

**UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

**Anja Manenica**

**Mentor: Redni profesor dr. Rado Bohinc**

**Somentorica: Asistentka dr. Barbara Rajgelj**

**SPOLNA DISKRIMINACIJA NA SLOVENSKEM  
TRGU DELOVNE SILE**

**Diplomsko delo**

**Ljubljana, 2006**

## **ZAHVALA**

Zahvaljujem se mentorju dr. Radu Bohincu in somentorici dr. Barbari Rajgelj za strokovno pomoč in usmeritve pri izdelavi diplomske naloge.

Hvala moji mami za vzpodbudo in podporo v času študija. Prav tako se zahvaljujem celotni družini in prijateljem. Nenazadnje hvala mojemu Juretu za vso ljubezen in oporo.

## **Spolna diskriminacija na slovenskem trgu delovne sile**

Povzetek: Republika Slovenija je s sprejetjem zakonov, ki prepovedujejo spolno diskriminacijo naredila pomemben korak pri zmanjševanju tega problema na slovenskem trgu delovne sile, kljub temu pa ga ni izkoreninila. Namen diplomskega dela, ki je zasnovano na osnovi sekundarnih virov, je bil analizirati spolno diskriminacijo na trgu delovne sile. Pregled delovnopravne zakonodaje in zakonodaje s področja enakih možnosti spolov potrjuje, da so slovenski zakoni z vidika enakih možnosti spolov in enake obravnave glede na spol ustrezni, saj zagotavljajo pravno enakost žensk in moških na trgu delovne sile, hkrati pa diskriminiranim osebam zagotavljajo ustrezno pravno varstvo. S pomočjo statističnih podatkov o položaju spolov na trgu dela v Sloveniji, raziskav, opravljenih na tem področju, poročil raznih organov in institutov, primerov sodne prakse in prebrane literature diplomsko delo pripelje do ugotovitve, da je kljub pravni enakosti moških in žensk spolna diskriminacija na slovenskem trgu delovne sile še vedno pereč problem, žrtve pa so največkrat ženske. Spolna diskriminacija je prisotna tako pri iskanju zaposlitev kot pri napredovanju na višje položaje in pri plačilu za delo. Problem predstavlja tudi spolno nadlegovanje na delovnem mestu ter segregacija poklicev. Ker stanje na področju odpravljanja spolne diskriminacije ni optimalno, bi lahko različni akterji veliko naredili v smeri izboljšanja.

Ključne besede: spolna diskriminacija, Slovenija, trg delovne sile, zakonodaja, pravno varstvo

## **Sex discrimination on Slovene labour force market**

Summary: By passing laws forbidding sex discrimination, the Republic of Slovenia has successfully addressed this issue on Slovene labour force market, but it has not managed to root it out. The aim of this paper, which is based on secondary sources, was to analyse sex discrimination on labour force market. An overview of labour law legislation and equal opportunities legislation confirms that Slovene laws are adequate as far as equal opportunities and equal treatment of both sexes are concerned, since they ensure legal equality of women and men on the labour force market and at the same time provide appropriate legal custody. With the help of statistical data on position of sexes on Slovene labour market, research done into this topic, reports of various organs and institutes, legal practice cases and literature, this paper leads to a conclusion that despite legal equality of men and women sex discrimination on Slovene labour force market still poses a burning issue, the main victims being mostly women. Sex discrimination is present when looking for employment as well as at promotion prospects and work payment. Another problem is sexual harassment at work place and job segregation. To sum up, the state of affairs in the area of fighting sex discrimination is not optimal, therefore numerous actions might be taken to improve the situation.

Key words: sex discrimination, Slovenia, labour force market, legislation, legal custody

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1. UVOD</b> .....  | <b>6</b>  |
| <b>2. SPOLNA DISKRIMINACIJA NA TRGU DELOVNE SILE</b> .....  | <b>8</b>  |
| 2.1 OPREDELITEV DISKRIMINACIJE.....   | 8         |
| 2.2 DISKRIMINACIJA NA TRGU DELOVNE SILE .....   | 9         |
| 2.3 SPOLNA DISKRIMINACIJA .....   | 11        |
| 2.4 SPOLNA DISKRIMINACIJA NA TRGU DELOVNE SILE.....   | 12        |
| 2.4.1 SPOLNA DISKRIMINACIJA PRI ZAPOSLOVANJU.....   | 13        |
| 2.4.2 SPOLNA DISKRIMINACIJA PRI PLAČILU ZA DELO.....  | 17        |
| 2.4.3 POKLICNA SEGREGACIJA.....   | 19        |
| 2.4.4 SPOLNA DISKRIMINACIJA NA DELOVNEM MESTU.....  | 23        |
| 2.4.4.1 SPOLNA DISKRIMINACIJA PRI NAPREDOVANJU.....   | 23        |
| 2.4.4.2 SPOLNO NADLEGOVANJE NA DELOVNEM MESTU.....  | 26        |
| 2.5 POZITIVNA DISKRIMINACIJA .....  | 29        |
| <b>3. POLOŽAJ SPOLOV NA TRGU DELOVNE SILE V SLOVENIJI</b> .....   | <b>31</b> |
| 3.1 DELOVNA AKTIVNOST IN BREZPOSELNOST GLEDE NA SPOL NA TRGU DELOVNE SILE V SLOVENIJI.....                        | 33        |
| 3.2 NEENAKOMERNA PORAZDELITEV ŽENSK IN MOŠKIH V POKLICIH IN DEJAVNOSTIH NA TRGU DELOVNE SILE V SLOVENIJI.....     | 36        |
| 3.3 PLAČE ŽENSK IN MOŠKIH NA TRGU DELOVNE SILE V SLOVENIJI .....  | 38        |
| <b>4. SLOVENSKA PRAVNA UREDITEV PREPOVEDI SPOLNE DISKRIMINACIJE NA TRGU DELOVNE SILE</b> .....                    | <b>40</b> |
| 4.1 USTAVA REPUBLIKE SLOVENIJE.....   | 40        |
| 4.2 ZAKON O DELOVNIH RAZMERJIH (ZDR) .....  | 41        |
| 4.3 ZAKON O JAVNIH USLUŽBENCIH (ZJU) .....  | 43        |
| 4.4 ZAKON O ENAKIH MOŽNOSTIH ŽENSK IN MOŠKIH (ZEMŽM).....   | 44        |
| 4.5 ZAKON O URESNIČEVANJU NAČELA ENAKEGA OBRAVNAVANJA (ZUNEO).....  | 48        |
| <b>5. PRAVNO VARSTVO OSEB, DISKRIMINIRANIH ZARADI SPOLA NA TRGU DELOVNE SILE</b> .....                            | <b>50</b> |
| 5.1 PRAVNO VARSTVO OSEB, DISKRIMINIRANIH ZARADI SPOLA PO ZAKONU O DELOVNIH RAZMERJIH .....                        | 50        |
| 5.1.1 PISNA ZAHTEVA IZPOLNITVE OBVEZNOSTI TER UVELJAVLJANJE SODNEGA VARSTVA.....                                  | 50        |
| 5.1.2 OBVESTITEV INŠPEKTORATA ZA DELO .....   | 51        |
| 5.1.3 POSREDOVANJE INŠPEKTORJA ZA DELO V SPORU.....   | 52        |
| 5.1.4 ZAHTEVANJE IZREDNE ODPOVEDI POGODBE O ZAPOSLOVANJU ZARADI RAZLOGOV NA STRANI DELODAJALCA.....               | 53        |
| 5.2 PRAVNO VARSTVO OSEB, DISKRIMINIRANIH ZARADI SPOLA PO ZAKONU O ENAKIH MOŽNOSTIH ŽENSK IN MOŠKIH .....          | 53        |
| 5.3 PRAVNO VARSTVO OSEB, DISKRIMINIRANIH ZARADI SPOLA PO ZAKONU O URESNIČEVANJU NAČELA ENAKEGA OBRAVNAVANJA ..... | 56        |
| 5.4 PRAVNO VARSTVO OSEB, DISKRIMINIRANIH ZARADI SPOLA S STRANI VARUHA ČLOVEKOVIH PRAVIC.....                      | 58        |
| 5.5 KAZENSKOPRAVNO VARSTVO OSEB, DISKRIMINIRANIH ZARADI SPOLA .....   | 60        |

|  |           |
|--|-----------|
| <b>6. SODNA PRAKSA V SLOVENIJI NA PODROČJU SPOLNE DISKRIMINACIJE<br/>NA TRGU DELOVNE SILE.....</b> | <b>61</b> |
| <b>7. SKLEPNA RAZMIŠLJANJA IN ZAKLJUČEK .....</b>  | <b>63</b> |
| <b>8. LITERATURA IN VIRI.....</b>  | <b>66</b> |

## 1. UVOD

Razlike med ženskami in moškimi zaradi bioloških karakteristik nedvomno obstajajo, vendar pa je družba s svojim pojmovanjem spolov tista, ki je te razlike potencirala in jih skozi spolne stereotipe ter predsodke vedno znova reproducira. Spolno stereotipiziranje se je tekom zgodovine zasidralo v vsa družbena področja, nenazadnje tudi v sfero plačanega dela. Posamezni poklici, na primer šivilja, vzgojiteljica, negovalka so tako dobili oznako »ženski« poklici, voznik tovornjaka, dimnikar, električar pa »moški« poklici. Še dandanes je tako, da kadar delodajalci zaposlujejo nove ljudi za neko delo, mnogokrat izberejo kandidata glede na spol, ki bi po njihovem mnenju bil primeren za opravljanje tega poklica in ne na podlagi sposobnosti predstavnika drugega spola. Spolna diskriminacija pri zaposlovanju pa je le ena izmed oblik na spolu temelječega diskriminatornega ravnanja do katerega prihaja na trgu dela. Diskriminacija se pojavlja tako pri plačilu za delo kot tudi pri napredovanju, nemalo zaposlenih pa je na delovnem mestu izpostavljeno tudi spolnemu nadlegovanju. In nenazadnje, tudi zaposlovanje moških in žensk v različnih poklicih ter na različnih ravneh odgovornosti je oblika spolne diskriminacije. Žrtve spolne diskriminacije na trgu dela so največkrat ženske, čeprav seveda obstajajo primeri diskriminacije moških, le da so veliko bolj redki.

Republika Slovenija je v zadnjih letih zaradi usklajevanja z pravom Evropske unije ter zaradi pritiskov s strani številnih zainteresiranih javnosti sprejela pomembne zakone, ki prepovedujejo spolno diskriminacijo na trgu dela in kar je najbolj pomembno – diskriminiranim osebam omogočajo pravno varstvo. Država je torej naredila pomemben korak pri zmanjševanju spolne diskriminacije na trgu delovne sile, saj je opazen napredek pri približevanju enakosti med spoloma, kljub temu pa spolna diskriminacija (predvsem) žensk na področju plačanega dela še vedno obstaja.

Namen mojega diplomskega dela je analizirati problematiko spolne diskriminacije na posameznih področjih trga dela, pri čemer se želim še posebej posvetiti temu problemu in pravni ureditvi tega problema v Sloveniji. Podrobno se bom torej posvetila zakonodaji, ki je pomembna z vidika enakih pravic in enakih možnosti spolov ter načinom pravnega varstva diskriminiranih oseb po posameznih zakonih. Preko uresničevanja namena diplomske naloge želim potrditi dve zastavljeni hipotezi:

Prva hipoteza:

Slovenska zakonodaja je z vidika enakih možnosti spolov in enake obravnave glede na spol ustrezna, saj zagotavlja pravno enakost žensk in moških na trgu delovne sile, hkrati pa diskriminiranim osebam zagotavlja ustrezno pravno varstvo.

Druga hipoteza:

Kljub pravni enakosti žensk in moških ter ustreznemu pravnemu varstvu diskriminiranih oseb, spolna diskriminacija na trgu delovne sile obstaja, diskriminirane pa so predvsem ženske.

Upam, da se bom z diplomsko nalogo približala mojemu glavnemu cilju, ki je predvsem večja osveščenost različnih javnosti o obstoju problematike spolne diskriminacije na trgu dela, hkrati pa želim poudariti pomen uresničevanja zakonodaje, ki to področje ureja. Menim namreč, da je slovenska zakonodaja s področja trga dela zgleden primer zakonske ureditve vključitve načela enakosti spolov v področno zakonodajo, vendar pa se je v prihodnosti potrebno usmeriti v njeno doslednejše uresničevanje (glej <http://www.uem.gov.si/index.php?id=859>). Le če bodo podjetja in delodajalci pri zaposlovanju in znotraj delovnih razmerij upoštevali načela prepovedi spolne diskriminacije, se le-ta lahko zmanjša.

Obravnavani tematiki primerno sem diplomsko nalogo zasnovala na osnovi sekundarnih virov, in sicer tako slovenske kot tuje literature, slovenske zakonodaje, člankov, poročil, zloženek, internetnih virov, predstavila pa sem tudi izsledke raznih raziskav iz področja spolne diskriminacije na trgu delovne sile. V nalogi sem uporabila tudi statistične podatke Statističnega urada RS ter jih analizirala, vanjo pa sem vključila še nekaj primerov slovenske sodne prakse.

Diplomsko nalogo bom po uvodnem poglavju nadaljevala z dokaj obsežnim in sociološko naravnanim poglavjem o spolni diskriminaciji na trgu delovne sile. V tem delu s pomočjo domače in tuje literature opredeljujem posamezne oblike spolne diskriminacije, ki se na trgu dela pojavljajo, in sicer od diskriminacije pri zaposlovanju, diskriminacije pri plačilu za delo, poklicne segregacije, diskriminacije pri napredovanju ter do spolnega nadlegovanja. Drugo poglavje zaključujem z ukrepi pozitivne diskriminacije, ki so usmerjeni v odpravljanje neenakosti med spoloma. V tretjem poglavju bom analizirala položaj žensk in moških na trgu delovne sile v Sloveniji, kjer bom delovno aktivnost, brezposelnost, sektorsko in poklicno

porazdelitev spolov ter plače žensk in moških prikazala s statističnimi podatki. V četrtem poglavju naloge bom obravnavala pravno ureditev načela prepovedi spolne diskriminacije na trgu delovne sile, zanimala me bo ureditev tega problema v Ustavi, v Zakonu o delovnih razmerjih, Zakonu o javnih uslužbencih, Zakonu o enakih možnostih žensk in moških ter Zakonu o uresničevanju načela enakega obravnavanja. Sledi poglavje o načinih pravnega varstva spolno diskriminiranih oseb po posameznih zakonih, kjer med drugim obravnavam tudi pravno varstvo s strani varuha človekovih pravic ter kazenskopravno varstvo oseb, ki so bile žrtve kaznivega dejanja spolnega nadlegovanja. Zatem bom v šestem poglavju nekaj strani namenila tudi sodni praksi, in sicer bom predstavila nekaj primerov spolne diskriminacije na delovnem mestu, ki so jih obravnavala slovenska sodišča. Diplomsko delo končujem s sklepnimi ugotovitvami.

## **2. SPOLNA DISKRIMINACIJA NA TRGU DELOVNE SILE**

### **2.1 OPREDELITEV DISKRIMINACIJE**

Skoraj vsak posameznik se kdaj v življenju sreča z diskriminacijo, bodisi zaradi spola, starosti, etnične pripadnosti, invalidnosti, verskega prepričanja, spolne usmerjenosti ali kakšne druge osebne značilnosti. Kljub temu ljudje velikokrat nanjo ne reagirajo, saj je tako globoko ukoreninjena v zavest naše družbe, da se nanjo navadijo in jo vzamejo kot nekaj samoumevnega. Diskriminacija je kompleksen pojav ter ga je težko izmeriti ali prikazati s številkami, prav tako pa obstaja veliko različnih definicij tega pojma.

Slovar slovenskega knjižnega jezika diskriminacijo opredeljuje kot dajanje oziroma priznavanje manjših pravic ali ugodnosti komu v primerjavi z drugimi (glej Inštitut za slovenski jezik Frana Ramovša ZRC SAZU in avtorji 1994:142). O diskriminaciji govorimo, kadar nekoga ne obravnavamo enako v primerjavi z nekom drugim zaradi spola, invalidnosti, rase, narodnosti, etničnega porekla, jezika, zdravstvenega stanja, izobrazbe, verske pripadnosti, socialnega statusa ali katerekoli druge okoliščine (glej Vlada RS, Urad za enake možnosti 2005a: 1). Lahko bi rekli, da je diskriminacija odsotnost enakega obravnavanja ljudi. Gre za kakršnokoli razlikovanje, omejevanje in izključevanje oseb ali dajanje prednosti določenim osebam na podlagi zgoraj omenjenih osebnih okoliščin. Širše gledano gre za diskriminacijo tudi v primerih »pravno nedopustnega razlikovanja pri zagotavljanju zakonskih



pravic, dodeljevanju zakonskih obveznosti in zakonskem opredeljevanju pravnih položajev kot tudi pri konkretnem uveljavljanju pravic« (Strojan 2005: 101). »Diskriminatorna dejanja se pogosto navezujejo na stereotipe nefavorizirane skupine ter na prepričanje, da člani te skupine ne zaslužijo enako obravnavanje« (Encyclopaedia of Philosophy v Bohinc S. 2004: 12). Tudi izkušnje so pokazale, da so diskriminaciji večkrat izpostavljeni ravno posamezniki oziroma skupine z tistimi osebnimi okoliščinami, ki jih družba vrednoti kot slabše, manjvredne (glej Vlada RS, Urad za enake možnosti 2005a: 4). Posledica diskriminacije je v ogrožanju, omejevanju ali onemogočanju uveljavljanja človekovih pravic ter temeljnih svoboščin na političnem, ekonomskem, socialnem ter kulturnem področju družbe in v ostalih sferah javnega življenja.

Diskriminacija je lahko posredna ali neposredna. O neposredni obliki diskriminacije govorimo, » ko se določena oseba obravnava manj ugodno kot druga v primerljivih okoliščinah, in sicer zaradi kakršnekoli osebnostne značilnosti ali pripadnosti določeni družbeni skupini« ([http://www.varuh-rs.si/fileadmin/user\\_upload/pdf/bilten/bilten2004-3.pdf](http://www.varuh-rs.si/fileadmin/user_upload/pdf/bilten/bilten2004-3.pdf)). Posredna diskriminacija pa obstaja, kadar na videz nepristranske določbe, ravnanja ali merila postavljajo posameznika v slabši položaj kot nekoga drugega zaradi katerekoli osebne okoliščine ali pripadnosti določeni družbeni skupini (glej Vlada RS, Urad za enake možnosti 2005a: 3). Slovenska zakonodaja prepoveduje obe vrsti diskriminacije, več o tem pa v nadaljevanje naloge.

Do diskriminacije posameznikov ter skupin prihaja na vseh področjih družbenega življenja, tako v javni kot tudi v zasebni sferi, na primer na področju socialne varnosti, zdravstvenega varstva, šolstva, članstva v sindikatih ter pri dostopu do raznih dobrin in storitev, še posebej pa je diskriminacija razširjena na trgu delovne sile (glej Vlada RS, Urad za enake možnosti 2005a: 6).

## **2.2 DISKRIMINACIJA NA TRGU DELOVNE SILE**

Konvencija Mednarodne organizacije dela (International labour organization, v nadaljevanju ILO) št. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih, ki v Sloveniji velja od 14.11.1992, definira diskriminacijo na področju zaposlovanja kot »vsako razlikovanje, izključevanje ali dajanje prednosti, ki temelji na rasi, barvi kože, spolu, veri, političnem prepričanju,

nacionalnem ali socialnem poreklu, ki izniči ali ogroža enake možnosti ali enak postopek pri zaposlovanju in poklicih» (Konvencija ILO št. 111 v Kozmik in Salecl 1999: 26). Po drugi strani pa konvencija različno vrednotenje, dajanje prednosti ali izključevanje na osnovi zahtevane stopnje izobrazbe in drugih kvalifikacij, ki so potrebne za zasedbo nekega delovnega mesta, ne opredeljuje kot diskriminacijo.

McConnell in Brue pravita, da diskriminacija v ekonomskem smislu obstaja, kadar so ženske ali pripadniki manjšin, ki imajo enake sposobnosti, izobrazbo, delovno dobo ter izkušnje kot beli moški, izpostavljene slabšim pogojem pri zaposlovanju, pri dostopnosti do določenih poklicev, pri napredovanju ter glede plačila za delo (glej McConnel in Brue 1994: 348). Ehrenberg in Smith pa diskriminacijo na področju trga dela opredeljujeta kot različno obravnavanje posameznikov zaradi pripadnosti določeni demografski skupini, kljub temu da so ti posamezniki enako produktivni (glej Ehrenberg in Smith v Golc 2003: 2). Te demografske skupine so na primer določene s spolom, raso, starostjo, etnično pripadnostjo, invalidnostjo, spolno usmerjenostjo idr. Tudi Phillipsova razmišljata v podobni smeri, saj pravita, da je vzrok diskriminacije določenih kategorij delavcev s strani delodajalcev v pripisovanju tem skupinam delavcev posamezne lastnosti, ki naj bi po mnenju delodajalcev zmanjšale dolgoročni dobiček podjetju. Skupine delavcev, na katere so vezani ti stereotipi so na primer ženske, mladi iskalci zaposlitve ali pripadniki etničnih manjšin. Delodajalci po mnenju Phillipsovih raje zaposlujejo tiste skupine delavcev, za katere menijo, da posedujejo lastnosti oziroma sposobnosti, ki jim bodo prinesle čim večji dobiček ter čim manjše stroške in bodo v podjetju ostale tako dolgo, da se bodo sredstva vložena vanje izplačala, hkrati pa bodo maksimalno produktivne oziroma čim manj odstotne z dela (glej Phillips & Phillips 1983: 65). Še vedno je npr. veliko primerov, kjer delodajalci zaradi ekonomskih razlogov neradi zaposlujejo mlade ženske zaradi stereotipa, da bodo veliko izostajale iz dela, takoj ko si bodo enkrat ustvarile družino. Kljub temu, da statistike kažejo, da bo ženska zaradi nosečnosti in vzgoje otrok res večkrat odstotna z delovnega mesta pa delodajalci to posplošujejo na vse ženske, ne glede na njihove osebne značilnosti ali vzorce obnašanja (glej Phillips & Phillips 1983: 66). Temu pravimo statistična diskriminacija, saj gre za posploševanje statistično ugotovljenih lastnosti neke skupine na posameznike, ki v to skupino sicer spadajo, ni pa nujno, da določene lastnosti posedujejo (glej Ehrenberg in Smith v Golc 2003: 15).

Diskriminacija na trgu dela je prisotna tako pri kandidiranju za nova delovna mesta, pri opravljanju določenih poklicev, pri napredovanju, pri plačnem sistemu, problem pa predstavlja tudi spolno nadlegovanje na delovnem mestu. Žrtve diskriminacije na trgu delovne sile so poleg žensk tudi starejše osebe, istospolno usmerjeni posamezniki, invalidi, pripadniki etničnih manjšin idr.

### **2.3 SPOLNA DISKRIMINACIJA**

Ena od najstarejših in najpogostejših oblik diskriminacije v družbi je spolna diskriminacija. Vsaka družba ljudi diferencira glede na biološki spol in jih na osnovi spola klasificira v skupini moških in žensk. Temu pravimo spolna diferenciacija. Samo biološko razlikovanje žensk in moških sicer ne vodi nujno k neenakosti spolov oziroma spolni diskriminaciji, je pa nekakšen temelj, na katerem so se oblikovali spolni stereotipi o različnih vlogah spolov, različnih lastnostih, sposobnostih, področjih delovanja idr (glej Padavic in Reskin 2002: 3). Ti stereotipi so se izoblikovali skozi stoletja in kot pravi Evettsova, moške prikazujejo kot neodvisne, tekmovalne, ambiciozne, aktivne, osredotočene na podrobnosti, racionalne, medtem ko za ženske velja, da naj bi bile odvisne, etične, pripravljene sodelovati, osredotočene na celoto, neracionalne (glej Evetts 1994: 192).

Padaviceva in Reskinova poudarjata, da družbe ustvarjajo in na različne načine ohranjajo razlike med spoloma: skozi ideologije, ki podpirajo status quo med spoloma, skozi interakcije med ljudmi, prav tako pa tudi skozi sisteme nagrajevanja, ki spodbujajo vedenjske vzorce, ki so primerni za nek spol in kaznuje tiste, ki niso primerni zanj (glej Padavic in Reskin 2002: 6). Predsodki o tem, da so ženske podrejene in imajo neenakopraven položaj v družbi, da so manjvredne in manj sposobne kot moški ter da je edino normalno in moralno, »da se ženske uveljavijo le na področju družine in gospodinjstva, so bile neločljiva sestavina vsakdanje množične prakse in zavesti družb v preteklosti in v mnogih primerih tudi še v sodobnosti« (Jogan 1986: 9) ter so podlaga za diskriminatorno ravnanje na osnovi spola, katerega žrtve so predvsem ženske.

Eno izmed področij, kjer je diskriminacija žensk najbolj očitna je privatna sfera. Kot sem že maloprej omenila so bile včasih ženske večinoma vezane zgolj na zasebno sfero, vzgajale so otroke ter skrbele za dom in družino. V moderni družbi so ženske vsakodnevno prisotne na

trgu dela, vendar še vedno poleg zaposlitve opravijo večji del gospodinjskih opravil in skrbijo za otroke. Kanjuo Mrčela ugotavlja, da tudi če je ženska zaposlena za polni delovni čas, se od nje še vedno pričakuje, da bo opravljala svoje »primarne« vloge (glej Kanjuo Mrčela 1996: 40), kar povzroča dvojno obremenitev ženske.

