

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Aleksandra Tolić

Zaposlovanje žensk v javnem sektorju

Diplomsko delo

Ljubljana, 2016

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Aleksandra Tolić

Mentorica:izr. prof. dr.Irena Bačlija Brajnik

Zaposlovanje žensk v javnem sektorju

Diplomsko delo

Ljubljana, 2016

Zaposlovanje žensk v javnem sektorju

Diplomsko delo želi prikazati stanje neenakosti spolov na trgu dela s posebnim poudarkom na javnem sektorju. V času napredka na vseh področjih človekovega življenja postaja človek vedno bolj dragocen resurs podjetij. Ker ženske predstavljajo več kot polovico delovne populacije, bi lahko sklepali, da bi morale predstavljati tudi polovico talenta v podjetjih. Vendar dostopni statistični podatki kažejo, da temu ni tako, kadar gledamo zasebni sektor. Je pa drugače z javnim sektorjem, ki je precej feminiziran, saj vanj spadajo precej veliki sistemi, kot je javno zdravstvo ter javno šolstvo, kjer se že tradicionalno bolj zaposlujejo ženske kot moški. Raziskovalno vprašanje naloge je, ali je zaposlovanje žensk ter njihovo napredovanje v javnem sektorju transparentno ter enakopravno z moškimi. Uslužbenci javnega sektorja so zavezani zakonu o javnih uslužbencih, ki ureja vse od zaposlovanja v javnem sektorju, preko dolžnosti in pravic javnih uslužbencev pa do prekinitve zaposlitve. Glede na zakonsko urejeno delovanje javnega sektorja bi lahko sklepali, da v njem prihaja do manjših deležev diskriminacije žensk kot pa v zasebnem sektorju.

Ključne besede: ženske, spol, zaposlitev, diskriminacija

Women`s employment in public sector

The intention of this study is to show status of gender inequalities on the job market with special focus on public sector. During the time of progress in all areas of human life, people are becoming increasingly valuable resources for companies. Since women constitute half of the working population, it is reasonable to assume they would represent half of the talent in companies. Public sector in its nature is most feminized because part of public sectors are also public health systems and public schools. These are systems where historically were more dominated by women. Research question of this study is focused on transparency and equality of women employment and advancement in public sector. Employees of public sector are bound by law of public officials, which coordinates everything connected to work in public sector; from employment to responsibilities to contract termination. Considering existing legislative in regards of public sector, one could assume that discrimination of women is less occurring than it is in other areas of the job market.

Key words: women, sex, employment, discrimination.

KAZALO

1	UVOD	7
1.1	OPREDELITEV PODROČJA, KI JE PREDMET NALOGE	9
1.2	STRUKTURA NALOGE.....	10
2	(NE)ENAKOST SPOLOV NA TRGU DELA	12
3	DISKRIMINACIJA	13
3.1	DISKRIMINACIJA PRI ZAPOSLOVANJU	14
3.2	SPOLNA SEGREGACIJA NA TRGU DELA	16
3.3	POZITIVNA DISKRIMINACIJA OZIROMA POZITIVNI UKREPI.....	21
4.1	PRAVNE IN POLITIČNE ZAVEZE	22
6	ZAPOSLOVANJE JAVNIH USLUŽBENCEV	26
6.1	JAVNI USLUŽBENCI IN KADROVANJE.....	27
6.2	NAZIVI, POLOŽAJI IN PLAČNI RAZREDI.....	28
6.3	NAČELA SISTEMA JAVNIH USLUŽBENCEV	29
7	POLOŽAJ ŽENSK NA TRGU DELA	29
7.1	FORMALNA IN DEJANSKA ENAKOPRAVNOST.....	30
7.2	NEENAKOST PRI PLAČILU	35
8	IZOBRAŽEVANJE IN USPOSABLJANJE ŽENSK	37
8.1	ZGODOVINA IZOBRAŽEVANJA.....	38
8.2	POMEMBNOST IZOBRAZBE TER POKLICNA MOBILNOST	39
8.3	NEFORMALNO IZOBRAŽEVANJE.....	40
9	PODJETJA IN ORGANIZACIJSKA POLITIKA	41
10	NAPREDOVANJE IN DEJAVNIKI NAPREDOVANJA	42
10.1	DEFINICIJA NAPREDOVANJA TER POLOŽAJEV.....	42
10.2	(NE)NAKLONJENOST ORGANIZACIJSKE KULTURE PODJETJA K NAPREDOVANJU ŽENSK	43
10.3	OVIRE PRI NAPREDOVANJU – “STEKLENA ARHITEKTURA”	44
11	EMPIRIČNI DEL	47
11.1	VZOREC IN VPRAŠALNIK.....	47
11.2	METODOLOŠKE OMEJITVE RAZISKAVE	47
11.3	REZULTATI IN ANALIZA.....	48
12	ZAKLJUČEK IN SKLEP	57

13 LITERATURA 60

KAZALO TABEL

Tabela 3.1: Razgovor za delo – Zastavljena vprašanja po spolu	15
Tabela 3.2: Diplomanti visokega in visokošolskega študija po spolu in vrsti študija	17
Tabela 3.3: Delovno aktivni prebivalci po dejavnosti in spolu	18
Tabela 3.4: Povprečni mesečni bruto dohodek po spolu in dejavnosti.....	19
Tabela 3.5: Povprečni mesečni bruto dohodek po spolu, dejavnosti in izobrazbi	20
Tabela 7.1: Izobrazba po spolu, celotno prebivalstvo.....	31
Tabela 7.2: Izobrazba po spolu in sektorju na trgu dela	32
Tabela 7.3: Zaposlitev po spolu in sektorju na trgu dela	33
Tabela 7.4: Zaposlenost po spolu v javnem sektorju, delež po spolu.....	33
Tabela 7.5: Zaposlenost po spolu v javnem sektorju, razlika med letoma 2005 in 2015	34
Tabela 7.6: Zaposlenost po spolu in izobrazbi v javnem sektorju, 2005 in 2015.....	34
Tabela 7.7: Razlika med povprečnimi mesečnimi bruto plačami po spolu in večjih poklicnih skupinah	36
Tabela 11.1: Anketiranci po spolu in sektorju zaposlitve.....	48
Tabela 11.2: Anketiranci po spolu in starosti	48
Tabela 11.3: Anketiranci po spolu in zakonskem statusu.....	49
Tabela 11.4.: Anketiranci po spolu, izobrazbi in sektorju dela	49
Tabela 11.5: Delež horizontalnega in vertikalnega napredovanja, delitev po spolu, javni sektor	51
Tabela 11.6: Hitrost napredovanja po prvi zaposlitvi – delitev po spolu, javni sektor.....	53
Tabela 11.7: Odgovori na stereotipe – delitev po spolu, javni sektor.....	56

KAZALO GRAFOV

Graf 7.1: Mladi 25–29 let s terciarno izobrazbo.....	31
Graf 7.2: Delovno aktivno prebivalstvo po letih in spolu.....	32
Graf 7.3: Najpogostejše akademske kariere po spolu (2007 in 2012).....	37
Graf 8.1: Število študentov po spolu in področju izobraževanja, 2014/15.....	39
Graf 8.2: Ženske in moški, odseljeni v tujino, Slovenija.....	40
Graf 11.1: Vertikalno in horizontalno napredovanje po pogostosti napredovanja	50
Graf 11.2: Vertikalno in horizontalno napredovanje po pogostosti napredovanja – delitev po spolu.....	51
Graf 11.3.: Hitrost napredovanja po prvi zaposlitvi	52
Graf 11.4: Hitrost napredovanja po prvi zaposlitvi – delitev po spolu.....	53
Graf 11.5: Odgovori na stereotipe	54
Graf 11.6: Odgovori na stereotipe – delitev po spolu.....	55

KAZALO SLIK

Slika 7.1: Izobrazba po letih in spolu. Zgodovinski presek.....	31
---	----

1 UVOD

Ženske so vstopale na trg plačane delovne sile od leta 1900 dalje. V stoletju, v katerem je bilo veliko gospodarskih premikov ter prav tako veliko dosežkov na raznih drugih področjih, kot je znanost, tehnologija, zdravstvo, pismenost, če naštejemo le par tistih, ki so najbolj opazne. Pa vendar verjetno noben dosežek ni bil tako dramatičen in prodoren, kot je bilo postopno pridobivanje človeških pravic za ženske (Fetherolf Loutfi 2001, 3). Kljub vsemu napredku pa veliko avtorjev (Antić Gaber 2007; Kanjuo Mrčela 2000; Linehan 2000; Slana 2010) ugotavlja, da ženske še niso dosegle enakopravnosti z moškimi, še posebej na trgu delovne sile. Slana ugotavlja, da je v časih krize konkurenca med iskalci zaposlitve zelo visoka, tako da se pri izboru pravih kandidatov upoštevajo še drugi, dodatni kriteriji, ki lahko moškega iskalca zaposlitve že v izhodišču postavijo v boljši položaj v primerjavi z žensko kandidatko (prirejeno po Slana 2010, 81). Nadalje pa Hodžičeva ugotavlja, da so ženske v poklicni sferi primorane premagati veliko ovir na poti napredovanja. Omenja tudi, da literatura, ki obravnava položaj žensk na visokih pozicijah, opozarja na to, da se ženske soočajo z drugačnimi ovirami kot moški (Hodžić 2013, 329). Prepreke, s katerimi se ženske soočajo na poti proti vrhu, so si v večini držav podobne. Ponavadi gre za kulturne, izobraževalne, zakonske in podjetniške ovire (prirejeno po Linehan 2001, 45).

Avtorji Študije o diskriminaciji na trgu dela, ki jo je naročil Urad za enake možnosti RS, ugotavljajo, da je za trg dela v Sloveniji diskriminacija karakterističen pojav. Prav tako ugotavljajo štiri področja, kjer se diskriminacija najintenzivneje pojavlja. Ta področja so: diskriminacija glede starosti posameznika, diskriminacija glede na etnično pripadnosti, diskriminacija na podlagi zdravstvenih omejitev (tako duševnih kot telesnih) in nenazadnje diskriminacija po spolu (Dolenc 2011,7).

Zadnji dostopni statistični podatki za Slovenijo pa nam pomagajo ugotoviti sledeče: višjo izobraženost žensk, skoraj 50-odstotno udeleženo delovno aktivnega prebivalstva, povečevanje prisotnosti v tradicionalno moških poklicih, manjšo prisotnost žensk na vodilnih mestih s trendom povečanja, razlike v bruto dohodkih (v povprečju je ženski dohodek manjši za 5 odstotkov), višjo registrirano brezposelnost med ženskami ter večjo izpostavljenost tveganju

revščine v primerjavi z moškimi (SURS 2016). Vsi ti podatki kažejo, da še nismo dosegli enakosti med spoloma, ki je tako zelo potrebna za uravnotežen napredek vsake družbe.

Enakost med spoloma naj bi bilo eno izmed temeljnih načel demokracije, ki ga države zapisujejo v svojih ustavah. Obstaja tudi vrsta mednarodnih sporazumov, ki so postavljeni zato, da se zaščitijo pravice žensk. Prav takšni dokumenti so pripomogli izboljšavam v zadnjih 50-ih letih, saj ne da samo zakonsko omogočajo več pravic ženskam, kot so jih imele prej, ampak tudi osveščajo javnost o problemu diskriminacije na različnih področjih. Tudi v Sloveniji je vse več žensk prisotnih na trgu delovne sile, vse več je bolje izobraženih ter strokovno usposobljenih, vse manjša je dohodkovna neenakost, a kljub temu jih je še vedno premalo na vodilnih položajih, še vedno delujejo več v sferi nižjega in srednjega managementa, kajti ena vloga ženske se ni spremenila in to je, da ženske še vedno ostajajo primarne skrbnice družine. Podobno ugotavljajo tudi Vertot in ostali, saj trdijo, da navkljub povprečno višji izobraženosti žensk, ženske težje najdejo zaposlitev, se redkeje odločajo za samostojno podjetništvo, praviloma zasedajo nižja delovna mesta in imajo velikokrat manjše karijerne možnosti ter so slabše plačane od moških (Vertot in ostali 2009). Enakost med spoloma na trgu delovne sile v RS opredeljuje Zakon o delovnih razmerjih, in sicer v členu 6, ki se nanaša na prepoved diskriminacije in povračilnih ukrepov. V tem členu je med drugim zapisano, da je delodajalec obvezan kandidatu pri zaposlovanju ali pa v času trajanja zaposlitve kot tudi v času prekinitve pogodbe, zagotoviti enako obravnavo ne glede na narodnost, raso ali etnično poreklo, nacionalno in socialno poreklo ter med drugim tudi spol (ZDR, 6. čl.).

To je opis splošnega stanja na trgu delovne sile v RS, vendar me bo v diplomski nalogi zanimalo stanje v javnem sektorju, kjer je sistem zaposlovanja strogo formaliziran, še posebej kar se tiče določb javnega natečaja, s katerim se skuša zagotoviti objektivnost izbire kandidatov (Maršič 2015, 1–2). Položaj javnih uslužbencev na trgu delovne sile popolnoma urejata dva zakona, in sicer Zakon o javnih uslužbencih in Zakon o delovnih razmerjih (prav tam).

Način zaposlovanja javnih uslužbencev je omenjen tudi v ustavi RS, in sicer v členu 122, ki predpisuje, da je zaposlitev v javnem sektorju možna samo na temelju javnega natečaja (ali javnega razpisa), razen v posebnih primerih, ki jih opredeljuje zakon (Ustava RS, 122. čl.).

Namen javnega natečaja je, določitev pogojev za zaposlitev, kjer se skozi poseben postopek med zainteresiranimi kandidati izbere najprimernejšega (Haček 2001, 78).

Težko je govoriti o popolnoma objektivni izbiri, saj se na javne natečaje prijavi veliko število kandidatov, od katerih jih razmeroma veliko v celoti izpolnjuje razpisne pogoje, a kljub vsemu tak način zaposlovanja daje enake možnosti oziroma enako dostopnost zaposlitve vsem prijavljenim kandidatom (prav tam).

1.1 Opredelitev področja, ki je predmet naloge

Položaj žensk na trgu dela je široko obravnavana tema in kot ugotavlja več avtorjev (Antić Gaber 2011; Kanjuo Mrčela 1996; Linehan 2000; Prevodnik 2004), pomembnejše in bolj odgovorno je delovno mesto, manjkrat ga zaseda ženska. Ne samo, da se ženske soočajo z diskriminacijo pri napredovanju na višja delovna mesta, prav tako se soočajo z diskriminacijsko politiko zaposlovanja, kar pripomore tudi k umetni delitvi poklicev na moške in ženske ter s tem posredno tudi na potek kariere enih in drugih.

Predmet diplomske naloge je obravnava problematike napredovanja žensk na najvišja vodilna mesta v javnem sektorju. Osredotočila se bom na položaj žensk na trgu dela, s posebnim poudarkom na ovire žensk pri zaposlovanju, izobraževanju ter planiranju in ustvarjanju kariere.

Najvišja vodilna mesta v javnem sektorju so opredeljena kot mesta, ki jih zasedajo uslužbenci, ki niso voljeni na to funkcijo, temveč so napredovali do tam. Specifičnost ter pojmovna opredelitev najvišjih vodilnih mest bo tudi opredeljena znotraj naloge. Opredelitev pojma javni uslužbenec se v diplomski nalogi nanaša na javne uslužbence, ki so na položaj prišli preko javnega natečaja. Znotraj naloge bomo le na kratko omenili funkcionarje, vendar za njih ne bo poglobljene analize.

Namen diplomske naloge je predstaviti trenutno stanje razlike spolov na trgu dela ter opisati in razčleniti zakonske uredbe EU in RS, ki določajo enakosti med spoloma predvsem v sistemu zaposlovanja ter napredovanja javnih uslužbencev. Nadalje je namen analizirati različne vrste dejavnikov, ki vplivajo na izbiro izobraževalne poti, na zaposlovanje ter na napredovanje žensk na najvišja delovna mesta znotraj javnega sektorja. Cilj diplomske naloge je identificirati ključne načine diskriminacije žensk ter identificirati implikacije diskriminatornih vedenj na področja izobraževanja, zaposlovanja in predvsem napredovanja v javnem sektorju. Prav tako bo cilj

ugotoviti, kateri so najpogostejši oviralni dejavniki s katerimi se soočajo ženske na trgu delovne sile, predvsem kadar gradijo karierno pot.

Raziskovalno vprašanje, ki ga bom v nalogi obravnavala tudi s pomočjo opravljene lastne ankete, je sestavljeno iz več hipotez:

1. Čas od prve zaposlitve do prvega napredovanja v javnem sektorju je krajši za moške kot za ženske.
2. Ženske v javnem sektorju večkrat napredujejo horizontalno in manjkrat vertikalno, medtem ko za moške velja ravno obratno.
3. Kljub zakonom, ki urejajo zaposlovanje in napredovanje javnih uslužbencev pa le-to ni transparentno in enakopravno za moške in ženske.

Metode dela:

- metoda deskripcije – opisovanje dejstev, procesov ter pojmov;
- metoda kompilacije – povzemanje stališč ter dognanj drugih avtorjev;
- statistična metoda – obdelovanje dostopnih podatkov, analiziranje opravljene ankete.

Pri tem si bom pomagala s pregledom dosedanjih raziskav o položaju žensk na trgu dela ter z dostopno literaturo. Uporabljena literatura je večinoma slovenska, nekaj je tudi tuje literature; prav tako pa sem uporabila elektronske vire, kot so članki in raziskave Statističnega urada Slovenije.

Prva omejitev je nedostopnost primerjalnih podatkov o diskriminatorskih dejavnikih v javnem sektorju. Druga omejitev je skromno število empiričnih raziskav o napredovanjih žensk ter o razlikah po spolu. Zadnja omejitev je anketa, ki sem jo opravila med zaposlenimi v javnem in zasebnem sektorju – omejitev je majhen vzorec od 150 anketiranih.

1.2 Struktura naloge

Vsebinsko je naloga razdeljena na več sklopov, ki se med seboj povezujejo v celoto.

V prvem delu naloge je uvod, ki predstavlja raziskovalno področje, namen in cilj naloge, hipoteze ter raziskovalne metode.

Drugi del naloge je namenjen opredelitvi teoretičnih pojmov kot je diskriminacija ter pojasnjevanju pravne podlage v RS, ki naj bi zagotavljala enakost spolov. V tretjem delu naloge opisujem javni sektor ter sistem javnih uslužbencev, nakar v četrtem delu opisujem dejansko stanje žensk na trgu dela ter stanje glede izobraževanja obeh spolov in napredovanja žensk. Zadnji del naloge je namenjen analizi ankete in sklepu.

2 (NE)ENAKOST SPOLOV NA TRGU DELA

Do neenakosti spolov prihaja zato, ker je družba ženskam pripisala določene družbene vloge. Ena izmed teh vlog je tudi vloga matere in ženske ravno zaradi družbenih pričakovanj o vlogi matere več časa usmerijo na družino in skrb za dom ter so zato velikokrat prikrajšane za uspeh v karieri (MDDSZ 2016).

Neenakost spolov na različnih področjih je neizpodbitno dejstvo, ki ga priznavajo različne organizacije, kot je na primer Evropska komisija. Čeprav se je družbeni status žensk skozi leta spreminjal, največkrat zaradi njihovih samih aktivnosti, pa so tudi države in EU pripomogle k izboljšanju položaja žensk. Neenakost na trgu dela je eno izmed področij, kjer države in posamezniki priznavajo, da še nismo dosegli enakopravnosti. Ravno zato je Evropska komisija leta 2010 pripravila listino, ki naj bi pomagala k večji enakosti spolov na različnih področjih. Izbrali so si pet ključnih področij delovanja, vezanih za trg dela:

- enakost spolov na trgu dela,
- enako plačilo za enako delo in delo enake vrednosti,
- enakost spolov na vodstvenih položajih,
- dostojanstvo, integriteta in odprava nasilja na podlagi spola ter
- enakost spolov prek meja EU (Siol 2010).

