

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

SARA SLANA

**ENAKA OBRAVNAVA OBEH SPOLOV NA PODROČJU
ZAPOSLOVANJA**

DIPLOMSKO DELO

LJUBLJANA 2007

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

SARA SLANA

Mentorica: red. prof. dr. DANICA FINK - HAFNER

**ENAKA OBRAVNAVA OBEH SPOLOV NA PODROČJU
ZAPOSLOVANJA**

DIPLOMSKO DELO

LJUBLJANA 2007

ZAHVALA

Zahvala gre mentorici, red. prof. dr. Danici Fink Hafner, za vso strokovno pomoč, predloge in usmeritve pri pisanju diplomske naloge.

Zahvala tudi mladima raziskovalcema na Fakulteti za družbene vede, Simoni Topolinjak in Tomažu Deželanu, za tehnično in vsebinsko pomoč pri empiričnem delu diplomske naloge in za pomoč pri izvedbi Raziskave med diplomanti politologije, smer analiza politik in javna uprava.

Na tem mestu se zahvaljujem Centru za politološke raziskave, ki nam je omogočil izvesti raziskavo, ki pomembno prispeva k vsebini in končnim ugotovitvam moje diplomske naloge.

Posebna zahvala gre mag. Sonji Robnik z Urada za enake možnosti, ki mi je vedno nesebično priskočila na pomoč in mi omogočila, da sem se od nje v letih najinega poznanstva ogromno naučila in Mihu za tehnično pomoč pri izdelavi diplomskega dela.

Nenazadnje se iskreno zahvaljujem mojima staršema in fantu Davidu, ki so me med študijem spodbujali, mi stali ob strani in verjeli vame.

ENAKA OBRAVNAVA OBEH SPOLOV NA PODROČJU ZAPOSLOVANJA

Osnovni cilj in predmet raziskovanja diplomskega dela sta bila ugotoviti, ali se načelo zagotavljanja enakih možnosti in načelo enake obravnave moških in žensk po sprejetju Zakona o delovnih razmerjih iz leta 2003 uresničujeta v praksi ter na kakšen način inštrument nediskriminatorna objava prostega delovnega mesta, ki spada med tako imenovane zaščitne ukrepe, določene v zakonu, zagotavlja enako obravnavo diplomantk in diplomantov študijskega programa Analiza politik in javna uprava na področju zaposlovanja (Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede) Skušali smo ugotoviti, ali v slovenski družbi še vedno prevladujejo tradicionalne strukture družbenih vlog, ter ali so te eden izmed vzrokov za neenakost žensk in moških na trgu delovne sile. Z evalvacijo omenjenega inštrumenta smo z anketo o poklicnem uveljavljanju diplomantk in diplomantov ugotavljali učinkovitost in uspešnost zakonskih norm, preverjali hipoteze in poskušali odgovoriti na zastavljena vprašanja, pri tem pa smo uporabili opredeljene kazalnike enake in neenake obravnave ter izbrane metode in tehnike evalvacije. Rezultati raziskovanja so pokazali, da sta androcentrizem v naši družbi in neenakost žensk in moških na področju zaposlovanja, kljub sprejeti zakonodaji, še vedno prisotna, vendar pa se uveljavlja bolj napredno mišljenje, ki bo v prihodnosti najverjetneje pomagalo k odpravi neenakega obravnavanja žensk in moških v naši družbi.

Ključne besede: zaposlovanje, Zakon o delovnih razmerjih, evalvacija

EQUAL TREATMENT OF MEN AND WOMEN IN THE MATTERS OF EMPLOYMENT AND OCCUPATION

The main goal and subject of the research of the thesis were to find out if the principle of equal treatment and the principle of equal opportunities for men and women are implemented in the matters of employment. We were also interested in how the mechanism of non-discriminatory job announcement (2003, Employment Relationships Act) ensures the equal treatment for male and female graduates of Department for Political Science, Policy Analysis and Public Administration (University of Ljubljana, Faculty for Social Sciences). The aim was also to find out if there are still prevailing traditional structures of social roles in our society present and if they are one of the causes for the inequality of women and men in the labour market. For the evaluation of the efficiency and effectiveness of the legal provisions and standards, a survey among male and female graduates about their professional enforcement was carried out. The indicators of equal and unequal treatment and chosen methods and techniques of evaluation were used for testing the hypothesis. The results of the research show that androcentrism in our society and inequality of women and men, in spite of adopted legislation, are still present. However, we are witnessing more advanced thinking that will probably help to eliminate unequal treatment of women and men in our society in the future.

Key words: employment, Employment Relationships Act, evaluation

KAZALO

1. UVOD	9
2. METODOLOŠKI NAČRT	11
2.1 CILJ IN PREDMET RAZISKOVANJA	11
2.2 HIPOTEZA	12
2.3 OPERACIONALIZACIJA POJMOV	13
2.4 KAZALNIKI ENAKE IN NEENAKE OBRAVNAVE.....	13
2.5 RAZISKOVALNE METODE IN TEHNIKE	14
3. TEORETIČNA IZHODIŠČA	15
3.1 MOŠKOSREDIŠČNOST OZ. ANDROCENTRIČNOST.....	15
3.1.1 <i>Moškorediščna oz. androcentrična kultura</i>	16
3.1.2 <i>Raziskave javnega mnenja Slovencev</i>	19
3.2 TEORIJA EVALVACIJE	20
3.2.1 <i>Definicija evalvacije</i>	21
3.2.2 <i>Raziskovalne metode evalvacije</i>	21
3.2.3 <i>Cilji oz. namen evalvacije</i>	24
4. POLITIKA ZAPOSLOVANJA	24
4.1 OPREDELITEV POLITIKE ZAPOSLOVANJA.....	24
4.2 ZAPOSLOVANJE ŽENSK	25
4.3 TEORETIČNI PRISTOPI K PREUČEVANJU ZAPOSLOVANJA ŽENSK .	26
4.3.1 <i>Funkcionalizem in teorija človeškega kapitala</i>	26
4.3.2 <i>Feministična perspektiva</i>	27
4.3.2.1 Liberalni feminizem.....	27
4.3.2.2 Marksistični oz. socialistični feminizem.....	27
4.3.2.3 Radikalni feminizem.....	28
4.3.3 <i>Patriarhija in kapitalizem: teorija dvojnih sistemov</i>	28
5. POLITIKA ENAKIH MOŽNOSTI ŽENSK IN MOŠKIH	29
5.1 OPREDELITEV POLITIKE.....	29
5.2 PRAVNI OKVIR ZA IZVAJANJE POLITIKE ENAKIH MOŽNOSTI	29
5.2.1 <i>Ključni mednarodni dokumenti in direktive</i>	30
5.2.2 <i>Slovenska zakonodaja z vidika enakosti spolov</i>	34
5.2.2.1 <i>Zakon o delovnih razmerjih (ZDR)</i>	36
5.3 AKCIJA OZAVEŠČANJA DELODAJALCEV O DOLOČILIH ZAKONA	39
O DELOVNIH RAZMERJIH	39
6. EMPIRIČNI DEL	41
6.1 ENAKOST ŽENSK IN MOŠKIH NA TRGU DELA	41
6.1.1 <i>Stopnja zaposlenosti</i>	41
6.1.2 <i>Stopnja nezaposlenosti</i>	42
6.1.3 <i>Stopnja samozaposlenosti</i>	43
6.1.4 <i>Enako plačilo za enako delo</i>	44
6.1.5 <i>Zaposlitev s krajšim delovnim časom</i>	45
6.1.6 <i>Horizontalna in vertikalna segregacija</i>	46
6.1.7 <i>Možnost napredovanja in starševstvo</i>	46
6.1.8 <i>Spolno nadlegovanje na delovnem mestu</i>	47

6.1.9	<i>Iskanje zaposlitve</i>	48
6.1.10	<i>Objavljeni razpisi za delo</i>	48
6.1.11	<i>Vprašanja, zastavljena na razgovoru za delo</i>	49
6.1.12	<i>Sklep</i>	50
6.2	RAZISKAVA O ZAPOSLOVANJU POLITOLOGINJ IN POLITOLOGOV	50
6.2.1	<i>Potek raziskave</i>	50
6.2.2	<i>Obdelava podatkov</i>	51
6.2.3	<i>Rezultati</i>	52
6.2.3.1	<i>Vprašanja, povezana z enakimi možnostmi</i>	52
6.2.3.2	<i>Vprašanja, povezana z zaposlitvijo in enakimi možnostmi</i>	55
7.	SKLEP IN PREVERJANJE HIPOTEZ	58
8.	ZAKLJUČEK	61
9.	LITERATURA IN VIRI	63
9.1	LITERATURA	63
9.2	VIRI	66
9.2.1	<i>Internetni viri</i>	67
10.	PRILOGE	71

KAZALO SLIK IN TABEL

Tabela 2.4.1: Kazalniki enake in neenake obravnave.....	14
Tabela 3.1.1.1: Skriti viri androcentrizma v sodobnosti.....	18
Tabela 3.2.2.1: Raziskovalne metode evalvacije.....	22
Tabela 6.2.1.1: Poslane ankete po elektronski in navadni pošti.....	51
Tabela 6.2.1.2: Vrnjeni vprašalniki po navadni in elektronski pošti.....	51
Tabela 6.2.3.1.1: Vprašanja povezana z enakimi možnostmi (%).....	53
Tabela 6.2.3.1.2: Spol razlog za nesprejetje na delovno mesto (%).....	53
Tabela 6.2.3.1.3: Delodajalec navedel spol kot razlog za nesprejetje na delovno mesto (%).....	54
Tabela 6.2.3.1.4: Enaka obravnava politologov in politologinj pri zaposlovanju (%).....	54
Tabela 6.2.3.2.1: Vprašanja na razgovoru za delo.....	55
Tabela 6.2.3.2.2: Zaposlitev in enake možnosti za oba spola (%) (1.del)	55
Tabela 6.2.3.2.3: Delež žensk na vodstvenem položaju (%)	56
Tabela 6.2.3.2.4: Zaposlitev in enake možnosti za oba spola (%) (2.del)	57

KRATICE IN OKRAJŠAVE

APJU	Analiza politik in javna uprava
CEEP	The European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest
CJMMK	Center za raziskovanje javnega mnenja in množičnih komunikacij
CPR	Center za politološke raziskave
EC	European Commission (Evropska komisija)
EEC	European Economic Community (Evropska gospodarska skupnost)
ETUC	European Trade Union Confederation
EU	Evropska Unija
FDV	Fakulteta za družbene vede
OZN	Organizacija združenih narodov
ReNPEMZM	Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških 2005–2013
RS	Republika Slovenija
SFRJ	Socialistična federativna republika Jugoslavija
SJM	Slovensko javno mnenje
TGI	Target Group Index (Indeks ciljnih skupin)
UNICE	Union des Industries de la Communauté Européenne
UEM	Urad za enake možnosti
Ur.l.RS	Uradni list Republike Slovenije
ZDR	Zakon o delovnih razmerjih
ZEMŽM	Zakon o enakih možnostih žensk in moških
ZUNEO	Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja

1. UVOD

V življenju se vsakdo srečuje z različnimi situacijami. V mladosti največjo skrb predstavljajo šola, študij in izbira poklica, po zaključku šolanja pa se vsa prizadevanja usmerijo na iskanje zaposlitve. Prav na tej stopnji se mnogi prvič srečajo ali z brezposelnostjo ali z diskriminacijo na področju zaposlovanja oziroma z neenakim obravnavanjem posameznic in posameznikov v primerjavi z nekom drugim.

V večini primerov se na področju zaposlovanja z neenako obravnavo srečujejo predvsem ženske, ki v Sloveniji predstavljajo skoraj polovico vseh zaposlenih in prav tako kot moški večinoma delajo polni delovni čas. Na podlagi ankete o delovni sili, ki jo je opravil Statistični urad RS leta 2005 (Internet 8), lahko trdimo, da kljub povprečno višji izobrazbi ženske težje najdejo zaposlitev, se redkeje samozaposlujejo, zasedajo nižja delovna mesta in imajo pogosto manjše karijerne možnosti kot moški ter so glede na stopnjo strokovne usposobljenosti slabše plačane. Poleg tega pa so ženske v današnji družbi dvojno obremenjene, saj se poleg redne službe zunaj doma, doma srečujejo še z vlogo gospodinje in matere. Prav zaradi te dvojne obremenjenosti se veliko število žensk zaposluje za skrajšani delovni čas, kar pa za žensko predstavlja neenake možnosti pri napredovanju in nadaljnjem razvoju kariere (Salecl 2006).

Umestno je vprašanje, zakaj je v današnji družbi še vedno samoumevno, da je ženska, ki je tako kot moški polno zaposlena, tista, ki bo po prihodu domov opravila skoraj vsa gospodinjska dela. Ali res družba, v kateri živimo, še vedno poudarja tradicionalne strukture družbenih vlog in pri tem potiska žensko v zasebno sfero? Ali je res, da ženske kljub dolgoletnemu boju za enake pravice in enako obravnavo v očeh moških še niso uspele pridobiti enakega položaja in enakovrednega statusa na področju zaposlovanja v primerjavi z moškimi kolegi? Ter ali lahko na podlagi tega še vedno govorimo o obstoju moškosrediščne oz. androcentrične kulture v slovenski družbi?

Po pregledu slovenske zakonodaje s področja trga dela lahko vsa zgoraj zastavljena vprašanja zanikamo. Slovenska zakonodaja ženske postavlja v popolnoma enakovreden položaj in jim priznava enake pravice kot moškim. Lahko trdimo, da je slovenska zakonodaja na tem področju z vidika enake obravnave žensk in moških zgleden primer vključevanja načela enakosti spolov tudi v področno zakonodajo in smo z njo pravzaprav zadovoljni. Pri tem verjetno ne pretiravamo, če trdimo, da spada

slovenska zakonodaja z obravnavanega področja med naprednejše v primerjavi z zakonodajami drugih držav. Še vedno pa z dejanskim stanjem ne moremo biti popolnoma zadovoljni, še zlasti, če poleg samih norm upoštevamo tudi njihovo uresničevanje (Šibav 2005).

Tema diplomskega dela je raziskovanje področja zaposlovanja z vidika enake obravnave obeh spolov. Razlike med spoloma v stopnji zaposlenosti, brezposelnosti in samozaposlenosti, plačilih za enako delo ali delo enake vrednosti, zaposlitvah za določen čas ter horizontalna¹ in vertikalna segregacija² so kazalniki diskriminacije na podlagi spola. Zato jih je z uvedbo in izvajanjem različnih mehanizmov, programov in projektov potrebno odpraviti (Internet 1).

Diplomsko delo je v grobem razdeljeno na štiri dele:

- v prvem, **uvodnem delu**, so predstavljeni tema raziskovanja, cilj in predmet raziskovanja diplomskega dela, osnovna hipoteza in podhipotezi, delovna vprašanja, kazalniki enake in neenake obravnave ter uporabljene raziskovalne metode in tehnike;
- v drugem, **teoretičnem delu**, so opredeljeni temeljni koncepti in pojmi, ki so potrebni za nadaljnjo analizo in preverjanje hipoteze;
- tretji, **empirični del**, je razdeljen na dva dela: v prvem delu smo na podlagi kazalnikov enake in neenake obravnave, ki smo jih opredelili v metodološkem načrtu, skušali prikazati, kakšno je trenutno stanje enakosti žensk in moških na trgu dela v Sloveniji in EU, v drugem delu pa je predstavljen potek raziskave o zaposlovanju politologinj / politologov ter pridobljeni rezultati in ugotovitve;
- v zadnjem, **sklepnem delu**, pa smo na podlagi rezultatov in ugotovitev, pridobljenih v empiričnem delu, preverili postavljene hipoteze ter odgovorili na uvodoma zastavljena vprašanja.

¹ Tanja Salecl (2003: 91) horizontalno segregacijo opredeljuje kot segregacijo, kjer ženske opravljajo drugačne poklice in imajo drugačne karijerne možnosti kot moški ter so zaposlene predvsem v tistih dejavnostih, kjer prevladujejo ženske.

² Evropska komisija (Kozmik 1998) vertikalno segregacijo opredeljuje kot segregacijo, kjer je delež žensk na najbolj vplivnih in zahtevnih delovnih mestih kot so zakonodajalci, visoki uradniki in menedžerji kljub enaki oz. višji izobrazbi od moških, manjši kot delež moških.

2. METODOLOŠKI NAČRT

2.1 CILJ IN PREDMET RAZISKOVANJA

1. 1. 2003 je začel veljati Zakon o delovnih razmerjih (ZDR), ki je prinesel številne novosti z vidika enake obravnave in enakih možnosti žensk in moških. Resorno ministrstvo je s pripravami začelo že leta 1995, prva, druga in tretja obravnava v Državnem zboru RS pa so se vrstile leta 1999, 2001 in 2002. Državni zbor RS je zakon sprejel 24. aprila 2002, 15. maja istega leta je bil objavljen v Uradnem listu RS (42/02). Za razliko od zakona, ki je bil v veljavi pred letom 2003³, zakon iz leta 2003 prepoveduje diskriminacijo zaradi spola, natančno pa določa tudi ravnanje delodajalcev, z namenom da bi se preprečila diskriminacija in zagotovile enake možnosti žensk in moških pri zaposlovanju in v delovnem razmerju. Poleg tega vsebuje tudi nekatere tako imenovane zaščitne ukrepe za ženske.

Osnovni cilj in predmet raziskovanja predlagane teme je ugotoviti, ali se načelo zagotavljanja enakih možnosti in načelo enake obravnave moških in žensk po sprejetju ZDR iz leta 2003 uresničujeta v praksi ter na kakšen način inštrument objave prostega delovnega mesta z oznako Ž/M, ki spada med tako imenovane zaščitne ukrepe, določene v zakonu, zagotavlja enako obravnavo diplomantk / diplomantov študijskega programa Analiza politik in javna uprava (APJU) 1996–2006⁴ na področju zaposlovanja. Poleg tega bomo skušali ugotoviti, ali v slovenski družbi še vedno prevladujejo tradicionalne strukture družbenih vlog ter ali so te eden izmed vzrokov za neenakost žensk in moških na trgu delovne sile. Z evalvacijo oz. vrednotenjem⁵ omenjenega inštrumenta bomo na izbrani populaciji preverjali hipoteze in poskušali odgovoriti na zastavljena vprašanja. Pri raziskovanju pa nam bodo v pomoč opredeljeni kazalniki enake in neenake obravnave ter izbrane metode in tehnike evalvacije⁶.

Zaščitni ukrep, ki nas bo med drugimi najbolj zanimal, je nediskriminatorna objava prostih delovnih mest. 25. člen ZDR določa, da »prosta delovna mesta ne smejo biti

³ Zakon o delovnih razmerjih, Uradni list SRS 24–1507/1977

⁴ Po reformi družbenopolitične smeri na FSPN sta se na Fakulteti za družbene vede oblikovali dve novi smeri APJU in Teoretsko analitska smer (TA). Prva generacija študentov nove smeri APJU je tako na fakulteti diplomirala leta 1996. Ker želimo v diplomski nalogi zajeti širši vzorec diplomantov in diplomantk smeri APJU, bomo v raziskovanje vključili študente in študentke, ki so na omenjeni smeri diplomirali od leta 1996 do 2006.

⁵ Pojem evalvacija je natančneje opredeljen v nadaljevanju diplomskega dela.