Spolna diskriminacija je povezana z družbenim položajem žensk in moških, ta pa je v veliki meri odvisen od socialnih vlog, ki jih moški in ženske opravljajo. Tudi v sodobni družbi na žalost še vedno velja, da so socialne vloge žensk v družbi cenjene slabše od vlog, ki jih opravljajo moški (glej Kanjuo Mrčela 1996: 41). Status ženske v družbi je tako med drugim odvisen od poklica, izobrazbe in dohodka, pogojen pa je tudi z zakonskim stanom, ne/materinstvom, statusom partnerja. Družba na primer samskim, ločenim ženskam ali ženskam brez otrok ponavadi daje negativni predznak, medtem ko na družbeni položaj moškega to v večji meri ne vpliva (glej Kanjuo Mrčela 1996: 41).

#### **2.4 SPOLNA DISKRIMINACIJA NA TRGU DELOVNE SILE**

Če povežemo spol kot osebno okoliščino, ki je največkrat podlaga za diskriminacijo in področje, kjer je diskriminacija najbolj razširjena, pridemo do perečega problema spolne diskriminacije na področju trga delovne sile. O spolni diskriminaciji v zaposlovanju govorimo, ko delodajalci različno obravnavajo ženske in moške, ne glede na enake sposobnosti, izobrazbo, izkušnje in delovno dobo (glej McConnell in Brue 1994:348).

Sodobne ženske so aktivne na trgu delovne sile in so vsaj zakonsko gledano enakopravne z moškimi na vseh področjih trga dela, vendar pa do dejanske odprave spolne diskriminacije zaradi zakoreninjenih spolnih predsodkov in stereotipov na tem področju še ni prišlo. Ženske imajo še vedno omejen dostop do določenih poklicev, delovnih mest, počasneje od moških pridejo do napredovanja na delovnem mestu ali povečanja plače (glej Dubno v Konek in Kitch 1994: 114), prav tako pa jih delodajalci v večji meri kot moške zaposlujejo za določen čas.

Kot sem že omenila se diskriminacija lahko pojavi v neposredni ali pa posredni obliki. Zakon o enakih možnostih žensk in moških (Ur.l.RS, št.59/2002, v nadaljevanju ZEMŽM) pa določa, da neposredna oziroma direktna spolna diskriminacija obstaja, »kadar je, je bila ali bi

lahko bila oseba zaradi svojega spola v enakih ali podobnih okoliščinah obravnavana manj ugodno kot oseba nasprotnega spola« (5.člen ZEMŽM). Primer neposredne spolne diskriminacije na trgu dela je, če »delodajalec ne bi zaposlil ali napredoval kandidatke zato, ker je ženskega spola ali zaradi njene nosečnosti« (Jeram 2003:7). Za neposredno spolno diskriminacijo gre tudi v primeru prekinitve pogodbe o zaposlitvi nosečnici ali pa kadar delodajalec izplačuje neenako plačilo moškemu in ženski za enako delo (glej Vlada RS, Urad za enake možnosti 2005a:2). Posredna oziroma indirektna spolna diskriminacija je po drugi strani veliko bolj prikrita in obstaja, »če na videz nevtralne določbe, merila ali ravnanje v enakih ali podobnih okoliščinah in pogojih postavljajo osebe enega spola v manj ugoden položaj, razen če so te določbe, merila ali ravnanje ustrezni, potrebni in upravičeni z objektivnimi dejstvi, ki niso povezana s spolom« (5. člen ZEMŽM). O indirektni spolni diskriminaciji na trgu dela na primer govorimo, kadar delodajalec od kandidatov ali kandidatke zahteva, da za zasedbo nekega delovnega mesta izpolnjujejo določene pogoje, ki niso potrebni za opravljanje dela in s tem ženske postavi v slabši položaj kot moške (glej Vlada RS, Urad za enake možnosti 2005a: 3).

Spolna diskriminacija se na trgu dela pojavlja v različnih oblikah. Strnila sem jih v štiri skupine, ki jih bom podrobno obravnavala v nadaljevanju diplomske naloge. Te skupine so:

1. spolna diskriminacija pri zaposlovanju
2. spolna diskriminacija pri plačilu za delo
3. spolna diskriminacija pri opravljanju določenih poklicev in pri zasedanju določenih položajev (horizontalna in vertikalna poklicna segregacija)
4. spolna diskriminacija na delovnem mestu (diskriminacija pri napredovanju, spolno nadlegovanje idr.)

#### ***2.4.1 SPOLNA DISKRIMINACIJA PRI ZAPOSLOVANJU***

Spolna diskriminacija pri zaposlovanju obstaja, kadar moški in ženska nista enakopravno obravnavana pri kandidiranju za neko delovno mesto, čeprav oba izpolnjujeta pogoje za zasedbo tega delovnega mesta. Takšnih podjetij, ki kljub zakonskim prepovedim diskriminacije nove kadre zaposlujejo na načine, ki so diskriminatorni, predvsem do žensk, je na žalost še vedno veliko. McConnell in Brue poudarjata, da se diskriminacija določene

družbene skupine pri zaposlovanju, na primer žensk, izraža v višji brezposelnosti te družbene skupine (glej McConnell in Brue 1994: 348).

»Objave prostih delovnih mest ne smejo dajati vtisa, da delodajalec pričakuje ali daje prednost samo enemu spolu« (Kozmik in Salecl 1999:14). Na žalost pa je velikokrat tako, da ima delodajalec že takrat, ko ustvarja delovno mesto, plačo za to delovno mesto in pogoje v katerih se bo delo opravljalo, v mislih spol, katerega predstavnik bi bil po njegovem mnenju najbolj ustrezen za zasedbo tega delovnega mesta (glej Padavic in Reskin 2002: 11). Kadar gre za delovno mesto, kjer bo delo potekalo v več izmenah, ali pa bo opravljanje delovnih nalog zahtevalo večjo fizično moč, bo delodajalec najverjetneje zaposlil moškega. Po drugi strani pa se delodajalci bolj pogosto odločajo za zaposlitev ženske, če gre za delovno mesto, kjer delo poteka s skrajšanim delovnim časom.

Velikokrat pa delodajalčevo nagibanje k moškim ali ženskim kandidatom za zaposlitev ni zgolj prikrito preferiranje, nekatera podjetja gredo še korak naprej in že v samem zaposlitvenem oglasu navedejo ali za opravljanje določenih delovnih nalog želijo moškega ali žensko. Pogojevanje zasedbe posameznega delovnega mesta s spolom je v slovenski delovnopravni zakonodaji prepovedano, razen če gre za delovno mesto, kjer je določen spol nujen pogoj za opravljanje nekega dela. Kot primer naj navedem nujnost moškega spola za zasedbo delovnega mesta moški model za spodnje perilo ali pa ženskega spola za igranje glavne ženske vloge v gledališču ipd. Različno obravnavanje spolov v postopku zaposlovanja je v Republiki Sloveniji po Zakonu o delovnih razmerjih (Ur.l.RS, št.42/2002, v nadaljevanju ZDR) dovoljeno tudi, ko gre za nočno delo žensk v gradbeništvu, saj lahko delodajalec ženske na tem področju zaposluje le izjemoma, npr. če so članice njegove družine, če bi opravljale enega izmed vodilnih delovnih mest, če je tako delo nujno zaradi višje sile oziroma zaradi preprečitve škode ali pa če je takšno delo žensk zaradi nacionalnega interesa predhodno odredil minister, pristojen za delo (153. člen ZDR). Za ženske prav tako velja prepoved zaposlovanja na področju opravljanja podzemnih del v rudnikih, razen če gre za vodilno delovno mesto ipd (186. člen ZDR). Končarjeva pravi, da se za ukrepe, ki prepovedujejo zaposlovanje žensk na posebnih področjih dela, uporablja izraz ukrepi negativne diskriminacije (glej Končar 1986: 88).

Do diskriminacije spolov, predvsem ženske populacije prihaja tudi na zaposlitvenih razgovorih, kar je še posebej zaskrbljujoče. Delodajalci namreč velikokrat posegajo v

zasebnost kandidatov in kandidatke s postavljanjem vprašanj, ki nimajo nobene zveze z delovnim mestom, za katerega se potegujejo. Ženske so še posebej izpostavljene vprašanjem o zakonskem stanu, nosečnosti, načrtovanju družine in starosti ter varstvu otrok. Takšno obliko diskriminacije Ben-Israel imenuje t.i. »sex-plus« diskriminacija, saj ne gre zgolj za spolno diskriminacijo, ampak poleg tega tudi za diskriminacijo na podlagi neke druge nevtralne kvalifikacije oziroma značilnosti, na primer nosečnosti, zakonskega stanu (glej Ben-Israel v Bohinc S. 2004:135). Od mladih žensk delodajalci včasih celo zahtevajo, da podpišejo dokument, v katerem se zavezujejo, da določen čas še ne nameravajo zanositi. Takšno ravnanje s strani delodajalcev je nedopustno z etičnega vidika, hkrati pa seveda protizakonito, saj je varovanje zasebnosti in osebnosti delavca določeno z ZDR. Vsi podatki o delavcu, ki nimajo nikakršne zveze z opravljanjem delovnih nalog na delovnem mestu so osebna stvar delavca, kljub temu pa veliko kandidatov na takšna vprašanja odgovarja zaradi strahu, da si v nasprotnem primeru zmanjšajo možnosti za pridobitev zaposlitve.

Tudi raziskava Starši med delom in družino (anketirali so 608 staršev z najmanj enim otrokom, starim do 7 let), ki jo je Urad za enake možnosti izvedel leta 2004, je pokazala, da delodajalci velikokrat posegajo v zasebnost kandidatov za zaposlitve. Tako je skoraj vsaka četrta anketirana oseba izjavila, da so jo delodajalci pri pogovorih o zaposlovanju ali napredovanju spraševali o načrtih glede otrok (glej [http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/ocetovstvo\\_raz\\_por\\_starsevstvo.pdf](http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/ocetovstvo_raz_por_starsevstvo.pdf)). To izkušnjo so doživele predvsem ženske, stare do 40 let, med moškimi, ki so jim bila postavljena vprašanja o otrocih pa so prevladovali tisti, ki so stari od 31 do 40 let (glej [http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/ocetovstvo\\_raz\\_por\\_starsevstvo.pdf](http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/ocetovstvo_raz_por_starsevstvo.pdf)). Rezultati raziskave so prav tako pokazali, da je približno petina vseh žensk (ter 3 odstotki moških) imela probleme pri iskanju službe zaradi načrtovanega starševstva ali starševskih obveznosti (glej [http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/ocetovstvo\\_raz\\_por\\_starsevstvo.pdf](http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/ocetovstvo_raz_por_starsevstvo.pdf)). Na drugi strani pa v Sloveniji delodajalci od bodočih delavk ali delavcev (vsaj glede na rezultate raziskave) redkokdaj zahtevajo, da podpišejo pogodbo o soglasni prekinitvi delovnega razmerja zaradi morebitnega starševstva, le dva odstotka anketiranih ima take izkušnje (glej [http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/ocetovstvo\\_raz\\_por\\_starsevstvo.pdf](http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/ocetovstvo_raz_por_starsevstvo.pdf)).

Kljub prepovedi objave delovnega mesta samo za ženske ali samo za moške (razen že navedenih izjem), ki je določena z ZDR, pa je Akcija ozaveščanja delodajalk in delodajalcev o določenih ZDR, ki se nanašajo na enako obravnavo žensk in moških, pokazala kršitve te prepovedi. V okviru te akcije je Urad za enake možnosti opravil analizo objavljenih prostih delovnih mest v slovenskih dnevnikih Delo, Dnevnik in Večer. Prva analiza je bila izvedena kmalu po uveljavitvi ZDR, spremljanje oglasov pa je potekalo od 24.2. do 1.3.2003. V tistem času je bilo v dnevnikih Delo, Dnevnik in Večer 93 oglasov za zaposlitve. Kar 62 od teh oglasov je kršilo ZDR, kar znaša 88 odstotkov (glej [http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/TD\\_\\_Analiza\\_oglasov.doc](http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/TD__Analiza_oglasov.doc)). Visok odstotek kršitev bi lahko pripisali slabi informiranosti delodajalcev z določili takrat novospregtega ZDR. Verjamem, da delodajalci ne bi objavljali oglasov za prosta delovna mesta zgolj za moške ali za ženske, če bi vedeli, da je to protizakonito in da so lahko zaradi takšnih ravnanj kaznovani. Po tej analizi je Urad za enake možnosti izdal zloženko Moje pravice, ki vsebuje tiste člene ZDR, ki se nanašajo na enako obravnavo spolov pri zaposlovanju, vsebujejo pa tudi informacije o tem, kaj lahko osebe storijo ter na koga se lahko obrnejo v primeru kršitve teh pravic. Zloženko je Urad posredoval večjim in srednjim podjetjem, sindikatom ter enotam Zavoda RS za zaposlovanje (glej [http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/TD\\_\\_Analiza\\_oglasov.doc](http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/TD__Analiza_oglasov.doc)).

Druga analiza oglasov za prosta delovna mesta je potekala od 17.5. do 17.6.2004. Na Uradu za enake možnosti so se poleg spremljanja oglasov odločili, da bodo kršitelje opozarjali na določila ZDR, ki zahteva enako obravnavo spolov pri objavi prostega delovnega mesta. Izmed 392 oglasov je določbo ZDR kršilo 290 podjetij, kar znaša 74 odstotkov (glej [http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/TD\\_\\_Analiza\\_oglasov.doc](http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/TD__Analiza_oglasov.doc)). Kljub temu, da je bilo kršitev veliko, pa je bilo opazno izboljšanje glede na rezultate prve analize, kar je po mojem mnenju posledica seznanjanja delodajalcev z določbami ZDR, ki je bil v času druge analize v veljavi že več kot eno leto. Med akcijo ozaveščanja kršiteljev se je Uradu za enake možnosti oglasilo več kot 50 delodajalcev, ki so se večinoma zahvalili za opozorila in navedli, da bodo v prihodnje upoštevali določila ZDR. Kar nekaj delodajalcev je tudi predlagalo, da naj Urad o pravilni objavi prostih delovnih mest obvesti še časopise, ki te oglase objavljajo. Tako je Urad za enake možnosti pripravil predloge oglasov za prosta delovna mesta in jih posredoval podjetjem, javnim ustanovam, sindikatom, študentskim servisom, združenjem delodajalcev in delavcev ter raznim kadrovskim društvom, s posebnim dopisom pa se je Urad obrnil tudi na oglasne oddelke večjih časopisov, ki objavljajo



zaposlitvene oglase (glej

[http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/TD\\_\\_Analiza\\_oglasov.doc](http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/TD__Analiza_oglasov.doc)).

V okviru Akcije ozaveščanja delodajalk in delodajalcev o določenih ZDR, ki se nanašajo na enako obravnavo žensk in moških, je zadnji del analize zaposlitvenih oglasov v Večeru, Delu in Dnevniku, ki je potekal od 1.7. do 1.8.2004, pokazal močan upad kršitev. Izmed 230 oglasov za prosta delovna mesta, je ZDR kršilo »le« 63 podjetij, kar znaša 27 odstotkov (glej [http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/TD\\_\\_Analiza\\_oglasov.doc](http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/TD__Analiza_oglasov.doc)).

Če spremljam Akcijo ozaveščanja delodajalk in delodajalcev o določenih ZDR, ki se nanašajo na enako obravnavo žensk in moških od prve analize do zaključka akcije lahko ugotovim, da na začetku akcije veliko podjetij ni bilo seznanjenih z določenimi ZDR, čeprav je bil zakon že nekaj časa v veljavi. Tudi druga analiza je pokazala velik delež kršitev, vendar manjši kot prva, kar lahko delno pripišemo zloženki Moje pravice, ki jo je izdal Urad za enake možnosti, delno pa večji informiranosti o ZDR s strani delodajalcev, Zavoda RS za zaposlovanje ter ostalih zainteresiranih javnosti. Ko pa so bila podjetja pred izvedbo tretje analize oglasov s strani Urada za enake možnosti na kršitve opozorjena, je velika večina ta opozorila vzela resno, se zanje zahvalila in obljubila, da določil o enaki obravnavi spolov pri zaposlovanju ne bo več kršila. Veliko so k rezultatom tretje analize, ki resnično kažejo na izboljšanje glede enake obravnave spolov pri zaposlovanju, pripomogli tudi dnevni časopisi sami, saj le - ti zaradi pobude Urada za enake možnosti, opozarjajo podjetja na nepravilno pripravljene oglase in tako vsakodnevno še zmanjšujejo odstotek kršitev.

#### **2.4.2 SPOLNA DISKRIMINACIJA PRI PLAČILU ZA DELO**

Plače sodijo med »najpomembnejše kazalce relativnega položaja žensk in moških na trgu delovne sile« (glej Hazl 2002: 25). Ravno pri plačah je spolna diskriminacija na trgu dela najbolj očitna, saj kljub izboljševanju položaja žensk zaradi zakonsko določenega enakega plačila za enako delo oziroma enakega plačila za delo enake vrednosti, ženske še vedno zaslužijo manj od moških. Ta oblika spolne diskriminacije pa je izredno težko merljiva, saj na višino plače vplivajo številni dejavniki, kar posledično pomeni, da vsako razlikovanje plač med spoloma ni nujno diskriminatorno in povezano s spolom.

Ehrenberg in Smith kot najpomembnejše faktorje, ki vplivajo na višino plačila za delo navajata izobrazbo in starost, poklic, število opravljenih delovnih ur na teden ter delovne izkušnje (glej Ehrenberg in Smith v Žagar 2005: 9). Če vse te dejavnike povežemo v neko logično celoto lahko pridemo do zaključka, da je višina plače odvisna od produktivnosti delavca pri opravljanju nekega dela, na kar pa vplivajo vsi zgoraj omenjeni elementi. Velikokrat pa razlik med plačami moških in žensk ne moremo razložiti drugače kot z spolno diskriminacijo.

Diskriminacija med moškimi in ženskami na področju plačila za delo obstaja, kadar delodajalci za enako delo oziroma za delo enake vrednosti ženskam in moškim plačujejo neenake zneske plač. Ker so ženske tiste, ki kljub enaki usposobljenosti in izobrazbi še vedno zaslužijo manj kot moški, bi lahko rekla, da o spolni diskriminaciji glede plač govorimo, kadar delodajalci ženskam za enako delo kot ga opravljajo moški, plačujejo manj kot moškim. Ne smemo pa pozabiti, da obstajajo tako ženske, ki so na vrhu plačne lestvice in obratno, tudi nekateri moški imajo zelo nizke plače. Ekonomista McConnell in Brue pravita, da diskriminacija plač oziroma mezd obstaja, kadar razlike v višini moških in žensk plač ne temeljijo na razlikah v produktivnosti žensk in moških, ampak ležijo razlogi v stališčih nekaterih ljudi (glej McConnell, Brue 1994: 348). Še vedno namreč obstaja veliko delodajalcev, ki moškim plačujejo za delo več kot ženskam, zato ker raje zaposlujejo moške. Veliko avtorjev, ki so preučevali problem spolne diskriminacije na področju plačila za delo pa se strinja, da celotne problematike ne moremo pojasniti zgolj s preferiranjem moških s strani delodajalcev.

Nekateri avtorji imajo seksistično in zastarelo prepričanje, da so ženske plačane manj kot moški zaradi slabših kvalifikacij za delo, spet drugi gredo še dalje in so prepričani, da ženske niso tako delavne kot moški (glej Phillips in Phillips 1983: 55). Eden od možnih razlogov za diskriminacijo na področju plač med moškimi in ženskami bi lahko bil tudi v tem, da si ženske včasih, kadar je višina plače stvar dogovora, same postavijo nižjo ceno, kot bi si jo moški v isti situaciji ali pa niso tako uspešne pri pogajanju (glej Padavic in Reskin 2002: 134). Bolj prepričljiv razlog in po mojem mnenju tudi najpomembnejši za slabšo plačanost žensk pa leži v poklicni segregaciji, o kateri bom več zapisala v nadaljevanju.

### **2.4.3 POKLICNA SEGREGACIJA**

Spolni stereotipi o delitvi dela v privatni sferi v povezavi s stereotipi o karakteristikah, ki naj bi jih ljudje za opravljanje različnih poklicev posedovali, so pripeljali do tega, da je bil posamezen poklic »ožigosan« kot moški ali kot ženski (glej Oppenheimer v Padavic in Reskin 2002: 43). Ti stereotipi še niso stvar preteklosti in v veliki meri vplivajo na odločitve žensk in moških za opravljanje tistih poklicev oziroma za zasedanje tistih delovnih mest, ki so »primerni zanje« glede na njihov spol, vplivajo pa tudi na organizacijsko prakso zaposlovanja.

Različno koncentracijo moških in žensk v posameznih poklicih, na določenih delovnih mestih, na različnih ravneh odgovornosti v organizacijah, položajih ter v posameznih gospodarskih panogah, imenujemo poklicna segregacija (glej Golc 2003:19). Poklicna segregacija po spolu predstavlja enega od najpomembnejših kazalcev neenakopravnosti žensk na trgu delovne sile (glej Hazl 2002: 22), na drugi strani pa gre za proces, ki olajšuje produkcijo in reprodukcijo spolne neenakosti (glej Černigoj Sadar 2000:40). Dejstvo je, da so ženske na trgu dela omejene na ožji sklop poklicev kot moški, čemur pravimo horizontalna poklicna segregacija, prav tako pa zasedajo nižje položaje znotraj organizacijske strukture, kar imenujemo vertikalna poklicna segregacija. Tako so ženske z enako usposobljenostjo in delovnim potencialom velikokrat potisnjene v slabše plačana dela in imajo nižjo stopnjo odgovornosti, medtem ko delodajalci boljša delovna mesta zapolnijo z moškimi.

Kot sem že omenila v prejšnjem odstavku poznamo dve vrsti poklicne segregacije: vertikalno in horizontalno segregacijo. Značilnost horizontalne poklicne segregacije je, da opravljajo ženske drugačne poklice in imajo drugačne karijerne možnosti kot moški ter so zaposlene predvsem v tistih dejavnostih, kjer prevladujejo ženske – v ženskih poklicih (glej Wilson v Žagar 2005: 8). Na primer, poklici gradbeni delavec, pilot, mehanik, voznik tovornjaka so večinoma v moški domeni, medtem ko najdemo med vrstami učiteljic, negovalk bolnih, tajnic, maskerk, zdravnic, več žensk. Horizontalno poklicno segregacijo lahko opišemo s takoimenovanimi »steklenimi stenami«, s katerimi se soočajo številne ženske na svoji poklicni poti. Steklena stena pomenijo nevidne zaposlitvene prepreke, ki ženskam onemogočajo oziroma jim omejujejo dostop do opravljanja tistih dejavnosti, ki v družbi veljajo za moške, ali pa jih »zadržujejo« znotraj različnih feminiziranih poklicev. Wirthova steklena steno razume kot točko v piramidni strukturi, »ki zavira zaposlovanje žensk na

bistvena strateška področja razvoja ali financ, ki so glavna odskočna deska za vertikalno napredovanje na najvišje položaje« (Wirth v Čebtron 2003: 8). Horizontalna segregacija se v največji meri ustvarja in reproducira skozi šolski sistem. Pozitivna stran horizontalne poklicne segregacije pa je vendarle v tem, da se moški redkokdaj odločajo za vstop v feminizirane poklice, kar pomeni, da imajo vsaj v teh poklicih ženske večje možnosti zaposlovanja (glej Hazl 2002:22).

Obstajajo različne metode za merjenje segregacije posameznega poklica, primer je indeks segregacije, ki nam pove, kakšna je spolna struktura znotraj posameznega poklica. Indeks ima lahko vrednosti od 0, kar pomeni popolno spolno integracijo do 100, kar nakazuje na popolno dominacijo enega spola (glej Kanjuo Mrčela 1996:67). Ta skrajni primer poklicne segregacije se imenuje popolna segregacija in se pojavi v poklicih, ki jih opravljajo izključno moški ali pa izključno ženske (glej Kuralt v Aupič 2004: 9). Poklicev, ki bi bili popolno segregirani skorajda ni več, na žalost pa prav tako ni veliko takšnih poklicev, ki bi nakazovali na enako udeležbo obeh spolov.

Na drugi strani o vertikalni poklicni segregaciji govorimo tedaj, »ko obstaja tendenca, da se moški in ženske zaposlujejo na različnih položajih v okviru istega poklica oziroma poklicne skupine« (Hazl 2002: 22). Značilnost vertikalne segregacije je, da ženske zasedajo nižja, manj odgovorna in seveda tudi slabše plačana delovna mesta. Ženske na poti do mest višje v piramidni strukturi mnogokrat ustavijo stereotipne spolne predstave oziroma t.i. »stekleni strop«, ki predstavlja nevidne ovire pri napredovanju žensk. Več o steklenem stropu in o problematiki napredovanja žensk nasploh bom zapisala v podpoglavju 2.4.4.1.