Obravnavanje neenakosti na trgu dela je še posebej zanimiva tematika, saj vpliva na ostala pomembna področja kot sta na primer brezposelnost žensk ter večje tveganje revščine za ženske. Da bi lahko dosegli enakost spolov, bi najprej morali doseči sprejemanje različnosti med ženskami in moškimi, enako vrednotenje naših vlog ter nam pripisovati enake norme in pričakovanja ne glede na spol (MDDSZ 2016).

Nesprejemanje različnosti med spoloma pa vodi v različne oblike diskriminacije, ki po navadi temeljijo na družbeno sprejetih in vkoreninjenih spolnih stereotipih.

3 DISKRIMINACIJA

Po Cerarju je **diskriminacija** sama po sebi nevtralen pojem, ki označuje razliko med več subjekti ali objekti in ni nujno, da v osnovi predstavlja nekaj slabega. Skozi zgodovino se je oblikoval pojem diskriminacije kot negativen zaradi načina, kako smo ga ljudje uporabljali, saj je bil uporabljen kot vrednotenje: dobro nasproti slabem. Zato danes diskriminacijo obravnavamo skoraj izključno kot negativen pojem. Pojem, ki označuje nepravilno, neutemeljeno ipd. razlikovanje, lahko tudi po spolu (Cerar 2005, 21–23). Kuhar ugotavlja, da beseda diskriminacija izvira iz latinščine, in sicer iz besede “discriminare”, kar je pomenilo “medsebojno ločevanje”. V izvornem pomenu je beseda pomenila ločevanje med drugačnimi opcijami, v sodobnem času pa pomeni neprimerno ločevanje oziroma nedopustno razlikovanje (Kuhar 2009, 13). Čeprav je v teoriji in praksi diskriminacija negativno ovredotena pa Kuhar omenja tudi tako imenovano pozitivno diskriminacijo oz. pozitivne ukrepe, kjer izdvajanje določenemu posamezniku ali skupini prinese prednosti (prav tam). Poleg različnih vrst diskriminacije obstajajo tudi različne prakse diskriminacije, ki jih v kratkem delimo na posredno in neposredno diskriminacijo (Kogovšek in Petković v Kuhar 2009, 16). Kadar govorimo o neposredni diskriminaciji, mislimo na neposredno neenakopravno obravnavanje posameznih oseb ali skupin. Kadar pa govorimo o posredni diskriminaciji pa mislimo na uporabo navidez nevtralnih meril, ki rezultirajo v neenako obravnavanje posameznih oseb ali skupin (Kuhar 2009, 16–17).

Diskriminacija po spolu delno izvira iz vrste predsodkov o moških in ženskah, ki so zakoreninjeni v družbi. Eden najpogostejših in najdalgotrajnejših predsodkov, s katerimi so se soočale ženske v preteklih desetletjih, je da je zaposlitev žensk zunaj doma pojav moderne dobe. Da je ta pojav nekaj skoraj protinaravnega ter da razdira idilo, ki je naravna in sicer da žena ostaja doma ter skrbi za vzdušje sreče ter družinskega zadovoljstva (prirejeno po Cigale 1992, 37). V takih družinah naj bi bile naloge posameznikov razdeljene na moške in ženske. Moški je tisti, ki odhaja na delo zunaj doma, zato da prehrani družino, ženska pa je tista, ki ostaja doma in skrbi za otroke in dom (prav tam).

Zelo malo je pokazateljev, ki bi direktno nakazovali na obstoj diskriminacije. Po navadi se zato uporabljajo nadomestni pokazatelji, ki jih razvrščamo v štiri skupine, in ki nakazujejo:

- diskriminacijo pri vstopanju na trg dela,
- diskriminacijo, ki se odraža v strukturi brezposelnih,
- diskriminacijo pri nagrajevanju,
- diskriminacijo pri področju dela glede na spol (Seljak 2003, 107).

Že pri samem načrtovanju kariere so ženske soočene z drugimi oviralnimi dejavniki kot moški, saj so ženske primorane izbirati med različnimi življenjskimi slogi (Morrison in drugi v Linehan 2001, 104). Tako Collinson in Hearn ugotavljata, da je koncept kariere zasnovan kot izrazito moški, temelječ na ideji spolne drugačnosti in hierarhije, ki definira vodstvene položaje tako v poklicnih kot javnih strukturah kot prednostno pravico moškega delovanja (Antič Gaber 2007, 111). V večini primerov se ženske odločajo med gradnjo kariere in snovanjem družine. Velik del modernih poklicev je tak, da zelo otežuje, da bi ženske lahko imele družino in hkrati visoko pozicionirano kariero. Kljub temu pa si veliko žensk želi imeti oboje, kar potrjuje tudi raziskava iz leta 2001, ki jo je opravila Sylvia Ann Hewlett s sodelavci. Predmet te raziskave so bile ženske z visokimi kariernimi cilji. Rezultat raziskave so bile slednje ugotovitve za ženske na visokih ali višjih položajih:

- Praviloma so bile v večjem deležu brez otrok;
- imele so manjšo verjetnost, da se bodo poročile;
- še vedno so v večji meri prevzemale odgovornost za dom in družino;
- tudi po porodu se želijo vrniti na delovno mesto, čeprav se zavedajo dodatnih obremenitev (Hewlett v Pešut 2012, 16).

3.1 Diskriminacija pri zaposlovanju

Gibanje na trgu dela je odvisno od potreb po delu, na ponudbo dela pa vpliva, koliko je samo delo v proizvodnem procesu potrebno, saj to vpliva na količino potrebnega kapitala, povpraševanja in plačila. Realna zaposlenost pa je rezultat ponudbe in povpraševanja v teh okoliščinah (Svetlik in drugi 2002, 96). Vendar pa dejanska zaposlenost ni nujno tudi objektivna

zaposlenost oz. ni nujno, da so kandidati obeh spolov obravnavani enakovredno. Kot tudi ugotavljajo avtorji v publikaciji “Smo Slovenke na trgu delovne sile enakopravne”, zgolj pravna oz. sistemska ureditev ni dovolj za stvarno enakost spolov v javni in zasebni sferi. To se kaže tudi v slovenski družbi, kjer prakse in običaji dokazujejo, da še vedno obstaja neenako obravnavanje spolov, kljub pravni podlagi o enakosti (Habl 2002, 23). Z zakonom je predpisana enakopravna obravnava moških in žensk pri objavi prostega delovnega mesta. V Zakonu o delovnih razmerjih je zapisana prepoved diskriminacije po spolu pri objavah prostih delovnih mest. To pomeni, da delodajalec pri objavi prostega delovnega mesta ne bi smel navesti, da je delovno mesto namenjeno za en ali drugi spol, saj bi s tem kršil zakon (Belopavlovič v Slana 2010, 89). Da ne sledijo vsi delodajalci zakonu, so ugotovili tudi leta 2003 na Uradu za enake možnosti, pri analizi 93 oglasov za delo v različnih dnevnikih časopisih. Rezultat analize je pokazal 66,7 odstotno kršitev objavljenih oglasov. Kot ugotavlja Slana, do diskriminacije prihaja že v načinu, kako so oglasi objavljeni: kršitelji niso upoštevali zakona, da morajo oglasi biti spolno nevtralni oz. da morajo imeti oznako M/Ž, kar pomeni da k odzivu na delovno mesto vabijo oba spola. Nadalje Slana ugotavlja, da je razlogov za slabše možnosti zaposlovanja žensk veliko, med njimi pa predvsem izstopa dejstvo, da se bo mlada ženska prej ali slej odločila za materinstvo. V očeh delodajalca pa so nosečnice ter mame z majhnimi otroci, le dodaten strošek in težave, ki jih ne bi imel, v kolikor bi na isto delovno mesto zaposlil moškega. Taki predsodki so deloma razlogi za boljše zaposlitvene možnosti moških (Slana 2010, 96–97).

Urad RS za enake možnosti ter Zavod za zaposlovanje sta leta 2007 izvedla raziskavo, katere rezultat je pokazal, da je ženskam večkrat postavljeno neprimerno vprašanje na razgovorih za delo.

Tabela 3.1: Razgovor za delo – Zastavljena vprašanja po spolu

Vprašanja na razgovoru	Ženske	Moški
Ali ste poročeni ali samski?	86,1	13,9
Ali imate otroke?	88,2	11,8
Nameravate imeti otroke?	92,7	7,3
Ali ste noseči?	100	/
Koliko so stari vaši otroci?	90,7	9,3

Vir: Urad RS za enake možnosti(2007) ; Zavod za zaposlovanje (2007).

Torej je že začetna pozicija žensk in moških različna in neenakovredna.

3.2 Spolna segregacija na trgu dela

Spolna segregacija na trgu dela in še posebej v postopku zaposlovanja je ena izmed dolgotrajnih značilnosti zahodnih industrijskih in poindustrijskih družb. Spolna segregacija ni le pokazatelj spolne neenakosti, ampak je tudi proces, ki omogoča lažje produciranje in reproduciranje spolne neenakopravnosti (Černigoj Sadar v Svetlik in drugi 2002, 409).

Spolna segregacija na trgu dela izhaja iz spolne segregacije izobraževanja (Hazl 2002, 22). Tudi na tem področju so vidni premiki na bolje. K postopnemu spreminjanju tradicionalnih prepričanj o vlogah moških in žensk je pripomoglo tudi postopno uvajanje reform, ki so posledica sprejemanja in realizacije zakonov enakega obravnavanja spolov (Slana 2010, 82). Tako se danes lahko ženske izobrazijo za tradicionalno "moške" poklice in zasedajo temu primerna delovna mesta. Pa vendar razlika med spoloma ne izhaja samo iz različne stopnje izobrazbe, kot meni Slana: "Pomemben dejavnik, ki vpliva na razlike med spoloma, je različna stopnja izobrazbe tistih, ki vstopajo na trg delovne sile" (prav tam), ampak "se ženske in moški razlikujejo tudi po vrsti izobrazbe, področju dela in delu, ki ga opravljajo na trgu delovne sile" (prav tam).

Pregled diplomantov terciarnega izobraževanja po vrsti izobraževanja, ki so ga zaključili ter področju izobraževanja leta 2011 nam pokaže, da je odstotek žensk na določenih študijih precej večji od odstotka moških. Ženske prevladujejo na študijih izobraževanja (543 odstotkov več žensk), na študijih zdravstva in sociale, kjer je 281 odstotkov več žensk zaključilo študij, prav tako pa ženske prevladujejo na študijih družbenih ved, poslovnih ved in prava (143 odstotkov več žensk) ter na študijih umetnosti in humanistike (130 odstotkov več žensk).

Tabela 3.2: Diplomanti visokega in visokošolskega študija po spolu in vrsti študija

	2011		razlika
	Moški	Ženske	
Izobraževanje	192	1234	543%
Zdravstvo in sociala	331	1261	281%
Družbene vede, poslovne vede in pravo	2610	6335	143%
Umetnost in humanistika	437	1005	130%
Kmetijstvo in veterina	207	311	50%
Storitve	887	903	2%
Znanost, matematika in računalništvo	808	461	-43%
Tehnika, proizvodne in predelovalne tehnologije in gradbeništvo	2643	836	-68%

Vir: Statistični urad RS (2011).

Ko nato pogledamo delitev poklicev po spolu (sicer 3 leta kasneje, pa vendar dovolj nazorno, da pokaže delitev poklicev po spolu) lahko vidimo, da ženske prevladujejo v naslednjih poklicih: zdravstvo in socialno varstvo (skoraj 80 odstotkov vseh zaposlenih v zdravstvu je žensk), izobraževanje (skoraj 80 odstotkov vseh zaposlenih v izobraževanju je žensk), gostinstvo, kjer dela polovica več žensk kot moških, prav tako tudi v finančnih in zavarovalniških dejavnostih. Moški prevladujejo v naslednjih dejavnostih: rudarstvu, gradbeništvu, prometu in skladiščenju, oskrbi z vodo itd.

Tabela 3.3: Delovno aktivni prebivalci po dejavnosti in spolu

	Moški	Ženske
	N	100
Dejavnost gospodinjstev z zaposlenim hišnim osebjem, proizvodnja za lastno rabo	N	100
Zdravstvo in socialno varstvo	21,8	78,2
Izobraževanje	23,4	76,6
Gostinstvo	37,2	62,8
Finančne in zavarovalniške dejavnosti	37,7	62,3
Druge dejavnosti	38,6	61,4
Druge raznovrstne poslovne dejavnosti	46,7	53,3
Trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil	48,1	51,9
Strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti	49,1	50,9
Dejavnost javne uprave in obrambe, dejavnost obvezne socialne varnosti	49,6	50,4
Poslovanje z nepremičninami	50	50
Kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo	54,5	45,5
Kulturne, razvedrilne in rekreacijske dejavnosti	55,6	44,4
Informacijske in komunikacijske dejavnosti	65,4	34,6
Predelovalne dejavnosti	68,1	31,9
Oskrba z električno energijo	77,9	22,1
Oskrba z vodo, ravnanje z odplakami in odpadki, saniranje okolja	81,1	18,9
Promet in skladiščenje	83,7	16,3
Gradbeništvo	92,4	7,6
Rudarstvo	95,1	N

Vir: Statistični urad RS (2014).

Zanimiv izsledek, ki sem ga že omenila v delu o razlikah med plačami pa pravi, da so ravno na področjih, kjer je žensk zelo malo v primerjavi z moškimi, ženske v povprečju plačane več kot moški. Te dejavnosti so gradbeništvo, oskrba z vodo, ravnanje z odplakami in odpadki, saniranje okolja ter promet in skladiščenje.

Tabela 3.4: Povprečni mesečni bruto dohodek po spolu in dejavnosti

Povprečne mesečne bruto plače po: SKD DEJAVNOST, LETO, DOSEŽENA IZOBRAZBA , SPOL	2013	
	Moški	Ženske
F GRADBENIŠTVO	1224	1424
E OSKRBA Z VODO, RAVNANJE Z ODPLAKAMI IN ODPADKI, SANIRANJE OKOLJA	1461	1646
H PROMET IN SKLADIŠČENJE	1416	1589
L POSLOVANJE Z NEPREMIČNINAMI	1611	1583
S95 Popravila računalnikov in izdelkov za široko rabo	1185	1103
N DRUGE RAZNOVRSTNE POSLOVNE DEJAVNOSTI	1139	1052
SKD DEJAVNOST - SKUPAJ	1639	1551
O DEJAVNOST JAVNE UPRAVE IN OBRAMBE, DEJAVNOST OBVEZNE SOCIALNE VARNOSTI	1847	1759
I GOSTINSTVO	1195	1105
R KULTURNE, RAZVEDRILNE IN REKREACIJSKE DEJAVNOSTI	1774	1668
D OSKRBA Z ELEKTRIČNO ENERGIJO, PLINOM IN PARO	2342	2226
A KMETIJSTVO IN LOV, GOZDARSTVO, RIBIŠTVO	1339	1210
M STROKOVNE, ZNANSTVENE IN TEHNIČNE DEJAVNOSTI	1936	1775
G TRGOVINA, VZDRŽEVANJE IN POPRAVILA MOTORNIH VOZIL	1559	1351
C PREDELOVALNE DEJAVNOSTI	1546	1336
B RUDARSTVO	2091	1835
J INFORMACIJSKE IN KOMUNIKACIJSKE DEJAVNOSTI	2276	1993
P IZOBRAŽEVANJE	1990	1679
S DRUGE DEJAVNOSTI	1622	1297
S94 Dejavnost članskih organizacij	2194	1845
Q ZDRAVSTVO IN SOCIALNO VARSTVO	2217	1661
K FINANČNE IN ZAVAROVALNIŠKE DEJAVNOSTI	2696	2028

Vir: Statistični urad RS (2013).

Ko nadalje pogledamo te tri dejavnosti, opazimo sledeče: čeprav so v teh segmentih v povprečju ženske plačane več, so praviloma plačane več le tiste s srednješolsko izobrazbo, medtem ko so tiste s terciarno izobrazbo plačane manj od moških (sodelavcev).

Tabela 3.5: Povprečni mesečni bruto dohodek po spolu, dejavnosti in izobrazbi

	Vse skupaj			Osnovnošolska			Srednješolska			Višješolska,		
	M	Ž	razl	M	Ž	razl	M	Ž	razl	M	Ž	razl
E OSKRBA Z VODO, RAVNANJE Z ODPLAKAMI IN ODPADKI, SANIRANJE OKOLJA												
E36 Zbiranje, prečiščevanje in distribucija vode	1461	1646	185	1134	955	-179	1336	1325	-11	2589	2182	-407
E37 Ravnanje z odplakami	1511	1825	314	1115	982	-133	1354	1424	70	2459	2228	-231
E38 Zbiranje in odvoz odpadkov ter ravnanje z njimi, pridobivanje sekundarnih surovin	1452	1892	440	z	z		1327	1569	242	z	z	
E39 Saniranje okolja in drugo ravnanje z odpadki	1435	1546	111	1150	956	-194	1334	1292	-42	2809	2181	-628
F GRADBENIŠTVO	1236	1199	-37	z	z		1062	1030	-32	z	z	
F41 Gradnja stavb	1224	1424	200	995	922	-73	1170	1277	107	2289	1818	-471
F42 Gradnja inženjerskih objektov	1148	1400	252	912	850	-62	1083	1240	157	2268	1876	-392
F43 Specializirana gradbena dela	1359	1672	313	1100	966	-134	1260	1412	152	2606	1966	-640
H PROMET IN SKLADIŠČENJE	1204	1351	147	995	962	-33	1170	1255	85	2134	1701	-433
H49 Kopenski promet, cevovodni transport	1416	1589	173	1108	1034	-74	1295	1394	99	2641	2014	-627
H50 Vodni promet	1244	1425	181	1078	1030	-48	1202	1296	94	2147	1780	-367
H51 Zračni promet	2904	2244	-660	z	-		z	1832		3728	2612	-1116
H52 Skladiščenje in spremljajoče prometne dejavnosti	3558	2081	-1477	z	-		z	2011		4168	2125	-2043
H53 Poštna in kurirska dejavnost	1841	1597	-244	1117	987	-130	1631	1311	-320	3051	2157	-894
	1386	1678	292	z	1259		z	1534		2078	1992	-86

Vir: Statistični urad RS (2013).

Sodeč po zgoraj omenjenih statističnih podatkih lahko sklepamo, da so vidne tendence horizontalne in vertikalne poklicne segregacije.

Za horizontalno poklicno segregacijo velja praviloma sledeče:

- Da se na trgu dela pojavlja težnja zaposlovanja moških in žensk v različnih poklicih. To pomeni, da v nekaterih poklicih prevladuje ženska delovna sila, v drugih pa moška delovna sila.
- Da so ženske omejene na nižjo strukturo poklicev v primerjavi z moškimi.

Za vertikalno poklicno segregacijo pa velja praviloma naslednje:

- Da se na trgu dela pojavlja težnja zaposlovanja moških in žensk na različne položaje znotraj istega poklica oziroma poklicne skupine.
- a ženske zasedajo nižje položaje kot moški (Hazi 2002, 22).