⁶ Kazalniki enake in neenake obravnave ter metode in tehnike evalvacije so opisani v nadaljevanju poglavja.

objavljena samo za ženske ali samo za moške oz., da objava delovnega mesta ne sme nakazovati, da daje delodajalec pri zaposlitvi prednost določenemu spolu, razen če je določen spol nujen pogoj za opravljanje dela, na primer iskanje ženske za žensko gledališko vlogo ali iskanje moškega manekena za predstavitev moške garderobe» (UEM 2004).

2.2 HIPOTEZA

V okviru cilja diplomske naloge smo postavili osnovno hipotezo, da *Zakon o delovnih razmerjih iz leta 2003 svojega cilja glede zagotavljanja enakih možnosti in enake obravnave moških in žensk na področju zaposlovanja, zaradi še vedno prevladujočih tradicionalnih razumevanj družbenih vlog žensk in moških, ne dosega*. Za lažje raziskovanje smo iz osnovne hipoteze izpeljali dve podhipotezi, ki ju preverjamo na populaciji diplomantk / diplomantov APJU 1996–2006:

1. Kljub sprejetemu zakonu in uveljavitvi inštrumenta objave prostega delovnega mesta z oznako Ž/M, je neenakost moških in žensk v slovenski družbi na področju zaposlovanja še vedno prisotna.
2. Ženske imajo na trgu dela zaradi prisotnosti tradicionalnih razumevanj družbenih vlog v slovenski družbi slabše zaposlitvene možnosti kot moški.

Z analizo sekundarnih virov bomo poleg preverjanja hipotez skušali odgovoriti na naslednja vprašanja:

1. Ali v Sloveniji lahko govorimo o moškosrediščni oz. androcentrični kulturi?
2. Ali slovenska zakonodaja ženske postavlja v popolnoma enakovreden položaj in jim priznava enake pravice kot moškim?
3. Na kakšen način inštrument objave prostega delovnega mesta z oznako Ž/M, ki spada med tako imenovane zaščitne ukrepe, določene v ZDR, zagotavlja enako obravnavo diplomantk / diplomantov APJU 1996–2006 na področju zaposlovanja?
4. S kakšnimi ovirami in pogoji se ženske, kljub formalno opredeljenim pravicam in možnostim, srečujejo na trgu dela?
5. Zakaj ženske kljub povprečno višji izobrazbi težje najdejo zaposlitev, zasedajo nižja delovna mesta in so za enako delo kot moški slabše plačane?

2.3 OPERACIONALIZACIJA POJMOV

Enaka obravnava žensk in moških pomeni zagotavljanje odsotnosti spolne diskriminacije, tako neposredne kot posredne⁷, enake možnosti žensk in moških pa opredelimo kot odsotnost ovir za ekonomsko, politično, družbeno sodelovanje, ki bi temeljile na spolu (Kozmik 1998). Enakost spolov pomeni, da so ženske in moški enako udeleženi na vseh področjih javnega in zasebnega življenja, da imajo enak položaj ter enake možnosti za uživanje vseh pravic in za razvoj osebnih potencialov, s katerimi prispevajo k družbenemu razvoju, ter enako korist od rezultatov, ki jih prinaša razvoj (Ur.l. RS 59/02).

Javnopolitični inštrumenti so orodja in sredstva, s katerimi oblikovalci javnih politik dosejajo in uresničujejo svoje cilje (Maychrzak 1990: 25). Slovenija se je leta 1992 tudi formalno zavezala, da bo pri sprejemanju bodoče zakonodaje oba spola obravnavala enako in jima omogočila enake možnosti, pri tem pa si bo pomagala z ustreznimi javnopolitični inštrumenti. V slovenskem okolju sta tako postali pomembni dve načeli, načelo enakega obravnavanja in načelo enakih možnosti. Bistvo prvega načela je zagotavljanje enakega obravnavanja oseb na vseh področjih družbenega življenja, ne glede na osebne okoliščine, vključno s spolom, pri drugem načelu pa gre za izboljšanje položaja žensk in ustvarjanje enakih možnosti žensk in moških na političnem, ekonomskem, socialnem, vzgojno-izobraževalnem ter na drugih področjih družbenega življenja (Kozmik 1998).

2.4 KAZALNIKI ENAKE IN NEENAKE OBRAVNAVE

Za lažje preverjanje hipoteze bomo opredelili kazalnike enake in neenake obravnave, ki nam bodo v pomoč pri zbiranju in analizi podatkov, ali imajo ženske pri zaposlitvi enake možnosti kot moški in ali na področju zaposlovanja prihaja do neenake obravnave spolov. Z zbiranjem in analizo podatkov o opredeljenih kazalnikih (glej tabelo 2.4.1) bomo tako prišli do ugotovitve, ali so ženske na tem področju v primerjavi z moškimi diskriminirane.

⁷ V publikaciji 100 besed za enakost (Kozmik 1998), ki ga je izdal Urad za žensko politiko, je neposredna diskriminacija opredeljena kot tista, ki je direktno zapisana v zakonu, posredna pa tista, kjer je v zakonu sicer nevtralnno definirana norma namenjena obema spoloma enako, učinki pa so različni, slabši za en spol. »Posredna diskriminacija obstaja, če navidezno nevtralne določbe, kriteriji in praksa učinkujejo tako, da postavljajo osebe določenega spola, rase, starosti, zdravstvenega stanja oz. invalidnosti, verskega ali drugega prepričanja, spolne usmerjenosti ali nacionalnega porekla v slabši položaj, razen če so te določbe, kriteriji in praksa objektivno upravičeni ter ustrezni in potrebni.« (6. člen ZDR)

Tabela 2.4.1: Kazalniki enake in neenake obravnave

KAZALNIKI ENAKE IN NEENAKE OBRAVNAVE
Stopnja zaposlenosti
Stopnja brezposelnosti
Stopnja samozaposlenosti
Enako plačilo za enako delo
Zaposlitev s krajšim delovnim časom
Horizontalna segregacija
Vertikalna segregacija
Možnost napredovanja
Starševstvo
Spolno nadlegovanje
Iskanje zaposlitve
Objavljeni razpisi za delo
Vprašanja, zastavljena na razgovoru za delo

Vir: Trg dela in zaposlovanje (2005). Urad za enake možnosti, Ljubljana.

2.5 RAZISKOVALNE METODE IN TEHNIKE

Pri raziskovanju si bomo pomagali z izbranimi metodami evalvacije, kot so:

- pregled primarnih virov; predvsem zakonov, ki urejajo področje zaposlovanja in enakih možnosti za oba spola, pravilnikov in nacionalnih programov s tega področja sprejetih v Republiki Sloveniji (RS), ter dokumentov, konvencij in direktiv, sprejetih s strani Evropske unije (EU), Organizacije združenih narodov (OZN) in Mednarodne organizacije dela (MOD);
- pregled sekundarnih virov; znanstvenih monografij in strokovnih člankov ter poročil Urada za enake možnosti in Zavoda RS za zaposlovanje;
- pregled internetnih virov, objavljenih na spletnih straneh Urada za enake možnosti, Zavoda RS za zaposlovanje, EU, Statističnega urada RS, Vlade RS in Državnega zbora, ter pregled ustreznih besedil, objavljenih na internetu;
- analiza statističnih podatkov Urada za enake možnosti in Zavoda RS za zaposlovanje;

- strukturirani intervjuji z izbrano populacijo in ustreznimi strokovnjakinjami / strokovnjaki;
- anketa med diplomantkami / diplomanti APJU 1996–2006;
- časovna študija prej in potem, s katero bomo primerjali obdobje pred uvedbo inštrumenta objave prostega delovnega mesta z oznako Ž/M in obdobje po njej ter skušali ugotoviti, na kakšen način je to vplivalo na enako obravnavo diplomantk / diplomantov APJU 1996–2006 na področju zaposlovanja.

3. TEORETIČNA IZHODIŠČA

3.1 MOŠKOSREDIŠČNOST OZ. ANDROCENTRIČNOST

Tako kot feminizem, tudi moškosrediščnost oz. androcentrizem⁸ deluje na različnih ravneh. Po eni strani gre za obliko identitete, po drugi strani pa ga lahko dojamemo kot obliko ideologije z vnaprej določenimi kulturnimi vzorci, ki za moške opredeljujejo, kakšne so zanje primerne vloge, vrednote in vzorci obnašanja. Moškosrediščnost ni nekaj naravnega, ampak gre za identiteto spola, ki je opredeljen kot družbeni, zgodovinski in politični konstrukt. Družbeni in kulturni značaj moškosrediščnosti se kažeta skozi kulturne različice oblike moškosti ter skozi zgodovinsko spreminjanje njegove opredelitve. Ideološka narava moškosrediščnosti se jasno kaže v času razvoja industrijskega kapitalizma na koncu devetnajstega stoletja, ko je bil moški označen kot tisti, ki služi kruh. Ženske so bile tako potisnjene v zasebno sfero kot gospodinje, moški pa so bili zaposleni v javni sferi. Naloga ideološke funkcije take razporeditve dela je bila opredeliti neenake odnose moči kot nekaj naravnega in normalnega (Leach 1994: 36).

Skozi čas so se oblikovali številni teoretični pristopi, ki skušajo ugotoviti, kako je moškosrediščnost vpletena v strukture moči, kako vpliva na oblikovanje ali ohranjanje odnosov med spoloma, kako na moškosrediščnost vplivajo odnosi med družbenimi razredi, ki so se oblikovali v času modernega kapitalizma, na kakšen način se oblikujejo prevladujoče oblike moškosrediščnosti ter čigave interese predstavljajo (Leach 1994: 36).

⁸ Gre za vrsto seksizma, za katero je značilno strogo hierarhično ločevanje dela na javno in zasebno sfero. Delo je razdeljeno po spolu, in sicer tako, da je žensko delo, ki je vrednoteno kot manj vredno, skrbeti za obstoj posameznika. Kot mati in gospodinja je odgovorna za nego, skrb, gospodinjstvo in vzgojo (Jogan 2001: 199).

Prvi pomemben pristop je sociobiološki pristop, ki moško naravo in moč povezuje z biologijo in psihologijo, kar pomeni, da je moškosrediščnost nekaj, kar izhaja iz narave. Nasprotno pa so teoretičarke / teoretiki, ki so preučevali vloge spolov v dvajsetem stoletju, moškosrediščnost opredelili kot družbeno institucionalizirano vlogo, ki so se jo moški naučili v družini, kjer so odraščali. Nadaljnje so sociologi Carrigan, Connel in Lee vprašanje moči in odnosa med spoloma predstavili s konceptom hegemonске moškosti, v katerem se sprašujejo, kako lahko določena skupina moških poseduje moč in denar ter na kakšen način legitimirajo svojo prevlado. Hegemonška moškost je lahko vidna kot moška strategija za ohranjanje ekonomske, politične in spolne podrejenosti žensk ter kot ideološki proces za njeno izvajanje (Leach 1994: 37).

Na podlagi predstavljenih teorij pa lahko za konec rečemo, da je »moškosrediščnost opredeljena z dejstvom, da imajo moški prevlado nad ženskami« (Leach 1994: 37).

3.1.1 Moškorediščna oz. androcentrična kultura

V tradicionalnih skupnostih zahodnega sveta je bil položaj žensk opredeljen predvsem s podrejenostjo, ženska vloga pa je bila povezana z reproduktivno funkcijo in obveznostmi v družini oz. v domačem okolju. Vendar pa ne moremo reči, da so taki vzorci vedenja v današnjem svetu popolnoma izginili. Ženske in njihova telesa še vedno predstavljajo pomembne simbolne nosilce kultur, pripadajo pa jim tudi posebni statusi, skozi katere izpolnjujejo svojo funkcijo, ki jim jo določa tradicionalna struktura (Jalušič 2004: 35).

»Več tisoč let trajajoče vsestransko samoobnavljanje seksizma (androcentrizma) je pojav, katerega razkrajanje se lahko meri v desetletjih oz. še bolje, v stoletjih.« (Jogan 2004a: 265) Obdobje, v katerem je vloga moškega⁹, kot jo opredeljuje klasični seksistični androcentrizem, skrbeti za družino in jo predstavljati v javnosti ter kjer je hierarhična razvrstitev spolov v družbi samoumevna, je bilo proti koncu svojega obstoja zaznamovano s prvimi boji žensk za pridobitev enakih pravic in priznanja enakopravnosti z moškimi, ki pa so bili šele prvi korak k doseganju le-tega (Jogan 2004a: 265, 272–273). Z dosežkom prvega vala feminizma, pridobitvijo političnih

⁹ Vloga moškega je definirana z močjo in prevlado nad ženskami, ki je lahko strukturna in medosebna, javna in/ali zasebna, sprejeta in samoumevna, prepoznana in zoperstavljena, očitna ali komaj opazna ter vključuje različne oblike nasilja (Hearn 2004: 51).

pravic za ženske v začetku dvajsetega stoletja, je prišlo v zahodni civilizaciji do sprememb pri odnosih med spoloma. Vse te spremembe so vplivale tako na položaj žensk v širši družbi, kot tudi na gospodarstvo in politiko, kamor se je vključevalo čedalje večje število žensk. Ženske so tako počasi, a vztrajno, zapuščale zasebno sfero ter se začele izobrazevati in vključevati v javno življenje (Walby 1997: 1).

Kljub večji udeležbi žensk na vseh področjih družbenega življenja, pa ne moremo zagotovo trditi, da je v današnji družbi, v začetku tretjega tisočletja, vseeno, katerega spola je oseba. Še vedno se v velikem številu primerov, kljub vidnim spremembam v zakonodaji, soočamo s prikrito in odkrito neenakostjo žensk v primerjavi z moškimi na različnih področjih javne in zasebne sfere. Razlogov za tako stanje je lahko več, eden izmed njih pa je, po mnenju Mace Jogan, nedvomno prisotnost androcentrizma v naši družbi (Jogan 2001: 199). Za njegovo ponovno oživitev lahko krivimo tranzicijo, saj so voditelji po odpravi socializma želeli opraviti z vsemi njegovimi načeli in dosežki, med katerimi pa je bilo tudi t.i. žensko vprašanje. Socialistična samoupravna ureditev v Sloveniji je v svoje politično delovanje postopoma med drugim vključevala tudi načelo enakih možnosti, s katerim so se zmanjšale razlike v plačah žensk in moških, povečala se je udeležba žensk v političnem odločanju ter so ženske dosegle samostojnost pri odločanju glede nosečnosti in splava. Zaradi omenjenih dosežkov socializma je bila enakost med spoloma v tranziciji označena kot zahteva totalitarnega režima in tako zavržena, saj naj bi nasprotovala tradicionalnemu redu (Jogan 2004a: 270–272). Negativni učinki tranzicije so v vseh postsocialističnih državah ženske tako v javni kot zasebni sferi vse bolj obremenili. Novosti, ki so bile za ženske bolj neprijazne kot zaželene, so pokazale, da seksizem v slovenski družbi še obstaja in da so številne v socializmu pridobljene pravice ogrožene (Jogan 2004a: 272). Po besedah Mace Jogan (2001: 199) pa je »v sodobnosti na Slovenskem moškosrediščna kultura močno navzoča in tako preko večine mehanizmov družbenega povezovanja in nadziranja dejavnosti ter obnašanj posameznikov omogoča reproduciranje androcentrizma oz. patriarhalizma¹⁰«.

Na vseh ravneh družbenega življenja se srečujemo z moško določenimi vzorci, ki jih dojemamo kot nekaj normalnega in sprejemljivega, saj nastopajo kot rezultati in

¹⁰ Za radikalne feministke je patriarhat oz. vladavina očeta najpomembnejši koncept za razlaganje neenakosti med spoloma, saj jim pomeni prevlado moškega v družbi, ki izvaja svojo moč nad ženskami (Haralambos in Holborn 2001: 610).

sadovi naše civilizacije. Vedenje in delovanje moških v javnem in zasebnem sektorju po mnenju Jeffa Hearn (Hearn in Holmgren 2006: 2) ni neposredno povezano s spolom oz. političnim delovanjem v smislu ohranjanja neenakosti med spoloma. Vendar pa, ker je moško delovanje, ki ohranja neenakost v družbi, vkoreninjeno v družbene in ekonomske odnose, so njegovi vzorci vedenja z naše strani sprejeti kot normalni in sprejemljivi. Posledica teh moško določenih vzorcev je predvsem prikrajšanost po spolu, ki ženske postavlja v neenak položaj v primerjavi z moškimi tako v javni kot zasebni sferi. Kljub poskusom opredeljevanja sodobne družbe kot neseksistične in enako prijazne do obeh spolov, pa po besedah Mace Jogan obstajajo t.i. skriti viri androcentrizma (glej tabelo 3.1.1.1), ki bolj ali manj prispevajo k obstoju androcentrizma (Jogan 2001: 200).

Tabela 3.1.1.1: Skriti viri androcentrizma v sodobnosti

<i>Prenašanje androarhalnih vzorcev delitve dela po spolu z vzgojo in izobraževanjem ter množičnim komuniciranjem (npr. pravljice, berila in ostali učbeniki v osnovni šoli)</i>	Delitev vlog po spolu: moški je prikazan kot močan, iznajdljiv, radoveden, gospodovalen in dejaven v širokem javnem prostoru, ženska pa kot šibka, pasivna, pokorna, ponižna in skromna, njeno mesto pa je v zasebni, družinski sferi.
<i>Delitev vlog po spolu v oglaševanju in drugih medijih (npr. televizija, plakati, tiskani mediji)</i>	podobe žensk idealnih mer, s sijočimi lasmi, s kožo brez celulita, ki izberejo pralno sredstvo za popolno nego oblačil, ki obljublja dolgotrajno svežino, njim se pridružijo še mišičasti lepote, ki cenijo moč, hitrost in lepoto, kot urejeni poslovneži pa svetujejo ženskam katero čistilo je najbolj primerno za njihov dom

Vir: Jogan (2001: 200–202) in Hunt Vodopivec (2003).

Z doseganjem enakih možnosti za oba spola pa se intenzivno ukvarja tudi Svet Evrope, ki je o vprašanju enakosti med spoloma razpravljal na štirih ministrskih konferencah v Strasbourgu leta 1986, na Dunaju leta 1989, v Rimu leta 1993 ter v Istanbulu leta 1997. Na zadnji konferenci Demokracija in enakost žensk in moških v Istanbulu, so posebno pozornost posvetili moškim, kot ključnim nosilcem usmerjanja družbenega razvoja, saj so bili mnenja, da je postopno preoblikovanje moških nujen pogoj za oblikovanje novih vlog in vzorcev delovanja, ki bi vključevali spolno

nepriustranskost in enakost po spolu (Jogan 2004b: 366–367). Takratni generalni sekretar Sveta Evrope D. Tarschy (v Jogan 2004b: 367) je usmeritev utemeljil takole:

Osredotočanje na vlogo moških je vse bolj pomembno vprašanje enakosti, mogoče pa je le, če bodo moški in ženske sodelovali. Ženske in moški še vedno v precejšnji meri prebivajo v različnih svetovih – moški v javnem in ženske v zasebnem. Taka družba je neuravnotežena in ženskam in moškim preprečuje, da bi razvili vse vidike svojih osebnosti in sposobnosti. Za zagotavljanje enakih možnosti so zato npr. vlade držav članic Sveta Evrope poklicane, da spodbujajo moške, da promovirajo enakost na področju svojih pristojnosti z vključitvijo vidika enakosti spolov v svoje vsakdanje delo; ...