V 90. letih 20. stoletja je bil v ZDA ter v Zahodni Evropi opazen porast števila žensk v menedžmentu, kljub temu pa je število žensk v najvišjem menedžmentu še zmeraj nizko (glej Kanjuo Mrčela 2000: 54). Žal za veliko držav, med drugim tudi za Slovenijo velja, da je spremljanje sprememb glede položaja žensk v top menedžmentu omejeno zaradi nedostopnosti primerljivih podatkov (glej Kanjuo Mrčela 2000: 56). Obstoječi podatki Statističnega Urada RS, ki so sicer malce zastareli pa vendarle kažejo, da ni veliko žensk na najvišjih menedžerskih položajih, in sicer je delež žensk med direktorji in člani uprave leta 1996 znašal 21,5 odstotkov (glej Kanjuo Mrčela 2000: 56). Če pogledamo odstotek žensk le med direktorji majhnih, srednjih in velikih podjetij (prav tako leta 1996), pa podatki GZS kažejo, da je ta odstotek še manjši, znašal je 9 odstotkov (glej Neubauer 1999: 40).

Obstaja več teorij, ki vsaka na svoj način pojasnjujejo obstoj poklicne segregacije oziroma poklicne diskriminacije, kot jo imenujejo nekateri avtorji, npr. Phillips in Phillips (Phillips in Phillips 1983).

Poklicno segregacijo lahko med drugim razložimo s teorijo o dvojnem trgu delovne sile. Po tej teoriji je trg dela razdeljen na primarni in na sekundarni trg. Znotraj primarnega trga prevladujejo moški, zaposlitve pa so dobro plačane ter z visoko varnostjo, ugodnimi delovnimi pogoji in ugodnimi kariernimi obeti (glej Rees 1992: 30). Po drugi strani pa so na sekundarnem trgu dela delovna mesta s nižjimi plačami, nizko varnostjo in nizkimi možnostmi napredovanja, ki jih v veliki večini zasedajo ženske, če se omejimo na spolni vidik segregacije poklicev (glej Phillips & Phillips 1983: 79). Naslednice teorije o dvojnem trgu delovne sile so različne teorije o segmentaciji trga delovne sile, kjer je osnovna ideja razdelitev trga dela na štiri segmente, in sicer poleg primarnega in sekundarnega tudi na interni in eksterni segment.

Ena izmed pomembnejših ekonomskih teorij, ki prav tako pojasnjuje obstoj poklicne segregacije je teorija človeškega kapitala. V svoji najpreprostejši obliki ta teorija pojasnjuje razlike v produktivnosti delavcev, ki so posledica razlik v vlaganjih v človeški kapital (glej Konek in Kitch 1994: 4). Teorija človeškega kapitala predvideva, da trg dela ne deluje diskriminatorno, ampak zgolj nagraduje delavce za njihovo produktivnost. Teorija implicira, da so ženske na trgu delovne sile v slabšem položaju kot moški zaradi tega, ker so manj produktivne (glej Padavic in Reskin 2002: 51). Ker ženske zaradi družinskih obveznosti in vzgoje otrok bolj izostajajo iz službe, večkrat prekinejo delovno razmerje, so manj fleksibilne kar se tiče nadurnega dela ipd., je neizogibno, da manj vlagajo v človeški kapital ter da pridobijo manj veščin in delovnih izkušenj, ki jih lahko »prodajo« na trgu dela, za delodajalca pa predstavljajo večji strošek (glej Rees 1992: 23). Zaradi teh razlogov teorija človeškega kapitala pravi, da ženske posegajo po zaposlitvah, ki ne zahtevajo veliko znanja in izkušenj, takšna dela pa so slabše plačana (glej Rees 1992: 23).

Pri razlagi poklicne segregacije seveda ne moremo mimo različnih feminističnih teorij, saj vse obravnavajo spol kot ključni razlog za obstoj neenakosti na trgu delovne sile. Socialistična feministična teorija obstoj poklicne segregacije pojasnjuje z medsebojnim delovanjem kapitalizma in patriarhata, ki družbo prežemata na vseh ravneh (glej Abbott in Wallace 1990: 148). Hartmannova je na primer mnenja, da moški namerno izključujejo ženske iz večjega

dela sfere plačanega dela ter da želijo ohraniti nizke plače žensk, s čimer bodo ženske prisiljene ostati odvisne od moških (glej Hartmann v Abbott in Wallace 1990: 149). Tudi radikalne feministke razmišljajo podobno, in sicer pravijo, da moški izkoriščajo in nadvladujejo ženske v privatni sferi, kjer jih skušajo zadržati, če pa ženske že vstopijo v področje plačanega dela, se moški trudijo, da jih nadzirajo tudi na tem področju (glej Abbott in Wallace 1990: 148). Avtorice marksističnega feminističnega kroga razlagajo, da obstaja povezava med razdelitvijo dela v zasebni sferi, ki ženske primarno veže na dom in kapitalizmom, ki potrebuje žensko delovno silo kot takšno skupino na trgu dela, ki bo fleksibilna, slabo plačana in začasne narave (glej Abbott in Wallace 1990: 147). S tem lahko pojasnimo tiste poklicne segmente na trgu dela, kjer prevladujejo ženske. Nekatere marksistične feministke še nadaljujejo in pravijo, da so ženske rezervna armada delovne sile in se jih potrebuje, kadar je premalo delavcev, na primer v času gospodarske rasti, medtem ko so v času recesije prve v vrsti za odpuščanja (glej Rees 1992: 26). Od feminističnih teorij velja omeniti še liberalni feminizem, ki zagovarja trditev, da se ženske, ko želijo izkoristiti možnosti na trgu dela, pri tem soočajo s številnimi ovirami, npr. z diskriminatorno zakonodajo, diskriminacijo pri izobraževanju in nenazadnje tudi pri zaposlovanju. Avtorice te šole se zavzemajo za zagotavljanje enakih možnosti za ženske v obstoječi družbi preko pozitivne diskriminacije in primerne usposabljanja (glej Rees 1992: 25).

Poglavje o razlagi poklicne segregacije bom zaključila s teorijo socializacije spolnih vlog, saj se z njeno vsebino najbolj strinjam. Ta teorija pravi, da se moški in ženske odločajo za tiste poklice, ki so s stališča družbe primerni glede na njihov spol. Ta stališča o spolnih vlogah žensk in moških posameznikom skozi proces socializacije posredujejo različne družbene institucije, tako družina, prijatelji, šolski sistem kot tudi delovno okolje in mediji (glej Padavic in Reskin 2002: 53). Socializacija spolnih vlog je ženske primarno usmerjala v želje po družini, otrocih, opravljanju gospodinjskega dela, moške pa prednostno v delo. Po tej teoriji torej ženske izbirajo predvsem zaposlitve, s katerimi lahko uskladijo družinske obveznosti. Na drugi strani pa moške socializacijski proces velikokrat spodbuja v pričakovanju dobre zaposlitve, napredovanja, avtoritete, višje plače ter razrešitve gospodinjskih opravil v privatni sferi (glej Padavic in Reskin 2002: 53).

#### **2.4.4 SPOLNA DISKIMINACIJA NA DELOVNEM MESTU**

Ženske in moški bi morali biti na delovnem mestu enako obravnavani, a ni tako. Ženske so mnogokrat diskriminirane, na primer pri napredovanju – tudi če napredujejo, jim to napredovanje prinese manjšo avtoriteto pri podrejenih kot bi jo imel moški na njihovem položaju (glej Padavic in Reskin 2002: 97). Včasih ženske sicer sodelujejo pri odločanju preko zbiranja informacij in dajanja predlogov, končne odločitve pa večinoma sprejemajo moški (glej Reskin in Ross v Padavic in Reskin 2002: 105). Res je, da se položaj žensk na področju napredovanja izboljšuje, kljub temu pa je izredno malo število žensk na najvišjih položajih v podjetjih – te še vedno zasedajo moški. Moški imajo prav tako boljše možnosti za usposabljanje in izobraževanje v zvezi z delom kot ženske, in sicer kar enkrat večje (glej Padavic in Reskin 2002:145), ženske pa so pogosteje izpostavljene tudi spolnemu nadlegovanju na delovnem mestu ali pa opravljajo delo v slabših delovnih pogojih kot moški.

Zaposlene ženske so nemalokrat deležne diskriminatornih ravnanj s strani delodajalcev, in sicer še posebej ko se odločajo za starševstvo ali ko izrabljajo starševski dopust. Delodajalci bodisi sprašujejo delavke o načrtih glede otrok, ko se odločajo o njihovem napredovanju, ali jih prerazporejajo na nižja delovna mesta, ko se vrnejo iz porodniškega dopusta, včasih pa delodajalci od delavk zahtevajo celo, da podpišejo pogodbo, ki določa, da se v primeru delavkine zanositve delovno razmerje soglasno prekine ali pa delavkam pogodbo o zaposlitvi enostransko odpovejo kmalu zatem, ko za nosečnost izvejo. V nadaljevanju se bom bolj podrobno posvetila dvema po mojem mnenju najbolj perečima problemoma spolne diskriminacije na delovnem mestu, to sta spolna diskriminacija pri napredovanju in spolno nadlegovanje.

##### **2.4.4.1 SPOLNA DISKRIMINACIJA PRI NAPREDOVANJU**

Možnost napredovanja oziroma gradnja kariere je večini delavcev in delavk zelo pomembna, ko se odločajo za neko zaposlitev. Napredovanje daje posamezniku občutek, da je produktiven in da dobro opravlja svoje delo, saj ga delodajalec v nasprotnem primeru ne bi povišal na drugo delovno mesto. Napredovanje pa je pomembno tudi za delodajalce. S podelitvijo napredovanja lahko na najvišjih mestih v podjetju obdržijo svoje najbolj sposobne delavce in jih s tem dodatno motivirajo, da delajo še bolj produktivno (glej Padavic in Reskin

2002: 97). Kljub temu, da bi morale biti napredovanje v enaki meri dostopno tako moškim kot ženskam, pa temu pogosto ni tako. Diskriminacijo na delovnem mestu v obliki slabših možnosti napredovanja tako občutijo predvsem ženske, ki v velikih primerih leta in leta opravljajo enako delo na nizko kvalificiranem delovnem mestu, prejemajo slabšo plačo kot njihovi moški kolegi in stagnirajo na hierarhični lestvici. Berheide kot glavni problem pri napredovanju žensk navaja »lepljiva tla«, ki ženske zadržijo na delovnih mestih s slabo mobilnostjo (glej Berheide v Padavic in Reskin 2002: 99).

Tudi v literaturi na temo napredovanja moških in žensk lahko zasledimo, da so moški tisti, ki bolj pogosto napredujejo, zaradi česar le-ti napredovanju pripisujejo večji pomen kot ženske. Organizacijska kultura je tista, ki spodbuja napredovanje moških, kar pomeni, da je večja verjetnost, da bo moški zasedal delovno mesto, ki vključuje možnost napredovanja kot pa ženska, ne glede na to ali gre za poklic, kjer prevladujejo moški ali ženske. Celo v tradicionalno ženskih poklicih, na primer poučevanju, zdravstveni negi, knjižničarstvu, se moški kot delovna sila v manjšini, ne soočajo z nikakršnimi ovirami za poseganje po višjih delovnih položajih (glej Padavic in Reskin 2002: 99). Williamsova pravi, da moški na najvišja delovna mesta v organizaciji, kjer prevladujejo ženske pridejo s pomočjo tako imenovanih »steklenih dvigal«, ki jih pospešeno popeljejo na sam vrh organizacije (glej Williams v Padavic in Reskin 2002: 99).

Ženske imajo na drugi strani nemalokrat številne težave, ko želijo prodreti na vrh hierarhične lestvice. Tako se izobražene in sposobne ženske sicer do določene mere uspešno vzpenjajo po tej lestvici, nato pa se to napredovanje na neki točki zaustavi. Nadaljnjo pot mnogih žensk do organizacijskega vrha oziroma do najvišjih menedžerskih položajev ustavi »stekleni strop«. O steklenem stropu govorimo, kadar ni nekih objektivnih razlogov, da ženske ne napredujejo, ampak obstajajo nevidne prepreke oziroma ovire v obliki predsodkov in spolnih stereotipov, ki jim preprečujejo, da posegajo po najvišjih položajih v podjetju (glej Kanjuo Mrčela 2000: 58). Stekleni stropi so prisotni na različnih ravneh v različnih organizacijah in družbah, pa vendarle je skupno vsem, da so trdno zasidrani kot nevidni del organizacijske strukture in da jih ženske izredno težko podrejo (glej Kanjuo Mrčela 2000: 58). V podjetju velikokrat napreduje enako ali celo manj sposoben posameznik, zgolj zato ker je moški. Evettsova po drugi strani pravi, da ženske sicer imajo določene možnosti za napredovanje na menedžerske položaje, vendar v vmesnem času ne smejo zapustiti trga delovne sile zaradi materinstva, hkrati pa morajo na delovnem mestu ostati dvakrat toliko časa kot moški, če želijo



napredovati na višje delovno mesto (glej Evetts 1994: 196). Med glavne ovire s katerimi se ženske soočajo, ko želijo napredovati v menedžmentu sodijo predsodki sodelavcev, družinske obveznosti, pomanjkanje svetovanja pri karieri in tako imenovani »moški klubi, ali kot je pogosto zaslediti v tuji literaturi »old boys` networks« (glej Crompton in drugi 1996: 271). Pri moških klubih gre za zaprto in elitno skupino oziroma mrežo sodelavcev na visokih položajih s podobnimi interesi, ki se dobivajo izven delovnega časa in se ukvarjajo z različnimi aktivnostmi, na primer igrajo nogomet, hodijo na košarkarske tekme, ženske pa so pri tem izključene oziroma težko prodrejo v to skupino (glej Ozbič 2002: 29). Pri moških klubih pa vendarle ne gre za namerno izključevanje žensk iz teh neformalnih omrežij, temveč preprosto za dejstvo, »da se podobni ljudje s podobnimi življenjskimi vzorci med seboj družijo« (Ozbič 2002: 29). Kljub temu posledično prihaja do slabših možnosti napredovanja žensk. Moški se namreč na teh neformalnih aktivnostih med drugim pogovarjajo tudi o poslu, o novih poslovnih priložnostih in nenazadnje tudi o prostih delovnih mestih za napredovanje, te notranje informacije pa do posameznikov, ki niso del te skupine ne pridejo, tako da najverjetneje napreduje kdo znotraj moškega omrežja oziroma kdo, ki ga člani tega omrežja poznajo, to pa je najverjetneje moški. V takšna združenja ženske nimajo vstopa. V Sloveniji je pojav »moških klubov« še precej neraziskan, »zato je tudi težko napovedati, ali bomo v prihodnje imeli več ali manj zaprtih moških krogov« (Koražija v Ozbič 2002: 29).

Obseg razlik pri napredovanju med spoloma je v veliki meri odvisen tudi od značilnosti delavk oziroma delavcev, na primer njihove izobrazbe. Ženske z dokončano srednjo šolo ali z nižjo izobrazbo imajo večjo verjetnost, da napredujejo kot enako izobraženi moški, medtem ko je situacija obratna pri visoko izobraženih posameznikih, kjer imajo moški boljše možnosti (glej Cobb-Clark in Dunlop v Padavic in Reskin 2002: 98). Cobb-Clarkova in Dunlopova pravita, da so razlike pri napredovanju med spoloma povezane tudi s zakonskim stanom moških in žensk, pri čimer moškim le-ta koristi, za ženske pa velja obratna situacija (glej Cobb-Clark in Dunlop v Padavic in Reskin 2002: 98). Enako velja za starševstvo predšolskega otroka, kar pomeni, da imajo matere majhnih otrokov slabše možnosti napredovanja kot očetje (glej Cobb-Clark in Dunlop v Padavic in Reskin 2002: 98). Možnosti napredovanja moških in žensk so lahko odvisne tudi od rase, narodnosti ali pa od poklica posameznika.

Kljub temu, da imajo moški, kot sem že omenila, večje možnosti napredovanja pa se nekateri izmed njih soočajo s problemi, in sicer v primerih, kadar nočejo sprejeti ponujenega

napredovanja zaradi družinskih obveznosti, saj delodajalci menijo, da so takšni moški premalo predani svoji karieri (glej Padavic in Reskin 2002: 99). Moški se tako srečujejo s pritiski s strani delodajalcev, ki jih imajo za premalo ambiciozne, kar lahko škoduje njihovi nadaljnji poklicni poti pa tudi v očeh svojih poklicnih kolegov lahko v primeru zavrnitve napredovanja izpadejo kot »nepravi moški«.

#### **2.4.4.2 SPOLNO NADLEGOVANJE NA DELOVNEM MESTU**

Spolno nadlegovanje na delovnem mestu je pereč problem marsikaterega podjetja, vsekakor pa veliko večji kot kažejo raziskave, opravljene na tem področju, saj si mnoge žrtve ne upajo spregovoriti v strahu pred tem, da jim ne bodo verjeli in v strahu pred izgubo zaposlitve. Do 70. let 20. stoletja ni bilo veliko slišati o spolnem nadlegovanju, saj pojem sploh ni bil jasno opredeljen, nato pa se prve raziskave na tem področju v ZDA začele pomembno ozaveščanje javnosti o tem problemu (glej Jogan 2000: 590-591).

Spolno nadlegovanje na delovnem mestu je po ZDR neželjeno ravnanje spolne narave s strani delodajalca, nadrejene osebe ali sodelavca, »ki vključuje neželjeno fizično, verbalno ali neverbalno ravnanje ali drugo na spolu temelječe vedenje, ki ustvarja zastrašujoče, sovražne ali ponižujoče delovne odnose in okolje ter žali dostojanstvo moških in žensk pri delu« (prvi odstavek 45. člena ZDR). Če delavec odkloni ravnanje, ki pomeni spolno nadlegovanje, zaradi tega ne sme biti diskriminiran pri zaposlovanju in delu (drugi odstavek 45. člena ZDR). »Fizično ravnanje spolne narave obsega nezaželen fizični stik v razponu od nepotrebnega dotikanja, trepljanja, ščipanja, drgnjenja ob telo kolegice ali kolega do napada in vsiljenega spolnega odnosa« ([http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/Neudeleženi\\_-\\_prosojnice\\_Tanja\\_\\_\\_Tatjana.ppt](http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/Neudeleženi_-_prosojnice_Tanja___Tatjana.ppt)). Verbalno ravnanje spolne narave obsega nezaželeno osvajanje, vabljenje na zmenke, siljenje k spolnosti, opolzke komentarje, žaljivo spogledovanje ipd (glej Jogan 2000: 591). Pri neverbalnem ravnanju spolne narave gre za kazanje pornografskih slik, materiala s spolno sugestivno vsebino, žvižganje, pohotne poglede, geste, ki namigujejo na spolnost ipd (glej [http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/Zlozenka\\_2004.pdf](http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/Zlozenka_2004.pdf)). K tem očitnim oblikam spolnega nadlegovanja pa ne smemo pozabiti dodati »ali drugo na spolu temelječe vedenje«, ki vključuje zastraševanje, posmehovanje, fizično napadalnost, negativno obrekovanje oziroma žaljenje osebe zaradi njegovega ali njenega spola. Ključni faktor, da se

neko ravnanje opredeli kot spolno nadlegovanje je, da ga kot takega opredeli žrtev, se pravi, da ga razume kot neželjeno, nesprejemljivo in žaljivo in to nadlegovalcu jasno pokaže (glej Jogan 2000: 592). Glede na zapisano se torej lahko strinjamo, da vsa ravnanja, ki so želena ali hotena z obeh vpletenih strani, ne pomenijo spolnega nadlegovanja.

Spolno nadlegovanje na delovnem mestu so v ZDA razdelili na dve obliki. Prva oblika se imenuje »quid pro quo« oziroma »daj-dam« nadlegovanje. Pri tej obliki nadlegovanja gre za zlorabo organizacijske moči, saj delodajalec oziroma nadrejeni od osebe zahteva dejanje seksualne narave v zameno za sprejem v službo ali ohranitev zaposlitve, ali pa zaposleni osebi obljublja napredovanje ali druge službene ugodnosti na delovnem mestu v zameno za spolne usluge (glej Padavic in Reskin 2002: 49). Druga oblika spolnega nadlegovanja, ki se dogaja na delovnem mestu pa je »sovražno delovno okolje« (glej Padavic in Reskin 2002: 49). O tej obliki spolnega nadlegovanja na delovnem mestu govorimo, kadar se zaradi spolnega zastraševanja, dotikanja, verbalne zlorabe ali prikazovanja žaljive literature s spolno vsebino delavec oziroma delavka počuti tako nelagodno, da težko opravlja svoje delo (glej Padavic in Reskin 2002: 49). V tem primeru gre za širšo opredelitev spolnega nadlegovanja, nadlegovalec ni nujno nadrejeni, ampak je lahko sodelavec, ponavljajoča se in neželena spolna pozornost pa nadlegovani osebi ustvarja zastraševalno in sovražno delovno okolje.

Tarče spolnega nadlegovanja na delovnem mestu so največkrat ženske, ki so ponavadi mlade ali ločene, velikokrat pa so žrtve nadlegovanja tudi iskalke prve zaposlitve ter ženske na netradicionalnih delovnih mestih ali ženske z neurejenim delovnim razmerjem (glej [http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/Neudelezeni\\_-\\_prosojnice\\_Tanja\\_\\_\\_Tatjana.ppt](http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/Neudelezeni_-_prosojnice_Tanja___Tatjana.ppt)). Wirthova razlaga, da so ženske na netradicionalnih položajih v podjetjih, ali pa v organizacijah, kjer prevladuje moško vodstvo, velikokrat deležne spolnega nadlegovanja v obliki sovražnih in ogrožajočih spolnih pripomb, s katerimi jim moški želijo nakazati, da niso zaželjene oziroma, da so vsiljivke (glej Wirth v Čebren 2003:27). Na drugi strani ženske v feminiziranih poklicih doživljajo spolno nadlegovanje predvsem zaradi pomanjkanja moči ali pa zaradi seksualizacije njihovih delovnih aktivnosti (glej Jogan 2000:603).

Posledice spolnega nadlegovanja občuti predvsem nadlegovana oseba, in sicer v obliki psihičnih in psihosomatskih težav, pojavi se stres, pripisovanje krivde samemu sebi, vznemirjenost, razdražljivost, depresija, hkrati pa ima spolno nadlegovanje slab vpliv tudi na

podjetje (glej [http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/Neudelezeni\\_-\\_prosojnice\\_Tanja\\_\\_\\_Tatjana.ppt](http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/Neudelezeni_-_prosojnice_Tanja___Tatjana.ppt)). Delavci, ki so spolno nadlegovani, zaradi zgoraj omenjenih težav večkrat izostajajo iz dela ali celo dajejo odpovedi, pa tudi ostalim delavcem, ki vidijo oziroma slišijo kaj se v podjetju dogaja, se lahko zmanjša produktivnost, saj morajo delati v podjetju, kjer delodajalci ne naredijo nič, da takšno ravnanje preprečijo. »Med posledicami za organizacijo so zlasti pomembne: zmanjšana produktivnost, motnje v delovnem procesu zaradi zamenjevanja osebja na določenih delovnih mestih, zdravstvene zahteve« (Jogan 2000:598).

Raziskave, ki so jih v devetdesetih letih 20. stoletja opravili v večini držav EU so pokazale, da je spolno nadlegovanje na delovnem mestu navzoče v vsaki državi, verjetno pa tudi v skoraj vsakem podjetju (glej Kozmik v Jogan 2000:592). Prepričana sem, da je tako tudi v ostalih državah po celem svetu. Zato morajo podjetja prevzeti odgovornost in preprečiti, da do nadlegovanja njihovih zaposlenih prihaja. To lahko storijo tako, da sprejmejo izjavo o politiki proti spolnemu nadlegovanju in z njo seznanijo vse zaposlene, v izjavi pa jasno definirajo spolno nadlegovanje, navedejo postopke preprečevanja tega problema in ukrepe v primeru, da do spolnega nadlegovanja pride.

Kljub temu, da so ženske v večjem obsegu izpostavljene spolnemu nadlegovanju v delovnem okolju, pa moški vendarle niso popolnoma izolirani od tega problema, pri čimer velja omeniti, da so med moškimi žrtve največkrat mladi moški, velikokrat pa tudi istospolno usmerjeni (glej [http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/Neudelezeni\\_-\\_prosojnice\\_Tanja\\_\\_\\_Tatjana.ppt](http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/Neudelezeni_-_prosojnice_Tanja___Tatjana.ppt)).

Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) v ZDA je leta 2000 prejela ogromno prijav spolnega nadlegovanja, pri tem pa je treba poudariti, da večina oseb nadlegovanja ne prijavi (glej US EEOC v Padavic in Reskin 2002:49). Izmed vsake sedme prijave spolnega nadlegovanja na delovnem mestu je bila le ena prijava s strani moškega, večina prijav pa je kot nadlegovalca imenovala moškega, kar potrjuje, da so ženske bolj ogrožene ter da so nadlegovalci večkrat moški (glej Padavic in Reskin 2002: 49). Nekatere raziskave, ki so sicer že malce zastarele, saj so se izvajale konec 80. let 20. stoletja, kažejo celo na to, da naj bi skoraj polovica zaposlenih žensk v Severni Ameriki v dveletnem obdobju doživela spolno nadlegovanje (glej Gruber v Jogan 2000:592). Welshova ugotavlja, da se je večina teh raziskav osredotočala zgolj na žensko populacijo, medtem ko so moške izkušnje spolnega

nadlegovanja ostajale v ozadju (glej Welsh v Jogan 2000:592). Maca Jogan opozarja še na problematiko merjenja spolnega nadlegovanja v delovnem okolju, saj so bili izsledki številnih študij o problematiki spolnega nadlegovanja na delovnem mestu zelo različni, in sicer se je delež nadlegovanih žensk gibal tja od 16% do kar 90% (glej Jogan 2000:592).