3.3 Pozitivna diskriminacija oziroma pozitivni ukrepi

Pojem pozitivne diskriminacije sem razložila že v delu naloge, ki opisuje diskriminacijo. Dodala bi, da Flander omenja širši in ožji pojem pozitivne diskriminacije. V širšem smislu jo opredeli kot apliciranje posebnega pravnega položaja oziroma posebnih pravic, kar naj bi pripomoglo k preprečevanju manj ugodnega položaja in k ustvarjanju enakih možnosti specifičnih kategorij oseb na različnih področjih, med drugim tudi na področju izobraževanja, zaposlovanja in delovnih razmerij (Flander v Pišek 2010, 16). V ožjem smislu pa pozitivno diskriminacijo opredeljuje kot nekaj začasnega kot je prednostno pravno obravnavanje določenih kategorij posameznikov v uveljavljanju pravic, ki jim že pripadajo po zakonu kot vsem ostalim državljanom (povzeto po Flander 2004, 99). Primer pozitivne diskriminacije oziroma pozitivnih ukrepov je na primer uvajanje kvot za zaposlovanje invalidnih oseb in žensk. V slovenski zakonodaji je pozitiven ukrep, ki se nanaša na sodelovanje Romov oziroma Romkinj v občinskih svetih (Strojan v Košak 2009, 15).

V slovenskem zakonu lahko najdemo omenjene pozitivne ukrepe v ZEMŽM, v 4.odstavku 7.člena, kjer je zapisano, da se kot pozitivne ukrepe razume ukrepe, ki ob enakem izpolnjevanju predpisanih meril dajejo prednost tistim posameznikom, ki so do svojih pravic prikrajšani zaradi spola, vse dokler ni dosežena enaka zastopanost. Prav tako kot pozitivne ukrepe štejejo spodbujevalne ukrepe, ki pomagajo k odpravljanju neuravnotežene zastopanosti spolov. In nenazadnje kot pozitivne ukrepe omenja tudi programske ukrepe v obliki aktivnosti za osveščanje in akcijskih načrtov za spodbujanje ter ustvarjanje enakih možnosti in enakosti spolov (ZEMŽM, 7.čl.).

V 8.členu istega zakona najdemo navedbo, na katerih področjih vse se lahko sprejemajo pozitivni ukrepi, in sicer lahko jih sprejemamo na področjih:

- vzgoje in izobraževanja,
- zaposlovanja,
- poklicnega življenja,
- javnega oz. političnega udjestvovanja,
- na drugih področjih družbenega življenja (Košak 2009, 16).

4 PRAVNA UREDITEV ENAKOSTI SPOLOV

Uveljavljanje politike enakosti spolov je utemeljeno na mednarodnih, evropskih in nacionalnih političnih sporazumih za varstvo človekovih pravic žensk in za doseganje enakih možnosti spolov na vseh predelih družbenega življenja. Strategija politike enakosti oziroma enakosti spolov, ki izhaja iz teh sporazumov, uvaja tako imenovani dvojni pristop, ki zajema izvajanje posebnih ukrepov in izvajanje vključitve načela enakosti spolov (MDDSZ 2016)

4.1 Pravne in politične zaveze

4.1.1 Ustava RS, 14. člen

Ustava RS zagotavlja enakost pred zakonom ne glede na spol v delu, kjer so zapisane Človekove pravice in temeljne svoboščine. In sicer zapisano je, da je v Sloveniji vsakemu posamezniku zagotovljen dostop do enakih političnih pravic in temeljnih svoboščin, ne glede na vero, jezik, raso, narodnost, spol, politično ali kako drugo prepričanje, premoženjsko stanje, družbeni status, invalidnost ali katerokoli drugo osebno okoliščino (Ustava RS, 14. čl.).

4.1.2 Zakon o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM), 2002

Namen tega zakona je, da se določijo skupne osnove za izboljšanje statusa žensk ter da se ustvarijo enake možnosti za ženske in moške na različnih področjih družbenega življenja, kot so na primer: politično, ekonomsko, socialno in druga. Zakon nalaga, da je ustvarjanje enakih možnosti oziroma enakosti spolov naloga vseh posameznikov v družbi in to dosežemo s preprečevanjem in odpravljanjem neenakega obravnavanja žensk v praksi (ZEMŽM, 1. čl.).

4.1.3 Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (ZUNEO), 2004

Bistvo tega zakona je zagotovitev enakega obravnavanja posameznikov, ne glede na njihove osebne okoliščine, na različnih področjih družbenega življenja, pri uresničevanju človekovih pravic in temeljnih svoboščin (ZUNEO, 1. čl.).

4.1.4 Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških, 2005–2013

Resolucija je bila strateški dokument, ki je določal cilje in ukrepe ter ključne nosilce politik za uresničevanje enakosti spolov na posameznih področjih življenja žensk in moških v Republiki Sloveniji za obdobje od leta 2005 do leta 2013. Temeljni namen, ki ga je Resolucija zasledovala, je izboljšati položaj žensk oziroma zagotavljati trajnostni razvoj pri uveljavitvi enakosti spolov na šestih prednostnih področjih (Kanjuo Mrčela 2013, 4).

4.1.5. Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških, 2015-2020

Resolucija od leta 2015 do 2020 je drugi strateški dokument, ki ga je pripravila Vlada RS. Njen namen je enak kot je veljal za resolucijo, ki je veljala od 2005 do 2013. Razlika pa je, da opredeljuje osem prednostnih področij in ne samo šest. Ta področja so: enaka ekonomska neodvisnost, usklajevanje poklicnega in zasebnega oziroma družinskega življenja, družba znanja brez spolnih stereotipov, socialna vključenost, zdravje, uravnotežena zastopanost žensk in moških, nasilje nad ženskami ter enakost spolov v zunanji politiki in mednarodnem razvojnem sodelovanju (ReNPEMŽM, 15–20).

4.1.5 Konvencija Združenih narodov o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk in Opcijski protokol h Konvenciji o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk

Je osrednji mednarodni pravno zavezujoči instrument za varstvo pravic žensk, ki posega na vsa področja javnega in zasebnega življenja. V konvenciji je zapisano, da države podpisnice obsojajo

diskriminacijo žensk v vseh možnih oblikah in se zavezujejo k takojšnjemu izvajanju politike odpravljanja diskriminacije žensk (Konvencija o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk, 2. čl.)

4.1.6 Pogodba o Evropski uniji, 2. in 3. člen

Opreljuje enakost žensk in moških kot temeljno vrednoto Evropske unije (MDDSZ 2016).

4.1.7 Pogodba o delovanju Evropske unije, 8. in 10. člen

Določa, da bo Evropska unija v vseh svojih dejavnostih spodbujala enakost žensk in moških ter si pri opredeljevanju in izvajanju politik prizadevala za boj proti diskriminaciji zaradi spola (MDDSZ 2016).

4.1.8 Zakon o delovnih razmerjih

Nenazadnje pa se enakost na trgu delovne sile omenja tudi v Zakonu o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR), in sicer v členu 6, ki se nanaša na prepoved diskriminacije in povračilnih ukrepov. V tem členu je med drugim zapisano, da mora delodajalec zagotavljati enako obravnavavo glede na osebne značilnosti, kjer je med drugim omenjen tudi spol, in sicer v skladu z zakonodajo. Enake obravnave sta po zakonu upravičena tako kandidat kot iskalec zaposlitve ter delavec v času trajanja delovnega razmerja (ZDR, 6. čl.).

4.1.9 Evropski pakt za enakost spolov (2011–2020)

Pomeni politično zavezo Evropske unije za zagotavljanje vključitve vidika enakosti spolov v vsa področja politik za gospodarsko rast, blaginjo in konkurenčnost, zlasti v okviru strategije Evropa 2020 (MDDSZ 2016).

4.1.10 Strategija za enakost med ženskami in moškimi (2010–2015)

Že prej omenjena strategija je strateški dokument Evropske komisije, ki določa ukrepe za spodbujanje sprememb in napredek na petih prednostnih področjih, pri čemer predlagani ukrepi

upoštevajo dvojni pristop integracije načela enakosti spolov in posebnih ukrepov (MDDSZ 2016).

5 JAVNI SEKTOR

V literaturi, ki sem jo obravnavala, sem našla več definicij javnega sektorja. Največkrat je javni sektor opredeljen kot skupek vseh oseb javnega prava države in vseh drugih oseb javnega prava, katerim država zagotavlja pravno subjektivnost in specifična pooblastila (Lah in drugi 2012, 3). Po Kovaču je del javnega sektorja tudi javna uprava, ki jo opredeljuje tako: “Javna uprava je zaradi varovanja javne koristi in uveljavljanja načel enakosti in pravičnosti ter socialnih funkcij države neprofitna monopolna institucija. Pa vendar ni samozadostna in tako deluje v stalno spreminjajočem se družbenem okolju” (Kovač 2000, 279). Medtem ko Haček javno upravo opredeljuje kot poseben sistem, v katerem je povezan krog organov, ki jih posamezna skupnost pooblasti, da odločajo o zadevah, ki so v pristojnosti te skupnosti (Haček 2001, 29). Po Hačku sistem javne uprave sestavljajo 4 področja: državna uprava, lokalna samouprava, javne službe in javni sektor (prav tam).

Javna uprava, kot del javnega sektorja, opravlja družbene dejavnosti z namenom varovanja javne blaginje po netržnih načelih. Organizacijsko gledano so del javne uprave: državna uprava, javne službe in lokalna samouprava. Dejavniki, ki definirajo javno upravo so:

- država opravlja svoje funkcije prek javne uprave;
- javno upravo oblikujejo državne in paradržavne organizacije;
- opravilno je opredeljena z izpolnjevanjem predpisov, izvajanjem oblasti in javnih služb;
- esencialen dejavnik je odgovornost pristojnih ministrstev in vlade;
- financira se iz proračuna ali iz drugih javnih virov;
- javna uprava se ravna po kriterijih upravnega pa tudi deloma civilnega prava (Haček 2001, 29–30).

6 ZAPOSLOVANJE JAVNIH USLUŽBENCEV

Zaradi narave dela javnih uslužbencev veljajo pri njihovem zaposlovanju konkretne posebnosti. Javni uslužbenci s svojim delom izvajajo javni interes ter uporabljajo za to namenjena javna sredstva. Uporaba teh javnih sredstev pa je opredeljena z zakonskimi predpisi. Ravno zaradi tega je postopek zaposlovanja javnih uslužbencev zahtevna in odgovorna naloga, pri kateri se upošteva posebne postopkovne zahteve, da bi se lahko zaposlil najprimernješi kandidat (povzeto po Kozjek 2008, 78).

“Na podlagi obstoječega sistema dolžnosti, odgovornosti in znanj, potrebnih za uspešno opravljanje delovnih nalog, je mogoče začeti z rekrutacijo oziroma zaposlovanjem javnih uslužbencev” (prav tam). Praviloma se javne uslužbenice zaposluje po sistemu štirih ključnih korakov: začne se z oglaševanjem prostega delovnega mesta, nato sledi preizkus usposobljenosti kandidatov oz. neke vrste preverjanja znanja, temu sledi priprava usposobljenih kandidatov ter končno izbira najprimernejšega kandidata (prav tam).

Po Hačku je v zadnjih letih obstajalo več neformalnih pravil za izbiro kandidatov na delovna mesta. Tako je obstajalo načelo treh, kjer se za delovno mesto predloži trikrat več imen kot je delovnih mest. To načelo je diskriminatorno do žensk in manjšin. Nato je obstajalo tudi načelo senioritete, kjer se dodeljujejo prednostne točke tistim kandidatom, ki imajo več izkušenj. To načelo je diskriminatorno do mlajših iskalcev zaposlitve (prav tam). Haček navaja, da obstajata v sodobnih upravnih sistemih dva fundamentalna sistema izbire javnih uslužbencev, in sicer tako imenovana “merit ” in “spoil sistem”. Merit sistem naj bi temeljil na zaposlovanju na podlagi strokovnih meril, medtem ko naj bi spoil sistem temeljil na zaposlovanju na podlagi političnih kriterijev. Za Slovenijo je značilno zaposlovanje javnih uslužbencev po kriteriju strokovnosti, saj pri nas niso uveljavljeni tako imenovani politični uradniki (prav tam). Zaposlovanje javnih uslužbencev ureja tudi Zakon o javnih uslužbencih, in sicer v sedmem členu drugega poglavja, ki se nanaša na načelo enakopravne dostopnosti, ki v svojem temelju zagovarja enakopravno dostopnost delovnih mest za vse zainteresirane kandidate pod enakimi pogoji (ZJU II, 7. čl.).

6.1 Javni uslužbenci in kadrovanje

Po zakonu o javnih uslužbencih je javni uslužbenec posameznik, ki sklene delovno razmerje v javnem sektorju (ZJU, 1. čl.). Haček in Bačlija opredelita javnega uslužbenca v najširšem pomenu kot vsakogar, ki opravlja karkršnokoli javno funkcijo. Prav tako pa opredelita delovanje javnih uslužbencev, in sicer samo znotraj uslužbenskega sistema (Haček in Bačlija 2007, 40). Po zakonu o javnih uslužbencih pa med njih ne spadajo politični funkcionarji. Poznamo tudi izraz visoki javni uslužbenci, in sicer se le-ta nanaša na tiste javne uslužbence, ki so del profesionalnega jedra in so na hierarhični lestvici takoj za političnimi funkcionarji (ZJU, 1.čl.). Definicija visokih javnih uslužbencev je navedena tudi v Zakonu o javnih uslužbencih, in sicer v 80. členu. Za visoke javne uslužbence štejejo tisti javni uslužbenci, ki so na najvišjih hierarhičnih položajih znotraj sistema javnega sektorja. Praviloma so v ministrstvih to generalni direktorji, generalni sekretarji in vodje organizacijskih enot. V upravnih enotah in organih v sestavi ministrstva so to razni direktorji, načelniki upravnih enot in vodje organizacijskih enot (ZJU, 80.čl.).

Kadrovanje javnih uslužbencev poteka preko objave za zasedbo prostih uradniških delovnih mest. Pri postopku zaposlovanja je zagotovljen enakopraven dostop do delovnih mest za vse kandidate pod enakimi pogoji (ZJU, 7. čl.). Prosto delovno mesto lahko zasede notranji kandidat preko notranjega natečaja ali pa zunanji kandidat preko javnega natečaja. Vsekakor se ob iskazani potrebi po novem delovnem mestu najprej oceni ali obstaja možnost, da se delovno mesto zapolni s premestitvijo primerne javnega uslužbenca iz istega organa. V kolikor to ni mogoče, se odpre postopek javnega natečaja. Praviloma je postopek sledeči:

- Objava javnega natečaja na spletni strani organa, ki zaposluje. Delovno mesto se lahko objavi tudi v Uradnem listu ali v dnevnem časopisju.
- Objava za delovno mesto mora vsebovati vse ključne podatke, po katerih lahko kandidat preveri, če je kvalificiran za prijavo na delovno mesto. Ti podatki so: vrsta organa, ki zaposluje in kraj dela; vrsta uradniškega delovnega mesta; pogoji za opravljanje dela; potrebna dokazila; rok za vlaganje prošnje ter rok za obveščanje kandidatov in okvirna vsebina dela.

- Po prejetih prijavah kandidatov se opravlja izbirni postopek, ki lahko poteka v več fazah, in sicer na način da se kandidati postopoma izločajo. Način izbirnega postopka je lahko v obliki presojanja kompetenc iz priloženih dokumentov, pisnega preizkusa kompetenc ali ustnega razgovora.
- Rezultat izbirnega postopka je izbor najbolj primerne kandidata, torej kandidata, ki je najbolj strokovno usposobljen.
- Kandidati, ki niso bili izbrani in menijo, da so izpolnjevali pogoje natečaja, imajo možnost na pritožbo, in sicer na pristojno komisijo za pritožbe.
- Z izbranim kandidatom se sklene pogodba o zaposlitvi, ki je lahko za nedoločen čas ali za določen čas (ZJU, 8. pogl.).

6.2 Nazivi, položaji in plačni razredi

Haček omenja klasifikacijo delovnih mest v sistemu javnih uslužbencev. Na podlagi te klasifikacije so delovna mesta razvrščena na: višje upravne delavce, upravne in strokovno-tehnične delavce. V klasifikaciji delovnih mest sta določena tudi položaj in plačilo javnega uslužbenca, ki sta odvisna od dela, ki ga javni uslužbenec opravlja. Torej je delovno razmerje sklenjeno na podlagi klasifikacije delovnih mest. To pomeni, da je vnaprej določen seznam predvidenih delovnih mest za nek upravni organ, kar celotnemu sistemu zaposlovanja pomaga pri organizacijski razvidnosti in načrtnosti pri zaposlovanju (Haček 2001, 78). Kljub temu, da je zaposlovanje javnih uslužbencev zakonsko zelo pregledno in sistematizirano, pa to še ne zagotavlja objektivnosti izbire kandidata, še posebej v primeru, ko je za neko delovno mesto več primernih kandidatov. Medtem ko lahko objektivno ocenimo kriterije primernosti pa je končna izbira vedno subjektivna, kar lahko pripelje do zaposlovanja na bazi osebnih kontaktov ali podkupovanja in ne na podlagi strokovnosti (prav tam).

Plače javnih uslužbencev in napredovanje v plačne razrede ureja Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (ZSPJS), kjer je zapisano, da je pogoj za napredovanje javnega uslužbenca v višji plačni razred delovna uspešnost. Le-ta pa se ocenjuje na podlagi rezultatov dela, samostojnosti ter natančnosti pri delu, zanesljivosti pri opravljanju nalog ter kvalitete sodelovanja in organizacije dela pa tudi drugi sposobnosti, potrebnih za opravljanje dela (ZSPJS, 17. čl.).

6.3 Načela sistema javnih uslužbencev

V zakonu o javnih uslužbencih je navedeno veliko načel, po katerih naj bi se ravnali zaposleni v javnem sektorju. Ta načela so svojevrsten kodeks etičnega ravnanja, ki obravnava več različnih področij, in sicer od načela, ki zagotavlja enako dostopnost delovnih mest za vse prijavljene pa do načela ravnanja na delovnem mestu, kar se tiče strokovnosti in nepodkupljivosti. Za potrebe tega diplomskega dela ne bom naštevala vseh načel, omenila bom le tista, ki so pomembna za razumevanje naloge.

6.3.1 Načelo enakopravne dostopnosti

V sedmem členu Zakona o javnih uslužbencih je opredeljeno načelo enakopravne dostopnosti. S tem načelom je določeno, 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 najboljše strokovno usposobljen za opravljanje nalog na delovnem mestu (ZJU, 7. čl.). S tem načelom so formalno opredelili enako pravico do zaposlitve za vse kandidate, torej ne glede na spol.

6.3.2 Načelo častnega ravnanja

V četrtem členu Zakona o javnih uslužbencih je opredeljeno tudi, da mora javni uslužbenec svoje delo opravljati častno in spoštljivo. V tem istem členu je omenjeno tudi, da mora javni uslužbenec delovati politično nevtralnno in nepristransko (ZJU, 4. čl.). Častno opravljanje dela pomeni tudi spoštovanje človekovega dostojanstva, kar je pomembno tudi za odnose med samimi zaposlenimi, in vsaj formalno nakazuje nedopustnost na primer mobinga.

7 POLOŽAJ ŽENSK NA TRGU DELA

Za ženske je vstop na trg dela lažji kot kadarkoli prej v zgodovini (z izjemo svetovnih vojn, ko so začasno dominirale na trgu dela), pa vendar to še ne pomeni, da je tudi enakovreden moškemu. Zaradi večje dostopnosti izobraževanja ter razvoja trga je konkurenčnost na trgu dela vse večja, kar lahko vodi do podrobnejše obravnave kandidatov. Ravno ta podrobnejša

obravnava pa lahko, kot je v nekaterih primerih dokazano, vodi do neenakopravne obravnave kandidatov in kandidatk za delovna mesta oz. napredovanja.