Enakost ni le žensko vprašanje, ampak gre za nek naraven vidik boja za demokracijo, v kateri sta oba spola enakovredna. »Enakost ne more biti več ujeta v domeni pogojev, v katerih živijo ženske: pozornost je treba usmeriti tudi na moško vlogo. To je upravičeno tako v smislu naših dosedanjih izkušenj o tem, kaj pomeni večja enakost za ženske, kakor v smislu interesa moških samih.« (Westerberg 1996: 142)

3.1.2 Raziskave javnega mnenja Slovencev

Po mnenju Barbare Hunt Vodopivec lahko sodobno slovensko družbo še vedno ocenjujemo kot moškosrediščno in stereotipno, hkrati pa tudi kot prostor, ki je v zadnjem desetletju priča pogostejšemu svobodomiselnemu prepričanju. Dokaze je mogoče opaziti v medijih, oglasih in tudi v vsakdanjem življenju, na spremembe pa opozarjajo tudi nekatere raziskave (Hunt Vodopivec 2003).

V okviru Centra za raziskave javnega mnenja in množičnih komunikacij (CJM) na Fakulteti za družbene vede (FDV) Univerze v Ljubljani z različnimi raziskavami spremljajo mnenje Slovenk / Slovencev o položaju žensk in moških. Z raziskavami lahko pridemo do podatkov, ali se v naši družbi seksistična oz. moškosrediščna tradicija ohranja ali izginja iz našega sistema vrednot, iz naše vsakdanje dejavnosti v zasebnem in javnem področju ter iz našega družbenega sistema (Jogan 2004a: 266). V odgovorih preteklih raziskav Slovenskega javnega mnenja - SJM (Toš in skupina 1999) je bilo mišljenje anketiranih glede vloge žensk in moških v naši družbi še vedno zelo androcentrično. V primerjavi s preteklimi raziskavami pa v Mednarodni raziskavi SJM 2003/2 o družini in mednarodni identiteti in raziskavi o Stališčih o lokalni demokraciji, ki je bila za Center za politološke raziskave (CPR) izvedena s strani

CJMMK na FDV (Krašovec in Fink Hafner 2004: 84), sicer še vedno lahko zaznamo sledi tradicionalnega mišljenja, a z manjšimi odstopanji, ki jih lahko pripišemo bolj naprednemu razmišljanju in mišljenju (Toš in skupina 2004). V raziskavi je sodelovalo 1093 oseb, od tega 54,4 % žensk in 45,6 % moških. Čeprav večina sodelujočih meni, da družinsko življenje trpi, če je ženska zaposlena, in da ženske pravzaprav bolj kot zaposlitev želijo dom in otroke¹¹, pa večina ne soglaša z izjavo, da je naloga moškega v zakonu služiti denar, naloga ženske pa skrb za dom in družino. Pravzaprav jih večina meni, da ženske z zaposlitvijo dosežejo večjo neodvisnost in da bi morali moški več časa nameniti gospodinjskim opravilom in otrokom. Tudi pri vprašanju »Ali naj ženska ostane doma in skrbi za gospodinjstvo, moški pa služi denar?«, ki se je pojavilo v treh različnih raziskavah SJM, opazimo podoben vzorec. V raziskavi leta 1991 je na vprašanje pritrdilno odgovorilo 44,1 % moških, dve leti kasneje se je delež zmanjšal na 41,5 % in leta 1998 na 36 % (Toš in skupina 1999).

Leta 2003 so v Mediani, v okviru projekta TGI¹², preverjali, kakšno je najnovejše stanje na tem področju (Mediana 2003). 4.781 anketiranimi so zastavili vprašanje, ali je po njihovem mnenju mesto ženske doma. Izrazit je bil odmik od tradicionalnih stališč, saj se jih večina (več kot 80 %) s to izjavo ni strinjala (glej prilogo A).

3.2 TEORIJA EVALVACIJE

Evalvacijske študije so danes ene izmed najpomembnejših študij pri preučevanju vsakdanjih procesov, ki se odvijajo v družbi. Študije se med seboj razlikujejo glede na to, na katerem področju, kdaj, kdo, zakaj in katere vsebine preučujejo. Evalvacijsko raziskovanje je mogoče izvajati na različnih področjih delovanja nekega socialnega sistema, med katerimi pomembno mesto pripada tudi vrednotenju na področju javnih politik. (Kustec Lipicer 2002: 141)

Evalvacijsko raziskovanje so najprej, in sicer v tridesetih letih dvajsetega stoletja, začeli uporabljati v izobraževanju in javnem zdravstvu. Med in po drugi svetovni vojni se je evalvacija uporabljala tudi že na področju obrambe in varnosti, v

¹¹ Tradicionalno vlogo ženske pogosto pogojujemo s poroko in otroki, ker predstavljajo nižjo ekonomsko moč ženske in odvisnost od partnerja (Hunt Vodopivec 2003).

¹² TGI je kontinuirana, hitro rastoča, globalna mreža trženjskih raziskav, ki nudi primerljive podatke o izdelkih, blagovnih znamkah, medijih, obnašanju, razmišljanju, nakupnih navadah uporabnikov ter njihovi socio-demografiji (Mediana 2003).

šestdesetih in sedemdesetih letih pa postane tako razširjena, da je vpletena v vse vidike družbenega delovanja (Rossi in Freeman 1993: 9).

3.2.1 Definicija evalvacije

V teoriji najdemo več definicij evalvacije, ki so jih oblikovali različni avtorji. Pri našem raziskovanju se bomo osredotočili na Dyeovo definicijo (Dye 1995: 321), ki pravi, da je »evalvacija učenje o posledicah javne politike, kjer gre za objektivno, sistematično in empirično raziskovanje, pri katerem raziskujemo, ali sprejete politike in javni programi s svojimi učinki dosegajo in izpolnjujejo v naprej zastavljene cilje«. Proces oblikovanja in izvajanja javnih politik¹³ evalvacijo opredeljuje kot zadnji korak pri oblikovanju javnih politik, s katero javnopolitični odločevalci ugotavljajo, ali sprejete javne politike dosegajo svoje cilje ter kakšni so pri tem stroški ter predvideni in nepredvideni učinki na družbo (Dye 1995: 315).

Po mnenju Hogwooda in Gunna pa evalvacija, če bi živeli v svetu s popolno administracijo, sploh ne bi bila potrebna, saj bi za reševanje družbenih problemov takoj uporabili najboljšo možnost s takoj znanimi učinki. Ker temu ni tako, evalvacijo potrebujemo za ugotavljanje učinkov sprejete javne politike. Vendar pa po njunem mnenju evalvacija ni pomembna samo na koncu procesa oblikovanja javnih politik, ampak jo moramo upoštevati tudi pri oblikovanju alternativnih rešitev in oblikovanju programa (Hogwood in Gunn 1984: 219).

3.2.2 Raziskovalne metode evalvacije

Na začetku evalvacijskega raziskovanja je pomembno oblikovati natančen metodološki načrt, v katerem določimo ustrezne metode in tehnike za naše raziskovanje, s katerimi lahko dobimo natančne, objektivne in primerljive rezultate. »Izvajalci evalvacij z uporabo metod družboslovnega raziskovanja presojujejo in dajejo predloge za izboljšanje načinov, na katere so izvedene politike in posamezni programi, in to od najzgodnejših faz opredeljevanja in oblikovanja politik in programov do njihovega razvoja in izvedbe.« (Kustec Lipicer 2002: 153)

¹³ Proces oblikovanja in izvajanja javnih politik vsebuje pet časovno ločenih in vsebinsko različnih faz. Proces se začne s fazo opredelitev javnopolitičnih problemov in oblikovanja dnevnega reda, sledi faza oblikovanja alternativnih rešitev, pri tretji fazi gre za legalizacijo oz. uzakonitev izbrane rešitve, implementacija oz. izvajanje javne politike je opredeljena kot četrta faza, na koncu procesa pa se izvaja evalvacija oz. vrednotenje učinkov javne politik (Fink Hafner 2002: 17).

Tako kot obstajajo različne definicije evalvacije, se srečujemo tudi z več vrstami raziskovalnih metod evalvacije (glej tabelo 3.2.2.1).

Tabela 3.2.2.1: Raziskovalne metode evalvacije

<i>AVTORJI</i>	<i>RAZISKOVALNE METODE EVALVACIJE</i>
<u>HOGWOOD in GUNN</u>	<p>Časovne študije (študije prej in potem): gre za primerjavo dveh obdobj, obdobje pred izvajanjem programa z obdobjem po izvedbi, predvsem gre za preučevanje rezultatov in njihovih učinkov na ciljne skupine¹⁴</p> <p>Analize stroškov in koristi: Ugotavljamo, ali naj projekt izpeljemo, in če, katera je najboljša možnost za to¹⁵</p> <p>Modeliranje, konstruiranje modelov: problemi se rešujejo z oblikovanjem modela programa, v katerega so vključeni rezultati programa, pomanjkljivosti in spremembe oziroma možni vplivi na rezultate, pri tem pa smo osredotočeni na preteklost¹⁶</p>
<u>MAYCHRZAK</u>	<p>Analize stroškov in učinkovitosti: ugotavljamo ekonomsko učinkovitost določene javne politike</p>

Vir: Hogwood in Gunn (1984), Nachmias (1979), Greenberg (2003), Kustec Lipicer (2002), Majchrzak (1990)

¹⁴ Kljub priljubljenosti te metode, pa ima ta nekatere negativne značilnosti. Prva je ta, da lahko rezultati niso posledica učinkov novega programa, ampak do sprememb pride zaradi obdobja med ukinjanjem stare in sprejemanjem nove politike. Drugič, na rezultate lahko vpliva neka druga spremenjena politika in ne program, ki je bil za to namenjen. Tretji vpliv na rezultate pa so lahko družbene ekonomske spremembe v okolju (Hogwood in Gunn 1984: 228–229).

¹⁵ Eden večjih problemov te metode je, da so njeni preračuni odvisni od predpostavk o prihodnjih dogodkih (Hogwood in Gunn 1984: 233–234).

¹⁶ Pri modeliranju se lahko pojavijo problemi, ki nam lahko preprečijo natančne in zadovoljive rezultate. Uporaba modeliranja vsebuje teorijo vzroka in učinka. Problem pri tem je, da ne moremo ugotoviti, ali ta teorija obstaja v praksi. Drug problem pa je premalo informacij (Hogwood in Gunn 1984: 230).

<i>AVTORJI</i>	<i>RAZISKOVALNE METODE EVALVACIJE</i>
<u><i>NACHMIAS</i></u>	<p>Družboslovni intervjuji: intervju je medosebna situacija dveh oseb, kjer prva sprašuje po vnaprej pripravljenih vprašanjih za evalvacijsko študijo, druga pa odgovarja, pri čemer vprašanja, besede in zaporedje določajo strukturo intervjuja¹⁷</p> <p>Anketni vprašalniki: vrsta metode, ki jo pri evalvaciji uporabljamo za zbiranje podatkov, vprašanja morajo biti oblikovana tako, da jih vprašani razumejo kot to želi raziskovalka / raziskovalec in da ne pride do drugačne interpretacije pojmov¹⁸</p> <p>Različne zbirke podatkov: z razvojem računalnikov so se začele oblikovati in ohranjati številne zbirke podatkov, katerih namen je, da se veliko število raziskav in ugotovitev sistematično shranjuje, tako da imajo raziskovalke / raziskovalci in vsi željni znanja lažji dostop do velikega števila različnih informacij¹⁹</p>
<u><i>GREENBERG</i></u>	<p>Sekundarna analiza: pregled že napisanih obstoječih virov, ki so kakorkoli povezani s programom, ki ga vrednotimo</p>
<u><i>KUSTEC LIPICER</i></u>	<p>Družboslovni eksperiment</p> <p>Primerjalne študije</p> <p>Sodbe izvedenk / izvedencev</p> <p>Različne že izvedene študije, ekspertize, raziskave</p>

Vir: Hogwood in Gunn (1984), Nachmias (1979), Greenberg (2003), Kustec Lipicer (2002), Majchrzak (1990)

¹⁷ Obstaja več tipov intervjuja. Pri prvem so vprašanja, besede in zaporedje natančno določeni, pri drugem imajo osebe, ki odgovarjajo, določeno svobodo pri opisovanju situacije, ki spraševalca/ko zanima. Prav zaradi tega pa intervju vsebuje tudi osebne reakcije in določena čustva. Tretji tip intervjuja pa nima vnaprej pripravljenih vprašanj in natančno določenega zaporedja. Osebam, ki odgovarjajo, je dovoljeno, da s svojimi besedami opišejo določeno situacijo in povedo svoje mnenje (Nachmias 1979: 75–76).

¹⁸ Vprašanja v anketah so lahko odprtega ali zaprtega tipa. Pri zaprtem tipu imajo vprašane osebe že vnaprej pripravljeno določeno število odgovorov, obkrožiti pa morajo tistega, ki najbolj predstavlja njihov pogled. Pri odprtem tipu pa morajo vprašane osebe odgovore napisati sami (Nachmias 1979: 76–77).

¹⁹ Te informacije so lahko tako uporabljene za primerjalne namene in nadaljnjo raziskovanje (Nachmias 1979: 79).

3.2.3 Cilji oz. namen evalvacije

Na podlagi pregledane teorije lahko trdimo, da je glavni cilj evalvacijske raziskave nadzorovati uveljavljanje novega programa oziroma sprejete politike ter ugotoviti, ali je program oz. sprejeta javna politika dosegla svoj cilj in ali je pomagala ljudem in organizacijam izboljšati njihovo delo.

Po mnenju Murraya (Murray 2006) naj bi bil poglobitni namen evalvacije ta, da bi z empirično pridobljenimi rezultati izvedene evalvacije lahko vplivali na odločanje oz. na oblikovanje javnih politik.

Weiss (v Kustec Lipicer 2002: 153–154) pa meni, da izsledki evalvacijske raziskave lahko pomagajo ljudem in organizacijam k lažjim odločitvam glede nadaljevanja ali opustitve programa, izboljšanja delovanja in programskih postopkov, dodajanja določenih programskih strategij in tehnik, vpeljave podobnega programa na drugo področje, razdelitve virov med tekmujoče si programe ter sprejetja predlaganega programskega pristopa ali teorije.

4. POLITIKA ZAPOSLOVANJA

4.1 OPREDELITEV POLITIKE ZAPOSLOVANJA

Politika zaposlovanja je oblika posredne regulacije, s katero moderne socialne države oz. države blaginje skušajo zmanjšati oz. odpraviti napake, do katerih pride pri delovanju trga delovne sile (Kopač 2002: 144). Lahko ji pripišemo ožji in širši pomen.

V ožjem pomenu je politika zaposlovanja dejavnost države in njenih organov na področju zaposlovanja, v širšem smislu pa se nanaša na usklajevanje in prizadevanje za uresničitev interesov širšega kroga socialnih dejavnikov, zainteresiranih za zaposlovanje, kot so delodajalci in njihova združenja, sindikati in organizirane socialne skupine, ki želijo na trgu delovne sile izboljšati ali utrditi svoj položaj, na primer invalidi, ženske in posamezna profesionalna združenja. (Svetlik in ostali 2002: 36)

Politiko zaposlovanja oblikujejo številne institucije, med drugimi pa jo izvaja tudi Zavod za zaposlovanje²⁰. Zavod in drugi akterji²¹ sodelujejo pri postavljanju ciljev, oblikovanju programov in ukrepov, ki se med seboj razlikujejo in so lahko sprejeti za določen ali nedoločen čas, ter sodelujejo pri zagotavljanju virov in izvajanju dejavnosti za njihovo uresničevanje (Svetlik in ostali 2002: 37).

Politika pa na področje zaposlovanja posega tudi z oblikovanjem programov aktivne in pasivne politike zaposlovanja. Pri aktivni politiki zaposlovanja država neposredno in selektivno posega na trg delovne sile s programi zaposlovanja, usposabljanja in odpiranja novih delovnih mest, z namenom preprečevanja brezposelnosti oz. ohranjanja visoke ter stabilne stopnje zaposlenosti (Svetlik in ostali 2002: 491). S pasivno politiko zaposlovanja pa država z denarnimi nadomestili in denarno pomočjo brezposelnim osebam zagotavlja pravico do socialne varnosti, ki je ena temeljnih socialnih pravic (Svetlik in ostali 2002: 494).

4.2 ZAPOSLOVANJE ŽENSK

»Množičen vstop žensk na trg delovne sile je relativno nov pojav, saj smo šele v zadnjih tridesetih letih pričala velikemu napredku, kar zadeva prisotnost žensk na trgu delovne sile.« (Robnik, glej prilogo L) Tudi teoretiki so se s konceptom zaposlovanje žensk začeli ukvarjati šele v šestdesetih letih dvajsetega stoletja. Velik del k temu so prispevale feministke s kritiziranjem obstoječih socioloških in ekonomskih empiričnih študij, ki naj bi po njihovem mnenju pri opisovanju zaposlitvenih izkušenj obeh spolov izražale le izkušnjo moških. Feministke so tako razvile teorijo o trgu dela, v kateri so za razliko od marksistične analize upoštevale ženski in moški položaj v razredni strukturi in patriarhalnem odnosu (Rees 1992: 12).

S postopnimi reformami, ki so nastale kot posledica sprejemanja in uresničevanja zakonov enakega obravnavanja žensk in moških v praksi, so države pripomogle k spreminjanju tradicionalnega dojemanja vloge moškega, kot edinega hranilca družine. V drugi polovici dvajsetega stoletja prihaja pri javnih politikah in v družboslovnih znanostih v ospredje pomen aktivnosti moških in žensk na vseh področjih življenja,

²⁰ Poleg njega na področju zaposlovanja delujejo še vlada, ustrezno ministrstvo za delo, parlament, njegov odbor za zaposlovanje ter lokalne oblasti, ki na področje zaposlovanja pogosto posegajo z različnimi sredstvi, kot so zakonske prepovedi, postopki, finančne spodbude, brezplačno informiranje, infrastrukturni posegi ter razni programi (Svetlik in ostali 2002: 37).

²¹ Vsak akter ima vnaprej določeno vlogo.

tako plačanega kot tudi neplačanega dela²². »Razlogi za to so demografske spremembe, spremenjena sestava plačane delovne sile, vse bolj intenzivnejše razprave o spreminjanju spolnih vlog in odgovornosti, ki jih imata moški in ženska v domačem okolju, uvajanje politike enakih možnosti²³ in tudi zato, ker ekonomije ne zagotavljajo polne zaposlenosti za vse državljane in državljanke.« (Svetlik in ostali 2002: 400–401)

Ključno vprašanje, ki si ga zastavljajo teoretičarke / teoretiki pa še vedno obstaja: zakaj vzorec spolne segregacije na delovnem mestu nastaja in zakaj se, kljub sprejeti zakonodaji, ki prepoveduje diskriminacijo zaradi spola ter kljub razvijajočemu se liberalnemu in socialnemu pravu, ki poudarja enakost, ohranja (Rees 1992: 12–13).

4.3 TEORETIČNI PRISTOPI K PREUČEVANJU ZAPOSLOVANJA ŽENSK

V nadaljevanju bomo skušali z različnimi teoretičnimi pristopi, ki se ukvarjajo z vprašanjem spola na trgu delovne sile, odgovoriti na zgoraj zastavljeno vprašanje.

4.3.1 Funkcionalizem in teorija človeškega kapitala

Ekonomске teorije se pri svojem raziskovanju ukvarjajo predvsem z dvema vidikoma, s ponudbo in povpraševanjem na trgu dela. Velik vpliv na to je imela Parsonsova funkcionalistična interpretacija pojma družina in vloge spolov znotraj nje. Družino je pojmoval kot enoto, ki je bistvena za preživetje družbe in zagotavlja varno okolje za rojstvo in vzgojo novih rodov. V družini je bila izrazito izražena delitev dela po spolu, kjer je imela ženska ekspresivno vlogo - skrb in nega, vloga moškega pa je bila inštrumentalna - služenje kruha (Rees 1992: 23).