Tudi podatki o spolnem nadlegovanju v Sloveniji kažejo na različen obseg spolnega nadlegovanja na delovnem mestu. Podatki, pridobljeni s pošto anketo leta 1998 so na primer pokazali, da naj bi 9,6 odstotkov, od tega 65,5 odstotkov žensk, že doživelo katero izmed oblik spolnega nadlegovanja na delovnem mestu (glej Jogan 2000:609). Podatki, zbrani s pošto anketo leta 1999 pa kažejo na to, da je vsaka tretja ženska doživela spolno nadlegovanje v obliki žvižganja, ocenjujočih pogledov, namigov in »slučajnih« telesnih dotikov, medtem ko je bila bolj grobim oblikam spolnega nadlegovanja izpostavljena vsaka 16. ženska in vsak 83. moški (glej Jogan 2000:589).

Do sedaj sem se v nalogi ukvarjala z različnimi področji znotraj trga delovne sile, na katerih so ženske obravnavane diskriminatorno. V nadaljevanju pa se bom posvetila posebni obliki diskriminacije, ki je namenjena izboljšanju položaja žensk na trgu delovne sile, tako imenovani pozitivni diskriminaciji.

## **2.5 POZITIVNA DISKRIMINACIJA**

Kljub zakonski prepovedi spolne diskriminacije imajo ženske še vedno slabše možnosti na trgu dela in v sferi javnega odločanja, zato so se razvili mehanizmi pozitivne diskriminacije, ki bi pripeljali do dejanske enakopravnosti žensk z moškimi. Flander pravi, da lahko pozitivno diskriminacijo označimo kot začasno in z zakonom določeno različno ali pa prednostno obravnavanje določenih kategorij ljudi pri uresničevanju pravic, ki bi jim tako ali tako praviloma morale biti zagotovljene v enakem obsegu in pod enakimi pogoji kot ostalim osebam (glej Flander 2004: 99). V praksi gre pri pozitivni diskriminaciji med drugim za ukrepe, ki so običajno sestavni del politike enakih možnosti in ki zmanjšujejo družbene neenakosti ter spodbujajo enake možnosti na področju vzgoje in izobraževanja, zaposlovanja in delovnih razmerij ter odločanja o zadevah javnega pomena in s tem prispevajo k preprečevanju ekonomske, politične in socialne marginalizacije šibkejših članov družbene skupnosti (glej Flander v Cerar 2005:34-35). Ker me v diplomski nalogi zanima področje

spolne diskriminacije na trgu dela, se bom pri zgoraj omenjeni definiciji osredotočila zgolj na različno oziroma prednostno obravnavanje žensk. V širšem pomenu gre pri pozitivni diskriminaciji torej za uveljavljanje posebnih pravnih položajev ali posebnih pravic, ki so namenjeni preprečevanju manj ugodnih položajev in spodbujanju oziroma ustvarjanju enakih možnosti žensk na trgu dela in na ostalih področjih družbe (glej Flander 2004:101). V ožjem smislu pa je pozitivna diskriminacija pravni instrument, s katerim se uveljavlja neenako oziroma prednostno obravnavanje žensk pri uresničevanju pravic, ki so formalno zagotovljene tako moškim kot ženskam v enakem obsegu in pod enakimi pogoji (glej Cerar 2005:35). Flander kot glavni cilj pozitivne diskriminacije navaja preprečevanje in odpravljanje posledic pretekle diskriminacije, preprečevanje in odpravljanje strukturne (sistemske, institucionalne, posredne) diskriminacije, uveljavljanje bolj sorazmerne zastopanosti ter s tem socialne integracije in emancipacije žensk na vseh področjih družbe (glej Flander 2004:99).

Mnoge države, med njimi je tudi Slovenija, pravno podlago za uveljavljanje ukrepov pozitivne diskriminacije vključujejo v svojo zakonodajo (glej Flander 2004:99-100). Zaradi mnenj nekaterih, da je izraz pozitivna diskriminacija nesodoben in zato neustrezen, se v pravu Evropske Unije in tudi v Sloveniji uporablja izraz posebni ukrepi (glej Flander 2004:100). Tipičen primer pravnega akta, ki v Sloveniji na nekaterih področjih uveljavlja posebne ukrepe je ZEMŽM, več o tem pa v nadaljevanju.

V ameriški strokovni literaturi pozitivno diskriminacijo ponavadi izenačujejo z afirmativnimi ukrepi (affirmative action). Afirmativni ukrepi se tako nanašajo na skupek programov, katerih cilj je odpraviti neenakost določenih skupin ljudi, v našem primeru žensk, na trgu dela (glej Bacchi 1996:15). Bacchijeva pravi, da sta cilja večine afirmativnih ukrepov, ki so namenjeni ženskam na trgu dela, predvsem spodbujanje zaposlovanja žensk v netradicionalno ženskih poklicih ter ženskam omogočiti večji dostop do delovnih mest z višjimi plačami in boljšim družbenim statusom (Bacchi 1996:16). Bacchijeva dalje razlaga, da večina avtorjev ločuje med »mehkimi« in »trdimi« afirmativnimi ukrepi, in sicer se prvi nanašajo na programe, ki povečujejo možnosti za zaposlovanje in napredovanje žensk, na primer na usposabljanje, pri drugih pa gre za načrtno in prednostno zaposlovanje oziroma napredovanje žensk (glej Bacchi 1996: predgovor). »Trdi« afirmativni ukrepi so tarča številnih kritik, in sicer jih nekateri vidijo kot diskriminatorne, saj ženske obravnavajo drugače kot moške in jim avtomatsko dajejo prednost pri zaposlovanju in napredovanju, kar naj bi zmanjševalo možnost, da je izbrana najboljša oseba (glej Bacchi 1996:21). Zagovorniki uporabe trdih afirmativnih

ukrepov se s tem ne strinjajo in pravijo, da se kriteriji izbire na takšen način ne zmanjšujejo, temveč ustrezno kvalificirane ženske na ta način dobijo zgolj priložnost, da se dokažejo, kar prej zaradi spolne diskriminacije ni bilo mogoče (glej Kanjuo Mrčela 1996:167).

Reesova je po drugi strani ena izmed avtoric, ki uporablja izraz pozitivni ukrepi (positive action), ob tem pa opozarja, da pozitivni ukrepi niso enaki afirmativnim ukrepom (glej Rees 1992:112). Afirmativni ukrepi so po mnenju Reesove ukrepi, ki diskriminirajo v prid skupine s slabšim položajem na trgu dela, na primer žensk, tako da jim omogočijo prednostno zaposlovanje v poklicih (glej Rees 1992:112). Pozitivne ukrepe avtorica razdeli v tri skupine. V prvo skupino spadajo ukrepi, ki ženskam olajšujejo usklajevanje družinskega in poklicnega življenja, na primer organizirano varstvo otrok na delovnem mestu, možnost začasne prekinitve kariere, delo na domu, fleksibilen delovni čas ipd (glej Rees 1992:112-123). S temi strategijami naj bi podjetja postala bolj naklonjena družinam. V drugo skupino sodijo razni programi izobraževanja in usposabljanja žensk, z namenom povečanja zaposljivosti in napredovanja žensk, tretja skupina pozitivnih ukrepov pa se nanaša na spremembe s strani delodajalcev, ki bi morali temeljito analizirati svojo prakso zaposlovanja in napredovanja, spolu pa naj v prihodnje ne pripisujejo več tako velikega pomena pri poklicnih priložnostih (glej Rees 1992:112).

### **3. POLOŽAJ SPOLOV NA TRGU DELOVNE SILE V SLOVENIJI**

V tem poglavju bom prikazala kakšno je stanje na področju enakosti spolov na trgu delovne sile v Sloveniji. Osredotočila se bom na položaj spolov na tistih področjih trga delovne sile, kjer so po mojem mnenju vidni najpomembnejši, hkrati pa merljivi kazalci diskriminacije žensk. Posebno pozornost bom tako posvetila delovni aktivnosti in brezposelnosti glede na spol, različni porazdelitvi moških in žensk v poklicih in dejavnostih ter nenazadnje razlikam v plačah glede na spol.

Podatke, ki sem jih potrebovala za ta del diplomske naloge sem pridobila iz posameznih Statističnih informacij s področja trga dela, kjer so objavljeni rezultati Anket o delovni sili, ki jih četrtletno izvaja Statistični urad Republike Slovenije. Anketa o delovni sili velja za najobsežnejšo uradno anketiranje v Sloveniji in je mednarodno primerljiva, saj je usklajena z navodili ILO in z zahtevami Statističnega urada Evropske unije (Eurostata). Anketa o delovni

sili zajema vzorec stalnega prebivalstva, to je oseb, ki imajo prebivališče na ozemlju Republike Slovenije, in sicer samo tisti del tega prebivalstva, ki živi v individualnih gospodinjstvih. Nekatere podatke sem pridobila tudi iz Statističnega letopisa 2005, ki je prav tako publikacija Statističnega urada RS, in sicer gre za letno publikacijo, ki pa poleg podatkov o stanju na trgu dela zbira in analizira tudi podatke iz ostalih področij družbe. Zaradi primerljivosti rezultatov sem vse podatke analizirala za drugo četrtletje posameznega leta. Izjema so podatki o razlikah med plačami moških in žensk, saj se nanašajo na celotno leto.

Ker se bo v nadaljevanju pojavljalo določeno strokovno izrazoslovje s področja trga dela bom najprej razložila te termine kot jih opredeljuje ILO in so uporabljeni v Anketi o delovni sili. Po Anketi o delovni sili spadajo med **delovno sposobno prebivalstvo** vse osebe, ki so »stare 15 let ali več« (Statistični letopis Republike Slovenije 2005: 216), ta populacija pa se deli na aktivno in na neaktivno populacijo. **Neaktivno prebivalstvo** so vse osebe, stare 15 let in več, ki niso razvrščene med delovno aktivno prebivalstvo ali brezposelne osebe, **aktivno prebivalstvo** pa sestavljajo delovno aktivni prebivalci in brezposelne osebe skupaj. **Delovno aktivno prebivalstvo** so osebe, ki so v tednu (od ponedeljka do nedelje) pred anketiranjem opravile kakršno koli delo za plačilo. V to kategorijo prebivalstva sodijo tudi vsi zaposleni ali samozaposleni, ki jih v zadnjem tednu pred anketiranjem zaradi različnih razlogov (npr. porodniški dopust ali bolniški dopust) ni bilo na delo. Kot delovno aktivne obravnavamo tudi zaposlene osebe, ki so začasni ali trajni presežki, in sicer do prenehanja delovnega razmerja ter pomagajoče družinske člane (glej Statistični letopis Republike Slovenije 2005: 216). **Brezposelne osebe** so osebe, ki v tednu pred anketiranjem niso bile zaposlene ali samozaposlene in niso opravile nikakršnega dela za plačilo ter so v zadnjih štirih tednih aktivno iskale delo in bi ga bile takoj (v dveh tednih) pripravljene sprejeti. Med brezposelne spadajo tudi tisti, ki so sicer že našli delo, a ga do dneva anketiranja še niso pričeli opravljati (glej Statistični letopis Republike Slovenije 2005: 216). **Stopnja delovne aktivnosti** je odstotni delež delovno aktivnega prebivalstva v delovno sposobnem prebivalstvu (glej Statistični letopis Republike Slovenije 2005: 217). **Stopnja brezposelnosti** je odstotni delež brezposelnih oseb v aktivnem prebivalstvu.



### 3.1 DELOVNA AKTIVNOST IN BREZPOSELNOST GLEDE NA SPOL NA TRGU DELOVNE SILE V SLOVENIJI

Za Slovenijo je značilna velika udeležba žensk na trgu delovne sile, vsekakor pa višja od povprečja Evropske unije. Za primerjavo naj navedem, da je v 2. četrletju leta 2003 znašala stopnja delovne aktivnosti žensk v Evropski uniji 43,4 odstotke (glej Statistični portret Slovenije v EU: 10), v Sloveniji pa je bila istega leta stopnja delovne aktivnosti žensk 46,7 odstotna (glej Statistični letopis Republike Slovenije 2005: 232, tabela 12.10). Še ena značilnost slovenskih žensk je, da se le te večinoma zaposlujejo za polni delovni čas. Kljub temu, da so ženske v veliki meri prisotne na trgu dela, pa diskriminacija na slovenskem trgu dela obstaja, saj je stopnja delovne aktivnosti žensk še vedno manjša od delovne aktivnosti moških, stopnja anketne brezposelnosti pa je višja za ženske.

Kot lahko razberemo iz tabele 3.1.1 se delež žensk med delovno aktivnim prebivalstvom pri nas skorajda ne spreminja, ženske tako od leta 2000 dalje predstavljajo okoli 46 odstotkov delovno aktivnega prebivalstva. V drugem četrletju leta 2005, to je v obdobju od aprila do junija, je bilo v Sloveniji po podatkih Ankete o delovni sili izmed delovno aktivne populacije 45,9 odstotkov žensk (glej tabela 3.1.1). Izmed vseh zaposlenih oseb je bilo 47,2 odstotkov žensk, izmed vseh samozaposlenih pa je bilo le 26,5 odstotkov žensk (glej Trg dela št. 7. Statistične informacije št. 52: 9, tabela 4.1).

Tabela 3.1.1: Delež žensk med delovno aktivno populacijo

|  | 2000/2      | 2001/2      | 2002/2      | 2003/2      | 2004/2      | 2005/2      |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Delovno aktivno prebivalstvo (v 1000)          | 894         | 914         | 922         | 896         | 946         | 947         |
| Delovno aktivne ženske (v 1000)                | 413         | 417         | 423         | 409         | 434         | 435         |
| Delež žensk med delovno aktivnim prebivalstvom | <b>46,2</b> | <b>45,6</b> | <b>45,9</b> | <b>45,6</b> | <b>45,9</b> | <b>45,9</b> |

Vir: Statistični letopis Republike Slovenije 2005: 218, tabela 12.1 in Trg dela št. 7. Statistične informacije št. 52: 5, tabela 1

Tabela 3.1.2: Stopnja delovne aktivnosti žensk

|                                   | 2000/2      | 2001/2      | 2002/2      | 2003/2      | 2004/2      | 2005/2      |
|-----------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Stopnja delovne aktivnosti        | 53,6        | 54,4        | 54,7        | 52,8        | 55,5        | 55,4        |
| Stopnja delovne aktivnosti moških | 59,6        | 61,2        | 61,1        | 59,3        | 61,8        | 61,8        |
| Stopnja delovne aktivnosti žensk  | <b>47,9</b> | <b>48,1</b> | <b>48,6</b> | <b>46,7</b> | <b>49,5</b> | <b>49,3</b> |

Vir: Statistični letopis Republike Slovenije 2005: 232, tabela 12.10 in Trg dela št. 7. Statistične informacije št. 52: 5, tabela 1

Na stopnjo delovne aktivnosti žensk vpliva veliko dejavnikov, med drugim stopnja izobrazbe, starost in število otrok in s tem povezana možnost organiziranega varstva otrok ter možnost plačanega porodniškega dopusta. Kot lahko razberemo iz Tabele 3.1.2 je stopnja delovne aktivnosti žensk v Sloveniji tako kot v vseh državah Evropske unije manjša od stopnje delovne aktivnosti moških, in sicer je bila v drugem četrtletju leta 2005 49,3 odstotna, medtem ko je stopnja delovne aktivnosti moških znašala 61,8 odstotkov (glej Tabela 3.1.2). Iz Tabele 3.1.2 je prav tako razvidno, da stopnja delovne aktivnosti žensk od leta 2000 naprej izmenično narašča in pada, s tem da se je v zadnjih dveh letih ustavila na malo več kot 49 odstotkih.

Stopnja delovne aktivnosti tako moških kot žensk je seveda višja, če se osredotočimo zgolj na populacijo, staro od 25 – 49 let. Starostno skupino od 25 – 49 let sem za prikaz stopnje delovne aktivnosti izbrala zato, ker se pred dopolnjenim 25. letom starosti veliko posameznikov še šola in tako še ne vstopi na trg delovne sile, po 49. letu pa se nekateri že predčasno upokojujejo. Največ posameznikov je torej delovno aktivnih med 25 in 49 letom. Tako je v letu 2005 84,3 odstotkov vseh žensk, starih od 25 – 49 let, spadalo med delovno aktivno prebivalstvo, izmed moških, starih od 25 – 49 let pa je bilo delovno aktivnih 88,8 odstotkov (glej Tabela 3.1.3). Stopnja delovne aktivnosti žensk v tem starostnem razponu je torej manjša od stopnje delovne aktivnosti moških in kot lahko vidimo v Tabeli 3.1.3, je bilo tako tudi v prejšnjih letih. Kljub temu pa lahko iz visokega odstotka delovno aktivnih žensk v obdobju, ko si mnoge ženske ustvarjajo družino in imajo majhne otroke razberemo značilnost slovenskih žensk, in sicer te le redkeje zapuščajo trg delovne sile oziroma prekinjajo kariero zaradi družinskih in materinskih obveznosti.

Tabela 3.1.3: Stopnja delovne aktivnosti žensk, starih od 25-49 let

|   | 2002/2      | 2003/2      | 2004/2      | 2005/2      |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Stopnja delovne aktivnosti populacije, stare od 25-49 let | 86,7        | 85,6        | 86,6        | 86,6        |
| Stopnja delovne aktivnosti moških, starih od 25-49 let    | 88,6        | 87,4        | 88,2        | 88,8        |
| Stopnja delovne aktivnosti žensk, starih od 25-49 let     | <b>84,7</b> | <b>83,7</b> | <b>84,9</b> | <b>84,3</b> |

Vir: Trg dela št. 7, Statistične informacije št. 52: 8, tabela 3, Trg dela št. 31, Statistične informacije št. 328: 13, tabela 3 in Trg dela št. 27, Statistične informacije št. 255: 12, tabela 3

Anketna brezposelnost žensk v Sloveniji je višja od anketne brezposelnosti moških, enako pa velja za večino držav EU, razen za Irsko, Veliko Britanijo, Latvijo in Švedsko (glej [http://epp.eurostat.cec.eu.int/pls/portal/docs/PAGE/PGP\\_PRD\\_CAT\\_PREREL/PGE\\_CAT\\_P-](http://epp.eurostat.cec.eu.int/pls/portal/docs/PAGE/PGP_PRD_CAT_PREREL/PGE_CAT_P-)

REREL\_YEAR\_2006/PGE\_CAT\_PREREL\_YEAR\_2006\_MONTH\_03/3-06032006-EN-BP1.PDF). ILO med drugim izpostavlja naslednje razloge za večjo stopnjo brezposelnosti žensk, in sicer naj bi bila pri ženskah večja verjetnost, da bodo zaradi osebnih razlogov zapustile trg dela in se kasneje spet vključile vanj, prav tako naj bi bile ženske manj poklicno mobilne, kar pomeni, da imajo tudi manj možnosti za zaposlitev in nenazadnje, podjetja v primeru prestrukturiranja ponavadi ravnajo tako, da najprej odpustijo tiste, ki so se pri njih zadnji zaposlili, to pa so velikokrat ženske (glej Hazl 2002: 31). Stopnja brezposelnosti žensk je višja od moške tudi zaradi horizontalne segregacije poklicev, ki ženskam otežuje zaposlovanje izven feminiziranih poklicev. Kot lahko vidimo v tabeli 3.1.4 je v drugem četrtletju leta 2005 v Sloveniji anketna brezposelnost žensk znašala 6,1 odstotkov, medtem ko je bila brezposelnost moških 5,5 odstotna. Podatki iz Tabele 3.1.4 kažejo na to, da je bila stopnja brezposelnosti žensk višja od stopnje brezposelnosti moških tudi v prejšnjih letih.

Tabela 3.1.4: Stopnja anketne brezposelnosti žensk

|                                       | 2000/2     | 2001/2     | 2002/2     | 2003/2     | 2004/2     | 2005/2     |
|---------------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Stopnja anketne brezposelnosti        | 7,2        | 5,9        | 5,9        | 6,6        | 6,1        | 5,8        |
| Stopnja anketne brezposelnosti moških | 7,0        | 5,6        | 5,7        | 6,1        | 5,7        | 5,5        |
| Stopnja anketne brezposelnosti žensk  | <b>7,4</b> | <b>6,3</b> | <b>6,3</b> | <b>7,1</b> | <b>6,4</b> | <b>6,1</b> |

Vir: Trg dela št. 7, Statistične informacije št. 52: 15, tabela 11 in Statistični letopis 2005: 232, tabela 12.10

Najbolj zaskrbljujoča in največja je stopnja anketne brezposelnosti med mladimi, starimi od 15 do 24 let, in sicer je v 2. četrtletju leta 2005 le-ta znašala 13 odstotkov. Ta odstotek je visok zaradi stalnih prilivov mladih, ki so zaključili šolanje. Kot lahko razberemo iz tabele 3.1.5 je tudi med mlado populacijo več žensk, ki so brezposelne, tako je stopnja anketne brezposelnosti žensk, starih od 15 do 24 let znašala 15,4 odstotne točke, za razliko od mladih moških iskalcev zaposlitve, katerih stopnja brezposelnosti je bila 11,2 odstotna. Mlade ženske imajo večje težave pri iskanju prve zaposlitve kot moški, saj ne le da so ženske, zaradi česar jih delodajalci diskriminirajo, saj pričakujejo, da se bodo kmalu po končanem šolanju odločale za otroke in bodo koristile porodniški dopust, pač jim podjetja mnogokrat ne želijo dati priložnosti zaradi pomanjkanja delovnih izkušenj, ki jih niso mogle pridobiti, saj so na trg dela vstopile po končanem šolanju. To lahko potrdimo s Tabelo 3.1.5, iz katere je razvidno, da je stopnja brezposelnosti mladih žensk vsako leto višja od stopnje brezposelnosti mladih moških.

Tabela 3.1.5: Stopnja anketne brezposelnosti žensk, starih od 15-24 let

|  | 2000/2    | 2001/2      | 2002/2      | 2003/2      | 2004/2    | 2005/2      |
|--|-----------|-------------|-------------|-------------|-----------|-------------|
| Stopnja anketne brezposelnosti oseb, starih od 15-24   | 16,6      | 16,1        | 15          | 15,4        | 14,2      | 13          |
| Stopnja anketne brezposelnosti moških, starih od 15-24 | 14,8      | 15,1        | 13,7        | 13,1        | 11,2      | 11,2        |
| Stopnja anketne brezposelnosti žensk, starih od 15-24  | <b>19</b> | <b>17,5</b> | <b>16,7</b> | <b>18,7</b> | <b>18</b> | <b>15,4</b> |

Vir: Trg dela št. 7, Statistične informacije št.52: 8, tabela 3 in Statistični letopis 2005: 235, tabela 12.13

### 3.2 NEENAKOMERNA PORAZDELITEV ŽENSK IN MOŠKIH V POKLICIH IN DEJAVNOSTIH NA TRGU DELOVNE SILE V SLOVENIJI

Trg delovne sile v Sloveniji je horizontalno segregiran, kar pomeni, da se ženske v večini še vedno zaposlujejo v dejavnostih, kjer prevladujejo ženske, moški pa raje izbirajo moške poklice, kar zmanjšuje fleksibilnost trga dela in mobilnost posameznikov znotraj trga dela. Ženske so prav tako v bistveno manjšem številu kot moški zastopane na najbolj vplivnih in zahtevnih delovnih mestih, kar odraža tudi obstoj vertikalne segregacije na slovenskem trgu dela.

Po podatkih za leto 2005 (2. četrletje) iz publikacije Trg dela št. 7, Statistične informacije št. 52 je bilo v Sloveniji največ žensk zaposlenih v storitvenih dejavnostih, in sicer kar 65,5 odstotkov, od tega je največ žensk delalo na področju trgovine (13,9%), izobraževanja (12,1%) in na področju zdravstva ter socialnega skrbstva (9,8%). 25,3 odstotkov žensk je bilo zaposlenih v nekmetijskih dejavnostih, od tega v predelovalnih dejavnostih kar 23,8 odstotkov. Najmanj žensk (8,9%) je bilo zaposlenih v kmetijskih dejavnostih (glej Trg dela št. 7. Statistične informacije št. 52:10, tabela 5). Pri moških je situacija drugačna, leta 2005 je bilo največ moških zaposlenih v nekmetijskih dejavnostih (47,3%), in sicer so prevladovali predvsem v predelovalnih dejavnostih, kjer je delalo 34% delovno aktivnih moških, velik odstotek moških pa je bilo zaposlenih na področju gradbeništva (10,8%). 43,2 odstotkov zaposlenih moških je delalo v storitvenih dejavnostih, od tega največ v trgovini (9,9%), prometu, skladiščenju in zvezah (7,8%) ter v poslovanju z nepremičninami in poslovnih storitvah (6,7%). Tudi moški se niso v veliki meri zaposlovali v kmetijskih dejavnostih.

Moških, ki so opravljali dela na tem področju je bilo le 8,7% (glej Trg dela št. 7. Statistične informacije št. 52: 9, tabela 5).