7.1 Formalna in dejanska enakopravnost

Glede na vse zakone in uredbe lahko sklepamo, da je za formalno enakost spolov zakonsko vse razmeroma dobro postavljeno. Zakaj torej še govorimo o neenakosti? Zato, ker je formalna enakost tista enakost, ki je zapisana na papirju in katere navodilom naj bi sledili državljani in institucije. Da pa temu ni tako, in da smo še daleč od dejanskega dosega enakopravnosti, pa pričajo različne raziskave mnogih slovenskih avtorjev in izjava poslanice varuhinje človekovih pravic, ki je ob dnevu žena leta 2016 med drugim zapisala: “Formalno dosežena ekonomska, politična in socialna enakopravnost žensk z moškimi se še v veliki meri razlikuje od dejanske enakosti. Zaradi neenakosti je omejen dostop do cele vrste družbenih možnosti in dejavnosti, onemogočeno je polno uresničevanje pravic, razvoj potencialov in opravljanje obveznosti” (Varuh Človekovih pravic RS 2016).

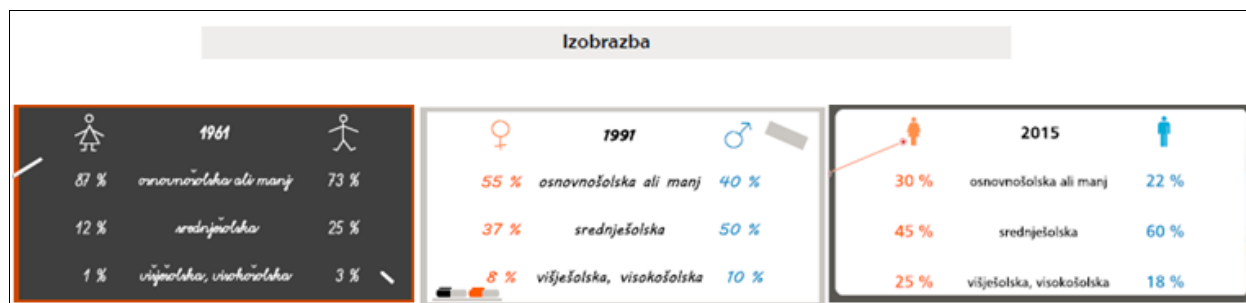
Ob pregledu statističnih podatkov ugotavljam izboljšanje stanja na trgu dela kar se tiče izobrazbe ter tudi same zaposlenosti žensk. Če primerjamo leti 2011 in 2015 lahko vidimo, da se je povečalo število moških in žensk kar se tiče izobraževanja na višješolskih in visokošolskih zavodih; in sicer število žensk, ki so dokončale ta študij, se je povečalo za 24 odstotkov, medtem ko se je število moških prav tako povečalo, vendar za manjši odstotek, za 19 odstotkov. Podatki kažejo, da se z leti povečuje izobraženost prebivalstva. Tudi zgodovinski presek izobrazbe po spolu kaže na splošno povečanje izobraženosti prebivalstva RS. Največji premik je viden pri terciarni izobrazbi žensk, katero je v letu 1961 imel le 1 odstotek izobraženih žensk, v letu 2015 pa kar 25 odstotkov.

Tabela 7.1: Izobrazba po spolu, celotno prebivalstvo

		Absolutne številke		Razlika v letih	
		Moški	Ženske	Moški	Ženske
Izobrazba - SKUPAJ	2011	864.861	894.475	0,1%	-0,2%
	2015	865.622	892.942		
Osnovnošolska ali manj - Skupaj	2011	213.405	299.674	-13%	-10%
	2015	186.006	271.182		
Srednješolska - Skupaj	2011	519.361	419.227	1%	-4%
	2015	522.350	404.085		
Višješolska, visokošolska - Skupaj	2011	132.095	175.574	19%	24%
	2015	157.266	217.675		

Vir: Statistični urad RS (2011, 2015).

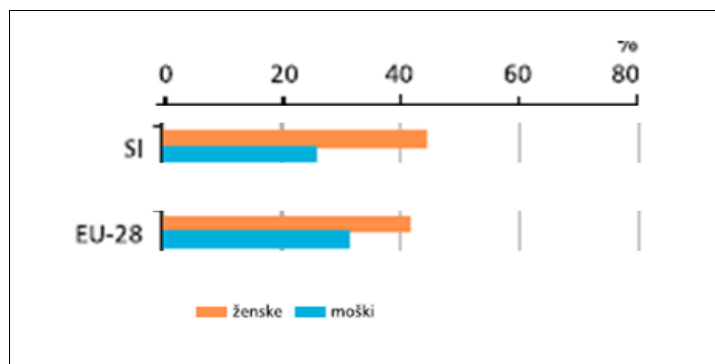
Slika 7.1: Izobrazba po letih in spolu. Zgodovinski preseki



Vir: Statistični urad RS (2015).

Večja terciarna izobraženost žensk ni pojav, ki se kaže samo pri nas, ampak tudi drugod po Evropi. Leta 2014 je bil delež žensk s terciarno izobrazbo v Sloveniji večji od deleža v Evropski uniji.

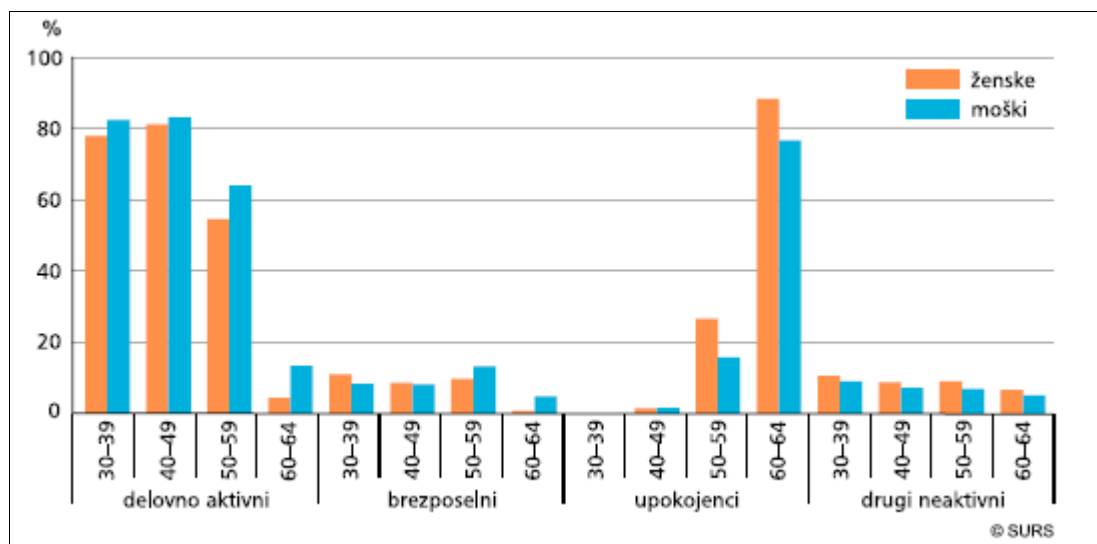
Graf 7.1: Mladi 25–29 let s terciarno izobrazbo



Vir: Statistični urad RS (2015)

Vendar pa dejstvo, da je vse več žensk pridobilo visokošolsko izobrazbo, ni vidno na samem trgu dela, saj je še zmeraj več delovno aktivnih moških kot žensk.

Graf 7.2: Delovno aktivno prebivalstvo po letih in spolu



Vir: Statistični urad RS (2015).

Ko primerjamo izobraženost žensk v javnem sektorju napram celotni delovni populaciji, lahko vidimo, da je bil v javnem sektorju v letu 2015 zaposlen večji delež žensk s terciarno izobrazbo (36 odstotkov) kot pa jih je bilo zaposlenih v celotni populaciji (19 odstotkov).

Tabela 7.2: Izobrazba po spolu in sektorju na trgu dela

		2015 - Celotni trg dela									
		Osnovnošolska ali manj			Srednješolska			Višješolska, visokošolska			
		SPOL SKUPAJ VSA IZOBRAZBA	Spol - SKUPAJ	Moški	Ženske	Spol - SKUPAJ	Moški	Ženske	Spol - SKUPAJ	Moški	Ženske
Absolutna številka		803644	84726	50491	34235	457765	281659	176106	261153	107957	153196
Delež		100%	11%	6%	4%	57%	35%	22%	32%	13%	19%
		2015 - Javni sektor									
		Osnovnošolska ali manj			Srednješolska			Višješolska, visokošolska			
		SPOL SKUPAJ VSA IZOBRAZBA	Spol - SKUPAJ	Moški	Ženske	Spol - SKUPAJ	Moški	Ženske	Spol - SKUPAJ	Moški	Ženske
Absolutna številka		233759	13315	5063	8252	96743	45871	50872	123701	39101	84600
Delež		100%	6%	2%	4%	41%	20%	22%	53%	17%	36%

Vir: Statistični urad RS (2015).

Tabela 7.3: Zaposlitev po spolu in sektorju na trgu dela

	Celotni trg dela 2015			Javni sektor 2015		
	SKUPAJ	Moški	Ženske	SKUPAJ	Moški	Ženske
Absolutna številka	803644	440107	363537	233759	90035	143724
Delež	100%	55%	45%	100%	39%	61%

Vir: Statistični urad RS (2015).

Ko pogledamo zaposlenost žensk leta 2015 v javnem sektorju napram zaposlenosti žensk v celotni populaciji vidimo, da je v javnem sektorju zaposlen večji delež žensk (61 odstotkov) kot jih je zaposlenih v celotni populaciji (45 odstotkov). Iz tega lahko sklepamo, da je javni sektor precej feminiziran.

Tabela 7.4: Zaposlenost po spolu v javnem sektorju, delež po spolu

Delež zaposlenih	Javni sektor - SKUPAJ	Javni sektor - sektor država	Javni sektor - javne družbe
Spol - SKUPAJ	100%	100%	100%
Moški	39%	30%	57%
Ženske	61%	70%	43%

Vir: Statistični urad RS (2015).

V razdelitvi javnega sektorja na sektor država ter sektor javne družbe vidimo, da je več žensk zaposlenih le v sektorju država (70 odstotkov), medtem ko jih je v sektorju javne družbe zaposlenih manj kot moških (43 odstotkov). Ko nadalje pogledamo primerjavo med letoma 2005 in 2015 pa ugotavljamo, da je v sektorju država leta 2015 bilo 13 odstotkov več zaposlenih žensk kot je bilo zaposlenih moških, in to v primerjavi z letom 2005.

Tabela 7.5: Zaposlenost po spolu v javnem sektorju, razlika med letoma 2005 in 2015

% razlika med 2005 in 2015	Javni sektor - SKUPAJ	Javni sektor - sektor država	Javni sektor - javne družbe
Spol - SKUPAJ	-3%	11%	-25%
Moški	-13%	7%	-29%
Ženske	4%	13%	-20%

Vir: Statistični urad RS (2015).

Kar se tiče primerjave zaposlenosti po izobrazbi v letih 2005 in 2015 pa velja tako za ženske kot za moške, da je v letu 2015 več zaposlenih z višješolsko izobrazbo, kot jih je bilo leta 2005. Tudi pri dejavniku izobrazbe so razlike po spolu. In sicer z višješolsko oziroma visokošolsko izobrazbo je v javnem sektorju leta 2015 zaposlenih 38 odstotkov več žensk kot leta 2005. Pri moških je ta odstotek manjši, in sicer leta 2015 je 25 odstotkov več moških zaposlenih z višješolsko oziroma visokošolsko izobrazbo, kot jih je bilo leta 2005.

Tabela 7.6: Zaposlenost po spolu in izobrazbi v javnem sektorju, 2005 in 2015

		2005			2015			razlika med 2005 in 2015		
		Javni sektor - SKUPAJ	Javni sektor - sektor država	Javni sektor - javne družbe	Javni sektor - SKUPAJ	Javni sektor - sektor država	Javni sektor - javne družbe	Javni sektor - SKUPAJ	Javni sektor - sektor država	Javni sektor - javne družbe
Spol - SKUPAJ	Izobrazba - Skupaj	241184	146932	94252	233759	163252	70507	-3%	11%	-25%
	Osnovnošolska ali manj	28894	10012	18882	13315	6729	6586	-54%	-33%	-65%
	Srednješolska	117837	60126	57711	96743	56050	40693	-18%	-7%	-29%
	Višješolska, visokošolska	92806	75504	17302	123701	100473	23228	33%	33%	34%
Moški	Izobrazba - Skupaj	103086	46354	56732	90035	49538	40497	-13%	7%	-29%
	Osnovnošolska ali manj	13413	1375	12038	5063	1147	3916	-62%	-17%	-67%
	Srednješolska	57368	21410	35958	45871	20458	25413	-20%	-4%	-29%
	Višješolska, visokošolska	31324	22794	8530	39101	27933	11168	25%	23%	31%
Ženske	Izobrazba - Skupaj	138098	100578	37520	143724	113714	30010	4%	13%	-20%
	Osnovnošolska ali manj	15481	8637	6844	8252	5582	2670	-47%	-35%	-61%
	Srednješolska	60469	38716	21753	50872	35592	15280	-16%	-8%	-30%
	Višješolska, visokošolska	61482	52710	8772	84600	72540	12060	38%	38%	37%

Vir: Statistični urad RS (2015).

7.2 Neenakost pri plačilu

Raziskave na področju neenakosti pri plačilu ugotavljajo, da ženske v povprečju zaslužijo manj kot moški na enakem delovnem mestu. Eno takih raziskav je opravil tudi Seljak leta 2003, in sicer je opravil analizo ugotavljanja razlik med diskriminacijo žensk v javni upravi v primerjavi z gospodarstvom. Diskriminacijo na delovnem mestu in v poklicu je opredelil kot manj ugodno obravnavanje posameznikov na podlagi posameznih lastnosti, kot je na primer spol. Prav tako ugotavlja, da diskriminacija onemogoča pridobitev željenega dela ter omejuje razvoj sposobnosti posameznikov in onemogoča napredovanje. Nadalje Seljak ugotavlja, da raziskovanje diskriminacije žensk na delovnem mestu ni nova ideja, saj je bila zapisana potreba po odpravi diskriminacije ter uveljavitvi enakosti v svetu dela že v ustanovni listini ILO (angleško: International Labour Organization) leta 1919. Vendar so šele leta 1949 sprejeli konvencijo, v kateri je bila poudarjena pravica do enakega plačila za enako delo žensk in moških.. Po navedbah Seljaka je bila diskriminacija ženske delovne sile najbolj raziskana vrsta diskriminacije po 2. svetovni vojni (Seljak 2003, 107). Kljub temu, da se tovrstna diskriminacija raziskuje že dolgo vrsto let pa diskriminacija na delovnem mestu še obstaja. Tako tudi izsledki Seljakove analize kažejo, da ženske s terciarno izobrazbo, magisterijem in doktoratom lažje dobijo službo v javni upravi, vendar pogosto na neustreznem delovnem mestu. Kar se tiče plač analiza odkriva, da so ženske s terciarno izobrazbo v javni upravi nedvomno manj diskriminirane kot tiste z nižjo izobrazbo (Seljak 2003, 106). Tudi na SURS-u so leta 2014 ugotovili sledeče: “Plače žensk so bile v letu 2014 v povprečju nižje od plač moških (za 5,3 odstotke) ali 89 EUR. Razlike med njimi so se od 2009 do 2013 povečevale.” (SURs 2015, 42) Največja razlika pri plačah moških in žensk je v poklicni skupini “Poklici za neindustrijski način dela” ter v “Upravljalci strojev in naprav, industrijski izdelovalci in sestavljalci”. Najmanjše razlike pa so vidne v poklicih, ki so večinoma področje javnega sektorja: uradniki, zakonodajalci, visoki uradniki, managerji, vojaški poklici. To kaže na manjšo diskriminiranost žensk v javnem sektorju v primerjavi z ostalimi sektorji na trgu dela.

Tabela 7.7: Razlika med povprečnimi mesečnimi bruto plačami po spolu in večjih poklicnih skupinah

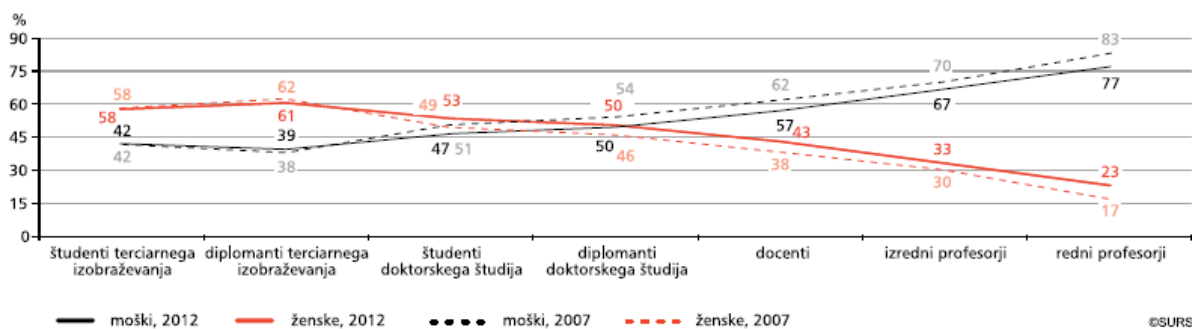
POKLICNA SKUPINA	RAZLIKA V PLAČAH	
	v EUR	v %
uradniki	17	1
zakonodajalci, visoki uradniki, menedžerji	105	4
vojaški poklici	138	9
tehnik in drugi strokovni sodelavci	242	13
strokovnjaki	376	15
kmetovalci, gozdarji, ribiči, lovci	182	15
poklici za preprosta dela	175	16
poklici za storitve, prodajalci	214	17
poklici za neindustrijski način dela	244	19
upravljalci strojev in naprav, industrijski izdelovalci in sestavljalci	246	19

Vir: Statistični urad RS (2015).

SURS prav tako ugotavlja, da obstajajo 3 področja, ki so izjeme pravila, da so ženske plačane manj. “V letu 2014 so bila izjema le tri področja dejavnosti (po SKD, 2008), in sicer oskrba z vodo, ravnanje z odpadki in odpadki, saniranje okolja (E), gradbeništvo (F) ter promet in skladiščenje (H). Ženske so bile tedaj pri teh dejavnostih zaposlene na odgovornejših in tudi boljše plačanih delovnih mestih, višja je bila tudi njihova izobrazba in tako tudi plača” (SURS 2015, 44).

Ob analizi trga dela pa je pomembno pregledati tudi, kakšna delovna mesta zasedajo moški in ženske z enako izobrazbo. SURS ugotavlja: “Na višjih in najvišjih položajih je manj doktoric znanosti. Med osebami z doktoratom v poklicni skupini zakonodajalci/zakonodajalke, visoki uradniki/visoke uradnice in menedžerji/menedžerke so bile ženske v manjšini. Na manjšo zastopanost žensk na višjih in najvišjih položajih kažejo tudi podatki o pedagoškem osebju. Gre za t. i. vertikalno segregacijo. To pomeni, da sta spola na višjih, najvplivnejših funkcijah, zastopana nesorazmerno. Podatki o pedagoškem osebju kažejo, da se delež žensk v tipičnih akademskih karierah z vsako višjo stopnico na akademski poklicni poti zmanjšuje. To nesorazmerje dobro prikazuje t. i. škarjasti diagram” (SURS 2015, 24).