Delitev dela po spolu pa je bila tista, ki je postavila žensko v slabši položaj v primerjavi z moškim. Moški so na delovnem mestu pridobili veliko novih izkušenj in znanj, kar pa ne moremo reči za ženske, ki si kot gospodinje in skrbnice doma dragocenih izkušenj in znanj, s katerimi bi se lahko na trgu dela postavile ob bok moškim, niso uspele pridobiti. Prav zaradi tega dejstva so danes kot ženska dela

²² Poleg plačanega dela ženske in moški opravijo tudi veliko neplačanega dela, kamor se uvršča predvsem domače delo, od skrbi za gospodinjstvo do varstva in vzgoje otrok (UMAR 2004).

²³ Politika enakih možnosti žensk in moških na področju dela je usmerjena v odpravo vseh ovir za doseganje enakosti žensk in moških pri polni udeleženi na trgu dela ter pri usklajevanju poklicnega, družinskega in zasebnega življenja (UMAR 2004).

opredeljena tista, pri katerih osebe ne potrebujejo veliko izkušenj in so posledično slabše plačane (Rees 1992: 23).

4.3.2 Feministična perspektiva

Feministična perspektiva se od tradicionalnih ekonomskih in socioloških teorij razlikuje v treh dimenzijah. Prvič večji pomen posvečajo dimenziji spola, drugič feministke na družino ne gledajo le kot na neko enoto oz. sistem v odnosu z drugimi sistemi, ampak preučujejo tudi odnose v družini in odnose moči med moškim in žensk ter tretjič želijo svoje teoretične razlage in dosežke uresničiti v praksi (Rees 1992: 25).

4.3.2.1 Liberalni feminizem

Pristop liberalnega feminizma glede dela se je v glavnem osredotočil na razumevanje neenakosti skozi prepoznavanjem ovir, s katerimi so se morale ženske soočiti, da bi si zagotovile možnost vstopa na trg dela. S kampanjami so skušale vplivati na zakonodajo, in sicer na uzakonitev enakega plačila za enako delo ter odstranitev vseh oblik diskriminacije zaradi spola v izobraževanju in zaposlovanju. Liberalne feministke pa v svojem boju niso oporekale obstoječim strukturam, ki privilegirajo moške, ampak so iskale načine, kako ženske v te strukture vključiti in jim zagotoviti enak položaj ter ekonomsko in pravno enakost v obstoječem sistemu (Rees 1992: 25–26).

4.3.2.2 Marksistični oz. socialistični feminizem

Marksistične feministke, ki so se pri svojem delovanju osredotočile na razredno zatiranje, so patriarhizem povezovale s kapitalizmom, družino pa pojmovale kot eno od njegovih osnovnih oporišč. Njihova glavna zahteva je bila, da se gospodinjsko delo in skrb za otroke opredelita kot produktivno delo, saj ženske s svojim neplačanim delom neposredno povečujejo dobiček. Njihovo delo, reprodukcija nove delovne sile in nudenje oskrbe svojim soprogom je za kapitalizem koristno, saj plača delavcem le deloma pokriva reprodukcijo delovne sile. Ženski prispevek kapitalizmu so marksistične feministke poimenovalle kar teorija varnostnega ventila. S tem, ko ženske svojim moškim ponujajo tolažbo, so se z njihovo pomočjo napetosti pri delu umirjajo ter kompenzirajo in s tem blokirajo oblikovanje kritične razredne zavesti – možnosti upora. Vendar pa je ženska v kapitalizmu dvojno obremenjena, saj je poleg dela v družini vključena tudi v sfero plačanega dela in s tem prispeva svoj delež kot

dopolnilo moževi plači. Žal pa so to delovna mesta, ki so slabše plačana (Rees 1992: 26).

4.3.2.3 Radikalni feminizem

Radikalne feministke s konceptom patriarhije skušajo razložiti vse vidike ženskega življenja, saj pri svojem teoretiziranju poudarjajo odnose moči med moškim in žensko oz. med možem in ženo. Po njihovem mnenju gre za koncept, ki je zgodovinski in nespremenljiv, saj je v moških potreba, da zatirajo ženske. Patriarhalni odnos v družini dojemajo kot ključni element zatiranja in prizorišče za njegovo ohranjanje. Prav zaradi tega so se radikalne feministke bolj kot na javno sfero in trg dela osredotočile na zasebno sfero. V svojih delih so kritizirale družino, spolnost, kulturo, politiko, razredno družbo, heteroseksualnost in zakonsko zvezo, saj so to institucije, v katerih moški vladajo nad ženskami (Rees 1992: 31).

4.3.3 Patriarhija in kapitalizem: teorija dvojnih sistemov

Bistvo teorije dvojnih sistemov je, da v vseh družbah obstajata dva sistema, ki se med seboj povezuje z namenom zatiranja žensk, sistem spolov in ekonomski sistem, katerih namen se lahko skozi čas spreminja. Prav na to nas opozarja Walby (v Rees 1992: 32), ki pravi, »da od devetnajstega stoletja prihaja do spreminjanja narave patriarhije, in sicer iz privatne patriarhije v javno, saj so se ženske začele bolj intenzivno pojavljati v javni sferi. Če so bile ženske v devetnajstem stoletju izključene iz javnega življenja, so sedaj v njem izolirane.« Po njenem mnenju pa je za utemeljitev sprememb v odnosih med spoloma pomembnih šest struktur:

- patriarhalni način proizvodnje (gospodinjstvo, kjer ženske delajo, moški pa to izkoriščajo);
- patriarhalni odnos v plačanem delu;
- patriarhalni odnos v državi;
- moško nasilje;
- patriarhalni odnos pri spolnosti;
- patriarhalni odnos v kulturnih ustanovah (npr. medijska vzgoja).

5. POLITIKA ENAKIH MOŽNOSTI ŽENSK IN MOŠKIH

5.1 OPREDELITEV POLITIKE

Slovenija se je kot večina postsocialističnih držav s problematiko in politiko enakih možnosti začela bolj intenzivno in sistematično ukvarjati šele v sredini devetdesetih let²⁴. Pred tem obdobjem se je v Sloveniji načelo enakosti žensk in moških zagotavljalo predvsem z ustavo in ratificiranimi mednarodnimi dokumenti, večina zakonov pa je bila napisana na spolno nevtralen način z namenom preprečevanja diskriminacije²⁵. Skladno s procesom približevanja EU se je kmalu izkazalo, da obstoječi pravni okvir ni dovolj za dejansko enakost žensk in moških²⁶ in tako je nastala potreba po sprejetju posebnih zakonov in določenih dokumentov²⁷, ki bi urejali to področje (UMAR 2004).

Danes je cilj politike enakih možnosti v Sloveniji predvsem vključiti načelo enakosti spolov v vse politike ter s konkretnimi ukrepi in aktivnostmi izboljšati položaj žensk in moških na področjih, kjer so v neenakem položaju v primerjavi z drugim spolom. Tako s politiko enakih možnosti Slovenija želi vzpostaviti ustrezno organizacijsko strukturo in usposobiti ustrezen kader za izvajanje vključitve načela enakosti spolov, zagotoviti enake možnosti žensk in moških na vseh področjih življenja, preprečiti nasilje nad ženskami, trgovino z ljudmi in spolno izkoriščanje, pomagati pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja ter družinskih obveznosti žensk in moških ter omogočiti ženskam enakovredno zastopanost pri političnem odločanju in pri zasedanju višjih položajev v javni upravi, pravosodju in na družbeno-ekonomskem področju (ReNPEMZM Ur.l. RS 100/05).

5.2 PRAVNI OKVIR ZA IZVAJANJE POLITIKE ENAKIH MOŽNOSTI

V dvajsetem stoletju se je v mednarodnem okolju vse bolj jasno in glasno zastavljalo vprašanje, kako zmanjšati neenakost med spoloma. S tem problemom so se intenzivneje začele ukvarjati različne mednarodne organizacije (zlasti OZN) in druge

²⁴ V tem obdobju so se države pripravljale na četrto svetovno konferenco o ženskah v Pekingu leta 1995. To je bila prva svetovna konferenca Združenih narodov o ženskah, na kateri so aktivno sodelovale tudi postsocialistične države.

²⁵ V Sloveniji je v tem obdobju prevladovalo prepričanje, da se je na področju zagotavljanja enakih možnosti za oba spola vse, kar se je doseči dalo, doseglo v prejšnjem političnem sistemu.

²⁶ Obstajalo je veliko bolj ali manj prikritih oblik seksizma in vzorcev delovanja, ki so temeljili na delitvi glede na družbeno konstruiranje spola in s tem povezanih diskriminatornih praks.

²⁷ Sprejeti zakoni in dokumenti, pomembni na tem področju, so natančneje opredeljeni v naslednjem poglavju.

oblike povezovanj (EU, Svet Evrope itd.). Tako so se oblikovali novi pravni instrumenti, strategije in metode za doseganje enakosti žensk in moških, ki pa so bili nadgrajeni z nadzorom in obveznim poročanjem glede izvajanja politik in doseganja ciljev (UEM 2005b).

Formalne začetke politike enakih možnosti na ravni EU pomeni 119. člen Pogodbe o ustanovitvi Evropske gospodarske skupnosti²⁸, ki govori o enakem plačilu za enako delo ne glede na spol. Nekaj let kasneje je v okviru Evropske komisije nastal Svetovalni odbor, katerega naloga je bila pripraviti Okvirno razvojno strategijo na področju enakosti spolov, ki izhaja iz spoznanja, da bo cilj enakih možnosti možno doseči le, če bo vpet v tok političnega dogajanja EU in njenih članic. Za doseg omenjenega cilja je EU²⁹ sprejela številne direktive in manj obvezujoče dokumente, na podlagi katerih morajo države članice obema spoloma zagotavljati enake možnosti na vseh področjih, zlasti na področju trga dela.

5.2.1 Ključni mednarodni dokumenti in direktive

Ključni dokument o pravicah žensk, ki ga je Slovenija notificirala leta 1992, je Konvencija o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk³⁰. V njej je natančno opredeljen pomen enakosti žensk in moških, oblike diskriminacije žensk in predstavljen program nacionalnih ukrepov, s katerim naj bi se te oblike odpravljale. Tako se je Slovenija zavezala, da bo načelo enakosti moških in žensk vključila v svojo zakonodajo, zagotovila njegovo uresničevanje v praksi ter preprečevala vse oblike diskriminacije žensk (Internet 4).

Naslednja pomembna dokumenta sta Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah³¹ (Ur.l. SFRJ 7/1971) ter Mednarodni pakt o državljskih in političnih pravicah³² (Ur.l. RS 35/92), ki vsebujeta posebno določbo, v kateri se države pogodbenice zavezuje, da moškim in ženskam zagotovijo enakopravno uživanje vseh pravic, določenih v obeh paktih.

²⁸ European Economic Treaty (EEC), Rim 25. 3. 1957

²⁹ Pravni red Evropske unije je popolnoma samostojen pravni red, ki je sestavljen iz primarne in sekundarne zakonodaje ter tako s sprejetimi dokumenti, predpisi, uredbami, odločbami in direktivami vpliva na notranjo ureditev članic EU.

³⁰ Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women, New York 18. 12. 1979

³¹ International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, New York 16. 12. 1966

³² International Covenant on Civil and Political Rights, New York 16. 12. 1966

Svet Evrope je sprejel Konvencijo o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin³³ (Ur.l. RS 3–20/1994), ki uvaja pomemben element univerzalne narave človekovih pravic in prepoveduje diskriminacijo.

Eden izmed pomembnih dokumentov z vidika varstva pravic je tudi Evropska socialna listina³⁴ (Ur.l. RS 24/1999), saj določa, da imajo vse delavke in delavci pravico do enakih možnosti in enakega obravnavanja pri zaposlovanju.

Amsterdamska pogodba³⁵ iz leta 1997 enakost žensk in moških opredeljuje kot prednostni cilj EU. Države članice so se s podpisom te pogodbe zavezale, da si bodo prizadevale za odpravljanje neenakega obravnavanja in vzpodbujanje enakosti žensk in moških ter da bodo načelo enakosti vključile v nacionalne zakonodaje (Hazl 2002: 7).

Kot enega izmed najpomembnejših dogodkov dvajsetega stoletja z vidika enakosti spolov lahko omenimo četrto svetovno konferenco OZN o ženskah v Pekingu leta 1995, katere rezultat je bil sprejem Pekinške deklaracije³⁶ (v Jalušič in Zagorac 2004: 499), v kateri so se vlade zavezale, da bodo sprejele vse potrebne ukrepe za odpravo vseh oblik diskriminacije in si prizadevale za odstranjevanje vseh ovir, ki preprečujejo enakost spolov ter za krepitev moči žensk in izboljšanje njihovega položaja³⁷.

Države članice EU zavezujejo tudi direktive, ki jih mora vsaka država članica prenesti v nacionalno zakonodajo. Državljanke in državljani EU pa se lahko pri uveljavljanju svojih pravic sklicujemo tudi neposredno na direktive. Pomembne direktive EU, ki povezujejo področje enakih možnosti za oba spola in zaposlovanje ter ki so prispevale k izenačevanju pogojev na delovnem mestu (Jogan 2004b: 363) so:

³³ Convention for Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, Rim 4. 11. 1950.

³⁴ European Social Charter, Strasborg 11. 10. 1997

³⁵ The Treaty of Amsterdam, Amsterdam 2. 10. 1997

³⁶ Beijing Declaration, Peking 15. 9. 1995

³⁷ Pet let kasneje so na posebnem srečanju OZN ugotovili, da cilji in zaveze pekinških izhodišč za ukrepanje niso bili v celoti doseženi in da so potrebne nadaljnje aktivnosti na lokalnem, nacionalnem in mednarodnem področju (Hazl 2002: 7). Po pregledu desetletnega izvajanja pekinških Izhodišč za ukrepanje je bilo ugotovljeno, da zagotavljajo obsežen in ustrezen okvir za spodbujanje enakosti spolov, vendar pa je zadnje desetletje spreminjajočih se razmer in razvoja v regiji izpostavilo nove izzive in potrebo po opredelitvi novih vprašanj (UEM 2005a).

- Direktiva Sveta 75/117/EEC o približevanju zakonov držav članic glede uporabe načela enakega plačila za moške in ženske³⁸;
- Direktiva Sveta 76/207/EEC o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev³⁹;
- Direktiva Sveta 86/613/EEC o uporabi načela enakega obravnavanja moških in žensk, ki se ukvarjajo z dejavnostjo, vključno s kmetijstvom ali pa so samozaposleni, ter o varstvu samozaposlenih žensk med nosečnostjo in materinstvom⁴⁰;
- Direktiva Sveta 86/378/EEC o izvajanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v poklicnih socialne varnosti⁴¹;
- Direktiva Sveta 96/34/EEC o okvirnem sporazumu o starševskem dopustu, ki je bil sklenjen med UNICE, CEEP in ETUC⁴²;
- Direktiva Sveta 2000/78/EC o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu⁴³;
- Direktiva 2002/73/EC Evropskega parlamenta in Sveta o spremembi Direktive Sveta 76/207/EES o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in

³⁸ Council Directive 75/117/EEC on the approximation of the laws of the Member States relating to the application of the principle of equal pay for men and women, 10. 2. 1975

³⁹ Council Directive 76/207/EEC on the implementation of the principle of equal treatments for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions, 9. 2. 1976

⁴⁰ Council Directive 86/613/EEC on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity, including agriculture, in a self-employed capacity, and on the protection of self-employed women during pregnancy and motherhood, 11. 12. 1986

⁴¹ Council Directive 86/378/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women in occupational social security schemes, 24. 7. 1986

⁴² Council Directive 96/34/EC on the framework agreement on parental leave concluded by UNICE, CEEP and the ETUC, 3. 6. 1996

⁴³ Council Directive 2000/78/EC establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation, 27. 11. 2000

žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev⁴⁴.

5. 7. 2006 je bila s strani Evropskega parlamenta in Sveta sprejeta Direktiva 2006/54/EC o izvajanju načel enakih možnosti in enakega obravnavanja moških in žensk na področju zaposlovanja⁴⁵. Države članice jo morajo v nacionalno zakonodajo prenesti do 15. 8. 2008, s tem dnem pa direktiva razveljavlja tudi tri zgoraj omenjene direktive. To so Direktive 75/117/EEC, 76/207/EEC in 86/378/EEC (Internet 10).

Na tej točki pa moramo omeniti tudi konvencije, ki jih je z namenom pospeševanja enake obravnave žensk in moških ter odpravljanja diskriminacije žensk na trgu dela sprejela Mednarodna organizacija dela⁴⁶ (Gortnar in Salecl 2004: 116–140):

- Konvencija številka 3 o zaposlovanju žensk pred porodom in po porodu iz leta 1919⁴⁷;
- Konvencija številka 100 o enakem nagrajevanju moške in ženske delovne sile za delo enake vrednosti iz leta 1951⁴⁸;
- Konvencija številka 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih iz leta 1958, ki poudarja načelo enakih možnosti⁴⁹;
- Konvencija številka 156 o enakih možnosti delavcev in delavk in njihovem enakem obravnavanju (delavci in delavke z družinskimi obveznostmi) iz leta 1981, ki določa, da je potrebno zagotoviti uskladitev med zaposlitvijo in družinskimi obveznostmi⁵⁰;

⁴⁴ Directive 2002/73/EC of the European Parliament and of the Council amending Council Directive 76/207/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions, 23. 9. 2002

⁴⁵ Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation, 5.7.2006.

⁴⁶ International Labour Organization – ILO

⁴⁷ Convention concerning the Employment of Women before and after Childbirth (Convention No. 3), 28.11.1919.

⁴⁸ Convention concerning Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value (Convention No. 100), 29. 6. 1951

⁴⁹ Convention concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation (Convention No. 111), 15. 06. 1960

⁵⁰ Convention concerning Equal Opportunities and Equal Treatment for Men and Women Workers: Workers with Family Responsibilities (Convention No. 156), 23. 6. 1981.

- Konvencija številka 183 iz leta 2000, ki ureja varstvo žensk v času nosečnosti in materinstva na delovnem mestu in v delovnem razmerju⁵¹.

»Slovenska zakonodaja, ki ureja področje enakosti spolov, je usklajena s pravnim redom EU in predstavlja dobro podlago za udejanjanje politike enakih možnosti spolov v praksi. Kakšni bodo dejanski učinki izvajanja te ureditve v praksi, pa bo pokazal čas.« (Gortnar in Salecl 2004: 142)

5.2.2 Slovenska zakonodaja z vidika enakosti spolov

Načelo enakosti pred zakonom oz. načelo pravne enakosti je kot eno izmed temeljnih človekovih pravic in svoboščin zapisano v Ustavi Republike Slovenije⁵² (Ur.l. RS 69/04), ki med drugim določa, da je vsakomur zagotovljena svoboda dela, prosta izbira zaposlitve in dostopnost do vseh delovnih mest pod enakimi pogoji.