V Sloveniji je očitna feminizacija nekaterih dejavnosti, na primer zdravstva in socialnega varstva, kjer so v letu 2005 (2.četrletje) ženske predstavljale 83,6 odstotkov vseh zaposlenih v teh dejavnostih ter izobraževanja, kjer je delež žensk dosegel 77,2 odstotke. Ženske predstavljajo več kot polovico vseh zaposlenih tudi v finančnem posredništvu (62,5%), trgovini (54,4%) in ostalih javnih, skupnih in osebnih dejavnostih (50,9%)(glej Trg dela št. 7. Statistične informacije št. 52: 10, tabela 5.1). Moški se za razliko od žensk najraje zaposlujejo v »moških« poklicih in dejavnostih, in sicer so v 2. četrletju 2005 tvorili malo manj kot 100 odstotkov celotne delovne sile, ki je zaposlena v rudarstvu, skoraj vse zaposlene v gradbeništvu (93,5%), predstavljajo pa tudi več kot polovico vseh, ki so zaposleni v oskrbi z elektriko, plinom in vodo (82,1%), predelovalnih dejavnostih (62,7%), na področju prometa, skladiščenja in zvez (76%), prevladujejo pa tudi v kmetijskih dejavnostih, kjer izmed vseh zaposlenih moški predstavljajo 53,4 odstotke (glej Trg dela št. 7. Statistične informacije št. 52: 10, tabela 5.1).

Če pogledamo še kakšen je delež žensk po glavnih poklicnih skupinah, vidimo, da so glede na podatke iz 2. četrletja leta 2005 ženske predstavljale 64,7 odstotkov vseh uradnikov, 60,4 odstotke vseh strokovnjakov, med poklici za storitve in prodajalci je bilo 64,6 odstotkov žensk, med tehniki in drugimi strokovnimi sodelavci pa je bilo žensk 53,5 odstotkov. Ženske so prevladovale tudi med preprostimi deli, tako je bilo znotraj te poklicne skupine 58,3 odstotkov žensk, na drugi strani pa je bil odstotek žensk med zakonodajalci, visokimi uradniki in menedžerji majhen, zgolj 32,9 odstotni (glej Trg dela št. 7. Statistične informacije št. 52: 12, tabela 6.1).

Černigoj Sadarjeva in Verša sta v letu 2000 opravili analizo posameznih poklicnih skupin (glej Černigoj Sadar in Verša v Černigoj Sadar 2000:41). Zanimalo ju je, kateri poklici v Sloveniji veljajo za ženske (delež žensk znotraj poklica je večji od 60 odstotkov) ter kateri za moške (delež žensk znotraj poklica je manjši od 40 odstotkov). Poklice, kjer je od 40 do 59,9 odstotkov žensk sta označili za integrirane oziroma mešane. Ugotovili sta, da so v letu 1999 med mešane poklice med drugim spadali komercialni, poslovnoupravni, javnoupравни strokovni sodelavci/ke (50,2% žensk), upravljalci/ke strojev za proizvodnjo izdelkov in sestavljalci/ke izdelkov (51,2% žensk) ter kmetovalci/ke, gozdarji/ke, ribiči/ke in lovci/ke

(48% žensk) (glej Černigoj Sadar in Verša v Černigoj Sadar 2000: 41). Veliko poklicev je bilo na meji bodisi z ženskimi poklici, npr. zdravstveni strokovnjaki/nje, strokovnjaki/nje bioloških in biotehničnih ved ter poklici za storitve, bodisi so bili na meji z moškimi poklici, npr. zakonodajalci/ke in visoki uradniki/ce (glej Černigoj Sadar in Verša v Černigoj Sadar 2000:41). Glede na velik razpon, ki je določal ali nek poklic spada med spolno nevtralnega, je analiza, ki sta jo avtorici izvedli pokazala, da sorazmerno veliko število žensk sodi v mešane poklice, kar je po mojem mnenju zavajajoče. Sama sem mnenja, da bi moral biti razpon deleža žensk znotraj posameznega poklica med 45 in 55 odstotki, da bi nek poklic veljal za spolno nevtralnega. Tako bi dobili bolj realno sliko horizontalne segregacije poklicev na slovenskem trgu delovne sile. Omenjena analiza je prav tako pokazala, da je bilo več moških zaposlenih v feminiziranih poklicih (15,7 % vseh delovno aktivnih moških), kot pa žensk v moških poklicih (10,1% vseh delovno aktivnih žensk)(glej Černigoj Sadar in Verša v Černigoj Sadar 2000: 42).

### **3.3 PLAČE ŽENSK IN MOŠKIH NA TRGU DELOVNE SILE V SLOVENIJI**

Zaradi usklajevanja družinskih obveznosti z zaposlitvijo so ženske z dela pogosteje kot moški odsotne zaradi bolniškega dopusta ali nege družinskih članov, opravijo manj nadur in so slabše plačane (glej [http://www.stat.si/novice\\_poglej.asp?ID=980](http://www.stat.si/novice_poglej.asp?ID=980)). Določanje plač v Sloveniji ureja ZDR in kolektivne pogodbe za posamezna področja dejavnosti. ZDR določa enako plačilo ne glede na spol za enako delo oziroma za delo enake vrednosti. Kljub zakonski določbi, ki diskriminacijo na področju plačevanja prepoveduje, smo v Sloveniji priča slabšim plačam žensk.

Podatki iz leta 2002 kažejo na to, da so moški zaslužili več kot ženske na vseh stopnjah strokovne usposobljenosti, in sicer so bile največje razlike pri kvalificiranih delavcih, kjer so ženske prejemale 75,5 odstotkov plače moških ter pri visoko kvalificiranih delavcih, kjer je bila razlika 20,1 odstotna v korist moških. Najmanjše razlike so bile pri delavcih z doktorskim nazivom, tu so bile razlike med plačami žensk in moških 7,8 odstotne (glej [http://www.stat.si/novice\\_poglej.asp?ID=112](http://www.stat.si/novice_poglej.asp?ID=112)). Vzroki za razlike v plačah med spoloma pri sicer enaki stopnji strokovne usposobljenosti so poleg spolne diskriminacije lahko v vsebini dela po posameznih dejavnostih, saj lahko v neki dejavnosti prevladujejo bodisi moški ali pa ženske, lahko gre za dela v težkih pogojih, ki so ponavadi sicer manj zahtevna, opravljajo pa

jih večinoma moški, lahko gre tudi za izmensko, terensko, nočno ali nadurno delo, po drugi strani pa gre lahko za zahtevna dela z veliko odgovornostjo ali za različno dolžino delovne dobe, ki prav tako vpliva na višino plačila za delo (glej Neubauer 1999:64).

Po začasnih podatkih za leto 2003 je bila povprečna mesečna bruto plača ženske v Sloveniji 245.000 tolarjev, kar je za približno 18 tisoč tolarjev manj od bruto plače moškega, ki je znašala 263.032 SIT (glej <http://www.stat.si/doc/07-PO-113-0501.doc>). Če plače žensk v Sloveniji izrazimo kot odstotek plač moških ugotovimo, da so ženske zaslužile 93,1 % plač moških, kar pomeni, da je razlika med plačami moških in žensk 7 odstotna. Razlike med plačami žensk in moških torej obstajajo, pa vendarle sodi Slovenija med države z najmanjšo razliko plač po spolu. Ženske v Evropski uniji tako v povprečju za vsako uro dela zaslužijo 15 odstotkov manj kot moški (glej [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/gender\\_equality/docs/com\\_2006\\_71\\_sl.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/gender_equality/docs/com_2006_71_sl.pdf)).

Največje razlike med plačami žensk in moških glede na dejavnost, v kateri so bile osebe zaposlene, so bile leta 2003 na področju finančnega posredništva ter zdravstva in socialnega varstva, kjer je ženska plača znašala približno 70 odstotkov moške plače (glej <http://www.stat.si/doc/07-PO-113-0501.doc>). Če pa primerjamo plače obeh spolov znotraj posameznih poklicev ugotovimo, da so bile največje plačne razlike med upravljalci-kami strojev in naprav; industrijskimi izdelovalci-kami in sestavljalci-kami; znotraj teh poklicev so ženske zaslužile 76,1 odstotkov plače moških. Na drugi strani pa so bile najmanjše razlike bruto plač v skupini uradnikov/ic, kjer so plače žensk znašale 94,3 odstotkov plač moških (glej [http://www.stat.si/novice\\_poglej.asp?ID=926](http://www.stat.si/novice_poglej.asp?ID=926)).

Iz zgornjih podatkov vidimo, da diskriminacija pri plačilu med moškimi in ženskami v Sloveniji obstaja, čeprav se situacija na tem področju izboljšuje. Leta 2000 so bile razlike med plačami moških in žensk kar 12,2 odstotne (glej [http://mdgr.undp.sk/DOCUMENTS/MDG\\_Slovenia\\_SLO\\_4.pdf](http://mdgr.undp.sk/DOCUMENTS/MDG_Slovenia_SLO_4.pdf)), leta 2003 pa so se te razlike zmanjšale za 5,2 odstotka, tako da je razlika med plačami žensk in moških znašala 7,8 odstotke. Te razlike se vsako leto zmanjšujejo, kljub temu pa bi pravo sliko o enakem plačilu moških in žensk za delo enake vrednosti dobili le, če je bi primerjali plače po posameznih poklicih oziroma poklicnih skupinah, po doseženi šolski izobrazbi, po starosti, delovnih izkušnjah itd (glej Hazl 2002: 25).

V naslednjem poglavju bom predstavila tiste slovenske pravne vire, ki vsebujejo pomembna določila o prepovedi spolne diskriminacije na trgu delovne sile.

## **4. SLOVENSKA PRAVNA UREDITEV PREPOVEDI SPOLNE DISKRIMINACIJE NA TRGU DELOVNE SILE**

### **4.1 USTAVA REPUBLIKE SLOVENIJE**

Že v 2. poglavju Ustave Republike Slovenije (Ur.l.RS št. 42/1997, št. 66/2000, št. 24/2003, št. 69/2004, v nadaljevanju Ustava), ki vsebuje določila o človekovih pravicah in temeljnih svoboščinah, 14. člen določa, da so v Sloveniji »vsakomur zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine ne glede na narodnost, raso, spol, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj, invalidnost ali katerokoli drugo osebno okoliščino«. Isti člen določa tudi ustavno pravico enakosti pred zakonom, kar je steber vsake demokratične družbe.

Področje dela oziroma pravice posameznikov v zvezi z delom nato ureja 49. člen Ustave, ki določa, da je vsakomur zagotovljena svoboda dela, prosta izbira zaposlitve ter dostopnost vsakega delovnega mesta pod enakimi pogoji. Na podlagi tega ustavnega določila je vsakršno razlikovanje med spoloma na področju zaposlovanja nedopustno, razen če gre za izjeme, ki so določene z zakonom.

Kljub temu, da je v Ustavi zagotovljena formalna enakost pred zakonom, se je v praksi izkazalo, da le-ta ne zagotavlja vsem posameznikom in posameznicam svobode pred diskriminacijo na trgu delovne sile, ampak da je za enako uresničevanje pravic obeh spolov potrebno zagotoviti tudi materialno enakost. Zaradi tega in zaradi usklajevanja zakonodaje s pravom EU so bili sprejeti zakoni, ki vsebujejo konkretne določbe o prepovedi spolne diskriminacije na trgu dela, njihov osnovni namen pa je zagotoviti ustrezno pravno varstvo spolno diskriminiranim osebam.



## 4.2 ZAKON O DELOVNIH RAZMERJIH (ZDR)

Državni zbor RS je ZDR sprejel 24. aprila 2002, veljati pa je začel 1.1.2003. Za razliko od starega ZDR, ki je bil sprejet pred osamosvojitvijo Slovenije leta 1990, novi ZDR izrecno prepoveduje diskriminacijo pri zaposlovanju. Gre za temeljno načelo, » ki ga je treba upoštevati pri obravnavi vseh posameznih vprašanj delovnih razmerij, pri uporabi in razlagi posameznih določb zakona in institutov, ki te določbe urejajo« (Bohinc S. 2004: 67). Prvi odstavek 6. člena ZDR, ki spada med splošne določbe zakona, tako določa, da delodajalec kandidata za zaposlitev ali delavca v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi ne sme postavljati v neenakopraven položaj zaradi spola. »Prepoved diskriminacije torej obsega tako obdobje sklepanja zaposlitve kot tudi obdobje zaposlenosti, torej trajanja delovnega razmerja« (Bohinc R. 2004: 66).

Drugi odstavek 6. člena dalje zavezuje, da morajo delodajalci zagotavljati enake možnosti in enako obravnavo obeh spolov » 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«. Prepovedani sta tako neposredna kot tudi posredna diskriminacija moških in žensk, pri čimer govorimo o posredni obliki diskriminacije, kadar navidezno nevtralne določbe, kriteriji in praksa učinkujejo tako, da postavljajo osebe določenega spola v slabši položaj, razen če so te določbe, kriteriji in praksa upravičeni z objektivnimi dejstvi ter ustrezni in potrebni (tretji odstavek 6. člena ZDR). Neposredne diskriminacije ZDR posebej ne opredeljuje. Kljub temu, da ZDR spolno diskriminacijo prepoveduje že v splošnih določbah pa nanjo še posebej opozarja v posameznih členih zakona, »saj je nevarnost morebitne diskriminacije v delovnih razmerjih še posebej velika« (Belopavlovič in drugi 2003:25).

V ZDR se s prepovedjo spolne diskriminacije ponovno srečamo v 25. členu, ki govori o enaki obravnavi glede na spol v zvezi z objavo prostega delovnega mesta. Delodajalec tako lahko objavi neko delovno mesto samo za moške ali samo za ženske le v primeru, ko je moški ali ženski spol nujen pogoj za opravljanje delovnih nalog tega delovnega mesta. »Objava prostega delovnega mesta tudi ne sme nakazovati, da daje delodajalec pri zaposlitvi prednost določenemu spolu« (25. člen ZDR), razen v primerih, kadar različno obravnavo opravičujejo vrsta in narava dela.

S 26. členom, ki določa pravice in obveznosti delodajalca pri sklepanju pogodb o zaposlitvi, ZDR ureja varovanje zasebnosti in osebnosti kandidata za zaposlitev, in sicer delodajalec od kandidata ne sme zahtevati podatkov o družinskem oziroma zakonskem stanu, nosečnosti, načrtovanju družine ter katerihkoli drugih podatkov, ki niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem. V istem členu zakon določa, da delodajalec delavki ne sme pogojevati pogodbe o zaposlitvi z odlogom materinstva oziroma prepovedjo nosečnosti. Tudi 27. člen ZDR varuje kandidatovo zasebnost z dikcijo, ki določa, da kandidat ni dolžan odgovarjati na vprašanja, ki niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem.

Obveznost enakega plačila moških in žensk za enako delo in za delo enake vrednosti je posebej urejena v 133. členu ZDR, ki posledično določa, da so vsa določila pogodbe o zaposlitvi, kolektivne pogodbe ter splošni akti delodajalca, ki tega ne upoštevajo, neveljavna.

Z načelom prepovedi spolne diskriminacije je povezan tudi 45. člen ZDR, ki govori o varovanju delavčevega dostojanstva pri delu. Določa, da delavčeva odklonitev ravnanj spolne narave ( nezaželeno fizično, verbalno ali neverbalno ravnanje ali drugo na spolu temelječe vedenje) ne sme biti razlog za diskriminacijo pri zaposlovanju in delu, delodajalec pa je dolžan zagotoviti takšno delovno okolje, v katerem delavec ne bo izpostavljen dejanjem spolnega nadlegovanja.

Kot je zapisano že v 6. členu ZDR, je spolna diskriminacija prepovedana pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi, kar je določeno tudi z 81. členom, in sicer je tako redna kot izredna odpoved neveljavna, če je razlog zanjo spolna diskriminacija. Neutemeljeni odpovedni razlogi za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi so podrobneje določeni v 89. členu ZDR, med njih pa sodijo spol, nosečnost in izraba starševskega dopusta.

»Delavci imajo zaradi nosečnosti in starševstva pravico do posebnega varstva v delovnem razmerju« (187. člen ZDR). 188. člen ZDR izpostavi, da delodajalec v času trajanja delovnega razmerja ne sme zahtevati ali iskati kakršnihkoli podatkov o nosečnosti delavke, razen v primeru, ko to sama dovoli zaradi uveljavljanja pravic v času nosečnosti. Delavka v času nosečnosti in dojenja ne sme opravljati del, ki bi lahko ogrozila zdravje delavke ali zdravje otroka (189. člen ZDR), delavcu, ki neguje otroka, starega do treh let pa ni potrebno opravljati nočnega in nadurnega dela, razen v primeru predhodnega pisnega soglasja (190. člen ZDR). Delodajalec je delavcem v skladu z 191. členom ZDR prav tako dolžan zagotavljati pravico

do odsotnosti z dela ali krajšega delovnega časa zaradi izrabe starševskega dopusta, delavec pa mora delodajalcu o pričetku in načinu izrabe le-tega sporočiti najkasneje 30 dni pred začetkom izrabe pravic. Nosečnice, doječe matere oziroma starši, ki izrabljajo starševski dopust pa so še posebej zaščiteni pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, tako prvi odstavek 115. člena ZDR določa, da »delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi delavki v času nosečnosti ter ves čas, ko doji otroka, in staršem, v času, ko izrabljajo starševski dopust v obliki polne odsotnosti z dela«. Delavcem v tem času ne more prenehati delovno razmerje zaradi odpovedi delodajalca. Če delodajalec ob izreku odpovedi ne ve, da je delavka noseča, prav tako velja posebno pravno varstvo pred odpovedjo, če delavka takoj (oziroma v primeru ovir, ki niso nastale po njeni krivdi, takoj po prenehanju teh ovir) obvesti delodajalca o svoji nosečnosti, kar dokazuje z zdravniškim potrdilom (drugi odstavek 115. člena ZDR).

Podrobneje je starševski dopust urejen v Zakonu o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP-UPB1, Ur.l.RS, št.110/2003, št. 47/2006 v nadaljevanju ZSDP), in sicer v skladu s 13. členom tega zakona starševski dopust obsega porodniški dopust, očetovski dopust, dopust za nego in varstvo otroka ter posvojiteljski dopust (glej Belopavlovič in drugi 2003: 465). Ta zakon ureja tudi načine izrabe starševskega dopusta ter način obveščanja delodajalca o izrabi različnih oblik starševskega dopusta, enemu od staršev, ki neguje in varuje otroka do tretjega leta starosti pa daje pravico delati krajši delovni čas od polnega. Nadzor nad izvajanjem določb zakona o izrabi starševskega dopusta in o pravici do dela s krajšim delovnim časom zaradi starševstva opravlja pristojna inšpekcija za delo (104. člen ZSDP).

#### **4.3 ZAKON O JAVNIH USLUŽBENCIH (ZJU)**

Za nekatere skupine zaposlenih poleg ZDR kot splošnega zakona veljajo še drugi zakoni, ki opredeljujejo njihov delovno pravni položaj. Posebnosti zaposlenih v javnem sektorju ureja Zakon o javnih uslužbencih (ZJU-UPB2, Ur.l.RS, št.32/2006, v nadaljevanju ZJU). V tem zakonu se ne srečamo z načelom prepovedi diskriminacije, pač pa z načelom enakopravne dostopnosti. 7. člen ZJU torej določa, da se zaposlovanje javnih uslužbencev »izvaja tako, da je zagotovljena enakopravna dostopnost delovnih mest za vse zainteresirane kandidate pod enakimi pogoji in tako, da je zagotovljena izbira kandidata, ki je najbolje strokovno usposobljen za opravljanje nalog na delovnem mestu«.

»Kot vidimo, je v ZJU izrecno omenjeno le enako obravnavanje pri zaposlovanju oziroma enako obravnavanje iskalcev zaposlitve« (Belopavlovič in drugi 2003: 53). 27. člen ZJU določa še, da se uradniki izbirajo na javnih natečajih, kjer morajo biti obravnavani enakopravno, izbira pa se opravi na osnovi boljše strokovne usposobljenosti.

Pravice javnih uslužbencev do nediskriminacije na podlagi spola so podrobneje urejene z ZDR, z ostalimi predpisi s tega področja, s kolektivnimi pogodbami ter z drugimi zakoni. ZJU prav tako ne predvideva posebnega pravnega varstva za diskriminirane osebe na osnovi spola (niti za kandidate niti za že zaposlene), pač pa se tudi na tem področju uporabljajo določbe ZDR.

#### **4.4 ZAKON O ENAKIH MOŽNOSTIH ŽENSK IN MOŠKIH (ZEMŽM)**

Pred sprejemom novega ZDR smo imeli na področju ureditve delovnih razmerij zakone, ki sicer neposredno niso privilegirali enega od spolov ter so uporabljali nevtralno dikcijo, da bi preprečili diskriminatorne učinke, vendar se je to pokazalo za nezadostno. Enako obravnavanje spolov in enake možnosti spolov pri zaposlovanju ter v času zaposlitve je nato ustrezno s svojimi določbami uredil ZDR. Vendarle pa izkušnje kažejo, da samo s prepovedjo spolne diskriminacije dejanske enakosti ne bo mogoče doseči, temveč so potrebni dodatni ukrepi, napor in prizadevanja, s katerimi se spodbuja polno sodelovanje obeh spolov na trgu delovne sile ter v celotni družbi. Potrebno je bilo oblikovanje pristopa, ki se je zavezal, da bo integracijo načela enakosti spolov dejansko izvajal, kar pomeni, da bo »na vseh družbenih področjih pozornost namenjal različnim izhodiščnim položajem in potrebam žensk in moških« (<http://www.uem.gov.si/index.php?id=1081>), hkrati pa bo pomagal pri razumevanju vzrokov za neenakost žensk in moških v naši družbi ter bo ponudil ustrezne strategije za njihovo odpravljanje. To je prinesel ZEMŽM, sprejet 21. junija 2002, na podlagi katerega ministrstva, vlada ter lokalne skupnosti oblikujejo politike in ukrepe, ki prispevajo k ustvarjanju enakih možnosti spolov.

ZEMŽM lahko razumemo kot skupni pravni temelj za prepoved diskriminacije pri zaposlovanju in pri delu (glej Belopavlovič in drugi 2003: 52), njegov cilj pa je več kot zgolj preprečevanje diskriminacije, temveč tudi pospeševanje enakosti spolov in izboljšanje

položaja žensk na trgu dela ter na drugih področjih, kjer so ženske v slabšem položaju (glej Kozmik in Salecl 1999: 9).

Avtor ZEMŽM je vladni Urad za enake možnosti, ki si prizadeva za uveljavljanje načela enakosti spolov v praksi (glej <http://www.uem.gov.si/index.php?id=860>), pri njegovem oblikovanju pa je sodeloval s številnimi političnimi akterji, tako vladnimi kot tudi nevladnimi. Izhodišče ZEMŽM je, da nihče ne sme biti zapostavljen ali imeti prednosti npr. pri zaposlovanju zgolj zaradi svojega spola (glej [http://www.uem-rs.si/slo/zakon\\_em.html](http://www.uem-rs.si/slo/zakon_em.html)).

Zakon v prvem odstavku 1. člena določa skupne temelje za izboljšanje položaja žensk ter za ustvarjanje enakih možnosti žensk in moških na ekonomskem, političnem, socialnem, vzgojno-izobraževalnem ter na drugih področjih družbenega življenja. »Ustvarjanje enakih možnosti je naloga celotne družbe in pomeni odstranjevanje ovir za vzpostavljanje enakosti spolov, zlasti s preprečevanjem in odpravljanjem neenakega obravnavanja spolov kot oblike diskriminacije v praksi, ki izvira iz tradicionalno in zgodovinsko pogojenih različnih družbenih vlog, ter ustvarjanje pogojev za vzpostavljanje enake zastopanosti obeh spolov na vseh področjih družbenega življenja« (drugi odstavek 1. člena ZEMŽM).

V 4. členu ZEMŽM definira pojem enakost spolov, in sicer: »Enakost spolov pomeni, da so ženske in moški enako udeleženi na vseh področjih javnega in zasebnega življenja, da imajo enak položaj ter enake možnosti za uživanje vseh pravic in za razvoj osebnih potencialov, s katerimi prispevajo k družbenemu razvoju, ter enako korist od rezultatov, ki jih prinaša razvoj«. V 5. členu pa ZEMŽM poleg pojmov neposredna in posredna diskriminacija, ki sem ju že opredelila v podpoglavju 2.4, opredeli tudi pojem enako obravnavanje spolov, in sicer »enako obravnavanje spolov pomeni odsotnost neposredne in posredne oblike diskriminacije zaradi spola«.

ZEMŽM ustanavlja poseben institut zagovornice oziroma zagovornika enakih možnosti žensk in moških (20. člen ZEMŽM), ki na pobudo posameznikov in posameznic obravnava primere domnevnega neenakega obravnavanja spolov ter ob koncu obravnavanega primera izdaja pisna mnenja z ugotovitvami in oceno okoliščin glede morebitnega obstoja neenakega obravnavanja žensk in moških. Več o tem v nadaljevanju diplomske naloge.

V zakonu so opredeljeni tako splošni kot tudi posebni ukrepi za doseg enakih možnosti. Splošni ukrepi so na eni strani normativni, kar pomeni da morajo zakoni na posameznih področjih, npr. pri ureditvi delovnih razmerij, vsebovati prepoved spolne diskriminacije ali zapovedovati določeno ravnanje, s katerim bi dosegli enako obravnavanje spolov, določiti pa morajo tudi sankcije v primeru kršitev. Splošni ukrepi pa so tudi ukrepi politične narave, še posebej so to vladne dejavnosti ter aktivnosti Urada za enake možnosti, ki so namenjene ustvarjanju enakih možnosti žensk in moških (6. člen ZEMŽM).