Graf 7.3: Najpogostejše akademske kariere po spolu (2007 in 2012)



1. Iz kategorije študenti in diplomanti terciarnega izobraževanja so izvzeti študenti in diplomanti doktorskega študija.

Vir: SURS (2012)

Ko analiziramo trg dela, pregledujemo tako zaposlenost kot nezaposlenost. Sodeč po tem, da imamo vse več izobraženih žensk, a je več zaposlenih oseb moškega spola, lahko sklepamo, da na področju brezposelnosti “prevladujejo” ženske. Tako SURS ugotavlja: “V letu 2014 je bilo med 30–64 let starimi prebivalci Slovenije 9 odstotkov brezposelnih. Brezposelnost je bila v starosti do 50 let najbolj problematična pri obeh spolih, še posebej pri starosti 30–34 let, saj je bila tedaj najvišja (med ženskami je bila približno 12-odstotna, med moškimi pa približno 9-odstotna). Po 35. letu je začela upadati, izraziteje med ženskami. Nato se je pri obeh spolih bolj opazno zvišala pri starosti 50–54 let (na približno 11 odstotkov pri obeh spolih). Po 60. letu je začelo število brezposelnih spet upadati (izraziteje pri ženskah), saj so nekateri že odhajali v pokoj” (SURS 2015, 45).

8 IZOBRAŽEVANJE IN USPOSABLJANJE ŽENSK

Kadar govorimo o neenakosti spolov, ne moremo mimo Bourdieujeve ugotovitve, da so neenakost spolov v družbi do nedavnega pomagale reproducirati tri glavne instance: družina, cerkev in šola. Vse tri so bile objektivno usklajene ter so z delovanjem na nezavedne strukture reproducirale neenakost spolov v družbi (Bourdieu 2010, 99). Najpomembnejšo vlogo naj bi imela družina, saj se posameznik/ca že v otroštvu sooči s spolno delitvijo dela in si tako oblikuje zakonito predstavo o tej delitvi. Vloga cerkve je med drugim bila, da utrjuje družinsko moralo, ki je bila popolnoma podrejena patriarhalnim vrednotam (prav tam). “In navsezadnje je tudi šola

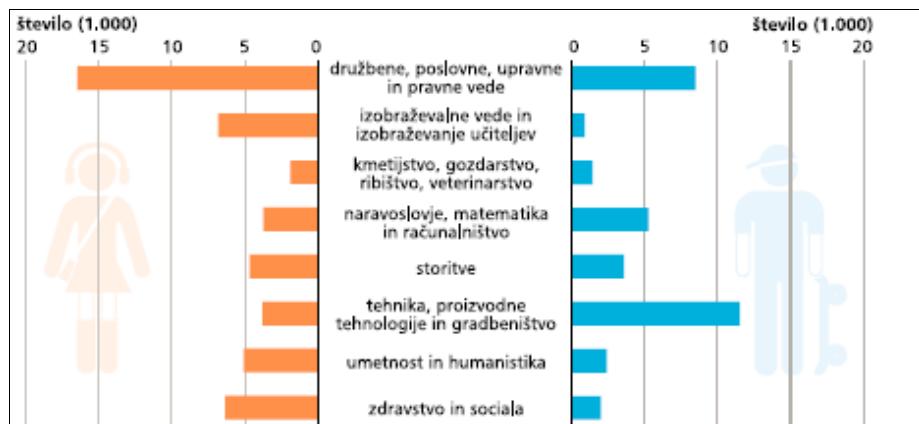
[...] posredovala predpostavke patriarhalne reprezentacije [...] in morda predvsem tiste, ki so vpisane v njene lastne hierarhične sturkture, vse spolno zaznamovane [...]" (prav tam). Vendar so vidni premiki v vseh treh instancah, še najbolj vidni pa so na področju izobraževanja., saj je tudi v Sloveniji, kot v večini držav Evropske unije, zabeležen preboj žensk na področju izobraževanja (Tašner in Rožman 2015, 51).

8.1 Zgodovina izobraževanja

Izobraževanje na Slovenskem ima dolgo zgodovino, vendar veliko daljšo za moške kot za ženske. Šele leta 1774 je bila uveljavljena splošna šolska obveznost za oba spola. "S splošno šolsko naredbo je bila izenačena pravica obeh spolov do osnovnega izobraževanja, torej na elementarni stopnji šolanja, medtem ko je ves nadaljnji šolski proces še dolgo ostal privilegij moške polovice družbe" (Gabrič 2009, 15). "Za izobraževanje učiteljskega kadra na ljudskih šolah so ustanovili štiriletna učiteljišča, ki so začela delovati leta 1870. Učiteljišča so bila edine srednje šole, v katere so se lahko enakopravno vpisala tudi dekleta. Znak spolne neenakosti pa je bil viden tudi v določbi, da prejemale učiteljice le 80 odstotkov plače učitelja. Učiteljice so morale biti samske, njihova morebitna poroka pa naj bi pomenila, da se prostovoljno odpoveduje učiteljski službi. Ker naj ne bi imele družine, po mnenju zakonodajalcev tudi ne bi rabile tolikšnih prejemkov kot učitelj, ki naj bi skrbel za družino" (Gabrič 2009, 20). Kot omenja avtor: "Nežnejšemu spolu je bila odprta le pot na učiteljišča, šele ob koncu 19. stoletja pa so se smele kot privatistke vpisati tudi na gimnazijo, kar pa so si lahko privoščile le posameznice iz bogatejših družin. Ozka možnost izbire poklica je vplivala na začetek feminizacije učiteljskega poklica" (prav tam). Leta 1919 je bila ustanovljena Univerza v Ljubljani in od tega leta dalje so se na univerzo lahko vpisovale tudi ženske. Deklet na univerzi je bilo sprva le za vzorec, njihov delež pa je začel naraščati ob koncu dvajsetih let, ko so gimnazije končale prve generacije, v katerih so bila dekleta enakopravne dijakinje (Gabrič 2009, 23–24). Tako kot se je spreminjalo šolstvo skozi leta, tako se je tudi spreminjalo izobraževanje žensk. Čeprav se tudi danes (kot nekoč) nekatere izobraževalne smeri povezujejo predvsem z enim spolom, kot je na primer učiteljski poklic, se nekatere druge smeri, kot na primer strojništvo, povezujejo z drugim. Če primerjamo študente in študentke po področjih izobraževanja v študijskem letu 2014/2015 vidimo, da je večje število študentk vpisanih na družbene, poslovne, upravne in pravne vede ter

na zdravstvene in socialne študije, medtem ko je večje število študentov vpisanih na tehniko, proizvodne tehnologije in gradbeništvo. Tu lahko govorimo (Kozmik 1998, 155) o spolni segregaciji študijskih smeri, ki neizogibno vodi v spolno segregacijo poklicev v družbi.

Graf 8.1: Število študentov po spolu in področju izobraževanja, 2014/15



Vir: Statistični urad RS (2015).

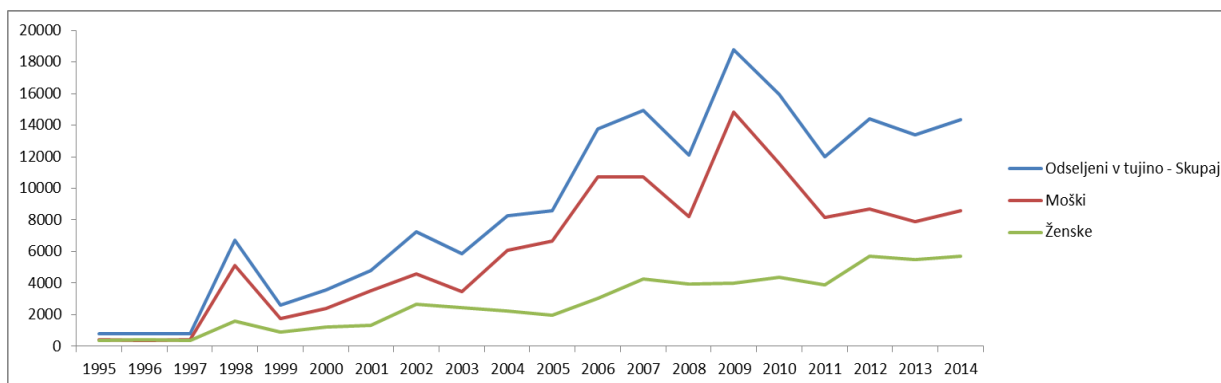
8.2 Pomembnost izobrazbe ter poklicna mobilnost

Formalno pridobivanje znanja oz. izobraževanje je ena izmed najpomembnejših nalog vsakega posameznika. Izobrazba je tista, ki posamezni osebi daje specifično vrednost v družbi, na trgu dela in vpliva nanjo, na kvaliteto njenega življenja, prav tako pa vpliva na razvoj organizacije, v kateri dela in posledično tudi celotne družbe, v kateri živi. Posebej pomembno je izobraževanje za ženske, saj jim kot družbeno označenemu "šibkejšemu spolu" daje možnost za zaposlitev ter s tem priložnost za samostojno življenje oziroma ekonomsko neodvisnost.

Možnosti zaposlovanja za oba spola so se povečale tudi po vstopu Slovenije v EU, saj je Slovenija postala del večjega trga zaposlovanja in statistke kažejo, da se je iz Slovenije odselilo več oseb po vstopu v EU kot pred tem (SURS 2014, 48). S tem so tudi ženske pridobile večji "manevrski prostor" za iskanje dela, čeprav se pojavlja dvom, da so ženske enako poklicno mobilne kot moški. Ta dvom izhaja iz stereotipa, da ženske zaradi družbeno pripisane vloge "skrbnice" družine, manjkrat izbirajo selitev v primerjavi z moškimi, ki nosijo v sebi družbeno pripisano oznako "lovca", ki skrbi za družino. "Strokovnjaki ugotavljajo, da se selitve vse bolj

feminizirajo. Kar [...] pomeni, da je v selitve vključenih (tako v razmerju do moških kot na splošno) vse več žensk” (Mlekuž 2011, 68). Po podatkih SURS-a o selitvah v tujino je razvidno, da se je iz Slovenije v zadnjih dvajsetih letih izselilo več moških kot žensk ter da se je število izseljenih znatno povečalo po vstopu Slovenije v EU. Ker pa spodnji graf prikazuje samo selitve na splošno in iz njega ni razvidno ali so selitve ekonomske narave (torej iskanje zaposlitve v drugih državah), je težko z gotovostjo trditi, kateri spol je tisti, ki se večkrat odloča za selitev v tujino zaradi dela.

Graf 8.2: Ženske in moški, odseljeni v tujino, Slovenija



Vir: Statistični urad RS (2014)

Pri analizi selitev pa je pomembna tudi izobrazba. Statistke kažejo, da se v tujino selijo ljudje vseh stopenj izobrazbe. “Iz Slovenije se je v letu 2014 odselilo 14.336 prebivalcev, od tega jih je bilo 70 odstotkov starih 25–64 let. Med temi jih je imelo osnovnošolsko ali nižjo izobrazbo 24 odstotkov, srednješolsko 53 odstotkov, višješolsko ali visokošolsko izobrazbo pa 23 odstotkov” (SURS, 2015). Prav tako je omejen nabor statističnih podatkov, iz katerih bi lahko razbrali ali se posamezniki in posameznice selijo v tujino tudi kratkoročno, zaradi izpopolnjevanja svojega znanja ter kakšna je tu delitev po spolu.

8.3 Neformalno izobraževanje

Kadar govorimo o izpopolnjevanju znanja mislimo predvsem na dodatno izobraževanje oseb, to je neformalno izobraževanje oziroma izobraževanje ob delu. Saj ni le formalno šolanje tisto, ki

omogoča določen uspeh posameznika v družbi, ampak tudi neformalno izobraževanje. Muršak ga definira kot: "Izobraževanje in usposabljanje, ki poteka na posameznikovem delovnem mestu v sklopu njegovih delovnih nalog in uporablja delo kot proces, ki omogoča učenje. Omogoča povezovanje dela in izobraževanja in se nanaša tudi na procese praktičnega izobraževanja na delovnem mestu pa tudi na različne oblike usposabljanja, največkrat za opravljanje manj zahtevnih del ali za uporabo novih tehnologij. Poteka lahko tudi kot del procesa formalnega izobraževanja za pridobitev izobrazbe" (Muršak 2012, 42). Posameznikom je na voljo veliko različnih institucij, ki ponujajo tovrstno izobraževanje, ne nazadnje pa tudi sama podjetja ponujajo interna izobraževanja oz. izpopolnjevanja. Tudi v taki vrsti izobraževanja so ženske lahko diskriminirane, saj načeloma podjetja največ "vlagajo" v najvažnejše člene svoje organizacije, in če so najvažnejši člani moški, potem so ženske avtomatično prikrajšane za dostop do takega izpopolnjevanja. Po drugi strani pa je verjetnost, da bi se ženske odločale za dodatno izobraževanje ob polnem delovnem času, tudi precej majhna, saj je še vedno ženska tista, ki opravlja večino gospodinjskih del in skrbi za družino. Raziskava žensk na vodilnih položajih, ki jo je opravila Kanjuo Mrčela, pa pravi: "Kar 72,5 odstotkov anketirank se je v času opravljanja poslovodne funkcije udeležilo kakšne oblike izobraževanja. Dodatno izobraževanje je obsegalo naslednje: specializacija doma (5 odstotkov), specializacija v tujini (3,5 odstotkov), seminarji iz različnih področij (20 odstotkov), tečaji tujih jezikov (20 odstotkov), tečaji informatike, računalništva (17,5 odstotkov) in ostalo (35 odstotkov)" (Kanjuo Mrčela 1992, 83).

9 PODJETJA IN ORGANIZACIJSKA POLITIKA

Spremembe na trgu delovne sile so se zgodile z velikim vstopom žensk na trg (60 odstotkov izobraženih človeških virov predstavljajo ženske) ter s tem, da so ženske primarno zadolžene za porabo gospodinjskega proračuna, torej so tudi potrošnice na vseh področjih od gospodinjstva pa do avtomobilizma (80 odstotkov vseh nakupov na svetu opravijo ženske). Vse te spremembe bi morale primorati podjetja in njihove vodilne, da začnejo gledati na podjetja kot na "spolno dvojezična" (Wittenberg-Cox, 2016). V nekaterih državah kot so Italija, Španija, Francija, Grčija, Belgija, Portugalska so uvedli kodekse ravnanja podjetij, ki pomagajo ne samo k večji zaposlenosti žensk, temveč tudi njihovi k večji udeležbi na vodilnih položajih (Kracacagaropulu 2011).

10 NAPREDOVANJE IN DEJAVNIKI NAPREDOVANJA

Ženske so še vedno občutno premalo zastopane na vodilnih mestih v organizacijah. Največkrat se ta podzastopanost pojasnjuje z obstojem nevidne ovire, tako imenovane “steklene stene”, ki ženskam preprečuje dostop do najvišjih položajev ter s pojmom “tekoče stopnice oz. stekleno dvigalo”, ki opisuje fenomen hitrejšega napredovanja moških kot žensk, še posebej v poklicih, kjer prevladujejo ženske (Ryan, Haslam 2007, 549).

10.1 Definicija napredovanja ter položajev

Moderna kariera za razliko od tradicionalne kariere je tista, ki jo gradi posameznik in ne organizacija za posameznika, kjer so glavne vrednote svoboda in rast in kjer so glavni dejavniki uspeha subjektivni (psihološki uspeh), za razliko od tradicionalne kariere, kjer so bili bolj objektivni (pozicija, plačilo) (Hall 2004, 4).

Sama napredovanje razumem kot prehod iz nižjega delovnega mesta na višje, bolj odgovorno delovno mesto. Po Možini je napredovanje prehod zaposlenega z delovnega mesta z manjšo stopnjo zahtevnosti, na delovno mesto z večjo stopnjo zahtevnosti. Možina prav tako trdi, da najsibodi napredovanje vertikalno ali horizontalno, vedno ga mora spremljati neke vrste konkretna ugodnost, sicer nima ustreznega motivacijskega smisla (Možina in drugi 1998, 494). Obstaja več vrst napredovanja, na kratko pa jih lahko označimo kot vertikalna napredovanja in horizontalna napredovanja. Horizontalno napredovanje je opredeljeno kot napredovanje v plačilu, vendar na istem ali podobnem delovnem mestu. Vertikalno napredovanje pa kot napredovanje na višje delovno mesto ter z večjim plačilom (Poslovni svet, 2016). Medtem ko je napredovanje v zasebnih podjetjih urejeno z internimi akti pa napredovanje javnih uslužbencev ureja zakon, in sicer Uredba o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede. Znotraj te uredbe se omenja tudi napredovanje v višji naziv, ki ne izključuje napredovanja v višji plačni razred. “Napredovanje javnega uslužbenca v plačne razrede po tej uredbi ne izključuje hkratnega napredovanja javnega uslužbenca v višji naziv, če javni uslužbenec izpolnjuje predpisane pogoje za napredovanje v višji naziv v skladu z določbami področnih predpisov, ki urejajo pogoje in

postopke napredovanja oziroma pridobitve nazivov” (Uredba o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede 2008). Tako bi lahko sklepali, da je v javnem sektorju večkrat prisotno vertikalno napredovanje kot pa horizontalno, ki ga uredba sploh ne omenja.

10.2 (Ne)naklonjenost organizacijske kulture podjetja k napredovanju žensk

Obstaja več definicij organizacijske kulture, ki jih je avtorica Brčić takole klasificirala:

- a) Najbolj enostavna klasifikacija organizacijske kulture bi lahko bila: “Tako mi to delamo tu”. To jasno in enostavno definicijo organizacijske kulture sta postavila Deal in Kennedy (Deal in Kennedy v Brčić 1998, 1049).
- b) Organizacijska kultura je sklop odprtih in skrivnih pravil, vrednot in principov, ki so konstantne in usmerjajo obnašanje posameznikov v organizaciji. Ta pravila, vrednosti in principi pa tudi zagotavljajo smisel delovanja posameznikov v organizaciji (Burke in Litwin v Brčić 1998, 1049).
- c) Organizacijska kultura je sistem vrednosti, razumevanja, prepričanj, etike, življenjskih stilov, osebnosti ter karakterja podjetja (Sikavica v Brčić 1998, 1049).
- d) Organizacijsko kulturo sestavljajo njeni člani, njihovi običaji, načini obnašanja in odnosi napram delu in sami organizaciji (Bennett 1994 v Brčić 1998, 1049).

Če povzamemo, da so stališča ljudi ter njihove vrednosti tiste, ki tvorijo organizacijsko kulturo, potem lahko trdimo, da so organizacijske kulture v večini patriarhalne in iz tega izhajajoč, nenaklonjene ženskemu napredovanju ter ženskemu vladanju.

Brečko meni sledeče:

Organizacijska kultura je tesno povezana z uspehom organizacije in potemtakem tudi uspešnostjo posameznika, ki je toliko večja, kolikor bolj se njegove individualne vrednote in stališča skladajo z vrednotami organizacije. Veliko pomembnih informacij o organizaciji se skriva prav v organizacijski kulturi, ki ni niti zapisana niti formalizirana. Razumevanje norm, vrednot in delovnega sloga organizacije pospeši prilagoditev posameznika in mu omogoča razmeroma hiter vzpon (Brečko 2006, 207).

Zato je velika verjetnost, da ženske težje napredujejo tudi v tistih organizacijah, za katere so značilna neformalna moška združenja ali po angleško “boys clubs”.