Pri usklajevanju slovenske zakonodaje z zakonodajo EU se je pojavila potreba po sprejetju posebnega zakona, ki bi urejal področje enakih možnosti žensk in moških. Tako je 20. julija 2002 začel veljati Zakon o enakih možnostih žensk in moških – ZEMŽM (Ur.l. RS 59/02), ki ga je pripravil Urad za enake možnosti. Zakon dopolnjuje obstoječe pravne instrumente o enakosti spolov in enakih možnostih žensk in moških, v njem pa so med drugim tudi sistematično opredeljeni pojmi, kot so enakost spolov, enake možnosti spolov ter neposredna in posredna oblika diskriminacije zaradi spola. Zakon vzpostavlja sistem, v katerem bodo posamezni nosilci odgovornosti trajno vključevali vidik enakosti spolov v načrtovanje, oblikovanje, izvajanje, spremljanje in ocenjevanje svojih politik⁵³.

Dve leti kasneje (22. aprila 2004) je bil sprejet Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja – ZUNEO (Ur.l. RS 50/04), s katerim se vsakomur zagotovi enako obravnavanje na vseh področjih družbenega življenja, zlasti na področju zaposlovanja, delovnih razmerij, vključevanja v sindikate in interesna združenja, vzgoje in izobraževanja, socialne varnosti, dostopa do dobrin in storitev ter oskrbe z njimi, in sicer ne glede na njegove osebne okoliščine kot so narodnost, rasa ali etnično poreklo, spol, zdravstveno stanje, invalidnost, jezik, versko ali drugo prepričanje,

⁵¹ Convention concerning the Maternity Protection (Convention No. 183), 15. 6. 2000

⁵² Temeljna ustavna listina o samostojnosti in neodvisnosti Republike Slovenije, 23. 12. 1991

⁵³ S tem novim pristopom pa je bil narejen pomemben prehod iz dosedanjega načina oblikovanja politike enakih možnosti spolov, ki je omenjeno odgovornost omejeval le na nekatere vladne resorje in državne institucije (Habl 2002: 7).

starost, spolna usmerjenost, izobrazba, gmotno stanje, družbeni položaj ali druge osebne okoliščine.

Na podlagi 15. člena ZEMŽM je Državni zbor RS 27. oktobra 2005 sprejel Resolucijo o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških, 2005–2013 – ReNPEMZM (Ur.l.RS 100/05), ki je strateški dokument, v katerem so določeni cilji in ukrepi ter ključni nosilci politik za uresničevanje enakosti spolov na posameznih področjih življenja žensk in moških v RS za obdobje od leta 2005 do leta 2013. Temeljni namen je izboljšati položaj žensk oz. zagotavljati trajnostni razvoj pri uveljavitvi enakosti spolov. Nacionalni program opredeljuje glavne usmeritve politike enakih možnosti spolov na vseh pomembnih področjih družbenega življenja, ki obsegajo integracijo načela enakosti spolov⁵⁴, delo, znanje, družbeno blaginjo, odnose med spoloma in procese odločanja.

Z integracijo načela enakosti spolov, enakost spolov postane del vsakdanje politike, saj se pri pripravljanju in načrtovanju, odločanju, izvajanju in ovrednotenju političnih usmeritev in ukrepov upošteva specifični položaj obeh spolov. Vse politike in ukrepe je treba oblikovati tako, da odpravljajo neenakosti in prispevajo k vzpodbujanju enakosti spolov. Integracija načela enakosti spolov je dopolnitev obstoječe tradicionalne politike, ki se običajno omejuje na specifične probleme, povezane z neenakostjo spolov, in jo izvajajo mehanizmi politike enakosti spolov kot so uradi ali oddelki za enakost spolov. Zato vključitev načela enakosti spolov ne pomeni zamenjave tradicionalnih politik z novo, temveč njihovo dopolnitev. Pomeni, da akterji politike v vseh fazah političnega procesa upoštevajo tudi vidik spolov, pri čemer so jim v podporo in pomoč obstoječi mehanizmi politike enakosti spolov in njihovi akterji s svojim znanjem in izkušnjami. (Kozmik 1998: 17–20)

Z vidika izboljšanja pravic žensk in doseganja enakosti z moškimi na področju zaposlovanja je pomemben leta 2003 sprejet ZDR⁵⁵ (Ur.l. RS 42/02), ki je prinesel kar nekaj novosti, tako prepovedi in zapovedi za delodajalce pri zaposlovanju žensk, kot tudi številne nove pravice, s katerimi naj bi bile ženske na trgu delovne sile bolj

⁵⁴ Integracija načela enakosti spolov je po definiciji Sveta Evrope opredeljena kot (re)organizacija, napredek, razvoj in vrednotenje političnih procesov, tako da akterji, ki se običajno ukvarjajo s sprejemanjem političnih odločitev, integrirajo vidik enakosti spolov v vse politike na vseh ravneh in v vseh fazah (Kozmik 1998: 17).

⁵⁵ V nadaljevanju si bomo omenjeni zakon podrobneje ogledali, predvsem člene, ki vsebujejo t.i. zaščitne ukrepe za ženske.

zaščitene. Zaščitne ukrepe za ženske, določene v zakonu, bomo natančneje pregledali v nadaljevanju naloge.

S sprejemom zakonov ZDR, ZUNEO in ZEMŽM je Slovenija tako dokončno uskladila svoj pravni red s pravnim redom Evropske unije tudi na področju enakosti žensk in moških (UMAR 2004).

5.2.2.1 Zakon o delovnih razmerjih (ZDR)

ZDR, ki je začel veljati 1. 1. 2003, je prinesel številne novosti z vidika enake obravnave in enakih možnosti žensk in moških. Zakon na novo natančneje opredeljuje prepoved diskriminacije zaradi spola ter natančno določa ravnanje delodajalcev, z namenom da bi se preprečila diskriminacija in zagotovile enake možnosti žensk in moških pri zaposlovanju in v delovnem razmerju. Vsebuje tudi nekatere t.i. zaščitne ukrepe za ženske.

Zaščitni ukrepi za ženske so natančneje opredeljeni v 17 členih ZDR. S **prvim**, ki delodajalcu nalaga, da je dolžan spoštovati prepoved vsakršne oblike diskriminacije, se srečamo že v prvem odstavku 6. člena.

Delodajalec ne sme iskalca zaposlitve pri zaposlovanju ali delavca v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi postavljati v neenakopraven položaj zaradi spola, rase, barve kože, starosti, zdravstvenega stanja oziroma invalidnosti, verskega, političnega ali drugega prepričanja, članstva v sindikatu, nacionalnega in socialnega porekla, družinskega statusa, premoženjskega stanja, spolne usmerjenosti ali zaradi drugih osebnih okoliščin.

V drugem odstavku istega člena naletimo na **drug** zaščitni ukrep, ki pravi, da mora delodajalec pri zaposlovanju in vseh pravicah iz delovnega razmerja zagotavljati enake možnosti in enako obravnavo. »Ženskam in moškim morajo biti zagotovljene enake možnosti in enaka obravnava pri zaposlovanju, napredovanju, usposabljanju, izobraževanju, prekvalifikaciji, plačah in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, odsotnostih z dela, delovnih razmerah, delovnem času in odpovedi pogodbe o zaposlitvi.« (6. člen ZDR)

Zakon s šestim členom na splošno prepoveduje diskriminacijo iskalk / iskalcev zaposlitve kot tudi že zaposlenih delavcev glede na različne osebne okoliščine. Poleg tega še posebej ureja enako obravnavanje in enake možnosti delavcev, žensk in moških. V slovensko zakonodajo prvič uvaja razlikovanje med neposredno in

posredno diskriminacijo glede na spol, raso, starost, zdravstveno stanje oz. invalidnost, versko ali drugačno prepričanje, spolno usmerjenost in nacionalno poreklo. (Belopavlovič 2003: 51)

Za našo nadaljnjo raziskavo, pa je najpomembnejši **tretji** ukrep, ki je opredeljen v 25. členu zakona in določa, da prosta delovna mesta ne smejo biti objavljena samo za ženske ali samo za moške, razen v izjemnih primerih. »Delodajalec ne sme prostega delovnega mesta objaviti samo za moške ali samo za ženske, razen če je določen spol nujen pogoj za opravljanje dela. Objava prostega delovnega mesta tudi ne sme nakazovati, da daje delodajalec pri zaposlitvi prednost določenemu spolu, razen v primerih, če je določen spol nujen pogoj za opravljanje dela.« (25. člen ZDR)

»Ta člen prepoveduje diskriminacijo glede na spol pri objavi prostega delovnega mesta. Zakon torej določa, da delodajalec prostega delovnega mesta ne sme objaviti samo za moške ali samo za ženske, saj bi tako obravnavanje pomenilo diskriminacijo zaradi spola, ki je prepovedana.« (Belopavlovič 2003: 129)

Prosto delovno mesto je lahko objavljeno samo za moške ali samo za ženske le v primeru, ko je določen spol nujen pogoj za opravljanje dela. To se lahko šteje samo v primeru, ko določenega dela predvsem zaradi njegove narave, sploh ne bi mogla opravljati oseba drugega spola⁵⁶. Prosto objavo delovnega mesta samo za ženske ali samo za moške presoja sodna praksa v vsakem konkretnem primeru posebej. Sodna praksa pa presoja tudi v primeru, ko delodajalec v javni objavi nakaže, da daje prednost določenemu spolu⁵⁷ (Kresal 2002: 120).

Za kršenje tega člena so v ZDR določene denarne kazni. Delodajalca kot pravno osebo se kaznuje z denarno kaznijo najmanj 4.172,93 €, delodajalca kot fizično osebo, z najmanj 2.086,46 €, odgovorno osebo delodajalca kot pravne osebe ter odgovorno osebo v državnem organu, državni organizaciji ali lokalni skupnosti pa z denarno kaznijo najmanj 333,83 €.

Preostali zaščitni ukrepi, določeni v ZDR so, da:

⁵⁶ Na primer sorazmerno število moških in ženskih umetnikov v plesnem, baletnem ansamblu, gledališču ali operi, ne pa na primer prikrito zaposlovanje določenega spola zaradi manjših stroškov dela.

⁵⁷ Za takšno nakazovanje bi lahko šlo, če javna objava poziva k prijavi samo v določeni spolni slovnični obliki (ker slovenski jezik ne pozna nevtralne spolne slovnične oblike, je enako sporno, če je zapisan samo v ženski spolni slovnični obliki, kakor če je zapisan samo v moški) ali če se z javno objavo obljublja določene ugodnosti oz. bonitete samo za osebe določenega spola.

- pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi delodajalec ne sme zahtevati podatkov, ki niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem;
- v delovnem okolju oseba ne sme biti izpostavljena spolnemu nadlegovanju;
- spol in družinske obveznosti ne smejo biti razlog za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi;
- delodajalec ne sme delati razlik po spolu glede plačila za enako delo in za delo enake vrednosti;
- ženske lahko delajo ponoči samo izjemoma;
- ženske ne smejo opravljati podzemnih del v rudnikih;
- imajo nosečnice in starši pravico do posebnega varstva, pri tem pa je delodajalec dolžan omogočiti lažje usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti;
- ženske delodajalcu niso dolžne posredovati podatkov o svoji nosečnosti;
- delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi v času nosečnosti, ves čas, ko delavka doji otroka, in v času, ko oseba izrablja starševski dopust v obliki polne odsotnosti z dela;
- nosečnice in doječe matere ne smejo opravljati določenih del;
- če imajo ženske majhnega otroka, lahko opravljajo nadurno delo ali delo ponoči samo, če s tem soglašajo;
- zaposleni starši imajo pravico koristiti starševski dopust in za ta čas prejemati nadomestilo plače;
- če delavka otroka doji in dela polni delovni čas, ima pravico do odmora za dojenje.

Učinkovitost omenjenih določb, ki naj bi izenačile možnosti žensk in moških, pa je odvisna predvsem od njihovega razumevanja in delovanja v praksi. Bistveno vprašanje, ki se pojavlja je, kaj sploh pomeni, da delodajalec prostega delovnega mesta ne sme objaviti samo za moške ali samo za ženske. Ali to pomeni morajo biti vsa objavljena prosta delovna mesta zapisana v obeh slovničnih oblikah, ali le to, da v

razpisu ne sme biti objavljeno, da je delovno mesto samo za ženske ali samo za moške?

Po oceni Tanje Salecl (2003: 64) je bila prevladujoča praksa leta 2003 ta, da so se delovna mesta objavljala samo v eni spolni slovnični obliki, in to običajno v ženski spolni slovnični obliki za t.i. tipična ženska delovna mesta, ki so nižje vrednotena⁵⁸ v moški slovnični obliki pa za t.i. tipična moška delovna mesta, ki so višje vrednotena⁵⁹. Veliko vlogo pri upoštevanju določil ZDR glede objave prostih delovnih mest imajo prav gotovo tudi mediji oziroma oglasni oddelki, ki oglaševalke in oglaševalce po informacijah Urada za enake možnosti opozarjajo na nepravilno pripravljene oglase.

Odgovor na to vprašanje pa bomo najverjetneje dobili, ko se bo natančno opredelilo oz. ko bo sodna praksa pokazala, kaj te določbe pomenijo v praksi. Verjetno bomo na ta trenutek morali počakati še kar nekaj časa. Korak bližje k uveljavitvi določil zakona iz leta 2003 pa je naredil Urad za enake možnosti, ki je spomladi leta 2003 izvedel akcijo ozaveščanja delodajalcev o določilih Zakona o delovnih razmerjih, ki se nanašajo na enako obravnavo žensk in moških (Internet 2).

5.3 AKCIJA OZAVEŠČANJA DELODAJALCEV O DOLOČILIH ZAKONA O DELOVNIH RAZMERJIH

(povzeto po Uradu za enake možnosti: *Akcija ozaveščanja delodajalcev o določilih zakona o delovnih razmerjih, ki se nanašajo na enako obravnavo žensk in moških*, internet 2)

Urad za enake možnosti je kmalu po uveljavitvi ZDR opravil analizo objavljenih prostih delovnih mest. Analiza se je nanašala na oglase za zaposlitev, objavljene v treh slovenskih dnevnikih Delo, Dnevnik in Večer. Analizirali so obdobje med 24. februarjem in 1. marcem leta 2003 in pri pregledu 93 oglasov ugotovili 62 kršiteljic oz. kršiteljev (88 % delež kršitev).

Od 17. maja do 17. junija 2004 so se odločili ponovno spremljati dnevno časopisje časnike Delo, Dnevnik in Večer ter kršiteljice oz. kršitelje opozarjati na določila Zakona o delovnih razmerjih, ki pri objavi prostih delovnih mest zahteva enako obravnavo za ženske in moške. Pri tem so se osredotočili zgolj na oglase za prosta

⁵⁸ npr. tajnica, medicinska sestra

⁵⁹ npr. strojni tehnik, direktor, ekonomist

delovna mesta, ki so bili objavljeni kot komercialni oglasi⁶⁰. Pregledali so 392 oglasov in ugotovili, da se je delež kršitev v primerjavi s prvo analizo zmanjšal za 14 %, vendar pa je bil še vedno previsok⁶¹.

Med akcijo ozaveščanja se jim je oglasilo več kakor 50 delodajalcev, ki so se večinoma zahvalili za opozorilo in navedli, da bodo v prihodnje upoštevali določila zakona. Nekaj jih je celo dalo pobudo, da Urad o pravilni objavi prostih delovnih mest obvesti tudi oglasne oddelke časopisnih hiš, kjer objavljajo oglase. Urad je pripravil predloge za oglase za zaposlitev ter jih posredoval približno tisočim velikim in srednjim podjetjem, javnim ustanovam, sindikatom, študentskim servisom, združenjem delodajalcev in delojemalcev ter društvom kadrovskih delavk in delavcev. S posebnim dopisom so se obrnili tudi na oglasne oddelke časnikov Delo, Dnevnik, Večer, Finance, Primorske novice ter Gorenjski glas (glej prilogo B).

Od 1. julija do 1. avgusta istega leta so ponovno spremljali dnevne časopise Delo, Dnevnik in Večer ter opozarjali kršiteljice oz. kršitelje. Tudi tokrat so se osredotočili zgolj na oglase za prosta delovna mesta, ki so bili objavljeni kot komercialni oglasi. Pri pregledu 230 oglasov so ugotovili 63 kršiteljic oz. kršiteljev, kar je pomenilo, da se je delež kršitev spustil na 27 %. Večje kršiteljice pa so bile še vedno zasebne organizacije.

⁶⁰ Niso upoštevali oglasov, ki so bili objavljeni v rubrikah Mali oglasi.

⁶¹ Pri pregledu strukture kršiteljic in kršiteljev so ugotovili, da gre v 154 primerih za zasebne organizacije, v 49 pa za javne ustanove.

6. EMPIRIČNI DEL

6.1 ENAKOST ŽENSK IN MOŠKIH NA TRGU DELA

Na podlagi kazalnikov enake in neenake obravnave, ki smo jih opredelili v metodološkem načrtu, bomo skušali prikazati, kakšno je stanje enakosti žensk in moških na trgu dela v Sloveniji in EU danes ter ugotoviti, ali na tem področju na podlagi opredeljenih kazalnikov zaznavamo neenako obravnavo obeh spolov.

6.1.1 Stopnja zaposlenosti

Stopnja zaposlenosti žensk je v vseh evropskih državah nižja od stopnje zaposlenosti moških, kar je posledica številnih ekonomskih in neekonomskih dejavnikov kot so zgodnejše upokojevanje žensk kot moških ali pa poroka in materinstvo, zaradi katerega se ženska ne odloči za vstop na trg dela (Černigoj Sadar in Verša 2002).

Na podlagi pridobljenih podatkov Eurostata (glej prilogo C) ugotavljamo, da je skupna stopnja zaposlenosti⁶² v Sloveniji od leta 1997 do 2001 počasi naraščala in je dosegla relativno visoko in stabilno raven, saj se je gibala okoli 64,0 %. V letih 2002 in 2003 je prišlo do upočasnitve gospodarske ravni in negativnega trenda v zaposlovanju (Kajzer 2006:1), kar je vplivalo tudi na rahel padec stopnje zaposlenosti za 0,8 %. Po letu 2003 se je ob pospešitvi gospodarske rasti⁶³ stopnja zaposlenosti leta 2004 zvišala na 65,3 %, leta 2005 pa kar na 66,0 %. Skupna stopnja zaposlenosti v Sloveniji pa je bila v obdobju 1997–2005 tudi ves čas, z izjemo leta 2003, nekoliko nad povprečjem EU⁶⁴.

Podoben trend naraščanja in upadanja stopnje zaposlenosti opažamo tudi pri stopnji zaposlenosti žensk⁶⁵, saj se je le-ta ves čas gibala okrog 58,0 % ter bila nad

⁶² Stopnja zaposlenosti izraža delež zaposlenih v primerjavi z vsem prebivalstvom, starim od 15 do 64 let, ki je izračunan na podlagi podatkov iz ankete o delovni sili EU. Anketa vključuje vse zaposlene, kot tudi tiste, ki so v tednu pred anketo prejeli kakršnokoli plačilo za opravljeno delo oz. tiste, ki delo imajo, ampak so bili v tistem trenutku z dela začasno odsotni (Eurostat 2006).

⁶³ Močno so se razširile razne neformalne oblike delovne aktivnosti za moške in ženske (Kajzer 2006: 1).

⁶⁴ Povprečje EU sestavlja 25 držav, in sicer Belgija, Češka, Danska, Nemčija, Estonija, Grčija, Španija, Francija, Irsko, Italija, Ciper, Latvija, Litva, Luksemburg, Madžarska, Malta, Nizozemska, Avstrija, Poljska, Portugalska, Slovenija, Slovaška, Finska, Švedska in Velika Britanija.