Posebna pozornost v ZEMŽM je posvečena posebnim ukrepom, ki so »namenjeni ustvarjanju enakih možnosti žensk in moških ter spodbujanju enakosti spolov na posameznih področjih družbenega življenja, kjer se ugotavlja neuravnotežena zastopanost spolov oziroma neenak položaj oseb enega spola« (prvi odstavek 7. člena ZEMŽM). ZEMŽM torej uveljavlja pozitivno diskriminacijo, o kateri sem pisala že v enem izmed prejšnjih poglavij. Drugi odstavek 7. člena ZEMŽM določa, da je posamezen spol neenakomerno zastopan na nekem področju družbenega življenja, če je zastopan v manj kot 40%. V tem primeru se s posebnimi ukrepi odstranjujejo objektivne ovire za neenakomerno zastopanje spola ali pa se dajejo posebne ugodnosti v smislu vzpodbude spolu, ki je manj zastopan. Posebne ugodnosti se lahko dajejo, kadar obstajajo razumni in opravičljivi razlogi za njihovo uvedbo (tretji odstavek 7. člena ZEMŽM).

Posebni ukrepi so razdeljeni na tri vrste, in sicer na pozitivne (prednost manj zastopanemu spolu dokler ni dosežena enaka zastopanost), spodbujevalne (uvajanje posebnih ugodnosti, spodbud z namenom odpravljanja neenakega razmerja spolov) in programske (aktivnosti za osveščanje ter akcijski načrti za spodbujanje in ustvarjanje enakih možnosti in enakosti spolov) (četrti odstavek 7. člena ZEMŽM). Eno izmed področij, na katerih se uporabljajo pozitivni ukrepi, s katerimi se daje prednost slabše zastopanemu spolu, je področje zaposlovanja in napredovanja, ostala področja pa so sfera vzgoje, področje izobraževanja in usposabljanja, področje odločanja, zastopanost spolov v politiki idr (glej [http://www.uem-rs.si/slo/zakon\\_em.html](http://www.uem-rs.si/slo/zakon_em.html)).

Nosilci nalog po ZEMŽM so državni zbor (10. člen ZEMŽM), vlada in ministrstva (11. člen ZEMŽM) ter Urad za enake možnosti (18. člen ZEMŽM), pomembna pa je tudi vloga varuha človekovih pravic (32. člen ZEMŽM) in pa lokalnih skupnosti (30. člen ZEMŽM).

Predpogoj za spremembo miselnosti in drugačno ravnanje, ki vodi k večji enakosti spolov v družbi je izobraževanje. Vzgojno-izobraževalni sistem je namreč eden izmed temeljnih akterjev pri prenašanju sporočil o spolnih vlogah, o odnosu med spoloma, zato ima pomembno vlogo pri odpravljanju stereotipov in predsodkov o tipično ženskih in tipično moških vlogah tako v javnem kot v zasebnem življenju. Posebne naloge ZEMŽM zato dodeljuje ministrstvoma, pristojnima za šolstvo in delo, in sicer morata zagotavljati enako obravnavanje spolov, še posebej pri pripravi, sprejemanju in izvajanju vzgojnih in izobraževalnih programov, pri potrjevanju učnih pripomočkov in učbenikov ter pri uvajanju novosti in sprememb. Prav tako morata vzpostaviti sisteme ukrepov, potrebnih za odpravljanje ugotovljenih oblik neenakega obravnavanja spolov (12. člen ZEMŽM). Slovenski šolski sistem se mora zavzemati za to, da se osebe, tako moški kot ženske, odločajo za tiste poklice in razvijajo kariero na tistih področjih, ki jim bodo omogočili maksimalen razvoj njihovih sposobnosti ter bodo ustrezali njihovim željam, zmožnostim in pričakovanjem. Stereotipi o tipično ženskih in tipično moških poklicih bi morali postati stvar preteklosti.

Zakon predvideva sprejem posebnega nacionalnega programa za enake možnosti žensk in moških (15. člen ZEMŽM), v okviru katerega se vsake dve leti naredijo periodični načrti (16. člen ZEMŽM), znotraj katerih pa se sprejmejo spodbujevalni in programski ukrepi, ki so v dveletnem obdobju potrebni.

Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških za obdobje 2005-2013 (Ur.l. RS 100/2005, v nadaljevanju ReNPEMZM) je bila sprejeta 27. 10. 2005. V ReNPEMZM so opredeljene temeljne usmeritve politike enakih možnosti spolov za izboljšanje položaja žensk oziroma za zagotavljanje trajnostnega razvoja enakosti spolov na različnih področjih družbenega življenja, med drugim tudi na področju trga dela.

V poglavju o namenu in ciljih ReNPEMZM so kot najpomembnejši strateški cilji politike enakosti spolov na področju delovnih razmerij navedeni: zagotavljanje enakih možnosti žensk in moških pri zaposlovanju in delu, ustvariti kakovostno delovno okolje brez vseh oblik nadlegovanj, ustrezna organizacijska struktura in sposobnost kadrov za učinkovito izvajanje integracije načela enakosti spolov, vzgoja za enakost spolov ter spodbujanje enakih možnosti žensk in moških v vzgoji in izobraževanju, usklajenost poklicnega in zasebnega življenja ter družinskih obveznosti zaposlenih žensk in moških idr.

#### **4.5 ZAKON O URESNIČEVANJU NAČELA ENAKEGA OBRAVNAVANJA (ZUNEO)**

Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (Ur. l. RS, št. 50/2004, v nadaljevanju ZUNEO) je Državni zbor sprejel 22. aprila 2004, veljati pa je začel naslednji dan po objavi v Uradnem listu RS. V odnosu do ZEMŽM je ZUNEO splošni protidiskriminacijski zakon, saj prepoveduje diskriminacijo na podlagi katerekoli osebne okoliščine, medtem ko je ZEMŽM poseben zakon, saj določa enake možnosti na podlagi spola, kar je zgolj ena od osebnih okoliščin.

Kot vemo je bil posebni zakon (ZEMŽM) sprejet pred splošnim (ZUNEO), kar sicer ni ravno običajno v pravnih sistemih. Ker je bil ZEMŽM že sprejet, kar lahko po mojem mnenju pripišemo predvsem prizadevanjem Urada za enake možnosti, približevanje EU pa je privedlo do tega, da je bilo do vstopa Slovenije v to skupnost nujno v naš pravni red vnesti tudi dve smernici, ki ju je sprejel Svet EU, je Državni zbor RS sprejel ZUNEO. Direktivi, ki ju zakon vnaša v slovenski pravni red sta Direktiva o rasni enakosti in Direktiva o enakosti pri zaposlovanju, ki jasno določata, »da mora imeti vsakdo, kdor je postal žrtev diskriminacije oziroma tisti, ki misli, da je bil nepravilno obravnavan zaradi osebnih lastnosti, na voljo ustrezno pravno varstvo in pravico do učinkovite odprave posledic neenake obravnave (glej [http://www.varuh-rs.si/fileadmin/user\\_upload/pdf/bilten/bilten2004\\_3.pdf](http://www.varuh-rs.si/fileadmin/user_upload/pdf/bilten/bilten2004_3.pdf)). Izkušnje so namreč pokazale, da kljub že sprejetim zakonom še vedno obstajajo nekatere družbene skupine, ki so glede na večinsko prebivalstvo v depriviligiranem položaju in niso enako obravnavane.

*S tem zakonom se določajo skupni temelji in izhodišča za zagotavljanje enakega obravnavanja vsakogar pri uveljavljanju njegovih pravic in obveznosti ter pri uresničevanju njegovih temeljnih svoboščin na katerem koli področju družbenega življenja, zlasti pa še na področju zaposlovanja, delovnih razmerij, vključevanja v sindikate in interesna združenja, vzgoje in izobraževanja, socialne varnosti, dostopa do dobrin in storitev ter oskrbe z njimi, in sicer ne glede na njegove osebne okoliščine kot so narodnost, rasa ali etnično poreklo, spol, zdravstveno stanje, invalidnost, jezik, versko ali drugo prepričanje, starost, spolna usmerjenost, izobrazba, gmotno stanje, družbeni položaj ali druge osebne okoliščine (prvi odstavek 1. člena ZUNEO).*



Po tem zakonu je naloga vseh subjektov, da z različnimi ukrepi znotraj svojih pooblastil ustvarjajo pogoje za enako obravnavanje oseb, tako da informirajo diskriminirane osebe, domnevne kršitelje oziroma kršiteljice ter celotno družbo, hkrati pa spremljajo položaj na tem področju in sprejemajo ukrepe politične in normativne narave (drugi odstavek 1. člena ZUNEO). ZUNEO določa tudi skupne posebnosti pravnega varstva diskriminiranih oseb na podlagi različnih osebnih okoliščin v sodnih in upravnih postopkih (tretji odstavek 1. člena ZUNEO).

ZUNEO prepoveduje tako neposredno kot tudi posredno diskriminacijo na podlagi vseh zgoraj navedenih osebnih okoliščin, v primeru diskriminacije pa diskriminirana oseba ne sme biti izpostavljena neugodnim posledicam zaradi ukrepanja, kar imenujemo prepoved viktimizacije (3. člen ZUNEO).

V 6. členu ZUNEO opredeljuje pozitivne ukrepe, ki so začasne narave, namenjeni pa so preprečevanju manj ugodnega položaja posameznikov z določeno osebno okoliščino oziroma predstavljajo nadomestilo za manj ugoden položaj.

ZUNEO tudi določa, da vlada kot svoje strokovno in posvetovalno telo ustanovi Svet za uresničevanje načela enakega obravnavanja (v nadaljevanju Svet), ki ima zlasti naslednje naloge: skrbi za izvajanje določb tega zakona, nenehno spremlja in ocenjuje položaj posameznih družbenih skupin glede uresničevanja načela enakega obravnavanja, hkrati pa daje predloge in priporočila vladi, da sprejmejo predpise in ukrepe, ki so potrebni v smeri uresničevanja načela enakega obravnavanja. Svet prav tako daje predloge, s katerimi bi se izobraževanje, osveščanje in raziskovanje na tem področju izboljšalo. Svet sestavljajo predstavnice oziroma predstavniki posameznih ministrstev in vladnih služb, italijanske in madžarske narodnostne manjšine, strokovnih institucij ter nevladnih organizacij, ki delujejo na področju enakega obravnavanja (9. člen ZUNEO). Svet je pričel delovati maja 2005, sestavlja pa ga 24 članov (glej <http://www.uem.gov.si/index.php?id=988>).

Na Uradu za enake možnosti prav tako deluje zagovornik oziroma zagovornica načela enakosti, ki z obravnavo primerov domnevnega neenakega obravnavanja po določbah tega zakona nudi pomoč diskriminiranim osebam. Več o tem institutu bom zapisala kasneje.

## **5. PRAVNO VARSTVO OSEB, DISKRIMINIRANIH ZARADI SPOLA NA TRGU DELOVNE SILE**

### **5.1 PRAVNO VARSTVO OSEB, DISKRIMINIRANIH ZARADI SPOLA PO ZAKONU O DELOVNIH RAZMERJIH**

Kot vemo je osrednja določba, ki postavlja prepoved diskriminacije kot temeljno načelo, določba 6. člena ZDR. Če kandidat oziroma delavec v primeru spora navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je kršena prepoved spolne diskriminacije, je dokazno breme (da različno obravnavo opravičujejo vrsta in narava dela) na strani delodajalca (6. člen ZDR). Temu pravimo obrnjeno dokazno breme (glej Vlada RS, Urad za enake možnosti 2005a: 8).

V nadaljevanju bom glede na določbe ZDR opisala različne načine pravnega varstva delavcev, diskriminiranih zaradi spola.

#### ***5.1.1 PISNA ZAHTEVA IZPOLNITVE OBVEZNOSTI TER UVELJAVLJANJE SODNEGA VARSTVA***

V primeru delavčeve domneve, da je bilo načelo prepovedi spolne diskriminacije kršeno, ima delavec najprej »pravico pisno zahtevati, da delodajalec kršitev odpravi oziroma da svoje obveznosti izpolni« (prvi odstavek 204. člena ZDR). Če delodajalec v roku osmih delovnih dni ne ukrepa, ima delavec nadalje pravico, da v tridesetih dneh od poteka roka v katerem bi moral delodajalec odpraviti kršitev oziroma izpolniti svoje obveznosti, zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem (drugi odstavek 204. člena ZDR). Pravico do tožbe delodajalca pred pristojnim delovnim sodiščem ima tudi neizbrani kandidat, ki meni, da ni bil izbran zaradi spolne diskriminacije, in sicer v roku 30 dni od prejema obvestila delodajalca (peti odstavek 204. člena ZDR). Če delavec ali delavka meni, da mu/je je bila vročena nezakonita odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi spola, nosečnosti ali izrabe starševskega dopusta, lahko v 30 dnevem roku od dneva vročitve odpovedi zahteva ugotovitev nezakonnosti odpovedi pred pristojnim delovnim sodiščem (tretji odstavek 204. člena ZDR).

»Sankcija za kršitev prepovedi diskriminacije je po ZDR odškodninska; delodajalec je oškodovancu odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava (peti odstavek 6. člena ZDR)«

(Bohinc R. 2004: 67) za škodo, ki jo je kandidat oziroma delavec utrpel zaradi kršenja pravice do nediskriminacije pri kandidiranju za zaposlitev ali znotraj delovnega razmerja.

### **5.1.2 OBVESTITEV INŠPEKTORATA ZA DELO**

Poleg odškodninske odgovornosti delodajalca do delavca se delodajalca za prekršek kaznuje tudi z denarno kaznijo. Inšpektorat za delo je tisti, ki nadzoruje izvajanje določb ZDR, torej nadzoruje tudi upoštevanje načela prepovedi diskriminacije zaradi spola pri zaposlovanju in znotraj delovnih razmerij (227. člen ZDR). Ko delavec o domnevnih kršitvah načela prepovedi spolne diskriminacije obvesti inšpektorja za delo, ta nadaljuje postopek po uradni dolžnosti. V okviru inšpekcijskega postopka ima inšpektor pravico pregledati sredstva za delo, vso dokumentacijo, delovno okolje in delovne prostore, o opravljenem nadzorstvu pa naredi zapisnik (glej [http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/Moje\\_pravice\\_\\_2004.pdf](http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/Moje_pravice__2004.pdf)). Kadar inšpektor za delo na primer ugotovi, da je delodajalec iskalca zaposlitve ali delavca postavljaj v neenakopraven položaj zaradi spola, da je delovno mesto objavil samo za ženske ali samo za moške, da delodajalec ne zagotavlja varstva pred spolnim nadlegovanjem ali pa, da delodajalec krši enakopravno obravnavanje kandidatov glede na spol pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi, delodajalca za prekršek kaznuje z denarno kaznijo, ki znaša najmanj milijon tolarjev, če je delodajalec pravna oseba, oziroma najmanj 500.000 tolarjev, če je delodajalec fizična oseba ter najmanj 80.000 tolarjev za odgovorno osebo delodajalca (229. člen ZDR). Pri tem je treba poudariti, da inšpektor za delo lahko delodajalca samo sankcionira, ne more pa ga prisiliti, da spremeni svojo odločitev o izbiri kandidata. To lahko stori le sodišče, če neizbrani kandidat sploh vloži zahtevo za sodno varstvo (glej <http://www.id.gov.si/index.php?id=5622>).

V primerih, ko delodajalec krši npr. 189. člen ZDR, ki prepoveduje opravljanje določenih del v času nosečnosti in dojenja ali pa 190. člen ZDR, ki varuje nosečnice, doječe matere in starše, ki negujejo otroka, starega do 3 leta, pred opravljanjem nočnega in nadurnega dela, lahko inšpektor za delo z odločbo odredi, da mora delodajalec v roku, ki ga določi inšpektor, zagotoviti izvajanje zakona. Delodajalec mora inšpektorju o izvršitvi odločbe poročati v osmih dneh po poteku roka (glej

[http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/Moje\\_pravice\\_\\_2004.pdf](http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/Moje_pravice__2004.pdf)). Tudi v teh primerih inšpektor za delo delodajalcu izreče denarno kazen za prekršek (231. člen ZDR).

Na podlagi poročila o delu Inšpektorata RS za delo za leto 2004 inšpektorji za delo leta 2004 niso prejeli veliko prijav, ki bi se nanašale na spolno diskriminacijo, tako da v zvezi s tem niso obravnavali veliko primerov. Inšpektorji za delo so v letu 2004 v Republiki Sloveniji ugotovili 6 kršitev, ko delodajalci pri objavi prostega delovnega mesta niso upoštevali obveznosti enake obravnave glede na spol, in sicer so delovno mesto objavili bodisi zgolj za ženske bodisi zgolj za moške (glej

<http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Splosno/porocilo2004.pdf>). Inšpektorji so ugotavljali tudi diskriminacijo v zvezi z materinstvom kot osebno okoliščino in sicer v treh primerih, ko so delodajalci delavkam zaradi nosečnosti ali zaradi izrabljanja starševskega dopusta v obliki polne odsotnosti z dela, odpovedali pogodbo o zaposlitvi (glej

<http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Splosno/porocilo2004.pdf>). Na drugi strani inšpektorji v letu 2004 niso ugotovili nobene kršitve v zvezi s spolnim nadlegovanjem na delovnem mestu, kljub temu da so se delavke občasno anonimno obrnile na inšpektorje po strokovno pomoč, »niso pa želele podati prijave v zvezi s tem, ker je bil tisti, ki naj bi jih nadlegoval, največkrat njihov nadrejeni«

(<http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Splosno/porocilo2004.pdf>). Prav tako »inšpektorji niso ugotovili kršitev v zvezi s tem, da bi delodajalec v postopku sklepanja pogodbe o zaposlitvi delavki postavil pogoj prepovedi nosečnosti ali odlog materinstva« (<http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Splosno/porocilo2004.pdf>).

### **5.1.3 POSREDOVANJE INŠPEKTORJA ZA DELO V SPORU**

Če delodajalec v roku osmih delovnih dni po vročeni pisni zahtevi delavca ne izpolni svoje obveznosti iz delovnega razmerja oziroma ne odpravi kršitve, lahko bodisi delavec bodisi delodajalec predlaga tudi posredovanje inšpektorja za delo v sporu (228. člen ZDR). Ta postopek je neformalen, in sicer skuša inšpektor za delo kot nevtralna tretja oseba s svojim delovanjem strankama pomagati doseči sporazumno razrešitev spora, ki ne sme nasprotovati morali in predpisom. Inšpektor mora za posredovanje v sporu pridobiti soglasje nasprotne stranke (glej <http://www.id.gov.si/index.php?id=6154>). Namen inšpektorja za delo kot posrednika v sporu med delavcem in delodajalcem je predvsem spodbujanje izvensodnega

reševanja sporov. Če je dosežen sporazum o razrešitvi spornega vprašanja med delavcem in delodajalcem, delavec ne bo uveljavljal sodnega varstva, če pa je tožbo že vložil, jo bo umaknil (glej Belopavlovič in drugi 2003: 819).

#### **5.1.4 ZAHTEVANJE IZREDNE ODPOVEDI POGODBE O ZAPOSLOTVI ZARADI RAZLOGOV NA STRANI DELODAJALCA**

ZDR daje delavcu tudi pravico do izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi razlogov, ki so na strani delodajalca, in sicer v primeru, ko mu delodajalec ne zagotavlja enake obravnave glede na spol ali pa ne zagotavlja varstva pred spolnim nadlegovanjem (112. člen ZDR). Na ta način lahko delavec pogodbo o zaposlitvi odpove v osmih dneh po tem, ko predhodno pisno opomni delodajalca na izpolnitev obveznosti ter o kršitvah pisno obvesti inšpektorat za delo (glej [http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/Moje\\_pravice\\_\\_2004.pdf](http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/Moje_pravice__2004.pdf)). Delavec je v tem primeru upravičen do odpravnine za primer redne odpovedi iz poslovnih razlogov ter odškodnine najmanj v višini izgubljenega plačila za čas odpovednega roka (112. člen ZDR).

## **5.2 PRAVNO VARSTVO OSEB, DISKRIMINIRANIH ZARADI SPOLA PO ZAKONU O ENAKIH MOŽNOSTIH ŽENSK IN MOŠKIH**

Za obravnavo primerov domnevnega neenakega obravnavanja spolov je ZEMŽM uvedel institut zagovornice oziroma zagovornika enakih možnosti žensk in moških, ki od leta 2003 deluje pri Uradu za enake možnosti (20. člen ZEMŽM). Postopek pri zagovornici enakih možnosti poteka neodvisno od inšpektorata za delo, sodišča in varuha človekovih pravic (glej Vlada RS, Urad za enake možnosti 2003:4). Omenjeni institut pripomore k boljšemu poznavanju pravic ter k večji ozaveščenosti družbe glede problema spolne diskriminacije na vseh področjih javnega življenja. Njegova naloga je torej predvsem ozaveščanje javnosti, »potencialnih žrtev in kršiteljev o tem, katera ravnanja so diskriminatorna in na kakšen način ravnati, da se kršitve ne nadaljujejo oziroma ponavljajo« ([http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/zagovornica\\_porocilo2005](http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/zagovornica_porocilo2005)). Gre pa tudi za enega izmed načinov, kako je mogoče nesoglasja med sprtima stranema rešiti po mirni, izvensodni poti (glej Jeram 2003:47).

Namen obravnave primerov s strani zagovornice enakih možnosti je odkrivanje obstoja spolne diskriminacije na posameznih področjih družbe. Na zagovornico enakih možnosti se lahko s pobudami med drugim obrnejo vsi kandidati oziroma kandidatke za zaposlitev ter delavci ali delavke, ki so se pri zaposlovanju ali napredovanju srečali s kakršno koli obliko neenakega obravnavanja zaradi spola s strani delodajalca (glej Vlada RS, Urad za enake možnosti 2003:1). Na zagovornico enakih možnosti se lahko obrnejo tudi pravne osebe, delodajalci, sindikati, nevladne organizacije, študenti in drugi posamezniki, zagovornica pa obravnava tudi anonimne pobude, če vsebujejo dovolj podatkov.

Pobude, ki jih obravnava zagovornica enakih možnosti, morajo biti pisne oblike in morajo vsebovati čim več podatkov o domnevni kršitvi, po možnosti tudi morebitno dokumentacijo, da lahko zagovornica začne postopek obravnave primera. Posamezno pobudo mora delavec ali kandidat vložiti čimprej po domnevni kršitvi načela prepovedi spolne diskriminacije pri zaposlovanju in znotraj delovnih razmerij, najkasneje pa v enem letu (glej Jeram 2003:48). Zagovornica lahko pobudo obravnava tudi po preteku enega leta, vendar le izjemoma. Tudi obravnava primera poteka praviloma pisno, in sicer zagovornica delodajalca pozove, da se opredeli do navedb o neenakemu obravnavanju in pojasni svoje poglede na obravnavani primer (glej Vlada RS, Urad za enake možnosti 2003:2). Zagovornica enakih možnosti lahko poda pisno zahtevo delodajalcu, da mora v določenem času posredovati pojasnila, ki omogočajo obravnavo primera. Zagovornica enakih možnosti lahko obe vpleteni strani povabi tudi na razgovor, če meni, da bo to pripomoglo k razjasnitvi primera (25. člen ZEMŽM). Zagovornica enakih možnosti ob koncu obravnave primera izdela pisno mnenje, v katerem navede razloge, zakaj meni, da je bilo oziroma ni bilo določeno ravnanje diskriminatorno na podlagi spola in o njem obvesti obe vpletene strani. Če delodajalec ne želi sodelovati in zagovornici ne da pojasnil, ki jih potrebuje, lahko zagovornica izdela mnenje zgolj na osnovi podatkov, ki jih je priskrbel delavec, to je pobudnik obravnave primera. Če zagovornica v mnenju ugotovi obstoj spolne diskriminacije, delodajalca opozori na ugotovljene nepravilnosti in priporoči, kako naj se odpravijo ter ga hkrati pozove, da jo v določenem roku obvesti o svojih ukrepih (27. člen ZEMŽM). Kljub vsesplošni koristnosti instituta zagovornice enakih možnosti pa je potrebno opozoriti, da je mnenje, ki ga izdela zagovornica neobvezujoče.

Posamezniki ali delodajalci pa se lahko obrnejo na zagovornico enakih možnosti tudi s prošnjo za predhodno mnenje o tem, ali bi s svojim ravnanjem povzročili neenako obravnavo

spolov (glej Vlada RS, Urad za enake možnosti 2003:3). Primer je delodajalec, ki želi razpis za prosto delovno mesto izpeljati korektno in nediskriminatorno.

Zagovornica enakih možnosti v skladu z ZEMŽM vsako leto, najkasneje do konca marca, pripravi poročilo o svojem delu za preteklo leto, ki ga Urad za enake možnosti predloži v sprejem Vladi RS (29. člen ZEMŽM). V poročilu za leto 2005 je navedeno, da je zagovornica enakih možnosti v letu 2005 obravnavala 17 pobud s področja diskriminacije zaradi spola, od tega je bilo 7 pobud v zvezi z delovnimi razmerji in zaposlovanjem ([http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/zagovornica\\_porocilo2005](http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/zagovornica_porocilo2005)).