Ženskam zna biti izjemno teko prodreti v ta moška združenja, saj lahko naletijo na zavedno prikrivanje podatkov, potrebnih za oblikovanje poslovne politike, lahko naletijo tudi na odrekanje priložnosti, stikov ali socialne podpore (Linehan 2001, 45). Prodor v te moške klube lahko pomeni tudi dostop do delovnih mest, ki niso nujno objavljena. “Ocenuje se, da je več kot 50 odstotkov managerskih položajev mogoče dobiti le preko osebnih zvez” (Davidson in Cooper v Linehan 2001, 45). Ravno take težavne okoliščine so, poleg skrbi za družino, glavni vir ogromnih obremenitev za ženske na vodstvenih položajih. To pa jih postavlja v slabši položaj v primerjavi z moškimi, saj se pri delu srečujejo s hujšimi pritiski kot njihovi moški kolegi (prav tam).

10.3 Ovire pri napredovanju – “steklena arhitektura”

“V številnih državah se ženske pri pridobivanju managerskih izkušenj še vedno srečujejo z ovirami. Eden od izrazov, s katerimi jih teoretiki opisujejo, je **stekleni strop** – gre za oviro, ki je komaj opazna, skoraj nevidna, a hkrati tako močna, da ženskam in manjšinskim skupinam preprečuje napredovanje po hierarhični lestvici (Morrison in Von Glinow v Linehan 2001, 42). Morrisonova in von Glinova trdita, da razlog za to oviro ni človekova nesposobnost, da bi uspešno opravljal zahtevnejše delo, ampak se nanaša na ženske kot skupino, ki se ji preprečuje napredovanje na višje položaje, predvsem zato, ker so ženske. V primeru **steklene stene** pa gre za preprečevanja premikanja na druge, enako zahtevne položaje” (Linehan 2001, 43). Kljub temu da veliko avtoric uporablja zgoraj omenjena pojma nevidnih ovir, pa si niso enotne, da so to primerne metafore. Tako Linehan v svoji knjigi, *Uspešne ženske*, povzema mnjenje Schwarzove o metafori steklene stene:

Primernejša metafora bi bila neke vrste diagram, ki predstavlja povezavo več podskupin in se uporablja v geologiji. Ovire, na katere ženske naletijo pri napredovanju na višje položaje, se pojavljajo, kadar se potencialno neugodni dejavniki, ki vplivajo nanje (materinstvo, tradicija, socializacija), prekrivajo s pričakovanji managementa, ki jih

sprožijo podzavestni moški koncepti, stereotipi in pričakovanja. Takega miselnega vzorca ni, ko gre za moške, toda za ženske je nepremagljiva ovira (Linehan 2001, 44).

Kasneje so se razvile tudi druge metafore, ki opisujejo različne vrste nepremagljivih ovir: **“steklena pečina”**, **“stekleno dvigalo”** ter **“stekleno ogledalo”**. Metaforo “steklena pečina” so avtorji začeli uporabljati v povezavi s tistimi ženskami, ki so premagale stekleni strop in dospele na vrh organizacije, vendar večinoma v primerih, ko je podjetje imelo resne finančne težave in je bilo že vrsto let nestabilno. Tako na podlagi različnih ugotovitev in raziskav, ki sta jih izvedla Michelle K.Ryan in S.Alexander Haslam predpostavljata, da se v pogojih organizacijske krize poveča zaznana primernost žensk za vodilne položaje (Ryan in Haslam 2007, 554). “Ryan in Haslam trdita, da so najvišji organizacijski položaji, ki jih prevzamejo ženske, pogosteje povezani z večjim tveganjem od tistih, na katerih so moški. Zanimiva ugotovitev raziskave je, da se glede obstoja “steklenih pečin” mnenja moških in žensk zelo razlikujejo. Kljub velikemu številu primerov in dokazov, moški managerji večinoma zanikajo, da obstajajo po spolu diskriminatorne prakse napredovanja, medtem ko ženske potrjujejo njihov obstoj in poročajo o lastnih izkušnjah” (Kanjuo Mrčela v Sedmak 2007, 182). Čeprav v Sloveniji ni podrobnejše raziskave o obstoju “steklenih pečin”, pa že samo pregled podjetij, ki so bila v krizi in menjala vodstvo, poda neko smernico, da tudi pri nas “steklene pečine” obstajajo (prav tam).

Metaforo **“steklenega dvigala”** uporabljamo takrat, kadar pojasnujemo lažji in prednostni dostop do položajev moči za posameznike iz privilegiranih družbenih skupin (Kanjuo Mrčela v Sedmak 2007, 182). Kadar govorimo o “steklenih dvigalih” za moške še posebej referiramo na dejstvo, da moški napredujejo hitreje in višje v tistih poklicih, kjer prevladujejo ženske, za razliko od žensk, ki ne napredujejo hitreje in višje od moških v poklicih kjer prevladujejo moški (Kanjuo Mrčela 2007, 182.). Goldberg vidi možen razlog za to v stereotipnih predstavah o prototipu managerja. V zavesti ljudi je, da povezujejo pojem managerja najprej z moškim, nato pa z žensko. Kadar je v “ženskem” poklicu samo nekaj moških, imajo tudi večjo pozornost in zaradi tega večje možnosti napredovanja, saj predstavljajo prototip managerja. Čeprav bi logika navajala, da je za ženske podobna situacija v “moških” poklicih, pa temu ni tako iz več razlogov. Eden izmed razlogov je že omenjena steklena stena, drugi razlog pa je, da stereotipno ženska ne izpolnjuje stereotipa o prototipnem managerju, ker je le-ta moški (prav tam). Nenazadnje pa so

avtorji razvili tudi pojem steklenega ogledala, ki naj bi ženskam pomagal podirati ovire do najvišjih položajev. In sicer na način, da “bi ženske steklene stropove morale spremeniti v steklena ogledala lastne refleksije o tem, kaj naj se od oseb na najvišjih položajih pričakuje, in tako aktivno prispevati k spreminjanju implicitno uporabljenih organizacijskih pravil” (Kanjuo Mrčela v Sedmak 2007, 182).

Linehan omenja značilnosti težav, s katerimi se soočajo samo ženske na visokih pozicijah. In sicer, vloga preizkusnih zajčkov za managerke prihodnosti, prikrajšanost za vzornice, občutki izločenosti, premagovanje spolnih stereotipov, odkrita in skrita diskriminacija, ki jo prakticirajo sodelavci, nadrejeni ter organizacijske strukture (Linehan 2001, 43).

V prid zgoraj omenjenim podatkom govori tudi raziskava, ki jo je izvedlo podjetje Deloitte med izbranimi EU članicami (vključujoč tudi Slovenijo), iz katere je razvidno, da je spolna neenakost in raznolikost v podjetjih še vedno prisotna. Ugotovili so, da 51 odstotkov visokih in srednjih vodstvenih delavcev meni, da ženske na vodilnih položajih prejemajo nižje plačilo v primerjavi z moškimi. Nadalje je 56 odstotkov anketiranih menilo, da so ženske primorane vložiti več truda za napredovanje na enake položaje kot njihovi moški sodelavci (Deloitte, 2015).

11 EMPIRIČNI DEL

11.1 Vzorec in vprašalnik

Namen mojega raziskovanja je, pomagati odgovoriti na zastavljene hipoteze diplomskega dela. Zaradi časovnih, finančnih ter logističnih omejitev sem opravila elektronsko anketo. Vzorčenje je potekalo po sistemu snowball sampling. Taka vrsta vzorčenja je drugačna od običajnega slučajnega vzorca. Za snowball sampling je značilno, da so anketiranci posamezniki, ki se med seboj poznajo, torej prijatelji, znanci, sorodniki, zato tak vzorec imenujemo tudi neslučajni vzorec (Roter in Breznik 2006, 44). V vzorec so bili vključeni zaposleni v javnem in zasebnem sektorju v Sloveniji. Zbiranje podatkov je potekalo v mesecu juliju 2016, s pomočjo spletne strani Ika.

Anketni vprašalnik je sestavljen iz treh delov: v prvem delu se vprašanja nanašajo na osebne podatke anketirancev, v drugem delu na njihovo izobrazbo ter na zaposlitveni status. Tretji, največji del, pa na samo napredovanje v karieri ter na dojemanje žensk na vodilnih mestih.

11.2 Metodološke omejitve raziskave

Prva omejitev je velikost vzorca, ki je precej majhen, in sicer je anketni vprašalnik izpolnilo 146 anketirancev. Velikost vzorca ne dopušča, da bi moje ugotovitve bile reprezentativne za vsa slovenska podjetja oz. njihove zaposlene. Druga omejitev je geografska koncentracija anketirancev, saj je večina anketiranih nastanjenih in dela v Ljubljani in bližnji okolici. Zavedam se, da so lahko izkušnje zaposlenih v javnem sektorju različne po občinah in zato moje ugotovitve iz ankete ne moremo posplošiti na populacijo. Tretja omejitev je nezadostna dostopnost podatkov o temi zaposlovanja žensk v javnem sektorju, saj je veliko več raziskav opravljenih v zasebnih podjetjih.

Podatke sem obdelala s programom Excel. V nadaljevanju bom predstavila rezultate po zgoraj opisanih sklopih vprašanj.

11.3 Rezultati in analiza

Anketni vprašalnik je izpolnilo 146 anketirancev, od tega 82 odstotkov žensk ter 18 odstotkov moških. 64 odstotkov anketirancev je zaposlenih v javnem sektorju in 36 odstotkov v zasebnem sektorju.

Tabela 11.1: Anketiranci po spolu in sektorju zaposlitve

Odgovori po spolu			Odgovori po spolu - sektor zaposlitve	
Odgovori	Absolutno št.	Odstotek	Javni sektor	Zasebni sektor
1 (Moški)	27	18%	46%	54%
2 (Ženski)	119	80%	69%	31%
Skupaj	146	99%	64%	36%

Največja starostna skupina anketiranih je bila od 21 do 40 let (skupaj 64 odstotkov odgovorov), druga največja skupina pa je bila od 41 do 60 let (skupaj 27 odstotkov odgovorov). Ko pogledamo delitev po spolu pa je razvidno, da je bilo skoraj enako število anketirank v dveh največjih starostnih skupinah, in sicer v skupini od 21 do 40 let je bilo 80 odstotkov žensk ter v skupini od 41 do 60 let je bilo 79 odstotkov žensk.

Tabela 11.2: Anketiranci po spolu in starosti

Starost	VSI	Moški	Ženske
do 20 let	1%	0%	100%
21 - 40 let	64%	19%	80%
41 - 60 let	27%	23%	79%
61 let ali več	9%	0	100%

Polovica anketirancev je poročena, točno 50 odstotkov, medtem ko jih je samskih 43 odstotkov, ostalih 7 odstotkov pa ovdovelih in/ali razvezanih.

Tabela 11.3: Anketiranci po spolu in zakonskem statusu

Zakonski stan	Spol:	
	Moški	Ženski
Samski (nikoli poročen)	18%	82%
Poročeni	21%	79%
Vdoveli	0%	100%
Razvezani	14%	86%

Večina anketirancev – 54 odstotkov, ima končano visoko ali višjo šolo, temu sledi 29 odstotkov tistih, ki imajo končan magisterij ali doktorat. Srednjo šolo ima zaključenih le 17 odstotkov. Moški imajo praviloma višjo izobrazbo na najvišjih nivojih, in sicer 33 odstotkov moških je imelo magisterij ali doktorat in samo 28 odstotkov žensk je imelo podobno izobrazbo. Medtem pa je odstotek zelo podoben pri odgovorih za visoko in višjo šolo. V javnem sektorju je bilo več moških z višjo izobrazbo: 58 odstotkov moških ima visoko ali višjo šolo, medtem ko je odstotek žensk s podobno izobrazbo manjši, in sicer 37 odstotkov žensk ima višjo oziroma visokošolsko izobrazbo.

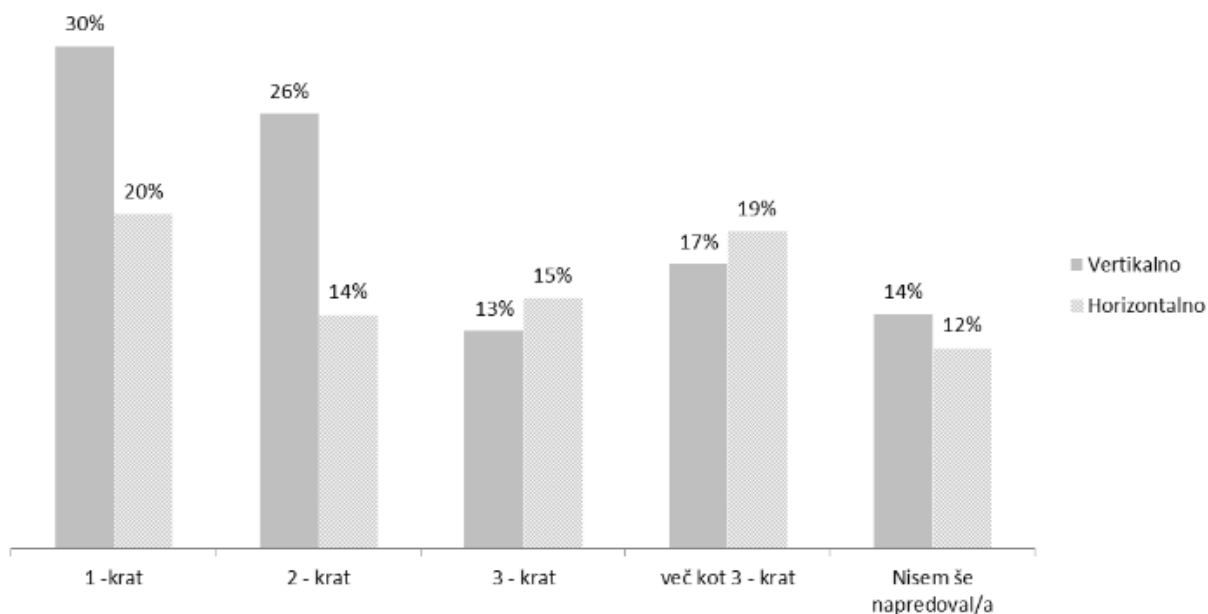
Tabela 11.4.: Anketiranci po spolu, izobrazbi in sektorju dela

Izobrazba	Spol			Spol - Javni sektor			Spol - zasebni sektor		
	Moški	Ženski	SKUPAJ	Moški	Ženski	SKUPAJ	Moški	Ženski	SKUPAJ
Manj kot srednja šola	0%	1%	1%	0%	0%	0%	1%	0%	1%
Srednja šola in več	15%	17%	17%	0%	37%	18%	10%	19%	14%
Visoka šola, Višja ...	52%	54%	54%	58%	37%	48%	60%	63%	61%
Magisterij, doktorat	33%	28%	29%	42%	27%	34%	29%	19%	24%
SKUPAJ	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Med odgovori o napredovanju so bila tako vertikalna kot horizontalna napredovanja. Anketiranci so največkrat napredovali enkrat, in sicer vertikalno. Tudi pri odgovoru o dveh napredovanjih je bilo več vertikalnih kot horizontalnih napredovanj. Je pa slika drugačna pri tistih anketirancih, ki

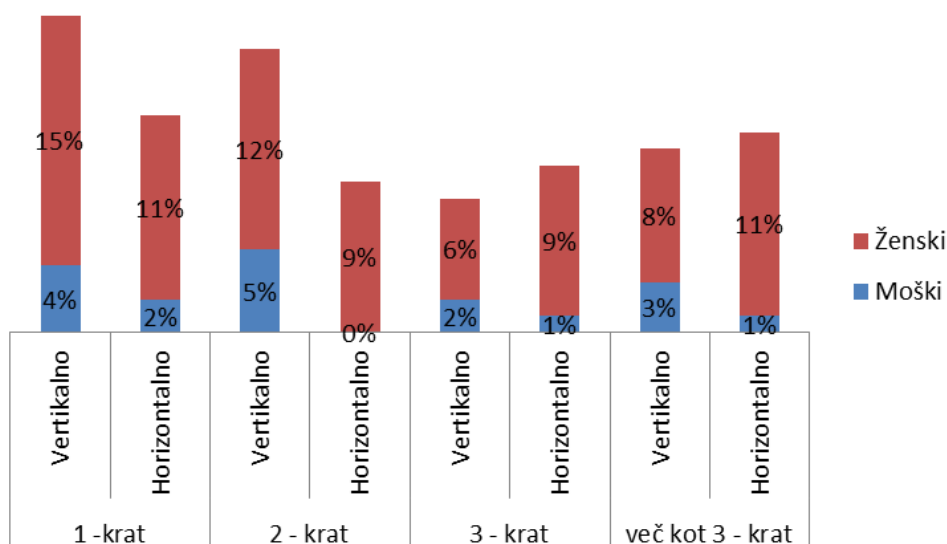
so napredovali trikrat ali več kot trikrat – tam je bilo več horizontalnih napredovanj in manj vertikalnih.

Graf 11.1: Vertikalno in horizontalno napredovanje po pogostosti napredovanja



V večini odgovorov, kjer so anketiranci napredovali samo enkrat, je vzorec napredovanja podoben – oboji, tako ženske kot moški, so večkrat napredovali vertikalno. Razlike se kažejo že v odgovorih, kjer so anketiranci napredovali dvakrat. Tam so moški še naprej napredovali vertikalno, medtem ko so ženske ponekod pri drugem napredovanju napredovale horizontalno. Pri tretjem napredovanju se tudi pri moških kaže horizontalno napredovanje, vendar prevladuje vertikalno. Pri ženskih anketirankah pa je ravno obratno; več jih napreduje horizontalno (9 odstotkov) in manj vertikalno (6 odstotkov). Podobna slika je tudi pri odgovorih anketirancev, ki so napredovali več kot trikrat.

Graf 11.2: Vertikalno in horizontalno napredovanje po pogostosti napredovanja – delitev po spolu



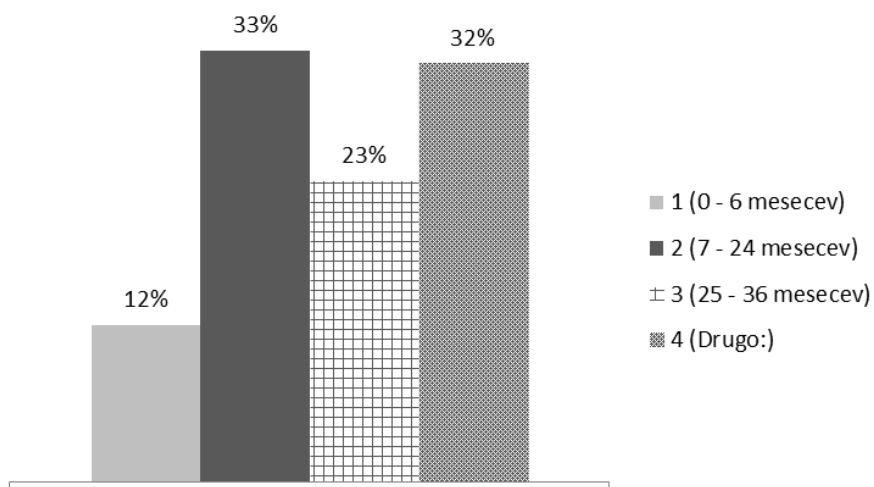
Pri pregledu napredovanja po spolu specifično za javni sektor ugotavljam, da skoraj ni razlik v vrstah napredovanja oziroma moški v javnem sektorju so večkrat vertikalno napredovali kot ženske (10 odstotkov žensk je vertikalno napredovalo in 11 odstotkov moških je vertikalno napredovalo).