⁶⁵ Stopnja zaposlenosti žensk izraža delež zaposlenih žensk v primerjavi z vsemi ženskami v populaciji, starih od 15 do 64 let, ki je izračunan na podlagi podatkov iz ankete o delovni sili EU. Anketa vključuje vse zaposlene, kot tudi tiste, ki so v tednu pred anketo prejeli kakršnokoli plačilo za opravljeno delo oz. tiste, ki delo imajo, ampak so bili v tistem trenutku z dela začasno odsotni.

povprečjem EU. Leta 2004 je stopnja med drugim tudi zaradi povečevanja števila žensk, ki so vstopile na trg dela ter dokajšnje nespremenjenosti stopnje zaposlenosti moških presegla 60,0 %, kar pa predstavlja doseganje lizbonskega cilja⁶⁶ za stopnjo zaposlenosti žensk v EU, ki so ga zastavili leta 2000. Najnovejši podatek za leto 2005 pa kaže še na 0,8 % rast stopnje zaposlenosti žensk.

Pri stopnji zaposlenosti moških⁶⁷ pa naletimo na nekoliko drugačno sliko. Skozi celo obdobje 1997–2005 stopnja zaposlenosti moških rahlo narašča in upada ter je pod povprečjem EU.

Da bi lažje ugotovili, kakšno je stanje enakosti žensk in moških na področju zaposlovanja, se moramo vprašati, kakšna je razlika med stopnjo zaposlenosti po spolu. V Sloveniji je razlika manjša v primerjavi s povprečjem EU–25 (glej prilogo Č). Od leta 1997 do 2000 zasledimo trend zmanjševanje le-te, vendar pa pride leta 2001 do zvišanja za kar 1,0 %. Po petih letih (leta 2005) se je razlika v stopnji zaposlenosti spet približala stanju leta 1997. V EU pa smo skozi celo obdobje priča konstantnemu zmanjševanju razlike v zaposlenosti žensk in moških. Leta 2005 je le-ta znašala 15,0 %, kar pomeni, da se je od leta 1997 znižala za kar 4,1 %. Naše ugotovitve lahko potrdimo tudi po pregledu letošnjega poročila Komisije evropskih skupnosti o enakosti med ženskami in moškimi (Internet 3), v katerem ugotavljajo, da so se na ravni EU z ugodnim razvojem na področju zaposlovanja žensk zmanjšale razlike med spoloma v zvezi s stopnjo zaposlenosti, vendar pa neravnovesja obstajajo in se ponekod veliko počasneje odpravljajo, ponekod pa celo poglobljajo (glej prilogo L).

6.1.2 Stopnja nezaposlenosti

Nezaposlenost je poleg inflacije eden največjih perečih problemov današnjih gospodarstev, ki povzroča tako ekonomske kot tudi politične probleme. Je pa tudi eden izmed kazalnikov enakih možnosti.

Stopnja nezaposlenosti⁶⁸ (glej prilogo D) v Sloveniji je od leta 1997 za 2–3 % pod povprečjem EU. V obdobju 1997–2005 zasledimo rahlo naraščanje in upadanje

⁶⁶ Cilj lizbonske strategije na področju zaposlovanja je doseči 60 % stopnjo zaposlenosti žensk do leta 2010.

⁶⁷ Stopnja zaposlenosti moških izraža delež zaposlenih moških v primerjavi z vsemi moškimi v populaciji, starih od 15 do 64 let, ki je izračunan na podlagi podatkov iz ankete o delovni sili EU. Anketa vključuje vse zaposlene, kot tudi tiste, ki so v tednu pred anketo prejeli kakršnokoli plačilo za opravljeno delo oz. tiste, ki delo imajo, ampak so bili v tistem trenutku z dela začasno odsotni.

stopnje, ki pa se ves čas giblje okrog 7 %. Podobno stanje je tudi v EU, saj se stopnja giblje okrog 9 %.

Tudi pri stopnji nezaposlenosti žensk in nezaposlenosti moških ugotavljamo podobno stanje kot pri skupni stopnji nezaposlenosti. Podatki kažejo, da je med nezaposlenimi več žensk kot moških. Obe stopnji sta v obdobju 1997–2005 tako v Sloveniji kot na ravni EU rahlo naraščali in upadali.

Razlika v stopnji nezaposlenosti, ki je v primerjavi s stopnjo zaposlenosti neverjetno bolj izpostavljena cikličnemu spreminjanju (Kajzer 2006:3), je v Sloveniji leta 2001 dosegla svoj vrh (glej prilogo D). Razlog temu je bilo znižanje stopnje nezaposlenosti moških kar za 1 % v primerjavi s prejšnjim letom. Od tega trenutka dalje se razlika giblje okrog enega odstotka. Na ravni EU pa razlika v stopnji nezaposlenosti žensk in moških od leta 1998 konstantno upada in je dosegla raven 2 %.

Stanje v Sloveniji glede brezposelnosti žensk je dokaj solidno, vsaj glede na situacijo v EU, saj je Slovenija za slabe 3 % pod evropskim povprečjem.

Kljub temu ugodnemu zmanjšanju pa je treba priznati, da so bila glavna področja, na katerih se je stopnja zaposlenosti žensk povečala, še naprej področja, usmerjena v dejavnosti in poklice, ki jih opravljajo predvsem ženske. To pa je povzročilo večje razlikovanje na trgu dela (Internet 3).

6.1.3 Stopnja samozaposlenosti

Samozaposlenost je oblika zaposlenosti, ki spada med ene najbolj fleksibilnih. Po eni strani lahko nanjo gledamo kot samostojno podjetju podobno entiteto, po drugi strani pa kot zaposlitev, v katero se oseba poda zaradi različnih razlogov, saj mu le-ta predstavlja edino rešitev za preživetje (Pajnkihar 2003: 17).

Stopnja samozaposlenosti⁶⁹ žensk je v Sloveniji glede na stopnjo samozaposlenosti moških skoraj za polovico manjša (glej prilogo E). V obdobju od leta 1997 do 2005 sta obe stopnji konstantno upadali. Najbolj se je zmanjševalo število samostojnih

⁶⁸ Stopnja nezaposlenosti predstavlja število oz. odstotek brezposelnosti glede na celotno delovno populacijo (zaposleni in nezaposleni). Nezaposlene osebe so osebe, stare med 15 in 74 let, ki v zadnjem tednu raziskave niso imele zaposlitve, so bile pripravljene delati, a zaposlitve niso dobile, ter osebe, ki so zaposlitev aktivno iskale (Eurostat 2006).

⁶⁹ Stopnja samozaposlenosti izraža delež oz. število samozaposlenih glede na vse zaposlene v populaciji. Statistični urad RS po Registru delovno aktivnega prebivalstva razdeljuje samozaposlene v samostojne podjetnike, posameznike oz. osebe, ki opravljajo samostojno poklicno dejavnost, in kmete.

podjetnikov, razlogi temu pa so po mnenju Tatjane Pajnkihar (2003: 17) med drugim plačilna nedisciplina, pomanjkanje davčnih ugodnosti ter premajhna inovativnost, ki jim ni omogočila prodora na trg.

Na ravni EU je stopnja zaposlenosti od konca devetdesetih let pa do danes ostala bolj ali manj stabilna, in sicer okrog 16,0 %. Danes je tako kot za Slovenijo tudi za povprečje EU-25 značilno, da je stopnja samozaposlenosti moških višja od stopnje samozaposlenosti žensk. Podatki iz leta 2004 kažejo, da je bilo v povprečju samozaposlenih 19,1 % moških in 11,8 % žensk, kar je pri ženskam za skoraj polovico in pri moških za tretjino več, kot istega leta v Sloveniji (Internet 5).

6.1.4 Enako plačilo za enako delo

Razlike v plačah med ženskami in moškimi ostajajo nesprejemljivo velike in ni videti, da se bodo zmanjšale. Ženske za vsako delovno uro v povprečju zaslužijo 15 % manj kot moški, kljub višji izobrazbi⁷⁰. To je posledica neupoštevanja zakonodaje o enakem plačilu moških in žensk ter številnih strukturnih neenakosti, kot so razlikovanje na trgu dela, razlike v vzorcih dela, dostopu do izobraževanja in usposabljanja, pristranskih sistemov ocenjevanja in plačilnih sistemov ter stereotipov (Internet 2).

Podatki (glej prilogo F) nam jasno ponazarjajo, da se je razmerje med plačami oz. urnim plačilom žensk in moških v Sloveniji od leta 1997 spreminjalo v prid ženskam. Zaostajanje povprečnega urnega plačila žensk za moškimi se je z leti zmanjševalo, tako da so ženske leta 2003 (zadnji razpoložljivi podatek) za vsako delovno uro zaslužile 7 % manj kot moški. To pomeni, da se je položaj žensk, merjen z omenjenim kazalnikom, izboljševal. Tudi v vseh državah EU ženske prejemajo nižjo plačo kot moški. Razlike so po državah velike in se po zadnjih podatkih Eurostata gibljejo med 4 in 25 %. Slovenija se uvršča med države z najmanjšo razliko plač po spolu (Žnidaršič 2006).

⁷⁰ V študijskem letu 2004/2005 je bilo v višješolski in visokošolski študij vključenih 57,6 % žensk. Na podlagi podatkov lahko rečemo, da so ženske bolj uspešne študentke, saj študij zaključijo več študentk kot študentov (61 % na dodiplomskem ter 54 % pri magistrskem in specialističnem študiju). Vendar pa se na doktorski stopnji število žensk zniža, saj je v letu 2004 v Slovenija doktoriralo 144 žensk, kar predstavlja 41 % vseh, ki so tega leta doktorirali. Po ocenah za leto 2005 ima Slovenija med vsemi državami Evropske unije najvišji delež žensk, starih 20–24 let, ki imajo najmanj srednjo izobrazbo (93 %). Povprečje EU–25 pa presega tudi po deležu žensk, ki nadaljujejo šolanje na višješolskih in visokošolskih programih (55 %) (Žnidaršič 2006).

Kljub velikemu napredku ženske na tem področju še zmeraj niso dosegle popolne enakosti, tako da bodo ukrepi države in dejavnosti civilne družbe potrebni toliko časa, dokler ženske ne dosežejo enakega plačila za enako delo kot moški.

6.1.5 Zaposlitev s krajšim delovnim časom

Ženske pa se pri vstopu na trg dela soočajo še z enim problemom. Kljub zaposlitvi v javni sferi, so v domeni žensk ostale domače obveznosti in skrb za otroke v zasebni sferi. Tako je veliko žensk še danes dvojno obremenjenih, z delom in družino ter domom. Prav zaradi te obremenjenosti pa so se oblikovali tako imenovani fleksibilni vzorci zaposlovanja, kot je na primer delo za krajši delovni čas, ki tako v EU kot v Sloveniji prevladuje med ženskami. Delo za krajši delovni čas se je uveljavilo prav za zmanjševanje te dvojne obremenjenosti žensk, vendar pa je skozi čas izgubilo svojo prvotni namen. Danes ženske opravljajo delo s krajšim delovnim časom predvsem zato, ker zaposlitve s polnim delovnim časom ne dobijo, temu pa sledi manjše plačilo, manjše možnosti napredovanja, manj ugodnosti ter manjša socialna varnost (Salecl 2006).

Tudi pri pregledu stanja na podlagi petega kazalnika imamo dodaten razlog za zaskrbljenost. Pri delu s skrajšanim delovnim časom še vedno obstajajo razmeroma velike razlike med spoloma, saj je po zadnjih podatkih (glej prilogo G) s krajšim delovnim časom v povprečju EU–25 zaposlenih 32,6 % žensk in samo 7,4 % moških. V Sloveniji je razlika med spoloma manjša, in sicer je le 3 % več žensk zaposlenih za krajši delovni čas. Tako v EU kot v Sloveniji pa od leta 2000 opazamo trend naraščanja tovrstne zaposlitve pri obeh spolih. Tina Žnidaršič (2006) »predvideva, da je k zvišanju tega deleža med drugim pripomogla tudi pravica, ki omogoča, da eden od staršev do otrokovega tretjega leta dela s skrajšanim delovnim časom«.

Čeprav je lahko odločitev za delo s skrajšanim delovnim časom odraz osebnih želja in lahko prispeva k (ponovnemu) vstopu oseb na trg dela in k temu, da na njem ostanejo, pa so velike razlike med spoloma tudi dokaz, da imajo ženske in moški različne vzorce preživljanja časa, da za vzdrževane družinske članice / člane v glavnem skrbijo ženske ter da se ženske srečujejo z večjimi težavami pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja.

6.1.6 Horizontalna in vertikalna segregacija

Segregacija na trgu dela še vedno obstaja (Salecl 2006). Horizontalni segregacija se na trgu dela kaže v neuravnoteženi zastopanosti spolov v določenih dejavnostih, saj ženske v Sloveniji in EU prevladujejo predvsem v poklicih, ki se ukvarjajo z izobraževanjem, zdravstvom, trgovsko in socialno dejavnostjo in preprostimi deli ter na področju javne uprave, moški pa po drugi strani prevladujejo v t.i. tehničnih poklicih, med katere uvrščamo poklice za neindustrijski način dela, upravljavce strojev in naprav ter vojaške poklice⁷¹ (glej prilogo H).

Težave v zvezi z ravnovesjem med poklicnim in zasebnim življenjem skupaj s stereotipno vlogo žensk ter pristranskimi plačilnimi sistemi in sistemi ocenjevanja še naprej negativno vplivajo na poklicno pot žensk in ohranjajo vertikalno razlikovanje trga dela. Ko govorimo o vertikalni segregaciji, ki jo Tanja Salecl (2006) primerja s pojmom stekleni strop⁷², saj ženske težje dosejajo najvišja mesta odločanja, je zgovoren podatek ta, da je pri nas med zakonodajalci, visokimi uradniki in menedžerji 34,2 % žensk, kar je nekoliko več od evropskega povprečja (glej prilogo I), vendar pa je to v primerjavi z moškimi nizek delež.

6.1.7 Možnost napredovanja in starševstvo

Z ZDR so ženskam omogočeni popolnoma enaki pogoji glede napredovanja na delovnem mestu kot moškim. Vendar pa se dejansko srečujemo z drugačno sliko. Lahko rečemo, da ženske na delovnem mestu redkeje napredujejo kot njihovi moški kolegi, predvsem zaradi lastnosti, ki opredeljujejo njihove karijerne poti. Začetnice svojo poklicno pot pričnejo na t.i. nestrateških delovnih mestih, kot je delo v administraciji ali kadrovske službi, ter jih postavlja v manj ugoden položaj, saj tako niso vpletene v formalne in neformalne mreže, ki so ključne za napredovanje (Hazl 2002: 26).

Ženske so v večjem številu kot moški zaposlene s krajšim delovnim časom (glej prilogo G) tako v Sloveniji kot v EU, saj jim ta oblika dela omogoča lažje

⁷¹ Poklic je ena osnovnih prvin, po kateri je segmentiran trg delovne sile. Poklici so medsebojno v hierarhičnem odnosu. Nekateri imajo večji družbeni ugled, so bolj plačani, zagotavljajo večjo družbeno moč in prinašajo večjo socialno varnost kot drugi (Svetlik in ostali 2002: 411).

⁷² Izraz »stekleni strop« je nastal v 70-ih letih v ZDA. Označuje nevidne umetne ovire, ki nastanejo zaradi vedenjskih in organizacijskih predsodkov, ki preprečujejo ženskam, da bi zasedle vodilna delovna mesta (Hazl 2002: 26).

usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti. Vendar pa po drugi strani zaposlitev s krajšim delovnim časom pomeni tudi manjšo plačo, socialno varnost, možnost izobraževanja in usposabljanja ter manjše možnosti za napredovanje na delovnem mestu, saj »nikjer v svetu skorajda ni mogoče najti primerov, da bi zaposleni na vodilnih delovnih mestih delali s krajšim delovnim časom« (Hazl 2002: 23–24).

Danes je bistven kriterij za napredovanje tudi dolžina časa, ki ga preživimo na delu. Prav zaradi tega pa se morajo ženske na tej točki odločati med poklicno kariero ali družino, saj se zavedajo, da je vse obveznosti težko usklajevati (Hazl 2002: 26). Podatki za Slovenijo kažejo, da zaposlene matere za varstvo otrok v povprečju porabijo dvakrat več časa kot moški (glej prilogo J). Da bi ženskam omogočili enake možnosti za napredovanje, bi bilo potrebno bolj aktivirati moške v gospodinjstva opravila in vzgojo otrok.

6.1.8 Spolno nadlegovanje na delovnem mestu

45. člen ZDR določa delodajalcu, da mora delavcu zagotoviti tako delovno okolje, v katerem ne bo izpostavljen neželenemu ravnanju spolne narave, kot je fizično, verbalno ali neverbalno ravnanje oz. drugemu na spolu temelječem vedenju, ki ustvarja sovražne, ponižujoče in zastrašujoče delovne odnose in delovno okolje ter žali dostojanstvo moških in žensk pri delu. Prvi podatki o spolnem nadlegovanju na delovnem mestu za Slovenijo so bili zbrani z Mednarodno raziskavo o okolju in družini (SJM 1993/2) s strani CJMMK, in sicer z vprašanjem »Včasih se ljudje na delovnem mestu znajdejo v položaju, da so izpostavljeni nadlegovanjem, ponudbam ali namigom v zvezi s spolnostjo, s strani svojih sodelavcev ali nadrejenih. Taki poskusi vključujejo včasih fizični dotik, včasih pa le pogovore z namigi na spolnost. Ali se vam je že kdaj zgodilo kaj takega?«, na katerega je pritrdilno odgovorilo 25,4 % vprašanih – od tega 46,2 % moških in 53,8 % žensk (Jogan 2002: 167). V drugi polovici devetdesetih pa se je zanimanje za omenjeno problematiko še povečalo. Omembe vredna je leta 1998 izvedena poštna anketa, v kateri so 1050 polnoletnih državljanek / državljanov Slovenije spraševali »Ali vas je kdajkoli kdorkoli spolno nadlegoval na delovnem mestu (npr. besedni spolni namigi, 'slučajni' telesni stiki, objemi, ipd.)?« Izmed tistih, ki so bili zaposleni, jih je 9,6 % odgovorilo pritrdilno – od tega kar 65,5 % žensk (Jogan 2002: 168). Leta 2001 je Evropska fundacija izvedla raziskavo o delovnih pogojih v državah kandidatkah, v katero je bila vključena tudi Slovenija. Na vprašanje »Ali ste bili zadnjih 12 mesecev žrtev spolnega nadlegovanja

na delovnem mestu?«, je 1,1% Slovenk / Slovencev odgovorilo pritrdilno (glej prilogo K). Po pregledu poročila Evropskega združenja za izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev (EUROFOND 2003) ugotavljamo, da med žrtvami spolnega nasilja prevladujejo ženske in mlajše osebe. V Sloveniji spolno nasilje prizadene 0,2 % vseh zaposlenih, kar je relativno malo v primerjavi z ostalimi evropskimi državami. Iz Letnega poročila o delu Inšpektorata za delo v letu 2005 (Internet 6) pa je razvidno, da so inšpektorice / inšpektorji za delo ugotovili samo eno kršitev v zvezi z zagotavljanjem varstva pred spolnim nadlegovanjem. Nedvomno si upamo trditi, da je teh kršitev več, vendar pa v velikem številu primerov ženske ne želijo podati prijave, saj se bojijo za svoje delovno mesto oziroma niso seznanjene z možnimi oblikami pomoči.