Primer je domnevno neenako obravnavanje deklet pri razpisu za stevarde/stevardese s pogojevanjem določene telesne višine ter neopredeljene »primerne« telesne teže in »primerne zunanosti«. Zagovornica je izdelala pisno mnenje, da je letalski prevoznik ravnal diskriminatorno glede na spol, saj ti pogoji, ki jih je v razpisu opredelila letalska družba niso objektivno povezani z opravljanjem dela in nimajo nikakršnega vpliva na to, kako določena oseba opravlja delo stevardese oziroma stewarda (glej [http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/zagovornica\\_porocilo2005](http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/zagovornica_porocilo2005)). Hkrati je letalsko družbo pozvala naj prihodnje razpise oblikuje tako, da ne bojo diskriminatorni glede na spol. Letalski prevoznik je zagovornici poslal dopis, v katerem so zapisali, da bodo ponovili razpis, upoštevajoč priporočila zagovornice enakih možnosti ([http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/zagovornica\\_porocilo2005](http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/zagovornica_porocilo2005)).

Prav tako zanimiva pobuda, ki jo je v letu 2005 obravnavala zagovornica enakih možnosti žensk in moških, se nanaša na domnevno neenako obravnavanje ženskih uslužbenk v banki zaradi točke okrožnice, ki ženskam v poslovnih prostorih prepoveduje nošenje hlač ([http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/zagovornica\\_porocilo2005](http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/zagovornica_porocilo2005)).

Zagovornica za takšno ravnanje s strani banke ni našla utemeljenih razlogov oziroma upravičenosti in je v svojem mnenju zapisala, da gre za diskriminacijo. Tudi v tem primeru se je kršitelj, se pravi banka odzvala z dopisom, da bo izdelala nov Poslovni bonton, ki ne bo vseboval te točke, ki neenakopravno obravnava ženske ([http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/zagovornica\\_porocilo2005](http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/zagovornica_porocilo2005)).

Zagovornica je v letu 2005 obravnavala tudi eno pobudo v zvezi s spolnim nadlegovanjem na delovnem mestu, in sicer naj bi delavko v obliki fizičnih, na videz naključnih dotikov,

nadlegoval direktor podjetja, kjer je zaposlena, hkrati pa naj bi bila po vrnitvi iz porodniškega dopusta prerazporejena na delovno mesto z nižjo plačo

([http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/zagovornica\\_porocilo2005](http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/zagovornica_porocilo2005)). V

tem primeru je zagovornica podala mnenje, da ravnanja direktorja ni mogoče opredeliti kot spolno nadlegovanje, saj s strani delavke ni bil v zadostni meri izkazan element nezaželenosti takšnega ravnanja

([http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/zagovornica\\_porocilo2005](http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/zagovornica_porocilo2005)). Kljub

temu je zagovornica direktorju priporočila, da podjetje sprejme izjavo o politiki proti spolnemu nadlegovanju, na kar se je podjetje odzvalo, da bo to tudi storilo. Glede premestitve delavke na slabše plačano delovno mesto pa je zagovornica v mnenju ugotovila, da gre za posredno diskriminacijo zaradi spola. Podjetje je tudi tu upoštevalo mnenje zagovornice, saj so sporočili, da bo delavka ostala na delovnem mestu, ki ga je zasedala pred nastopom porodniškega dopusta

([http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/zagovornica\\_porocilo2005](http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/zagovornica_porocilo2005)).

Leta 2004 je bila situacija podobna, zagovornica enakih možnosti žensk in moških je obravnavala 18 primerov, od tega 5 v zvezi z delovnimi razmerji in zaposlovanjem, 1 pobudo v zvezi s porodniškim dopustom oziroma dopustom za nego in varstvo otroka ter 2 pobudi v zvezi s spolnim nadlegovanjem na delovnem mestu (glej

[http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/zagovornica\\_porocilo2004](http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/zagovornica_porocilo2004)).

### **5.3 PRAVNO VARSTVO OSEB, DISKRIMINIRANIH ZARADI SPOLA PO ZAKONU O URESNIČEVANJU NAČELA ENAKEGA OBRAVNAVANJA**

Institut zagovornice načela enakosti, ki je bil ustanovljen z ZUNEO je pričel na Uradu za enake možnosti delovati 1.1.2005. Ker je ZUNEO splošni protidiskriminacijski zakon in prepoveduje diskriminacijo na podlagi vseh osebnih okoliščin, je tudi zagovornica načela enakosti, ki jo ta zakon uvaja, pristojna za obravnavo primerov diskriminacije glede na različne osebne okoliščine (spol, narodnost, rasa, etnično poreklo, zdravstveno stanje, invalidnost, jezik, versko prepričanje, starost, spolna usmerjenost, izobrazba idr.) in ne samo za primere spolne diskriminacije. Zagovornica načela enakosti zagotavlja pomoč žrtvam diskriminacije ne glede na morebitne sodne ali upravne postopke in ne glede na to, ali je



diskriminirana oseba izkoristila vsa možna pravna sredstva (glej [http://24ur.com/bin/article.php?article\\_id=2040006](http://24ur.com/bin/article.php?article_id=2040006)).

Ker je bil ZEMŽM (2002) sprejet pred ZUNEO (2004) in je institut »posebne« zagovornice enakih možnosti že deloval, je moral splošni zakon (ZUNEO), ki prepoveduje diskriminacijo na osnovi različnih osebnih okoliščin poleg uvedbe instituta »splošne« zagovornice načela enakosti dati možnost, da se lahko zaradi večjega števila primerov, njihove zahtevnosti in posebnosti posamezne okoliščine (glej <http://www.uem.gov.si/index.php?id=926>) ustanovijo instituti posebnih zagovornic oziroma zagovornikov, ki delujejo za posamezno osebno okoliščino, na primer spol.

Obravnava primera pri zagovornici načela enakosti poteka enako kot pri zagovornici enakih možnosti žensk in moških in sem ga podrobno opisala že v prejšnjem podpoglavju diplomske naloge, v nadaljevanju bom navedla le nekatere novosti, ki jih uvaja ZUNEO, ZEMŽM pa jih ni vseboval.

ZUNEO posebej izpostavi poziv pravnemu subjektu (oziroma drugemu subjektu, pri katerem je do domnevne diskriminacije prišlo) v primeru viktimizacije diskriminirane osebe po tem, ko je ukrepala v zvezi z diskriminatorskim ravnanjem. Kadar je torej delavec zaradi svojega ukrepanja izpostavljen neugodnim posledicam v podjetju, v katerem je bila kršitev storjena, zagovornica načela enakosti že med obravnavo pisno pozove delodajalca, da diskriminirano osebo z različnimi ukrepi zavaruje pred viktimizacijo, ali pa odpravi njene posledice, če je do viktimizacije že prišlo (16. člen ZUNEO).

Novost ZUNEO gledano primerjalno glede na ZEMŽM je tudi opredelitev tistih primerov kršitev načela prepovedi diskriminacije, ki jih zagovornica načela enakosti odstopi pristojni inšpekciji. 20. člen ZUNEO tako določa, da kadar domnevni kršitelj oziroma kršiteljica ne odpravi ugotovljenih nepravilnosti v skladu s priporočili zagovornice ali je v določenem roku ne obvesti o sprejetih ukrepih, domnevna kršitev pa kaže vse znake diskriminacije, zagovornica pošlje pisno mnenje o obravnavanem primeru pristojni inšpekciji, na primer inšpekciji za delo, kadar gre za kršitev načela prepovedi diskriminacije pri zaposlovanju in v delovnih razmerjih. ZEMŽM tega ni omogočal, ampak se je postopek pri zagovornici enakih možnosti zaključil s pisnim mnenjem in morebitnimi priporočili v primeru ugotovljene kršitve načela prepovedi diskriminacije. Če se kršitelj z mnenjem ni strinjal, zagovornica enakih

možnosti ni imela nadaljnjih pristojnosti. Po ZUNEO pa je inšpekcija dolžna obravnavati mnenje zagovornice in kaznovati kršitelja za prekršek, če tudi sama oceni, da so podani znaki diskriminacije. Inšpektor ima prav tako pravico in dolžnost, da odredi potrebne ukrepe, s katerimi se zavaruje diskriminirana oseba, ki je bila kljub pozivom zagovornice zaradi svojega ukrepanja še vedno izpostavljena viktimizaciji s strani kršitelja, ali da od kršitelja zahteva odpravo njenih posledic (21. člen ZUNEO). V primeru ugotovljene diskriminacije ZUNEO predpisuje naslednje sankcije, in sicer bo fizična oseba kaznovana z globo od 50.000 do 300.000 tolarjev, globa za odgovorne osebe v državnih organih ali samoupravnih lokalnih skupnostih znaša od 50.000 do 500.000 tolarjev, pravna oseba oziroma samostojni podjetnik pa bo moral plačati od 500.000 do deset milijonov tolarjev (24. člen ZUNEO).

#### **5.4 PRAVNO VARSTVO OSEB, DISKRIMINIRANIH ZARADI SPOLA S STRANI VARUHA ČLOVEKOVIH PRAVIC**

Naloga varuha človekovih pravic je »preprečevati in ugotavljati kršitve človekovih pravic in druge nepravilnosti ter odpravljati njihove posledice« (Neubauer 1999: 14). Posamezniki ali skupine, ki jim je kršena pravica do enakosti na podlagi spola, se torej lahko s pobudo obrnejo tudi na varuha človekovih pravic, če menijo da so izčrpali vse možnosti za rešitev problema in v primeru, da je kršitelj državni organ, organ lokalne samouprave ali nosilec javnih pooblastil. Na varuha se lahko obrnejo na primer javni uslužbenci, ki so žrtve spolne diskriminacije na delovnem mestu. Pobuda mora vsebovati okoliščine, dejstva in dokaze kršitve posamezne pravice. »Pobudnik mora tudi navesti, ali je v zadevi že uporabil pravna sredstva in če, katera« (27. člen Zakona o varuhu človekovih pravic, Ur. l. RS, št. 71/93, popr. 15/94, v nadaljevanju ZVarCP). Pobudo v uradu registrirajo in jo dodelijo strokovnemu sodelavcu, ki se ukvarja s področjem diskriminacije. Ko pristojni strokovnjak prejme pobudo, jo preuči in sporoči pobudniku ali jo bo obravnaval. »Varuh ne more obravnavati zadev, ki so v postopku pred sodiščem razen, če gre za primere neupravičenega zavlačevanja postopka ali očitne zlorabe oblasti« (<http://www.varuh-rs.si/index.php?id=8>). Varuh prav tako nima pooblastil do zasebnega sektorja, kar pomeni, da ne more posredovati takrat, ko je kršitelj zasebno podjetje ali samostojni podjetnik. V takšnih primerih lahko varuh zgolj pritiska na državne organe, organe lokalne samouprave in nosilce javnih pooblastil, ki nadzorujejo delo zasebnega podjetja ali zasebnika, da ukrepajo (glej <http://www.varuh-rs.si/index.php?id=8>).

V primeru, da strokovni sodelavec varuha za področje diskriminacije pobude ne bo obravnaval, sporoči pobudniku tudi razloge, zakaj se je tako odločil in ga napoti, da naj uporabi še druge pritožbene poti ( 28. člen ZVarCP). Če pa bo pobudo obravnaval, pobudnika pokliče in mu sporoči ali je pobudo treba dopolniti. Strokovni sodelavec nato naredi poizvedbo pri organu, ki naj bi kršil načelo prepovedi diskriminacije ter pri drugih organih, ki bi lahko več ukrenili v zvezi s tem primerom, pa niso ( 33. člen ZVarCP). Strokovni sodelavec pobudnika primera obvešča o celotnem poteku obravnave.

Obravnava primera pri Uradu varuha človekovih pravic je neformalna in brezplačna ter zaupna in ni časovno omejena (glej <http://www.varuh-rs.si/index.php?id=65#803>). Dolgotrajnost postopka pri varuhu je odvisna od zapletenosti posameznega primera in od sodelovanja vpletenih. Varuh lahko začne postopek tudi na lastno pobudo (glej [http://www.varuh-rs.si/index.php?id=914#postopek\\_obravnavе\\_pobude](http://www.varuh-rs.si/index.php?id=914#postopek_obravnavе_pobude)).

Vsi funkcionarji in uslužbenci državnih organov, organov lokalne samouprave ali nosilcev javnih pooblastil se morajo odzvati varuhu na vabilo za sodelovanje v preiskavi ter zaradi dajanja pojasnil. Varuh lahko povabi vsakogar kot pričó ali izvedenca na razgovor o zadevi, ki jo obravnava. Vabljeni so se dolžni vabilu odzvati (36. člen ZVarCP). Kršitev obeh zgornjih določil se kaznuje z denarno kaznijo v višini najmanj 10.000 tolarjev (56. člen ZVarCP).

Ko ustrezen sodelavec varuha primer preuči, »lahko kršitelja opozori, da kršitev popravi oziroma odpravi storjeno nepravilnost ali celo predlaga povrnitev škode« (<http://www.varuh-rs.si/index.php?id=63>). Kršitelj je dolžan varuha obvestiti o ukrepih, ki jih je sprejel na podlagi varuhovih predlogov, mnenj, kritik ali priporočil, in sicer najkasneje v roku 30 dni (40. člen ZVarCP). Pobudnika in organ, na katerega se je pobuda nanašala, varuh po zaključenem postopku seznaniti s končnim poročilom, v katerem navede svoje ugotovitve (glej [http://www.varuh-rs.si/index.php?id=914#postopek\\_obravnavе\\_pobude](http://www.varuh-rs.si/index.php?id=914#postopek_obravnavе_pobude)).

Varuh lahko v imenu pobudnika in z njegovim pooblastilom posreduje tudi ustavno pritožbo zaradi kršenja katere od pravic. Prav tako lahko predlaga uvedbo disciplinskega postopka zoper uslužbenca organov, ki so zakrivili ugotovljeno nepravilnost (39. člen ZVarCP).

Varuh vsako leto izdela poročilo o delu za preteklo leto. V poročilu za leto 2004 je bil posebej izpostavljen primer štirih pobudnic, ki so direktorja javnega zavoda obtožile spolnega nadlegovanja na delovnem mestu (glej Varuh človekovih pravic 2005: 112). Zadevo so poleg varuha obravnavali tudi drugi organi, in sicer Urad za enake možnosti, Inšpektorat RS za delo in organi kazenskega pregona (glej Varuh človekovih pravic 2005: 112).

## **5.5 KAZENSKOPRAVNO VARSTVO OSEB, DISKRIMINIRANIH ZARADI SPOLA**

Spolna diskriminacija pri zaposlovanju, napredovanju ali pri plačilu za delo ne sodijo med kazniva dejanja, drugače pa je s spolnim nadlegovanjem na delovnem mestu, ki se zaradi teže in resnosti nezaželenih dejanj spolne narave upravičeno kaznuje. 184. člen Kazenskega zakonika (KZ-UPB1, Ur.l.RS, št. 95/2004, v nadaljevanju KZ) opredeljuje, da se kršitev spolne nedotakljivosti z zlorabo položaja, s tem da se pripravi osebo drugega ali istega spola, ki je kršitelju podrejena ali od njega odvisna k spolnemu občevanju, ali da kršitelj stori oziroma trpi kakšno drugo spolno dejanje, kaznuje z zaporom do petih let.

V primeru suma kaznivega dejanja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu lahko posameznik ali skupina delavk oziroma delavcev poda ovadbo tožilstvu, lahko pa tudi policiji ali sodišču, ki sta ovadbo, če presodita, da obstaja razlog za sum storitve kaznivega dejanja, po določbah Zakona o kazenskem postopku (ZKP-UPB3, Ur.l.RS, št. 8/2006, v nadaljevanju ZKP) dolžna sprejeti in poslati pristojnemu tožilstvu (glej <http://www.policija.si/si/ijz/postopek6.html>). Tožilec se bo v primeru utemeljenega suma storitve kaznivega dejanja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu odločil za kazenski pregon, kar pomeni, da bo vložil ter zastopal obtožnico pred pristojnim sodiščem (45. člen ZKP). V primeru, da se bo kazenski postopek zaključil z obsodbo storilca kaznivega dejanja, le-tega čaka zaporna kazen do petih let.

## 6. SODNA PRAKSA V SLOVENIJI NA PODROČJU SPOLNE DISKRIMINACIJE NA TRGU DELOVNE SILE

Sodna praksa je pomemben kazalec obstoja spolne diskriminacije. Od 1.1.2003, ko je ZDR stopil v veljavo, se je na delovnih in socialnih sodiščih zvrstilo kar nekaj primerov, ki se nanašajo na spolno diskriminacijo znotraj delovnih razmerij, in sicer so to predvsem primeri diskriminatornega ravnanja delodajalcev v zvezi z nezakonito odpovedjo pogodbe o zaposlitvi delavkam v času nosečnosti ali staršem v času koriščenja starševskega dopusta. V tožbah, vloženih na delovno in socialno sodišče, žrtve lahko zahtevajo bodisi odpravo diskriminatornega ravnanja bodisi odpravo določenih dejanj, z opustitvijo katerih je bila oseba diskriminirana (glej [http://www.mirovni-institut.si/slo\\_html/publikacije/Prirocnik\\_NVO.pdf](http://www.mirovni-institut.si/slo_html/publikacije/Prirocnik_NVO.pdf)). Omenila bom dva primera, ki ju je obravnavalo Višje delovno in socialno sodišče v Ljubljani.

V enem od primerov (VDS sodba Pdp 1760/2003) je, če strnem, šlo za to, da je delodajalec delavki podal redno odpoved pogodbe o zaposlitvi v času, ko je bila le-ta na starševskem dopustu v obliki polne odsotnosti z dela, s čimer je bil delodajalec seznanjen. Sodišče prve stopnje je razsodilo, da pogodba o zaposlitvi ni prenehala in še vedno velja, delodajalcu (toženi stranki) pa je naložilo, da povrne stroške sodnega postopka. Tožena stranka se je nato pritožila, vendar njena pritožba ni bila utemeljena. Po 115. členu ZDR je delavka v času trajanja starševskega dopusta spadala med varovano kategorijo delavcev, kar pomeni, da ji delodajalec v tem času ne bi smel odpovedati pogodbe o zaposlitvi, s tem pa se je v celoti strinjalo tudi pritožbeno sodišče, ki je pritožbo delodajalca zavrnilo kot neutemeljeno in potrdilo sodbo sodišča prve stopnje (glej [http://www.sodnapraksa.si/default.asp?k=doc\\_content&baza=VDSS&oid=44&highlight=1760%2F2003](http://www.sodnapraksa.si/default.asp?k=doc_content&baza=VDSS&oid=44&highlight=1760%2F2003)).

Še en primer, ki ga je obravnavalo višje delovno in socialno sodišče (VDS sodba Pdp 575/2004) se prav tako nanaša na nezakonito odpoved pogodbe o zaposlitvi delavki na podlagi 115. člena ZDR, le da v tem primeru ni šlo za posebno zaščito delavcev staršev v času koriščenja starševskega dopusta, ampak za zaščito delavk v času nosečnosti. Šlo je za delavko, ki je bila pri delodajalcu zaposlena za določen čas, tekom tega časa pa je zanosila, nakar ji je delodajalec podal izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi. Sodišče prve stopnje je to

odpoved razveljavilo. Delodajalec je nato podal pritožbo, v kateri je navedel, da ga delavka ni obvestila o svoji nosečnosti. Pritožbeno sodišče je pritožbo zavrnilo kot neutemeljeno, saj je delavka o svoji nosečnosti obvestila svojo nadrejeno delavko. Pritožbeno stališče, da obvestitev nadrejene delavke o nosečnosti ne pomeni seznanitve delodajalca s tem dejstvom je zmotno, saj ZDR ne predvideva posebnega postopka, po katerem naj bi noseča delavka obveščala delodajalca, delavka iz tega primera pa je bila celo v bolniškem staležu zaradi rizične nosečnosti, kar je bilo delodajalcu razvidno iz bolniških listov. Ker delodajalec z ničemer ni dokazal, da ni vedel za nosečnost delavke, je bila pritožba torej zavrnjena, sodba sodišča prve stopnje pa potrjena (glej [http://www.sodnapraksa.si/default.asp?k=doc\\_content&baza=VDSS&oid=470&highlight=575%2F2004](http://www.sodnapraksa.si/default.asp?k=doc_content&baza=VDSS&oid=470&highlight=575%2F2004)).

Kot sem že omenila je spolna diskriminacija v obliki spolnega nadlegovanja na delovnem mestu kaznivo dejanje po 184. členu KZ, zanj pa je zagrožena zaporna kazen do 5 let. Primeri kaznivih dejanj spolnega nadlegovanja se obravnavajo na okrajnih sodiščih. Za najbolj medijsko izpostavljeni primer spolnega nadlegovanja na delovnem mestu velja primer, kjer je pet delavk vložilo prijavo zoper direktorja javnega zavoda, v kateri so ga obtožile, da jih je več let spolno nadlegoval. Med drugim naj bi jim »razlagal svoje erotične sanje, jih grabil za prsi in jim celo potiskal roko v mednožje« (Merljak v Delo 29.10.2004:8). Prijavo so delavke vložile v novembru 2003, postopek pa se je na ljubljanskem okrajnem sodišču pričel enajst mesecev kasneje. Ena izmed delavk, ki so direktorja obtožile spolnega nadlegovanja, je zavod zapustila preden je primer prišel v javnost, druga približno leto kasneje, tri od petih žrtev pa so še naprej v službi, kjer so se bile z direktorjem, ki je na tem mestu ostal, prisiljene srečevati (glej Merljak v Delo 26.02.2005:7). Sodnica prvostopenjskega sodišča je februarja 2005 direktorja javnega zavoda spoznala za krivega spolnega nadlegovanja sodelavk. Prisodila mu je 14 mesecev zapora, pogojno na štiri leta (glej Merljak v Delo 26.02.2005:7). Direktor se je pritožil na višje sodišče, ki pa se je strinjalo s sodbo okrajnega sodišča in je direktorja javnega zavoda zaradi spolnega nadlegovanja svojih uslužbenk obsodilo na pogojno kazen 14 mesecev zapora s preizkusno dobo štirih let (glej [http://24ur.com/bin/article.php?article\\_id=3070488](http://24ur.com/bin/article.php?article_id=3070488)). Sodba je tako z odločitvijo višjega sodišča postala pravnomočna. Svet zavoda pa je direktorja kmalu po pravnomočni obsodbi razrešil z delovnega mesta, s tem da je ostal zaposlen v zavodu (glej <http://www.dnevnik.si/clanekb.asp?id=171526>).

Zgoraj izpostavljeni primer spolnega nadlegovanja na delovnem mestu je zanimiv tudi zato, ker velja za precedenčni primer, odkar veljata ZDR in ZEMŽM, ki poleg KZ varujeta delavce pred spolnim nadlegovanjem na delovnem mestu. Spolno nadlegovane delavke so imele tako na voljo več različnih institutov, na katere so lahko vložile prošnjo za varstvo pravic. Poleg kazenskega pregona so se delavke obrnile še na inšpektorico za delo, ki je podala predlog sodniku za prekrške, na zagovornico enakih možnosti žensk in moških ter na varuha človekovih pravic, delavke pa so vložile tudi tožbo na delovno sodišče, da bi od zavoda dobile odškodnino zaradi direktorjevega ravnanja (glej Merljak v Delo 26.02.2005:7).

## **7. SKLEPNA RAZMIŠLJANJA IN ZAKLJUČEK**

Slovenija je v zadnjih letih, med drugim zaradi spoštovanja načela enakosti spolov, ki je eno izmed pomembnih načel prava EU, sprejela več zakonov, ki vsebujejo določbe o izrecni prepovedi spolne diskriminacije na področju zaposlovanja in delovnih razmerij, prav tako pa ti zakoni osebam, diskriminiranim na podlagi spola omogočajo načine pravnega varstva. Najpomembnejša za pravno zagotavljanje enakega obravnavanja spolov in enakih možnosti spolov pri zaposlovanju ter v času zaposlitve sta predvsem dva zakona. Prvi je ZDR, ki postavlja načelo prepovedi spolne diskriminacije kot temeljno načelo pri zaposlovanju ter v času trajanja delovnega razmerja. Drugi zakon, prav tako ključnega pomena, ki je poleg preprečevanja diskriminacije usmerjen v pospeševanje enakosti žensk in moških na vseh področjih družbe, pa je ZEMŽM. Načelo enakosti spolov je prav tako uveljavljeno v ZSDP, sprejet pa je bil tudi ZUNEO. Menim, da so z vidika enake obravnave in enakih možnosti obeh spolov naši pravni akti ustrezni, saj niso diskriminatorni do žensk ali moških, žrtvam diskriminacije pa zagotavljajo več načinov pravnega varstva. Vsekakor lahko na tem mestu potrdim na začetku naloge zastavljeno prvo hipotezo, da je slovenska zakonodaja z vidika enakih možnosti spolov in enake obravnave glede na spol ustrezna, saj zagotavlja pravno enakost žensk in moških na trgu delovne sile, hkrati pa diskriminiranim osebam zagotavlja ustrezno pravno varstvo. Ne glede na potrditev te hipoteze, sem bila že na začetku diplomskega dela mnenja, da je enakost spolov »na papirju« eno, dejanska enakost brez kakršnekoli spolne diskriminacije pa nekaj čisto drugega, zato sem si postavila tudi drugo hipotezo, v kateri sem sklepala, da spolna diskriminacija na trgu dela nedvomno obstaja, prizadene pa predvsem ženske.