Tabela 11.5: Delež horizontalnega in vertikalnega napredovanja, delitev po spolu, javni sektor

	Moški	Ženski
	Javna, državna uprava	Javna, državna uprava
Vertikalno	11%	10%
Horizontalno	89%	90%

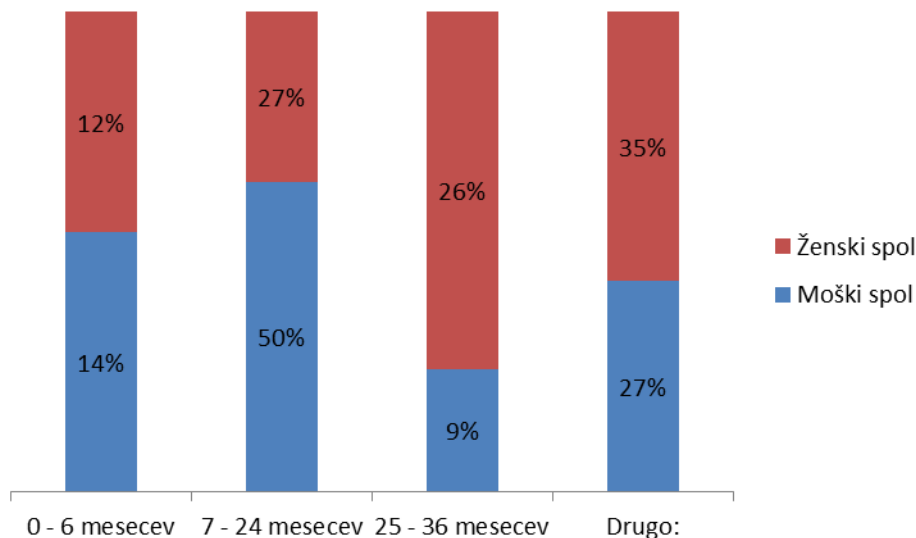
Največ anketiranih – kar 33 odstotkov, je napredovalo po 7–24 mesecih od prve zaposlitve. Prav tako pa je bilo skoraj enako število tistih, ki so prvič napredovali več let po prvi zaposlitvi, in sicer 32 odstotkov. Manjši del – 23 odstotkov, je bilo tistih, ki so napredovali med 25. in 36. mesecem po prvi zaposlitvi.

Graf 11.3.: Hitrost napredovanja po prvi zaposlitvi



Hitrost prvega napredovanja je po spolu skoraj enaka. 14 odstotkov moških je odgovorilo, da so napredovali znotraj 6 mesecev po zaposlitvi. Odstotek žensk je bil nekoliko manjši, in sicer 12 odstotkov žensk je odgovorilo, da so napredovale znotraj 6 mesecev po zaposlitvi. V obdobju dveh let po zaposlitvi so večkrat napredovali moški, in sicer 50 odstotkov moških je odgovorilo, da so napredovali v obdobju dveh let, medtem ko je le 27 odstotkov žensk odgovorilo, da so napredovale v tem istem obdobju. Z daljšanjem obdobja prvega napredovanja se je povečevalo število odgovorov v prid ženskega spola. In sicer, 26 odstotkov žensk je odgovorilo, da so prvič napredovale, ko so bile v podjetju več kot dve leti in manj kot 3 leta. V tem istem obdobju je napredovalo manjše število moških, in sicer le 9 odstotkov. Da še niso napredovali na delovnem mestu, kjer so zaposleni, pa je odgovorilo 27 odstotkov moških in 35 odstotkov žensk.

Graf 11.4: Hitrost napredovanja po prvi zaposlitvi – delitev po spolu



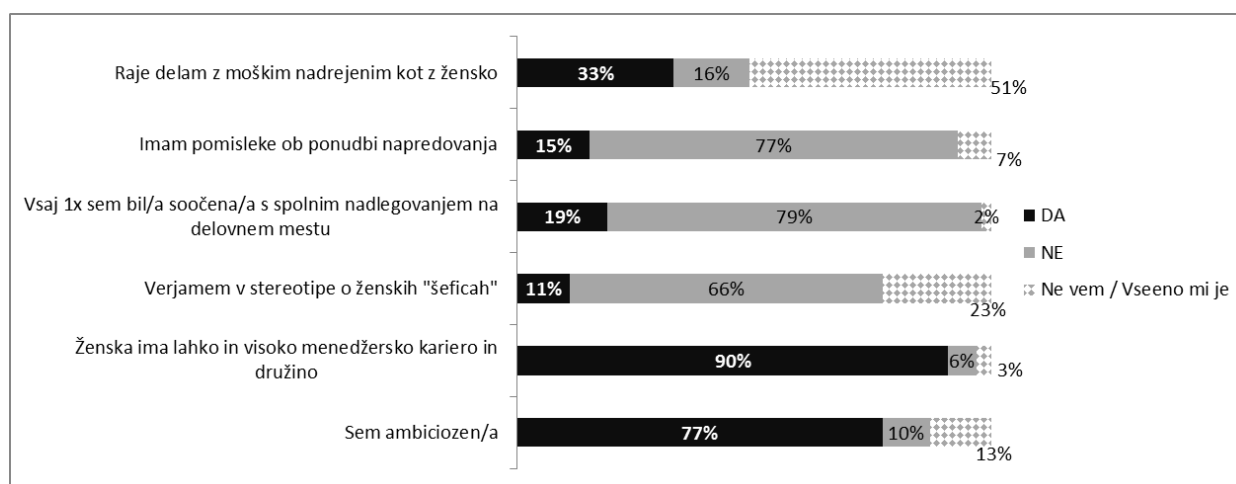
Pri pregledu odgovorov anketirancev iz javnega sektorja pa vidimo, da je razlika v hitrosti prvega napredovanja večja v javnem sektorju kot pa je na celotni populaciji. 20 odstotkov moških anketirancev iz javnega sektorja je odgovorilo, da so napredovali znotraj šestih mesecev po zaposlitvi. Odstotek žensk, ki so napredovale znotraj šestih mesecev po zaposlitvi pa je precej manjši, in sicer 4 odstotke.

Tabela 11.6: Hitrost napredovanja po prvi zaposlitvi – delitev po spolu, javni sektor

		Spol:	
		Moški	Ženski
		zaposleni?	zaposleni?
		Javna, državna uprava	Javna, državna uprava
Po kolikšnem času po ...	0 - 6 mesecev	20%	4%
	7 - 24 mesecev	60%	72%
	25 - 36 mesecev	20%	24%

Pri odgovorih na stereotipe ugotavljam, da veliki večini anketirancev ni pomemben spol nadrejene osebe (51 odstotkov), medtem ko jih približno ena tretjina preferira ženske nadrejene in le 16 odstotkov preferira moške nadrejene. Skoraj vsi anketiranci verjamejo, da imajo lahko ženske hkrati visoko managersko kariero in tudi družino. Skoraj 80 odstotkov anketirancev smatra, da so ambiciozni, le 10 odstotkov jih ni ambicioznih ter 13 odstotkov je takšnih, ki so se opredelili z "vseeno". 77 odstotkov jih nima nikakršnih pomislekov ob napredovanju in le manjši odstotek, 15 odstotkov, jih ima pomisleke ob napredovanju.

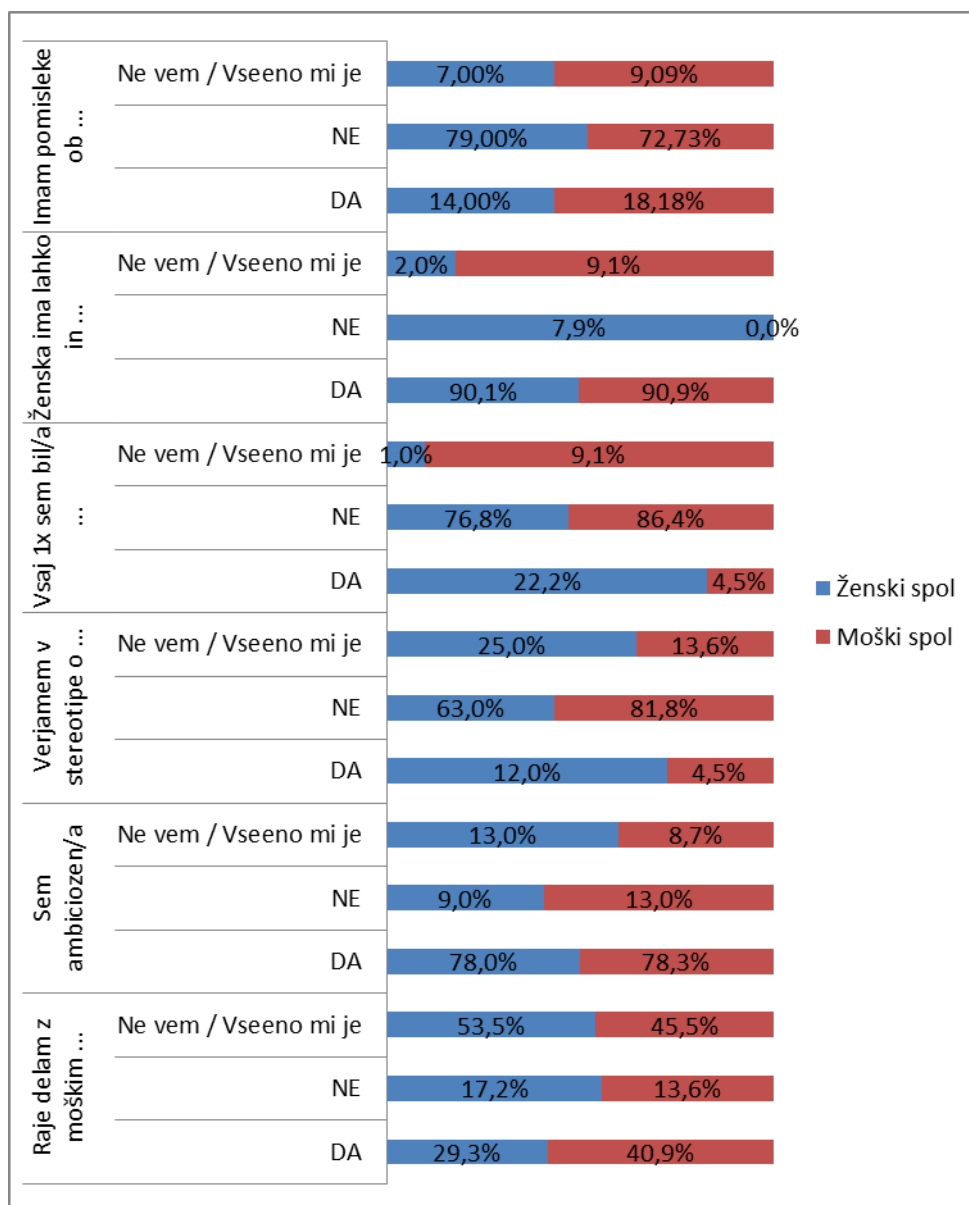
Graf 11.5: Odgovori na stereotipe



Ko pogledamo ta ista vprašanja, deljena po odgovorih po spolu, vidimo sledeče: Na trditev, da rajši delajo z moškim kot z žensko, je pritrdilno odgovorilo skoraj 30 odstotkov žensk, medtem ko je preostanek žensk odgovorilo z ne (17 odstotkov) ter da jim je vseeno (53 odstotkov). Razmerje med odgovori anketirancev moškega spola je bilo drugačno. In sicer, pritrdilno je odgovorilo več kot 40 odstotkov moških in le 13 odstotkov je odgovorilo nikalno. Odgovor vseeno mi je pa je izbralo manj moških, in sicer 45,5 odstotkov. Na trditev, da so ambiciozni pa je pritrdilno odgovoril zelo podoben odstotek žensk in moških (78 odstotkov žensk, 78,3 odstotkov moških). V stereotipe o ženskah na vodilnih mestih verjame več žensk (na ta odgovor je pritrdilno odgovorilo 12 odstotkov žensk) kot moških (le 4 odstotke moških je odgovorilo pritrdilno). Spolno nadlegovanje je doživelo več žensk (pritrdilno je odgovorilo 22,2 odstotkov anketirank) kot moških (le 4,5 odstotkov moških je odgovorilo pritrdilno). V to, da imajo lahko ženske uspešno kariero in družino, verjame skoraj enak odstotek žensk (90,1 odstotkov) in

moških (90,9 odstotkov). Za razliko od moških, kjer ni bilo niti enega odgovora, da ne verjamejo v dejstvo, da imajo lahko ženske uspešno kariero in družino, pa je kar 8 odstotkov žensk odgovorilo pritrdilno. Podoben odstotek odgovorov je bil tudi na vprašanje “Imam pomisleke ob ponudbi napredovanja” – 14 odstotkov žensk je odgovorilo, da ima pomisleke in skoraj 80 odstotkov je odgovorilo, da nima pomislekov. Pri moških pa je 18 odstotkov odgovorilo, da ima pomisleke in 72 odstotkov, da pomislekov nima.

Graf 11.6: Odgovori na stereotipe – delitev po spolu



Rezultati anketirancev v javnem sektorju kažejo, da so ženske bolj ambiciozne od moških, saj je 75 odstotkov ženskih anketirank odgovorilo, da so ambiciozne in le 14 odstotkov moških. Kljub veliki ambicioznosti pa ima kar 98 odstotkov žensk pomisleke ob možnosti napredovanja, za razliko od moških, kjer ima pomisleke le 17 odstotkov. Kljub tem pomislekom pa 100 odstotkov žensk verjame, da ima ženska lahko uspešno kariero in dobro družinsko življenje, medtem ko moški to v večini ne verjamejo. Zato pa velika večina žensk (kar 97 odstotkov) verjame v klasične stereotipe o ženskah, medtem ko 88 odstotkov moških ne verjame v te stereotipe. Nič kaj presenetljiv mi ni bil odstotek pritrdilnih odgovorov na vprašanje, če so bili vsaj enkrat v času kariere spolno nadlegovani. 98 odstotkov žensk je odgovorilo pritrdilno na to vprašanje. Kljub visokemu pritrdilnemu odgovoru na vprašanje o spolnem nadlegovanju pa je kar 69 odstotkov žensk odgovorilo, da raje delajo z moškim nadrejenim kot z žensko nadrejeno. Moški anketiranci so bili drugačnega mnenja, saj velika večina (kar 81 odstotkov) raje dela z moškim nadrejenim kot z žensko.

Tabela 11.7: Odgovori na stereotipe – delitev po spolu, javni sektor

JAVNI SEKTOR		Spol:	
		Moški	Ženski
Sem ambiciozen/a	DA	14%	75%
	NE	86%	25%
Ženska ima lahko in ...	DA	14%	100%
	NE	86%	0%
Verjamem v stereotipe o ...	DA	13%	97%
	NE	88%	3%
Vsaj 1x sem bil/a ...	DA	0%	98%
	NE	100%	2%
Imam pomisleke ob ...	DA	17%	98%
	NE	83%	2%
Raje delam z moškim ...	DA	19%	69%
	NE	81%	31%

12 ZAKLJUČEK IN SKLEP

Neizpodbitno dejstvo je, da se je položaj žensk v družbi precej izboljšal v primerjavi s preteklimi leti. Pa vendar statistični podatki, predstavljeni v tej nalogi, kažejo, da ženske še niso dosegle enakopravnosti z moškimi. V okviru raziskovalnega vprašanja na temo zaposlovanja žensk v javnem sektorju sem raziskala tudi različne vrste diskriminacije, s katerimi se ženske srečujejo pri zaposlitvi ter napredovanju v javnem in zasebnem sektorju. Rezultati ankete ter statistični podatki so bili ključni za razumevanje teme ter vrednotenje hipotez. Statistični podatki nam kažejo, da so na trgu delovne sile vidni premiki, predvsem v smeri, da ženske postajajo vse bolj izobražene in tudi večji del delovne sile ter pomembnejše v bazenu talenta podjetij. Pomembnosti ženske delovne sile se zavedajo tudi največja podjetja na svetu, če za primer predstavim samo ustanovitelja spletne strani Alibaba, ki letno zasluži več milijonov dolarjev in v čigar podjetju vodilna mesta zaseda 34 odstotkov žensk, ravno tako pa ženske predstavljajo 40 odstotkov celotne delovne sile v Alibaba korporaciji. Ustanovitelj tega podjetja Jack Ma za svoje podjetje pravi, “da so ženske skrivna sestavina njegovega podjetja, brez katerega ne bi bil tako uspešen” (Fortune, 2015). V literaturi je bilo dostopnih veliko več podatkov za zasebna podjetja in ne toliko za javna, zato mi je za razumevanje teme in vrednotenje raziskovalnih vprašanj bila v veliko pomoč opravljena anketa.

Glede na podatke in ugotovitve, ki sem jih našla v prebrani literaturi ter na podlagi lastne ankete, lahko na začetku zastavljene hipoteze takole vrednotim:

1. Čas od prve zaposlitve do prvega napredovanja v javnem sektorju je krajši za moške kot za ženske.

V literaturi, ki sem jo obdelala, nisem zasledila raziskav, ki bi se ukvarjale s hitrostjo napredovanja moških in žensk v javnem sektorju. Precej boljše je raziskano vprašanje samega napredovanja in ovir, s katerimi se ženske soočajo pri prehodu na najvišja delovna mesta. Zato se zanašam na izsledke svoje ankete, v kateri se je eno izmed anketnih vprašanj nanašalo na hitrost napredovanja po prvi zaposlitvi. Izsledki analize so pokazali, da so moški anketiranci iz javnega sektorja hitreje napredovali kot ženske anketiranke iz javnega sektorja. Kar 20 odstotkov moških

je odgovorilo, da so napredovali znotraj 6 mesecev po prvi zaposlitvi, za razliko od ženskih anketirank, kjer so le 4 odstotki takih, ki so napredovale znotraj 6 mesecev po zaposlitvi. Zato lahko zgornjo hipotezo pogojno potrdim, vzemajoč v obzir metodološke omejitve, predstavljene v začetku poglavja.

2. Ženske v javnem sektorju večkrat napredujejo horizontalno in manjkrat vertikalno, medtem ko za moške velja ravno obratno.

V literaturi nisem zasledila raziskav, ki bi se lotevale številčne problematike horizontalnega in vertikalnega napredovanja po spolu, zato lahko hipotezo vrednotim le na podlagi opravljene lastne anekete. Izsledki ankete je bil, da so razlike med moškim in ženskim vertikalnim in horizontalnim napredovanjem majhne in se gibljejo znotraj enega odstotka. Kljub temu je anketa pokazala, da v javnem sektorju večkrat vertikalno napredujejo moški kot pa ženske. Zato lahko zgornjo hipotezo potrdim, zopet pogojno, vzemajoč v obzir prej omenjene metodološke omejitve.

3. Kljub zakonom, ki urejajo zaposlovanje in napredovanje javnih uslužbencev pa le-to ni transparentno in enakopravno za moške in ženske.

Sodeč po literaturi, ki sem jo prebrala ter po opravljeni anketi bi lahko sklepala, da je samo napredovanje javnih uslužbencev bolj transparentno od samega zaposlovanja. Čeprav izbira kandidatov za odprto delovno mesto poteka preko javnih natečajev pa je kljub temu dokončna odločitev, koga povabiti na razgovor, subjektivna. V teoriji bi lahko izbirali med dvema enako kvalificiranima kandidatom, vendar bi izbrali moškega, zaradi subjektivnih razlogov. V literaturi nisem našla raziskav, ki bi se specifično ukvarjale s tem vprašanjem, zato hipoteze ne morem niti potrditi niti ovreči.