6.1.9 Iskanje zaposlitve

V zadnjih desetletjih se je v državah EU zaradi širitve storitvenega sektorja in sprememb na strani ponudbe delovne sile povečala udeležba žensk in mater z malimi otroki na trgu delovne sile. Kljub zakonsko določeni enaki obravnavi na področju zaposlovanja pa imajo ženske slabše zaposlitvene pogoje in možnosti v primerjavi z moškimi. »Razlogi za to so predvsem povezani z neenako delitvijo neplačanega dela v družbi, ki ga večinoma opravljajo ženske.«(Svetlik in ostali 2002: 402) Čeprav so danes ženske v Sloveniji že zelo intenzivno vključene v plačano delo, pa to ni bistveno spremenilo tradicionalne delitve dela med spoloma v gospodinjstvu. Ženske še vedno opravijo večino gospodinjskega dela (glej prilogo J), kar jih naredi prikrajšane na trgu delovne sile, saj je v očeh delodajalca ženska že tako preveč obremenjena z neplačanim delom⁷³ (Svetlik in ostali 2002: 403).

6.1.10 Objavljeni razpisi za delo

Do leta 2003 so bili oglasi za delovna mesta najpogosteje objavljeni v moški spolni slovnični obliki, ki se je pojavljala v večini objav za vodilna mesta, npr. direktor sektorja za trženje, med oglasi za nevodilna dela pa se je pojavila objava izrecno v ženski obliki na primer za poslovno sekretarko oz. prodajalko (glej prilogo L). Poleg omenjene kršitve pa se pri razpisih za delo pogosto pojavlja tudi kršitev, ko delodajalec zahteva osebe samo v določenem starostnem obdobju. Akcija ozaveščanja

⁷³ Obveznost neplačanega dela omejujejo žensko ponudbo delovne sile, zmanjšajo njene življenjske zasluge in možnosti poklicnega napredovanja v primerjavi z moškimi (Svetlik in ostali 2002: 403).

delodajalcev, ki je bila s strani UEM izvedena leta 2004, je občutno pripomogla k izboljšanju stanja na tem področju. Danes je večina oglasov v slovenskih tiskanih medijih (gre za dnevne časopise kot so Delo, Večer in Dnevnik) objavljenih v obeh spolnih slovničnih oblikah oziroma z dodatkom (Ž/M). Po mnenju Sonje Robnik (glej prilogo L) gre velik del zaslug za to pripisati oglasnim oddelkom časopisnih hiš, ki jim je Urad za enake možnosti posredoval predloge oglasov za zaposlitev, ki so v skladu z ZDR, ter medijem, ki oglaševalke in oglaševalce opozarjajo na nepravilno pripravljene oglase.

6.1.11 Vprašanja, zastavljena na razgovoru za delo

Tudi na tej točki ZDR ščiti iskalke / iskalce pred delodajalci, saj delodajalec na razgovoru za zaposlitev ne sme zahtevati podatkov, ki niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem. T.i. nezakonita oz. nedopustna vprašanja, zastavljena na razgovoru za zaposlitev, so vprašanja o starosti, verskem prepričanju, prednikih, nacionalnosti, državi rojstva, materinem jeziku, ki ga oseba govori doma oz. kako se ga je naučili, zakonskem stanu, telesni in duševni pomanjkljivosti, spolni usmerjenosti ter starševstvu oz. nosečnosti (Internet 7). Od začetka novembra 2006 pa do konca aprila 2007 sta Urad za enake možnosti in Zavod za zaposlovanje RS izvajala akcijo ozaveščanja. Ni ti treba povedati delodajalcu – lahko poveš nam! Vsi, ki so jih delodajalci na razgovoru za zaposlitev spraševali o podatkih, ki niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem, so lahko na vseh izpostavah Zavoda za zaposlovanje ter na spletni strani Urada, izpolnili obrazec in tako podali anonimno prijavo zoper kršitelje (Internet 9). Od 2. 11. 2006 do 31. 1. 2007 so na Uradu prejeli 304 prijave, 84 % prijav so poslale ženske, 12 % moški, pri 4 % pa spol ni bil razviden. Kršitve so se v 90 % dogajale v zasebnem sektorju. Najpogosteje so se na razgovoru pojavljala vprašanja, povezana z družinskim oziroma zakonskim življenjem kandidatke ter kandidatov za zaposlitev, vendar pa so bila ta vprašanja pogosteje postavljena ženskam (četrtni žensk so delodajalci zastavili vprašanje 'Ali imate otroke?', vsako četrto so vprašali še, ali je poročena ali samska, vsako šesto, ali namerava imeti otroke, vsako sedmo so vprašali po starosti njenih otrok ter vsako deseto, ali je noseča).

6.1.12 Sklep

Kljub postopnem izboljšanju položaja žensk razlike med spoloma ostajajo. Vzroki za to so povezani s segregacijo po poklicih in sektorjih, razlikami v izobraževanju in usposabljanju, drugačnimi zaposlitvenimi vzorci, pa tudi s tradicijo, kulturo ter družbenimi normami, povezanimi z izobraževanjem in izbiro poklicev. »V Sloveniji je ta razlika manjša v primerjavi s povprečjem EU, vprašanje pa je ali jo bo v luči globalizacije Sloveniji uspelo zadržati na obstoječi ravni ali pa jo bo celo uspela v prihodnosti zmanjševati.« (Salecl 2006).

6.2 RAZISKAVA O ZAPOSLOVANJU POLITOLOGINJ IN POLITOLOGOV

6.2.1 Potek raziskave

Zaradi osnovnega cilja diplomske naloge, opredeljenega v metodološkem načrtu, smo se med diplomanti in diplomantkami APJU 1996–2006 odločiti izvesti anketo o poklicnem uveljavljanju omenjene populacije in o tem, v kolikšni meri se načelo zagotavljanja enakih možnosti in načelo enake obravnave žensk in moških pri zaposlovanju uresničujeta v praksi (glej Prilogo M).

S strani Centra za politološke raziskave gre za drugo tovrstno raziskavo študija politologije, pri kateri so poleg mene sodelovali red. prof. dr. Danica Fink Hafner, predstojnica Centra za politološke raziskave, ter mlada raziskovalca na FDV, Tomaž Deželan in Simona Topolinjak. Prvo raziskavo *Politologija v Sloveniji: Znanost in poklic*, pa sta leta 2002 izvedla red. prof. dr. Danica Fink Hafner in mladi raziskovalec na FDV asist. Tomaž Boh.

Zbiranje informacij in podatkov je potekalo od 30. oktobra 2006 do 31. januarja 2007. V raziskavo smo zajeli populacijo 404 diplomantov in diplomantk (137 moških in 267 žensk) študijskega programa politologija, smer APJU. Od tega jih je 347 končalo študij po enopredmetnem, 57 pa po dvopredmetnem študiju. Na elektronske naslove diplomantov in diplomantk smo poslali 232 vprašalnikov. Zaradi relativno majhnega prvega odziva smo se odločili vprašalnike poslati še enkrat, in sicer na elektronske naslove tistih, ki se prvič niso odzvali. Teden dni kasneje pa je bilo po navadni pošti poslanih 172 vprašalnikov na naslove stalnih bivališč tistih diplomantov in diplomantk, katerih elektronskih naslov nismo imeli (glej tabelo 6.2.1.1). Med zbiranjem podatkov smo se odločili, da vprašalnike po e-pošti na naslove tistih, ki se

prvič in drugič niso odzvali, pošljemo še enkrat, tako da smo vprašalnike po e-pošti poslali trikrat, po navadni pošti pa le enkrat.

Tabela 6.2.1.1: Poslane ankete po e-pošti in navadni pošti

Vrsta študija	E-pošta			Navadna pošta			Skupaj
	M	Ž	skupaj	M	Ž	skupaj	
Enopredmetni	73	123	196	54	97	151	347
Dvopredmetni	7	29	36	3	18	21	57
Skupaj	80	152	232	57	115	172	404

Vir: Raziskava med diplomanti politologije, smer APJU (2007). Center za politološke raziskave, Ljubljana.

V obdobju zbiranja podatkov je bilo skupaj vrnjenih 164 vprašalnikov, po elektronski pošti 104 vprašalniki, po navadni pošti pa 60 vprašalnikov. Skupna odzivnost diplomantov in diplomantk je bila 40,6 %, odzivnost diplomantk pa je bila v primerjavi z moškimi kolegi večja (glej tabelo 6.2.1.2).

Tabela 6.2.1.2: Vrnjeni vprašalniki po navadni in elektronski pošti

Vrnjeni vprašalniki	Ženske		Moški		Skupaj		Skupaj
	poslani	vrnjeni	poslani	vrnjeni	poslani	vrnjeni	
Po navadni pošti	115	42	57	18	172	60	232
Po e-pošti	152	76	80	28	232	104	336
Skupaj	267	118	137	46	404	164	568

Vir: Raziskava med diplomanti politologije, smer APJU (2007). Center za politološke raziskave, Ljubljana.

6.2.2 Obdelava podatkov

Pri obdelavi podatkov smo uporabili računalniški program SPSS, ki je namenjen predvsem za statistično obdelavo podatkov z osebnimi računalniki. V program smo vprašanja zaprtega tipa v anketnem vprašalniku (anketirane osebe imajo le eno možnost izbire), vnesli brez kodiranja, vprašanja odprtega tipa (anketirane osebe imajo na voljo izbrati več odgovorov) pa je bilo potrebno kodirati. Kodirali smo tako, da smo na podlagi prebranih odgovorov sestavili kategorije, v katere smo opisne odgovore uvrščali na podlagi vsebinske smiselnosti. Če je bil kateri od odgovorov glede na vprašanje popolnoma nesmiseln, je bil iz naše analize izključen in ga nismo upoštevali. V tem primeru in v primeru, ko odgovora na vprašanje nismo dobili, smo uporabili manjkajočo vrednost, ki smo jo označili z 99.

Po kodiranju in vnosu podatkov smo pri statistični obdelavi podatkov uporabili univariatno⁷⁴ in bivariatno⁷⁵ analizo programa SPSS. Pri obdelavi vprašanj zaprtega in

⁷⁴ Univariatna analiza vključuje metode, ki so namenjene predvsem predstavitev porazdelitev vrednosti spremenljivk (Kropivnik in Kogovšek 2002: 15).

pri kodiranih vprašanjih odprtega tipa smo si pomagali z ukazom oz. podprogramom univariatne metode »FREQUENCIES«, ki izračuna in oblikuje tabelo frekvenc, strukturnih odstotkov in njihovo kumulativo. Za ugotavljanje povezav med dvema spremenljivkama pri vprašanjih zaprtega in odprtega tipa, pa smo uporabili ukaz oz. podprogram »CROSSTABS«, s katerim izračunamo kontingenčne tabelo ter statistike, ki omogočajo sklepanje o povezanosti spremenljivk (Kropivnik in Kogovšek 2002: 15–25).

6.2.3 Rezultati

6.2.3.1 Vprašanja, povezana z enakimi možnostmi

Na razpise za prosta delovna mesta se prijavlja večina anketiranih, in sicer 74,7 %, opazamo, da je delež žensk (78 %) za približno 13 % višji od deleža moških (65,2 %). Pri tem je oznako Ž/M pri oglasu poleg razpisanega delovnega mesta opazila le slaba polovica anketiranih, in sicer 48,8%. S pomočjo »crosstabs« analize smo skušali ugotoviti, kakšna je povezanost preučevane spremenljivke s spolom. Izkazalo se je, da spol nima vpliva na omenjeno spremenljivko, saj je delež žensk, ki je oznako opazil, le za 1 % višji od deleža moških (glej tabelo 6.2.3.1.1).

Velika večina oz. kar dve tretjini anketiranih (77,8 %) menita, da z objavo delovnih mest z oznako Ž/M ni prišlo do sprememb glede enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju. 40 % tistih, ki menijo, da je oznaka Ž/M prinesla spremembe, pravi, da je oznaka pripomogla k odpravi diskriminacije vsaj v začetni fazi. Delež moških, ki na tak način utemeljuje svoj odgovor je kar 71,4 %, delež žensk pa je občutno manjši (27,8%) (glej Prilogo N). Med tistimi, ki menijo, da oznaka Ž/M ni prinesla spremembe glede enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju, jih (glej Prilogo O) 19,7 % pravi, da sprememb ni, saj so delovna mesta že vnaprej določena in moški spol ima prednost (26,1 % žensk in 5 % moških), 18,2 % pravi, da je oznaka le pravna formalnost, ki jo je potrebno prenesti v prakso (19,6 % žensk in 15 % moških), 16,7 % pravi, da oznaka še ne pomeni enakih pogojev oz. enake obravnave (17,4 % žensk in 15 % moških), 16,7 % pa pravi, da gre le za pravno formalnost, ki jo delodajalec pri svoji odločitvi ne spoštuje (13 % žensk in 25 % moških).

⁷⁵ Bivariatna analiza vključuje metode za preučevanje povezanosti med dvema spremenljivkama (Kropivnik in Kogovšek 2002: 24).

Več kot polovica anketiranih (57,1 %) meni, da jim je delodajalec zaradi uvedbe oznake Ž/M na razpisu omogočil enake možnosti pri zaposlitvi za razpisano delovno mesto, pri čemer je delež žensk 57,6 % ponovno višji od deleža moških (55,9 %). Razlogi tistih, ki menijo, da jim kljub uvedbi oznake Ž/M na razpisih delodajalec ni omogočil enakih možnosti pri zaposlitvi na razpisano delovno mesto, so: 28,9 % jih meni, da oznaka nima vpliva (24,1 % žensk in kar 44,4 % moških), 23,7 % da delodajalec oznaki ne daje nikakršne veljave, saj je vnaprej dogovorjeno oz. gre za subjektivno odločitev delodajalca, kdo bo zasedel delovno mesto (17,2 % žensk in kar 44,4 % moških), 15,8 % meni, da imajo moški še vedno prednost in da so ženske v slabšem položaju zaradi materinstva (20,7 % žensk in noben moški), 13,2 % anketiranih meni, da so spremembe le s pravno formalnega vidika, oznaka je le formalnost (17,2 % žensk in noben moški), 5,3 % anketiranih pa nima občutka, da diskriminacija sploh obstaja (6,9 % žensk in noben moški).

Tabela 6.2.3.1.1: Vprašanja, povezana z enakimi možnostmi (%)

Vprašanja, povezana z enakimi možnostmi	ženske		moški		skupaj	
	DA	NE	DA	NE	DA	NE
Prijavljanje na razpise	78,0	22,0	65,2	34,8	74,7	25,6
Opazili oznako Ž/M	56,6	43,4	55,6	44,4	48,8	37,8
Oznaka Ž/M prinesla spremembe	20,0	80,0	28,2	71,8	22,2	77,8
Oznaka Ž/M omogočila enake možnosti na razpisu	57,6	42,4	55,9	44,1	57,1	42,9

Vir: Raziskava med diplomanti politologije, smer APJU (2007). Center za politološke raziskave, Ljubljana.

62,7 % anketiranih meni, da na določeno delovno mesto niso bili sprejeti zaradi spola. Pri ugotavljanju povezanosti preučevane spremenljivke s spolom, se izkaže, da spol vpliva na omenjeno spremenljivko, saj je delež žensk, ki so imele ta občutek, kar 44,2 % za razliko od deleža moških, ki je le 13,2 % (glej tabelo 6.2.3.1.2).

Tabela 6.2.3.1.2: Spol kot razlog za nesprejetje na delovno mesto (%)

Nesprejetje na delovno mesto zaradi spola	vedno	občasno	nikoli
ženske	1,9	44,2	53,8
moški	/	13,2	86,8
skupaj	1,4	35,9	62,7

Vir: Raziskava med diplomanti politologije, smer APJU (2007). Center za politološke raziskave, Ljubljana.

Večina anketiranih (72,6 %) trdi, da jim delodajalec ni jasno povedal, da na določeno delovno mesto niso bili sprejeti zaradi spola (glej tabelo 6.2.3.1.3). Vendar pa je

četrtnina izmed vseh imela občutek, da niso bili sprejeti prav zaradi spola, saj naj bi jim delodajalec to nakazal (29 % žensk in 15 % moških).

Tabela 6.2.3.1.3: Delodajalec navedel spol kot razlog za nesprejetje na delovno mesto (%)

Delodajalec navedel razlog spol	da	ne, a je nakazal	ne
ženske	2,5	28,8	68,8
moški	/	15,4	84,6
skupaj	1,9	25,5	72,6

Vir: Raziskava med diplomanti politologije, smer APJU (2007). Center za politološke raziskave, Ljubljana.

Skoraj dve tretjini anketiranih (66,4 %) se strinja s trditvijo, da se na področju zaposlovanja politologinje in politologe obravnava enako (pri tem je delež moških kar 82,9 %). Vendar pa po drugi strani, kar 39,4 % žensk meni, da temu ni tako (glej tabelo 6.2.3.1.4). Večina anketiranih (35,0 %), ki se s trditvijo strinjaj, to utemeljuje z dejstvom, da spol ni pomemben, ampak so pomembne druge lastnosti, kot so znanje, volja, ambicije, izkušnje itd. (glej prilogo R), kar 59,3 % tistih, ki pa trditvi nasprotujejo, meni, da so ženske v slabšem položaju v primerjavi z moškimi zaradi materinstva. Takega mnenja je kar 64 % žensk in noben moški (glej prilogo S). Pri teh utemeljitvah lahko vidimo razliko med ženskimi in moškimi anketiranci v interpretiranju vprašanja – medtem, ko so ženske v večini odgovarjale na vprašanje z vidika razlik med spoloma, so moški odgovarjali z vidika razlik med profilom politologov z ostalimi poklicnimi profili.

Tabela 6.2.3.1.4: Enaka obravnava politologov in politologinj pri zaposlovanju (%)

Politologi/nje pri zaposlovanju obravnavani enako	da	ne	ne vem
ženske	59,6	39,4	1,0
moški	82,9	9,8	7,3
skupaj	66,4	30,7	2,9

Vir: Raziskava med diplomanti politologije, smer APJU (2007). Center za politološke raziskave, Ljubljana.

6.2.3.2 Vprašanja, povezana z zaposlitvijo in enakimi možnostmi

Tabela 6.2.3.2.1: Vprašanja na razgovoru za delo (%)

Vprašanja na razgovoru	ženske	moški	skupaj
Sprejetje zaposlitve s krajšim delovnim časom	3,4	3,1	3,3
Načrtovanje družine in nosečnosti	3,4	3,1	3,3
Družinski oz. zakonski stan	5,7	9,4	6,7
Drugo	5,7	6,3	5,8
Ne	81,8	78,1	80,8

Vir: Raziskava med diplomanti politologije, smer APJU (2007). Center za politološke raziskave, Ljubljana.

Slaba petina tistih, ki so na vprašanje o neprimernih vprašanjih na razgovoru za delo odgovorili, je morala na razgovoru za zaposlitev odgovarjati na vprašanja, ki niso neposredno vezana na delovno razmerje. Neprimerna vprašanja, ki so se na razgovoru največkrat pojavila, so bila vprašanja, povezana z družinskim oz. zakonskim stanom. Delodajalci so tak tip vprašanj postavili 5,7 % anketirankam in kar 9,4 % anketirancem. Na vprašanje o sprejetju zaposlitve s krajšim delovnim časom ter na vprašanje o načrtovanju družine pa je moralo odgovarjati 3,4 % žensk in 3,1 % moških. Približno 6 % anketirancev je prejelo drug tip neprimernih vprašanj, večini pa jim na taka vprašanja ni bilo potrebno odgovarjati (glej tabelo 6.2.3.2.1).