Med drugim sem v diplomski nalogi ugotovila, da je stopnja delovne aktivnosti žensk v Sloveniji še vedno manjša od delovne aktivnosti moških, stopnja anketne brezposelnosti pa je višja za ženske. Takšno stanje lahko pripišemo dejstvu, da delodajalci še vedno raje zaposlujejo moške, in sicer predvsem zaradi miselnosti, da jim bodo ženske povzročale več stroškov zaradi odsotnosti z dela, ki so povezane z nosečnostjo in materinstvom. Raziskava Starši med delom in družino je na primer pokazala, da je imela okoli petina vseh anketiranih žensk težave pri iskanju službe zaradi načrtovanega starševstva ali s tem povezanih obveznosti, medtem ko je bilo med moškimi takih s težavami le tri odstotke. Tudi nekateri oglasi za prosta delovna mesta so (kljub boljšemu stanju kot pred leti) še vedno diskriminatorni na podlagi spola. Neenako obravnavanje pri zaposlovanju pa ni edina oblika diskriminacije, ki prizadene predvsem ženske na trgu delovne sile. Po začasnih podatkih iz leta 2003 so ženske v Sloveniji zaslužile 93,1 odstotka plače moškega, kar potrjuje tudi diskriminacijo na področju plačila za delo. Prav tako očitna je poklicna segregacija slovenskega trga dela, tako na vertikalni kot na horizontalni ravni. Malo Slovenk je na vodilnih delovnih mestih, veliko pa se jih zaposluje tudi v feminiziranih dejavnostih in poklicih. Ženske so na primer v drugem četrtletju leta 2005 predstavljale kar 83,6 odstotkov vseh zaposlenih v zdravstvu in socialnem varstvu in 77,2 odstotkov zaposlenih v izobraževanju. Tudi na delovnem mestu se ženske soočajo z diskriminacijo, saj težje kot moški napredujejo, bolj pogosto pa so tudi tarče spolnega nadlegovanja. Kot je pokazala anketa iz leta 1999, naj bi bila vsaka 16. ženska (in le vsak 83. moški) izpostavljena hujšim oblikam spolnega nadlegovanja. Na podlagi vseh ugotovitev, do katerih sem prišla preko prebrane literature, raziskav ter s pomočjo statistike o stanju na trgu delovne sile v Sloveniji lahko potrdim tudi drugo hipotezo, saj drži, da spolna diskriminacija na trgu delovne sile v Sloveniji obstaja, kljub pravni enakosti žensk in moških ter ustreznemu pravnemu varstvu diskriminiranih oseb, diskriminirane pa so predvsem ženske.

Diskriminacija žensk na slovenskem trgu delovne sile je torej še vedno velik problem, čeprav moram poudariti, da v manjšem obsegu kot v marsikateri državi Evropske unije. Prav tako je ustrezna zakonodaja s tega področja naredila velik korak k odpravljanju te problematike, kar lahko le pozdravimo. Pa vendarle je treba narediti še veliko več, saj zgolj enake pravice, ki jih zakoni določajo, še ne pomenijo tudi enakih možnosti za oba spola.

Država bi morala pri odpravljanju spolne diskriminacije na področju trga dela imeti pomembnejšo vlogo. V prihodnje bi lahko na primer nagrajevala tiste delodajalce, ki dosegajo



napredek na področju enakih možnosti, namenjala bi več sredstev za projekte, ki izboljšujejo položaj žensk na trgu delovne sile, oblikovala bi subvencije za uvajanje pozitivnih ukrepov na segregiranih delovnih mestih (glej Bohinc S. 2004:123), uvedla bi lahko subvencije za zaposlitev žensk, ki se ponovno vključujejo na trg dela ter davčne olajšave pri zaposlovanju mladih žensk zaradi tveganja porodniške odsotnosti (glej Svetlik v Aupič 2004:39). Koristno bi bilo tudi kreiranje novih delovnih mest za dolgotrajno brezposelne ženske, s čimer bi se zmanjšala brezposelnost žensk, država pa bi lahko ženskam namenjala tudi večje spodbude za samozaposlovanje. Uspešno delo na področju oblikovanja ukrepov, usmerjenih v integracijo načela enakosti spolov v praksi in pomemben prispevek k osveščanju družbe o problemu spolne diskriminacije mora nadaljevati tudi vladni Urad za enake možnosti. Prav tako se mora v okviru rednega dela Inšpektorata RS za delo okrepiti inšpekcijski nadzor nad izvajanjem določb ZDR, ki se nanašajo na enako obravnavo spolov pri zaposlovanju, napredovanju, plačah idr (glej [http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/PN\\_NPZEMZM.pdf](http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/PN_NPZEMZM.pdf)). Nekaj teh ukrepov se s strani države že izvaja ali pa se bodo kmalu pričeli izvajati, zato lahko le upam, da bo to pripomoglo k boljšemu položaju žensk na trgu dela.

Tudi podjetja bi se lahko ob spoštovanju določil zakonov bolj dosledno zavezala k zagotavljanju enakih možnosti za oba spola, tako da bi razpisovala spolno nevtralne oglase za delovna mesta, zaposlovala nove kadre izključno na podlagi sposobnosti, znanj in izkušenj, dajala bi enake plače za enako delo, sprejemala bi izjave o politiki proti spolnemu nadlegovanju ipd. Delodajalci bi prav tako morali upoštevati posebne potrebe žensk, ki jih imajo zaradi materinstva. To je med drugim mogoče doseči z uvajanjem bolj fleksibilnih oblik zaposlovanja, na primer gibljivega delovnega časa, dela na domu, delitve delovnega mesta (glej Martin in Wallace v Kanjuo Mrčela 1996:166), ali pa z organizacijo varstva malih otrok v podjetju.

Med drugim so bistvenega pomena nevladne organizacije, saj lahko preko informiranja javnosti, vplivanja na oblikovanje politik in prava, oblikovanja različnih kampanj ter preko podpore žrtvam diskriminacije prav tako pomembno vplivajo na zmanjšanje spolne diskriminacije na področju trga delovne sile (glej [http://www.mirovni-institut.si/slo\\_html/publikacije/Prirocnik\\_NVO.pdf](http://www.mirovni-institut.si/slo_html/publikacije/Prirocnik_NVO.pdf)).

Seveda pa so tako ženske kot moški tisti, ki lahko veliko naredijo za izboljšanje položaja žensk na trgu delovne sile. Moški bi lahko še aktivneje nudili pomoč ženskam pri opravljanju gospodinjskih opravil, s čimer bi se delo v zasebni sferi enakovredno porazdelilo med oba spola, prav tako bi se več moških lahko odločalo za očetovski dopust, kar bi ženske vsaj malce razbremenilo in bi pripomoglo, da bi le te lahko učinkoviteje nastopale na področju plačanega dela. Ženske pa se bodo nenazadnje morale vedno znova same potruditi, če želijo uspeti na posameznem poklicnem področju in preseči po mojem mnenju zdavnaj preživete spolne stereotipe ter pokazati delodajalcem, da njihov spol ni ovira za uspešno in učinkovito delo, pač pa je lahko tudi prednost.

## **8. LITERATURA IN VIRI**

### **LITERATURA**

1. Abbott, Pamela in Wallace, Claire (1990): An introduction to sociology: feminist perspectives. London, New York: Routledge.
2. Aupič, Tina (2004): Diskriminacija žensk pri zaposlovanju. Diplomsko delo. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
3. Bacchi, Carol Lee (1996): The politics of affirmative action: women, equality and category politics. London, Thousand Oaks, New Delhi : Sage.
4. Belopavlovič, Nataša, Mežnar, Drago, Bečan, Irena, Cvetko, Aleksej, Fras- Zorec, Marjana, Kalčič, Miran, Klampfer, Marta, Končar, Polonca, Korpič- Horvat, Etelka, Novak, Janez, Novak, Mitja, Plešnik, Tatjana, Tratnik, Lilijana (2003): Zakon o delovnih razmerjih (ZDR): s komentarjem. Ljubljana: GV Založba.
5. Bohinc, Rado (2004): Delovna in uslužbenska razmerja. Ljubljana: GV založba.
6. Bohinc, Saša (2004): Normativna ureditev prepovedi diskriminacije glede na spol v povezavi z upravljanjem človeških virov. Magistrsko delo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
7. Cerar, Miro (2005): Nekateri (ustavno) pravni vidiki načela nediskriminacije. V Dean Zagorac (ur.): Enakost in diskriminacija: sodobni izzivi za pravosodje, 21-54. Ljubljana: Mirovni inštitut.
8. Crompton, Rosemary, Gallie, Duncan in Purcell, Kate (ur.) (1996): Changing forms of employment: organisations, skills and gender. London, New York : Routledge.

9. Čebtron, Janja (2003): Napredovanje žensk na najvišje menedžerske položaje. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
10. Černigoj Sadar, Nevenka (2000): Spolne razlike v formalnem in neformalnem delu. Družboslovne razprave 16 (34/35), 31-52.
11. Evetts, Julia (ur.) (1994): Women & careers: themes and issues in advanced industrial societies. London, New York : Longman.
12. Flander, Benjamin (2004): Pozitivna diskriminacija. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
13. Golc, Mojca (2003): Diskriminacija na trgu dela v Sloveniji. Diplomsko delo. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
14. Hazl, Vanja (ur.) (2002): Smo Slovenke na trgu delovne sile enakopravne? Analiza položaja žensk na trgu delovne sile v Sloveniji. Ljubljana: Pospeševalni center za malo gospodarstvo.
15. Inštitut za slovenski jezik Frana Ramovša ZRC SAZU in avtorji (1994): Slovar slovenskega knjižnega jezika. Ljubljana: DZS.
16. Jeram, Jasna (ur.) (2003): Zagovornišтво enakih možnosti žensk in moških v EU in Sloveniji : novi pristopi k uresničevanju enakosti žensk in moških. Ljubljana: Urad za enake možnosti.
17. Jogan, Maca (1986): Ženske na poti od delne družinske do celostne družbene uveljavitve. V Maca Jogan (ur.): Ženske in diskriminacija, 9-58. Ljubljana: Delavska enotnost.
18. Jogan, Maca (2000): Spolno nadlegovanje na delovnem mestu. Teorija in praksa 37(3-4), 589-622.
19. Kanjuo Mrčela, Aleksandra (1996): Ženske v menedžmentu. Ljubljana: Enotnost.
20. Kanjuo Mrčela, Aleksandra (2000): Spolna konstrukcija menedžerskih vlog: Stekljeni organizacijski stropovi v devetdesetih. Družboslovne razprave 16 (34/35), 53-78.
21. Končar, Polonca (1986): Položaj žensk v delovnem pravu in socialni varnosti. V Maca Jogan (ur.): Ženske in diskriminacija, 84-103. Ljubljana: Delavska enotnost.
22. Konek, Carol Wolfe in Kitch, Sally L. (ur.) (1994): Women and careers: issues and challenges. Thousand Oaks, London, New Delhi : Sage.
23. Kozmik, Vera in Salecl, Tanja (ur.) (1999): Zakoni o enakih možnostih: primerjalna analiza. Ljubljana: Vlada Republike Slovenije, Urad za žensko politiko.
24. McConnell, Campbell R. in Brue, Stanley L. (1994): Suvremena ekonomija rada. Treće izdanje. Zagreb: Mate.

25. Merljak, Sonja (29.10.2004): Sojenje je za javnost zaprto. Delo, str. 8.
26. Merljak, Sonja (26.2.2005): Že drugič kriv. Delo, str. 7.
27. Neubauer, Violeta (ur.) (1999): Drugo poročilo Republike Slovenije o uresničevanju določil Konvencije Združenih narodov o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk. Ljubljana: Urad za žensko politiko.
28. Ozbič, Petra (2002): Zaposlovanje žensk na visokih delovnih položajih. Diplomsko delo. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
29. Padavic, Irene in Reskin, Barbara F. (2002): Women and men at work. Thousand Oaks (CA), London, New Delhi: Pine Forge: Sage.
30. Phillips, Paul Arthur in Phillips, Erin (1983): Women and work: Inequality in the labour market. Toronto: James Lorimer & company.
31. Rees, Teresa L. (1992): Women and the labour market. London, New York: Routledge.
32. Statistični letopis Republike Slovenije 2005. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije (2006).
33. Statistični portret Slovenije v EU. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije (2005).
34. Strojani, Tatjana (2005): Protidiskriminacijska zakonodaja in njeno izvajanje v Sloveniji. V Dean Zagorac (ur.): Enakost in diskriminacija: sodobni izzivi za pravosodje, 99-129. Ljubljana: Mirovni inštitut.
35. Trg dela št. 7. Statistične informacije št. 52. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije (20.3.2006).
36. Trg dela št. 27. Statistične informacije št. 255. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije (14.10.2003).
37. Trg dela št. 31. Statistične informacije št. 328. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije (12.11.2004).
38. Vlada RS, Urad za enake možnosti (2003): Zagovornica enakih možnosti žensk in moških. Zloženka. Ljubljana: Biro M.
39. Vlada RS, Urad za enake možnosti (2005a): NE diskriminacija. Zloženka. Ljubljana: R-TISK.
40. Vlada RS, Urad za enake možnosti (2005b): Zagovornica načela enakosti. Zloženka. Ljubljana: R-TISK.
41. Varuh človekovih pravic (2005): Letno poročilo 2004. Deseto redno letno poročilo. Ljubljana, RS Varuh človekovih pravic.

42. Žagar, Tina (2005): Ekonomski vidiki spolne diskriminacije na trgu dela. Diplomsko delo. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.

## INTERNETNI VIRI

1. Dnevnik.si (22.3.2006): Vudrag ni več direktor Zavoda za zdravstveno varstvo. Ljubljana. Dostopno na <http://www.dnevnik.si/clanekb.asp?id=171526> (25.5.2006).
2. Eurostat news release (6.3.2006): 8 March 2006: International women`s day. A statistical view of the life of women and men in the EU25. Dostopno na [http://epp.eurostat.cec.eu.int/pls/portal/docs/PAGE/PGP\\_PRD\\_CAT\\_PREREL/PGE\\_CAT\\_P-REREL\\_YEAR\\_2006/PGE\\_CAT\\_PREREL\\_YEAR\\_2006\\_MONTH\\_03/3-06032006-EN-BP1.PDF](http://epp.eurostat.cec.eu.int/pls/portal/docs/PAGE/PGP_PRD_CAT_PREREL/PGE_CAT_P-REREL_YEAR_2006/PGE_CAT_PREREL_YEAR_2006_MONTH_03/3-06032006-EN-BP1.PDF) (20.3.2006).
3. Evropska komisija (2006): Letno poročilo v zvezi z enakostjo med ženskami in moškimi v Evropski uniji v letu 2005. Dostopno na [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/gender\\_equality/docs/com\\_2006\\_71\\_sl.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/gender_equality/docs/com_2006_71_sl.pdf) (20.3.2006).
4. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, Inšpektorat Republike Slovenije za delo (26.4.2005): Poročilo o delu za leto 2004. Dostopno na <http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Splosno/porocilo2004.pdf> (2.5.2006).
5. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, Inšpektorat Republike Slovenije za delo: Nadzor na področju delovnih razmerij. Dostopno na <http://www.id.gov.si/index.php?id=6154> (2.3.2006).
6. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, Inšpektorat Republike Slovenije za delo: Pogosta vprašanja in odgovori. Delovna razmerja. Prepoved diskriminacije. Dostopno na <http://www.id.gov.si/index.php?id=5622> (2.3.2006).
7. Mirovni inštitut (junij 2005): Priročnik za nevladne organizacije v boju proti diskriminaciji. Dostopno na [http://www.mirovni-institut.si/slo\\_html/publikacije/Prirocnik\\_NVO.pdf](http://www.mirovni-institut.si/slo_html/publikacije/Prirocnik_NVO.pdf) (29.5.2006).
8. Poročilo o doseganju ciljev za novo tisočletje. Doseganje enakopravnosti med spoloma in opolnomočenje žensk. Dostopno na [http://mdgr.undp.sk/DOCUMENTS/MDG\\_Slovenia\\_SLO\\_4.pdf](http://mdgr.undp.sk/DOCUMENTS/MDG_Slovenia_SLO_4.pdf) (15.3.2006).
9. Republika Slovenija, Ministrstvo za notranje zadeve, Policija: Prijava kaznivega dejanja policiji. Dostopno na <http://www.policija.si/si/ijz/postopek6.html> (5.5.2006).

10. Salecl, Tanja: Kaj je spolno nadlegovanje? Dostopno na [http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/Neudelezeni\\_-\\_prosojnice\\_Tanja\\_\\_\\_Tatjana.ppt](http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/Neudelezeni_-_prosojnice_Tanja___Tatjana.ppt) (5.4.2006).
11. Sodna praksa: VDS02089. Dostopno na [http://www.sodnapraksa.si/default.asp?k=doc\\_content&baza=VDSS&oid=44&highlight=1760%2F2003](http://www.sodnapraksa.si/default.asp?k=doc_content&baza=VDSS&oid=44&highlight=1760%2F2003) (3.5.2006).
12. Sodna praksa: VDS02627. Dostopno na: [http://www.sodnapraksa.si/default.asp?k=doc\\_content&baza=VDSS&oid=470&highlight=575%2F2004](http://www.sodnapraksa.si/default.asp?k=doc_content&baza=VDSS&oid=470&highlight=575%2F2004) (3.5.2006).
13. Statistični urad Republike Slovenije (12.12.2003): Povprečne mesečne bruto plače po stopnji strokovne usposobljenosti in spolu, Slovenija, 2002 (predhodni podatki) (Prva objava). Trg dela. Dostopno na [http://www.stat.si/novice\\_poglej.asp?ID=112](http://www.stat.si/novice_poglej.asp?ID=112) (17.4.2006).
14. Statistični urad Republike Slovenije (29.12.2005): Trg dela. Prva statistična objava št. 296. Dostopno na <http://www.stat.si/doc/07-PO-113-0501.doc> (18.4.2006).
15. Statistični urad Republike Slovenije (3.2.2006): Strukturna statistika plač po poklicu, 2003 (Prva objava). Začasni podatki. Trg dela. Dostopno na [http://www.stat.si/novice\\_poglej.asp?ID=926](http://www.stat.si/novice_poglej.asp?ID=926) (17.4.2006).
16. Statistični urad Republike Slovenije (7.3.2006): Ob dnevu žena. Dostopno na [http://www.stat.si/novice\\_poglej.asp?ID=980](http://www.stat.si/novice_poglej.asp?ID=980) (17.4.2006).
17. Varuh človekovih pravic (2004): Kako zavarovati svoje pravice. Varuh. Št. 3, september 2004. Dostopno na [http://www.varuh-rs.si/fileadmin/user\\_upload/pdf/bilten/bilten2004\\_3.pdf](http://www.varuh-rs.si/fileadmin/user_upload/pdf/bilten/bilten2004_3.pdf) (18.1.2006).
18. Varuh človekovih pravic: Kaj je pobuda? Dostopno na <http://www.varuh-rs.si/index.php?id=65#803> (5.2.2006).
19. Varuh človekovih pravic: Kaj lahko varuh stori za vas? Dostopno na <http://www.varuh-rs.si/index.php?id=63> (5.2.2006).
20. Varuh človekovih pravic: Katalog informacij javnega značaja. Dostopno na [http://www.varuh-rs.si/index.php?id=914#postopek\\_obravnavne\\_pobude](http://www.varuh-rs.si/index.php?id=914#postopek_obravnavne_pobude) (5.2.2006).
21. Varuh človekovih pravic: Pogosto zastavljena vprašanja&odgovori. Dostopno na <http://www.varuh-rs.si/index.php?id=8> (18.1.2006).
22. Vlada RS, Urad za enake možnosti (2004): STOP. Spolno nadlegovanje na delovnem mestu. Dostopno na

- [http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/Zlozenka\\_2004.pdf](http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/Zlozenka_2004.pdf)  
(10.5.2006).
23. Vlada RS, Urad za enake možnosti (februar 2005): Analiza stanja, Podlaga za resolucijo o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških. Dostopno na [http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/NPZEMZM\\_analiza\\_stanja.pdf](http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/NPZEMZM_analiza_stanja.pdf) (22.1.2006).
24. Vlada RS, Urad za enake možnosti (18.3.2005): Poročilo o delu zagovornice enakih možnosti žensk in moških za leto 2004. Dostopno na [http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/zagovornica\\_porocilo2004.pdf](http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/zagovornica_porocilo2004.pdf) (30.4.2006).
25. Vlada RS, Urad za enake možnosti (9.8.2005): Akcija ozaveščanja delodajalk in delodajalcev o določilih Zakona o delovnih razmerjih, ki se nanašajo na enako obravnavo žensk in moških. Dostopno na [http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/TD\\_\\_Analiza\\_oglasov.doc](http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/TD__Analiza_oglasov.doc) (22.1.2006).
26. Vlada RS, Urad za enake možnosti (1.9.2005): Raziskava Starši med delom in družino. Zaključno poročilo. Dostopno na [http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/ocetovstvo\\_raz\\_por\\_starsevstvo.pdf](http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/ocetovstvo_raz_por_starsevstvo.pdf) (26.4.2006).
27. Vlada RS, Urad za enake možnosti (22.3.2006): Poročilo o delu zagovornice enakih možnosti žensk in moških ter zagovornice načela enakosti za leto 2005. Dostopno na [http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/zagovornica\\_porocilo2005.pdf](http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/zagovornica_porocilo2005.pdf) (30.4.2006).
28. Vlada RS, Urad za enake možnosti (april 2006): Periodični načrt za izvajanje Nacionalnega programa za enake možnosti žensk in moških, za obdobje 2006-2007. Dostopno na [http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/PN\\_NPZEMZM.pdf](http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/PN_NPZEMZM.pdf) (5.5.2006).
29. Vlada RS, Urad za enake možnosti: Integracija načela enakosti spolov. Dostopno na <http://www.uem.gov.si/index.php?id=1081> (22.2.2006).
30. Vlada RS, Urad za enake možnosti: Moje pravice. Enaka obravnava žensk in moških v Zakonu o delovnih razmerjih. Dostopno na [http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/Moje\\_pravice\\_\\_2004.pdf](http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/Moje_pravice__2004.pdf) (22.2.2006).

31. Vlada RS, Urad za enake možnosti : Ocena in razlogi za sprejem zakona o enakih možnostih žensk in moških. Dostopno na [http://www.uem-rs.si/slo/zakon\\_em.html](http://www.uem-rs.si/slo/zakon_em.html) (22.1.2006).
32. Vlada RS, Urad za enake možnosti: O Uradu za enake možnosti. Dostopno na <http://www.uem.gov.si/index.php?id=860> (22.2.2006).
33. Vlada RS, Urad za enake možnosti: Svet Vlade RS za uresničevanje načela enakega obravnavanja. Dostopno na <http://www.uem.gov.si/index.php?id=988> (30.3.2006).
34. Vlada RS, Urad za enake možnosti: Trg dela in zaposlovanje. Dostopno na <http://www.uem.gov.si/index.php?id=859> (23.2.2006).
35. Vlada RS, Urad za enake možnosti: Zagovorništvo. Zagovornica enakih možnosti žensk in moških ter zagovornica načela enakosti. Dostopno na <http://www.uem.gov.si/index.php?id=926> (23.2.2006).
36. 24ur.com (7.5.2004): V veljavi protidiskriminacijski zakon. Dostopno na [http://24ur.com/bin/article.php?article\\_id=2040006](http://24ur.com/bin/article.php?article_id=2040006) (24.1.2006).
37. 24ur.com (7.3.2006): Roka mu je ušla na prsi. Dostopno na [http://24ur.com/bin/article.php?article\\_id=3070488](http://24ur.com/bin/article.php?article_id=3070488) (25.5.2006).
38. 24ur.com (8.3.2006): Bo pohotnež razrešen? Dostopno na [http://24ur.com/bin/article.php?article\\_id=3070553](http://24ur.com/bin/article.php?article_id=3070553) (25.5.2006).

## **PRAVNI VIRI**

1. Kazenski zakonik (KZ-UPB1) (uradno prečiščeno besedilo), Ur.l.RS, št. 95/2004.
2. Resolucija o Nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških, 2005 - 2013, Ur.l.RS, št. 100/2005.
3. Ustava RS, Ur.l.RS, št. 42/1997, št. 66/2000, št. 24/2003, št. 69/2004.
4. Zakon o delovnih razmerjih, Ur.l.RS, št.42/2002.
5. Zakon o enakih možnostih žensk in moških, Ur.l.RS, št.59/2002.
6. Zakon o javnih uslužbencih (uradno prečiščeno besedilo) (ZJU-UPB2), Ur.l.RS, št.32/2006.
7. Zakon o kazenskem postopku (ZKP-UPB3) (uradno prečiščeno besedilo), Ur.l.RS, št. 8/2006.
8. Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP-UPB1) (uradno prečiščeno besedilo), Ur.l.RS, št.110/2003, št. 47/2006.
9. Zakon o uresničevanju načelu enakega obravnavanja, Ur. l. RS, št. 50/2004.



10. Zakon o varuhu človekovih pravic, Ur. l. RS, št. 71/1993, popr. 15/1994.