Glede na dostopno literaturo in raziskave sklepam, da je problematika enakopravnosti spolov v javnem sektorju še ne dovolj raziskana tematika. Eden izmed možnih razlogov je tudi sama feminiziranost javnega sektorja, vendar to še zdaleč ni edini razlog. Drugi izmed možnih razlogov je tudi, da je zaposlovanje in napredovanje v javnem sektorju urejeno in regulirano z

zakonskimi odredbami, na podlagi katerih bi se ženske lahko pritožile zoper diskriminacijo. Ker pa zakon ne ureja zaposlovanja in napredovanja, vsaj ne v enaki meri tudi v zasebnem sektorju, je možno, da je le-ta raziskovalcem ravno zaradi tega bolj zanimiv za raziskovanje. Vsekakor pa iz raziskav, ki so dostopne za javni sektor, lahko povzamemo sledeče:

- Izobraženost žensk v javnem sektorju je večja v primerjavi s celotno delovno populacijo.
- Trend po letih kaže, da je zaposlitev žensk s terciarno izobrazbo v večjem porastu kot to velja za moške z enako izobrazbo.
- Čeprav po številu zaposlitev v javnem sektorju prevladujejo ženske pa to velja le za del javnega sektorja, ki se nanaša na sektor država, medtem ko v sektorju javne družbe prevladujejo moški.
- Pri postopku zaposlovanja je zagotovljena enakopravna dostopnost delovnih mest za vse zainteresirane kandidate pod enakimi pogoji.
- Razlike v plačah so prisotne na celem trgu, vendar so ravno v javnem sektorju najmanjše.

Iz vseh raziskav in opravljene ankete bi lahko sklepala, da sta tako zaposlovanje kot napredovanje žensk v javnem sektorju dokaj transparentno urejena, vendar je premalo raziskav, da bi lahko trdili, da je zakonska transparentnost enaka transparentnosti v praksi.

13 LITERATURA

1. Anker, Richard. 1998. *Gender and Jobs: Sex segregation of occupations in the world*. Geneva: International Labour office. Dostopno prek: Google Books.
2. Antić Gaber, Milica. 2007. Poklicne kariere slovenskih političark. V *Med javnim in zasebnim: ženske na trgu dela*, ur. Mateja Sedmak in Zorana Medarič, 111–130. Koper: Založba Annales.
3. --- in Jasna Jeram. 2011. *Dan s političarko*. Ljubljana: Urad za enake možnosti.
4. --- Živa Humer, Slavko Gaber, Jasna, Podreka, Irena Selišnik, Iztok Šori, Veronika Tašner in Pavel Zgaga. 2015. *Zahtevna razmerja: spol, strukturne ovire in priložnosti*. Ljubljana: Filozofska fakulteta.
5. Arsenjuk, Urška in Darja Vidmar. 2015. *Karijerne poti doktorjev in doktoric znanosti*. Dostopno prek: <http://www.stat.si/statweb/Common/PrikaziDokument.ashx?IdDatoteke=8364> (29. avgust 2016).
6. Barkhorn, Eleanor. 2013. *Are Successful Women Really Less Likable Than Successful Men?* Dostopno prek: <http://www.theatlantic.com/sexes/archive/2013/03/are-successful-women-really-less-likable-than-successful-men/273926/> (29. avgust 2016).
7. Bezenšek, Nadja. 2014. *Ženski in moški stil vodenja*. Dostopno prek: <http://www.poslovnisvet.si/vodenje/zenski-in-moski-stil-vodenja/> (29. avgust 2016).
8. Bošnjak, Marko. 2005. *Enakost in diskriminacija: sodobni izzivi za pravosodje*. Ljubljana: Mirovni inštitut, inštitut za sodobne družbene in politične študije.
9. Bourdieu, Pierre. 2010. *Moška dominacija*. Ljubljana: Založba Sophia.
10. Brčić, Ruža. 2002. Organizacijska kultura u funkciji djelotvornosti upravne organizacije. *Ekonomski pregled* 53 (11–12): 1048–1069.
11. Brečko, Danijela. 2006. *Načrtovanje kariere*. Ljubljana: Planet GV.
12. Cerar, Miro. 2005. *Enakost in diskriminacija: sodobni izzivi za pravosodje*. Ljubljana: Mirovni inštitut.
13. Cigale, Marija. 1992. O ženskem delu V *Ko odgrneš 7 tančic*, ur. Marija Cigale 37–46. Ljubljana: Društvo Inicijativa.

14. Curtis, Michael. 2012. *The glass ceiling is dead as a concept for today's modern career*. Dostopno prek: <http://www.ey.com/UK/en/Newsroom/News-releases/12-08-23---The-glass-ceiling-is-dead-as-a-concept-for-todays-modern-career> (29. avgust 2016).
15. Črepnjak, Tina. 2009. *Manager in vodenje podjetja*. Diplomsko delo. Maribor: Ekonomsko - poslovna fakulteta Maribor.
16. Čuk, Jerneja. 2016. *Mednarodni dan žensk – dan praznovanja ekonomske, politične in socialne enakopravnosti žensk*. Dostopno prek: <http://www.stat.si/StatWeb/prikazinovico?id=5798&idp=17&headerbar=15> (29. avgust 2016).
17. Deloitte. 2015. *Ženske v poslovnem svetu neenakopravne z moškimi: nižje plačilo, več truda za napredovanje, težje usklajevanje poslovnega in zasebnega življenja*. Dostopno prek: <http://www2.deloitte.com/si/sl/pages/press/articles/press-05-3-shexo-2015.html>, (29. avgust 2016).
18. *Direktiva Sveta o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev (76/207/EGS)*. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/delovna_razmerja/zdr/zdr_direktive/ (29. avgust 2016).
19. Dolenc, Primož. 2011. Povzetek za odločanje V *Diskriminacija na trgu dela v Sloveniji*, ur. Anita Trnavčević in Primož Dolenc, 7. Koper: Fakulteta za management Koper.
20. Draganovič Brčkalič. 2007. *Ženske v managementu*. Diplomsko delo. Maribor: Ekonomsko - poslovna fakulteta Maribor.
21. Drucker, Peter. 2011. *People and performance, the best of Peter Drucker on Management*. Routledge.
22. Fetherolf Loutfi, Martha. 2001. ***Women, gender and work***. Geneva: International Labour office. Dostopno prek: Google Books.
23. Gabrič, Aleš. 2009. *Sledi šolskega razvoja na Slovenskem*. Dostopno prek: <http://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:DOC-DTSOBLO1> (29. avgust 2016).
24. Goudreau, Jenna. 2011. *The 10 Worst Stereotypes About Powerful Women*. Dostopno prek: <http://www.forbes.com/sites/jennagoudreau/2011/10/24/worst-stereotypes-powerful-women-christine-lagarde-hillary-clinton/2/#3081c82d3001> (29. avgust 2016).

25. Govori.se. 2015. *Zakaj so vsi šefi moški? Ker se šefica čudno sliši*. Dostopno prek: <http://govori.se/dogodki/zakaj-so-vsi-sefi-moski-ker-se-sefica-cudno-slisi/> (29. avgust 2016).
26. Haček, Miro. 2001. *Sistem javnih uslužbencev*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
27. --- in Irena Bačlija. 2007. *Javni uslužbenski sistemi*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
28. Hall T., Douglas. 2004. *The protean career: A quarter-century journey*. Dostopno prek: https://www.researchgate.net/publication/200824302_The_protean_career_A_quarter-century_journey
29. Hazl, Vanja. 2002. *Smo Slovenke na trgu delovne sile enakopravne?* Ljubljana: Pospeševalni center za malo gospodarstvo.
30. Hodžič, Enida. 2013. Ovire pri napredovanju žensk na managerski položaj. V *Z znanjem do idej za nov zagon gospodarstva. Zbornik 10. festivala raziskovanja ekonomije in managementa*, ur. Anita Trnavčević, 329–334. Koper: Fakulteta za management Koper.
31. Kanjuo Mrčela, Aleksandra. 1992. Ali so “družinske kraljice” lahko tudi “šefice”? V *Ko odgrneš sedem tančic*, ur. Marija Cigale, 77. Ljubljana: Društvo iniciativa.
32. --- 1996. *Ženske v menedžmentu*. Ljubljana: ČZP Enotnost.
33. --- 2000. Spolna konstrukcija menedžerskih vlog: stekleni organizacijski stropovi v devetdesetih. *Družboslovne razprave XVI (34–35)*: 53–78.
34. --- 2007. Spol in organizacijska moč: ženske in moški v menedžmentu V *Med javnim in zasebnim: ženske na trgu dela*, ur. Sedmak in Zorana Medarič, 179–210. Koper: Založba Annales.
35. --- Tina Kogovšek, Maša Filipovič Hrast, Barbara Lužar in Tjaša Toni. 2015. *Enakost spolov na mestih odločanja v gospodarstvu*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
36. Kastelic, Maja. 2004. *Vpliv medijev na samopodobo žensk*. Diplomsko delo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
37. Kavčič, Bogdan. 1991. *Sodobna teorija organizacije*. Ljubljana: DZS.
38. Kitel, Metka. 2007. *Pomen mentorstva v podjetjih*. Diplomsko delo. Maribor: Ekonomsko-poslovna fakulteta.
39. Klasen, Nadine in David Clutterbuck. 2003. *Implementing mentoring schemes*. Oxford. Dostopno prek: Google Books.

40. Kokalitcheva, Kia. 2015. *Female executives are Alibaba's 'secret sauce,' founder Jack Ma says*. Dostopno prek: <http://fortune.com/2015/05/20/alibaba-jack-ma-women/> (29. avgust 2016).
41. Košak, Anja. 2009. *Ženske na vodilnih mestih v zasebnem in javnem sektorju*. Diplomsko delo. Ljubljana: Fakulteta za upravo.
42. Kovač, Polona. 2000. Javna uprava v znamenju ljudi. *Teorija in praksa* (37). Dostopno prek: <http://dk.fdv.uni-lj.si/tip/tip20002kovac.PDF> (29. avgust 2016).
43. Kozjek, Tatjana. 2008. *Zaposlovanje javnih uslužbencev*. Dostopno prek: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:lvyMuNeqOLUJ:www.dlib.si/stream/URN:NBN:SI:doc-DFI0SBRK/cde74121-f5b6-4017-828b-c9522355428c/PDF+&cd=1&hl=sl&ct=clnk>
44. Kozmik, Vera. 1998. Še diskriminirane? V *Izobraževanje in zaposlovanje žensk nekoč in danes*, ur. Mrgole Jukič Tjaša, 293–452. Ptuj: Zgodovinski arhiv.
45. Kraca-Cagaropulu, Rodi. 2011. *Poročilo o ženskah in vodenju podjetij*. Dostopno prek: http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A7-2011-0210+0+DOC+XML+V0//SL#_part1_def9 (29. avgust 2016).
46. Kresal, Katarina. 2015. "Pamet je nujna, lepota pa nič ne škodi". Dostopno prek: <http://govori.se/traci/domaci-traci/katarina-kresal-pamet-je-nujna-lepota-pa-nic-ne-skodi/> (29. avgust 2016).
47. Kuhar, Roman 2009. *Na križiščih diskriminacije*. Ljubljana: Mirovni inštitut.
48. Leskošek, Vesna. 2005. *MI in ONI: nestrpnost na Slovenskem*. Ljubljana: Mirovni inštitut.
49. Linehan, Margaret. 2000. *Uspešne ženske: managerke velikih mednarodnih podjetij*. Ljubljana: GV Založba.
50. Lorenzo, Zenaida. 2014. *Role Models: The Missing Link for Women*. Dostopno prek: http://www.huffingtonpost.com/zenaida-lorenzo/role-models-the-missing-link-for-women_b_5199029.html (29. avgust 2016).
51. Merkač, Marjana. 1996. *Razvojne perspektive vključevanja žensk v management*. Doktorska disertacija. Kranj: Fakulteta za organizacijske vede.

52. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve Republike Slovenije. 2016. *Več o enakosti spolov*. Dostopno prek: <http://www.enakostspolov.si/vec-o-enakosti-spolov> (29. avgust 2016).
53. Mlekuž, Jernej. 2011. *ABC Migracij*. Ljubljana: ZRC SAZU.
54. Možina, Marjan. 2002. *Management kadrovskih virov*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
55. Muršak, Janko. 2012. *Temeljni pojmi poklicnega in strokovnega izobraževanja*. Ljubljana: Center RS za poklicno izobraževanje.
56. Odličnost managerk. 2016. *Foto utrinki s konference Odličnost managerk 2016*. Dostopno prek: <http://www.odlicnost-managerk.si/> (29. avgust 2016).
57. Pešut, Zdenka. 2012. *Vpliv kariere na zasebno življenje: usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja menedžerjev in razlike med spoloma*. Magisterska naloga. Nova Gorica: Fakulteta za uporabne družbene študije.
58. Pišek, Tina. 2010. *Pozitivna diskriminacija*. Diplomsko delo. Maribor: Pravna fakulteta.
59. Poslovni svet. 2014. *Napredovanje na podlagi delovne uspešnosti*. Dostopno prek: <http://www.poslovnisvet.si/vodenje/napredovanje-na-podlagi-delovne-uspesnosti/> (29. avgust 2016).
60. Prevodnik, Katarina. 2004. *Dvojna obremenjenost žensk – Koncept in praksa*. Diplomsko delo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
61. Račnik, Marjan. 2010. *Mentorstvo na delovnem mestu*. Dostopno prek: <http://www.vodja.net/index.php?blog=1&title=mentorstvo-na-delovnem-mestu&more=1&c=1&tb=1&pb=1> (29. avgust 2016).
62. *Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških 2015–2020*. Dostopno prek: <https://www.uradni-list.si/1/content?id=123731> (29. avgust 2016).
63. Roter Jasmina in Nina Breznik. 2006. *Zaposlitveno-karijerne možnosti diplomantov FDV*. Diplomsko delo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
64. Ryan K., Michelle in Alexander Haslam. 2007. The glass cliff: Exploring the dynamics surrounding the appointment of women to precarious leadership positions. *Academy of management review* 32 (2): 549–572.

65. Seljak, Janko. 2003. *Razlike v plačah in zaposlovanju med spoloma v dejavnostih javne uprave*. *Uprava*. 1 (1). Dostopno prek: <http://www.dlib.si/preview/URN:NBN:SI:doc-6DPOKLNH/3281aa61-1eca-4221-a3af-f8850d0d85b2> (29. avgust 2016).
66. Siolnet. 2010. *Neenakost med spoloma je še vedno prisotna*. Dostopno prek: <http://siol.net/novice/svet/neenakost-med-spoloma-je-se-vedno-prisotna-140407>
67. Skelton, Christine. 2005. The »individualized« (woman) in the academy: Ulrich Beck, gender and power. *Gender and education* 17 (3): 319–332.
68. Slana, Sara. 2010. Enaka obravnava žensk in moških pri zasedbi prostega delovnega mesta. *Družboslovne razprave* XXVI (63): 81–100.
69. Svenšek, Ana. 2012. *Koraki žensk k enakopravnosti - od celibata učiteljic do poslank*. Dostopno prek: <http://www.rtv slo.si/slovenija/koraki-zensk-k-enakopravnosti-od-celibata-uciteljic-do-poslank/278355> (29. avgust 2016).
70. Svetlik, Ivan, Jože Glazer, Alenka Kajzer in Martina Trbanc. 2002. *Politika zaposlovanja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
71. Svetin, Irena in Lenart Milan Lah. 2016. *Slabe in dobre lastnosti zaposlitve v javnem in zasebnem sektorju*. Dostopno prek: http://www.stat.si/StatisticniDnevi/Docs/Radenci%202012/prispevki/Svetin_Lah_SLABE%20IN%20DOBRE%20LASTNOSTI%20ZAPOSLITVE%20V%20JAVNEM%20IN.pdf (29. avgust 2016).
72. Štular, Suzana. 1998. Družbena konstrukcija spolne identitete. *Teorija in praksa* 35 (3). Dostopno prek: <http://www.google.hr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwifvixpPPAhWBViYKHcNDBCYQFgghMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.dlib.si%2Fstream%2FURN%3ANBN%3ASI%3Adoc-8A5JNCDE%2F155c1844-c84f-44b7-94f0-197a8fbe0ff9%2FPDF&usq=AFQjCNGMADcgFOD3Zl9OuuUg-GyxBpHrQ&bvm=bv.133053837,d.eWE>
73. *Ukaz o razglasitvi Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1)*. Ur. l. RS 21/2013. Dostopno prek: 201, <https://www.uradni-list.si/1/content?id=112301> (29. avgust 2016).
74. *Ukaz o razglasitvi Zakona o uresničevanju načela enakega obravnavanja (ZUNEO)*. Ur. l. RS 50/2004. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200450&stevilka=2295> (6. maj 2004).
75. Urad RS za enake možnosti in Zavod RS za zaposlovanje. 2007. *Akcija ozaveščanja delodajalcev. Ni ti treba povedati delodajalcu, lahko poveš nam!* Dostopno prek:

<http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/NePovejKoncna.pdf>
(21.9.2016)

76. *Uredba o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede*. Ur. l. RS 51/8, 91/08 in 113/9. Dostopno prek: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=URED4797> (29. avgust 2016).
77. *Ustava Republike Slovenije*. Ur. l. RS 33/1991. Dostopno prek: <http://www.us-rs.si/media/ustava.republike.slovenije.pdf> (29. avgust 2016).
78. *Večer*. 2016. *Varuhinja ob 8. marcu tudi o molitvah pred ginekološko kliniko in pravicah begunk, 7. marec*. Dostopno prek: <http://www.vecer.com/varuhinja-ob-8-marcu-tudi-o-molitvah-pred-ginekolosko-kliniko-in-pravicah-begunk-6194500> (29. avgust 2016).
79. Vertot, Nelka. 2010. *Menedžerke v Sloveniji*. Dostopno prek: <http://www.stat.si/doc/pub/Menedzerke.pdf> (29.8.2016).
80. Vidic, Alenka. 2016. *Pomanjkanje vzornic na odločevalskih mestih*. Dostopno prek: <http://www.propiar.com/blog/2016/06/21/pomanjkanje-vzornic-na-odlocevalskih-mestih/> (29. avgust 2016).
81. Vrabič Kek Brigita in Darja Šter. 2016. *Na začetku leta 2015 je bilo v Sloveniji skoraj 670.500 mater*. Dostopno prek: <http://www.stat.si/statweb/prikazinovico?id=5777&idp=17&headerbar=15> (29. avgust 2016).
82. --- Darja Šter in Tina Žnidaršič. 2016. *Kako sva si različna*. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
83. Wilson, Fiona. 2003. *Organizational behaviour and gender*. Burlington: Ashgate.
84. Wittenberg – Cox, Avivah. 2016. *One key to gender balance*. Dostopno prek: <http://www.20-first.com/flipbook/index.html> (29. avgust 2016).
85. *Zakon o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM)*. Ur. l. RS 59/02, 61/07 –ZUNEO-A in 31/16 – ZVarD. Dostopno prek: <https://zakonodaja.com/zakon/zemzm> (29. avgust 2016).
86. Združenje Manager. 2013. *O združenju*. Dostpno prek: <http://www.zdruzenje-manager.si/o-zdruzenju> (29. avgust 2016).
87. --- 2016. *Vključi vse. Od mentorstva do sponzorstva*. Dostopno prek: www.zdruzenje-manager.si/si/file/.../Od%20mentorstva%20do%20sponzorstva.pdf (29. avgust 2016).

88. Žurnal24.si. 2011. *Stereotipi o vplivnih ženskah*. Dostopno prek:
<http://www.zurnal24.si/stereotipi-o-vplivnih-zenskah-clanek-138868> (29. avgust 2016).