Tabela 6.2.3.2.2: Zaposlitev in enake možnosti za oba spola (%) (1.del)

Zaposlitev in enake možnosti za oba spola	ženske		moški		skupaj	
	DA	NE	DA	NE	DA	NE
Diskriminatorna vprašanja na razgovoru	7,8	92,2	9,1	90,9	8,1	91,9
Predlagani za vodstveno mesto	23,2	76,8	45,7	54,3	29,2	70,8
Zasedate/li vodstveno mesto	14,4	85,6	40,6	59,4	21,3	78,7
Samoumevno, da je vodja moški	13,3	86,7	6,3	93,8	11,5	88,5
Pozitivne posebnosti zaradi spola	15,6	84,4	12,5	87,5	14,8	85,2
Diskriminacija zaradi spola na delovnem mestu	12,2	87,8	/	100	9,0	91,0
Podpisati, da nekaj časa ne boste imeli otrok	/	100	/	100	/	100
Primer diskriminacije zaradi spola na delovnem mestu	16,9	83,1	12,5	87,5	15,7	84,3

Vir: Raziskava med diplomanti politologije, smer APJU (2007). Center za politološke raziskave, Ljubljana.

8,1 % med 123 anketiranimi je na razgovoru za zaposlitev odgovarjalo na diskriminatorna vprašanja (7,8 % žensk in 9,1 % moških). Le štirje so natančneje opredelili na kakšna, in sicer dve osebi na vprašanja glede družine in ena oseba glede nosečnosti ter kraja bivanja (glej tabelo 6.2.3.2.2 in prilogo Š).

Za vodilno mesto je bilo predlaganih manj kot tretjina anketiranih (29,2 %). Če primerjamo rezultate glede na spol, je bilo v primerjavi z ženskami (23,2 %) predlaganih še enkrat več moških (45,7 %). Podobni rezultati se kažejo pri vprašanju ali trenutno zasedate vodstveno mesto. Na vodstvenem delovnem mestu je med anketiranimi osebami zaposlenih 40,6 % moških in le 14,4 % žensk (glej tabelo 6.2.3.2.2).

Kljub prikazanim rezultatom pa se večina anketiranih, kar 88,5 %, ne strinja s trditvijo, da je v njihovem delovnem okolju samoumevno, da vodstvene položaje zasedajo moški (glej tabelo 6.2.3.2.2). Med tistimi, ki so na vprašanje odgovorili z da, jih je šest navedlo naslednje razloge: tri osebe pravijo, da je to zaradi moškega kolektiva; dve, da je zaradi tradicije samoumevno, da je vodja moški; in ena oseba, ker je samozaposlena (glej prilogo T). Med tistimi, ki pa so na vprašanje odgovorili z ne, pa so to razlagali z dejstvi (glej prilogo U), da oba spola zasedata vodilna mesta (39 %); spol ni pomemben (33 %); ženski vodstveni kader (18 %); ženski kolektiv (8 %) in specifika stroke (3 %).

Tabela 6.2.3.2.3: Delež žensk na vodstvenem položaju (%)

Delež žensk na vodstvenem položaju	ženske	moški	skupaj
Manj kot četrtnina	19,5	17,4	18,9
Več kot četrtnina, manj kot pol	33,1	30,4	32,3
Več kot pol, manj kot tričetrtnine	8,5	6,1	9,0
Več kot tričetrtnine	39,0	28,0	39,0

Vir: Raziskava med diplomanti politologije, smer APJU (2007). Center za politološke raziskave, Ljubljana.

Kot je razvidno iz zgornje tabele (glej tabelo 6.2.3.2.3), je 39 % vseh anketiranih ocenilo, da je delež žensk, ki zasedajo vodstvene položaje v njihovem delovnem okolju, več kot tričetrtnine (39 % žensk in 28 % moških), 32,3 % jih meni, da je žensk več kot četrtnina, a manj kot pol (33,1 % žensk in 30,4 % moških), 18,9 % pravi, da je žensk manj kot četrtnina (19,5 % žensk in 17,4 % moških) ter najmanj (9 %) jih meni, da je žensk več kot pol, a manj kot tričetrtnine (8,5 % žensk in 6,1 % moških).

Več kot tri četrtine anketiranih (85 %) na delovnem mestu trenutne zaposlitve ni doživljalo kakšnih pozitivnih posebnosti zaradi spola (glej tabelo 6.2.3.2.2). Tisti, ki so pozitivne posebnosti doživljali, so jih opredelili kot (glej prilogo V) kavalirstvo in spoštovanje (6 žensk), lažja komunikacija in dostopnost do informacij (1 ženska in 1 moški), privilegij glede delovnega časa (1 ženska in 1 moški), naklonjenost glede videza (1 ženska in 1 moški) in priljubljenost pri nadrejenih (1 ženska).

Delež žensk, ki je na delovnem mestu trenutne zaposlitve doživelo diskriminacijo zaradi spola, je 12,2 % (glej tabelo 6.2.3.2.2). Med njimi jih je pet zaradi materinstva imelo slabše možnosti za napredovanje; dve menita, da so ženske v očeh delodajalca manj vredne in manj sposobne kot moški; ena pa poudarja stereotipno miselnosti o ženskem delu (glej prilogo Z). Moški diskriminacije zaradi spola niso doživljali. Prav tako pa tudi nobenemu od anketiranih ni bilo potrebno podpisati pogodbe, da v določenem obdobju ne sme imeti otrok (glej tabelo 6.2.3.2.2).

Večina med vsemi anketiranimi (84 %) v svojem delovnem okolju ne pozna primera diskriminacije na podlagi spola (glej tabelo 6.2.3.2.2). Primeri diskriminacije na podlagi spola, ki jih je 14 anketiranih le prepoznalo, so: štirje opozarjajo na psihične pritiske in pritiske na ženske zaradi majhnih otrok; štirje na probleme o načrtnem zaposlovanju moških; trije na predsodke glede t.i. tipično ženskega dela; ena na probleme o doseganju vodstvenih položajev za ženske; ena na nespoštljiv odnos do žensk ter ena na to, da so bolj izobražene ženske na slabše plačanih delovnih mestih (glej prilogo Ž).

Tabela 6.2.3.2.4: Zaposlitev in enake možnosti za oba spola (%) (2.del)

Zaposlitev in enake možnosti za oba spola	ženske			moški			skupaj		
	DA	NE	NE VEM	DA	NE	NE VEM	DA	NE	NE VEM
Enako plačilo za enako delo	55,1	16,4	30,3	71,0	16,1	12,6	59,2	15,0	25,8
Enake možnosti za napredovanje za oba spola	71,9	27,0	1,1	93,5	6,5	/	77,5	21,7	0,8

Vir: Raziskava med diplomanti politologije, smer APJU (2007). Center za politološke raziskave, Ljubljana.

Skoraj 60 % anketirancev je mnenja, da se v njihovem delovnem okolju plače žensk in moških, ki zasedajo enako delovno mesto, ne razlikujejo (glej tabelo 6.2.3.2.4). Pri tem je delež moških (71,0 %), ki so takega mnenja, za več kot 20 % višji od deleža žensk (55,1 %).

Večina moških anketirancev (93,5 %) je prepričanih, da imajo ženske v njihovem trenutnem delovnem okolju enake možnosti za napredovanje kot moški. Skoraj tretjina žensk (27 %) se s to trditvijo ne strinja (glej tabelo 6.2.3.2.4). 19 anketiranih, ki pa se s trditvijo strinja, je to utemeljilo s tem (glej prilogo ŽA), da je napredovanje določeno z zakonom (53 %), da spol ni pomemben (32 %) ter da gre za pretežno ženski kolektiv (11 %).

7. SKLEP IN PREVERJANJE HIPOTEZ

H₁: Kljub sprejetemu zakonu in uveljavitvi inštrumenta objave prostega delovnega mesta z oznako Ž/M je neenakost žensk in moških v slovenski družbi na področju zaposlovanja še vedno prisotna.

Neenakost žensk in moških na področju zaposlovanja je, kljub uveljavitvi inštrumenta objave prostega delovnega mesta, še vedno prisotna. Na podlagi podatkov (glej anketo) smo prišli do ugotovitve, da je oznaka Ž/M pri objavi prostega delovnega mesta dosegla le pravno-formalno ureditev tega segmenta na področju zaposlovanja in odpravo diskriminacije v začetni normativni fazi, saj s tem mehanizmom ne moremo dejansko prisiliti delodajalca, da na delovno mesto zaposli najboljšega kandidata oz. kandidatko. Tisti delodajalec, ki se je že vnaprej odločil, da bo na prosto delovno mesto zaposlil osebo določenega spola, bo to tudi storil. Kljub vsemu pa več kot polovica anketiranih oseb meni, da jim je delodajalec prav zaradi uvedbe tega mehanizma omogočil enake možnosti pri zaposlitvi na razpisano delovno mesto.

Pravna ureditev tako še ni zadosten mehanizem za zagotavljanje enakih možnosti pri zaposlovanju žensk in moških, je pa korak naprej k doseganju enakosti med spoloma. Poleg sprejetih zakonskih določil, bi morali stremeti tudi k uvedbi javnopolitičnih inštrumenov, ki bi dejansko preverjali, ali se delodajalec drži sprejetih določil in v primeru, da se ne, to tudi strogo kaznovali. Lahko pa rečemo, da bo do bistvenih sprememb v naši družbi prišlo šele ob ustrezni spremembi družbenih vrednot, vzorcev, mišljenja in nenazadnje kulture. Pri tem morata sodelovati oba spola, saj boj za enakost med spoloma ni le boj žensk, ampak se morajo za to potruditi tako moški kot ženske. Na podlagi pridobljenih rezultatov lahko prvo podhipotezo potrdimo.

H₂: Ženske imajo na trgu dela zaradi prisotnosti tradicionalnih razumevanj družbenih vlog v slovenski družbi slabše zaposlitvene možnosti kot njihovi kolegi.

Dejstvo je, da imajo ženske v slovenski družbi slabše zaposlitvene možnosti, vendar pa razlogov za to ne moremo iskati izključno v tradicionalnem razumevanju družbenih vlog. V naši družbi je androcentrizem sicer še vedno prisoten (glej poglavje 3.1), saj še vedno obstaja miselnost, da naj se ženske ne bi odločale za tipično moške poklice, kot so zidar, mizar, gradbenik, inženir in mehanik oz. naj moški ne bi bili vzgojitelji, socialni delavci, oskrbovalci in medicinski tehniki. Kljub vsemu pa statistike o deležu žensk oz. moških v določenih poklicih in raziskave s tega področja

(npr. Toš in skupina 1999 in 2004) že nekaj let ugotavljajo, da se v slovenski družbi uveljavlja bolj napredno in svobodomiselnost mišljenje in prepričanje o t.i. ženskih in moških vlogah v družbi. K vstopu žensk na trg delovne sile v Sloveniji je prav gotovo pripomogel tudi družbeni red po drugi svetovni vojni - socializem, kjer je bilo tako kot za moške, tudi za ženske običajno, da so bile zaposlene. V slovenski družbi prav zaradi tega dejstva ni zaznati vsesplošnega prepričanja, da je mesto ženske doma in da je njena primarna in najpomembnejša vloga biti mati in gospodinja, ki skrbi za otroke in svojega moža. Razloge za slabše zaposlitvene možnosti žensk je tako potrebno iskati drugje.

Več kot polovica sodelujočih v raziskavi (glej anketo), od tega kar 44,2 % žensk in le 13,2 % moških, meni, da na določeno delovno mesto niso bili sprejeti zaradi spola. Razlogov za slabše zaposlitvene možnosti žensk je več (glej poglavje 6.1), eden izmed njih pa je prav gotovo dejstvo, da se bo mlada ženska verjetno slej kot prej odločila za materinstvo. Noseča ženska in mati majhnega otroka po mnenju delodajalca oz. kapitalista pomenita dodatne probleme in stroške, do katerih naj ne bi prišlo, če na delovno mesto zaposli moškega. Nosečnost, porodniški dopust, dopust za nego bolnega otroka, odsotnost z delovnega mesta zaradi šolskih in izvenšolskih obveznosti otrok itd. so razlogi, da imajo moški boljše zaposlitvene možnosti kot ženske. Zaradi stereotipov, ki krožijo v delovnih organizacijah, delodajalci tako ocenjujejo, da ženske zaradi omenjenih razlogov svojemu delu niso popolnoma predane, delo ostaja nedokončano, delodajalec pa mora tako v veliki večini primerov najeti dodatno pomoč, kar zanj pomeni dodatne stroške (Černigoj Sadar v Jurišič 2007).

Po drugi strani pa tudi starejše in slabše izobražene ženske težko konkurirajo na trgu delovne sile. Gre predvsem za ženske s srednješolsko izobrazbo, ki so bile zaposlene v t.i. ogroženih gospodarskih panogah, ki se ne morejo prilagoditi oz. se težko prilagajajo vse večjim konkurenčnim pritiskom. Primer take panoge je gotovo tekstilna industrija, kjer so zaposlene predvsem ženske (glej poglavje 6.1.6). Tekstilna dejavnost se zaradi pritiskov iz Daljnega vzhoda sooča s hitrimi spremembami, ki težijo k prestrukturiranju, reorganizaciji in selitvi proizvodnje. Posledica tega pa je gotovo zmanjšanje števila zaposlenih oz. zapiranje podjetij tekstilne industrije (Dušič Gornik 2004). Ženske, ki tako ostanejo brez zaposlitve, imajo praktično ničelne možnosti za pridobitev nove zaposlitve, saj delovnih mest, ki zahtevajo izobrazbo, za

katero so se šolale, ni, možnosti za prekvalifikacijo so zelo majhne oz. ne obstajajo. Negativen dejavnik, ki pa jim pri iskanju zaposlitve prav tako ni v pomoč, je gotovo starost, saj delodajalci raje zaposlujejo mlajše (Javornik v Pirc 2007). Na podlagi rezultatov druge hipoteze v celoti ne moremo potrditi, potrdimo jo le delno.

Hipoteza: Zakon o delovnih razmerjih iz leta 2003 svojega cilja glede zagotavljanja enakih možnosti in enake obravnave moških in žensk na področju zaposlovanja, zaradi še vedno prevladujočih tradicionalnih razumevanj družbenih vlog žensk in moških, ne dosega.

Za potrjevanje zgoraj navedene osnovne hipoteze diplomske naloge smo uporabili podatke, informacije in rezultate raziskave, ki so podrobneje predstavljeni v diplomskem delu, ter z obema že potrjenima oz. delno potrjenima podhipotezama. Na podlagi vsega tega lahko osnovno hipotezo delno zavrnamo.

Zakon o delovnih razmerjih iz leta 2003 je v primerjavi s prejšnjo zakonodajo vpeljal številne novosti, ki so ključne za zagotavljanje enakih možnosti žensk in moških na področju zaposlovanja. Ena izmed teh novosti je bila uvedba inštrumenta objave prostega delovnega mesta z oznako Ž/M. V diplomskem delu smo skušali ugotoviti, ali je ta mehanizem po mnenju diplomantk / diplomantov politologije, smer APJU, kakorkoli pripomogel k uveljavitvi enakih možnosti za oba spola. Na podlagi rezultatov (glej anketo) smo ugotovili, da je z omenjenim instrumentom prišlo le do zakonske ureditve tega področja, da pa bomo morali vložiti ogromno truda za udejanjanje teh določil v praksi. Zaskrbljujoče je, da delodajalci zakonska določila upoštevajo le do neke mere in ne v celoti. Namesto, da bi inštrument objave upoštevali z zavestjo o uveljavljanju in zagotavljanju enakih možnosti za oba spola, ga uporabljajo le zaradi tega, ker je to obvezno. Delodajalcem manjka zavesti, da je potrebno obema spoloma nuditi enake možnosti pri zaposlovanju, da pri tem ne pride do kaznovanja enega zaradi bioloških razlik in danosti. Primernost posameznega kandidata oz. kandidatke za prosto delovno mesto bi se morala preverjati z drugimi mehanizmi, tako da spol ne bi smel biti glavni kriterij presoje ustreznosti posameznika oz. posameznice. Na tej točki pa državo čaka ogromno delo, saj le ona sama lahko vpliva na zavest delodajalcev s pozitivnimi ali negativnimi ukrepi, stimulacijami, sankcijami itd.

Prav tako pa se skupaj kot družba ukvarjajmo in podpirajmo odpravo tradicionalnega mišljenja o tipičnih družbenih vlogah za ženske in za moške, saj vsak lahko, glede na svoje zmožnosti, dela vse. Prav tako kot moški, je tudi ženska lahko odlična gradbenica, inženirka in mehaničarka ter obratno, moški so lahko odlični vzgojitelji, negovalci na domu in zdravstvenimi tehniki. Spodbujajmo ljudi, ki se odločijo za opravljanje netipičnih poklicev, vzgajajmo otroke v duhu enakosti spolov in opozarjajmo na prepoznavanje tega problema v naši okolici. Za začetek pa naj se vsak vpraša: kaj lahko storim jaz?, ker prav vsak izmed nas lahko stori nekaj, kar bo pripomoglo k dejanski enakosti žensk in moških.

8. ZAKLJUČEK

V današnji družbi je zaposlovanje pereč problem. Kljub sprejeti aktivni politiki zaposlovanja in kljub podatkom, da se stopnja brezposelnosti v Sloveniji zmanjšuje, pa na vsakem koraku, na ulici, med vrstnicami / vrstniki, v medijih, poslušamo o problemih pri iskanju zaposlitve. Prav na tej točki se sprašujem, kaj je resnica in kaj le predstava za ljudi. Zaradi tega sem se v diplomski nalogi odločila ukvarjati s problemom zaposlovanja z vidika zaposlovanja žensk in mladih, med katerimi je bila tudi narejena raziskava.

Slovenija trenutno vodi politiko zaposlovanja, ki ni v prid niti mladim niti starejšim. Podaljševanje pokojninske dobe in s tem ohranjanje delovnih mest za starejše (STA 2007), mladim, ki vstopajo na trg delovne sile po opravljeni diplomi, onemogoča priti do zaposlitve. Med temi mladimi so najbolj ogrožene ženske, ki so že zaradi dejstva, da bodo nekoč verjetno koristile porodniški dopust, pri delodajalcu a priori nezaželeni. Tako se mladi odločajo za nadaljevanje študija, ki pa jim brezposelnost le preloži za nekaj let (Repovž 2006). Po opravljenem študiju jih delodajalci zaradi previsoke izobrazbe ne želijo zaposliti. Posledično jih veliko ob prijavi na razpisano delovno mesto zamolči magistrsko ali doktorsko stopnjo izobrazbe ter so pripravljene delati na delovnem mestu, na katerem zadostuje srednješolska izobrazba in je seveda temu primerno nižja tudi plača (zaključki delavnice UEM Enake možnosti in perspektive v lokalnem razvoju, 23. 3. 2007). Težjo zaposljivost diplomantk / diplomantov politologije (relativno poklicno usmerjen študijski program) pa dokazuje tudi raziskava Trendi zaposljivosti in brezposelnosti pri diplomantih FDV po letu

1990 (Kramberger 2004: 44–45), kar pomeni, da imajo diplomantke / diplomanti bolj usmerjenih študijskih programov težave pri iskanju zaposlitve na trgu delovne sile.

V primeru, da se na trgu delovne sile le pojavi prosto delovno mesto, na katerega se lahko prijavita oba spola, pa so v veliki večini ženske tiste, ki so že vnaprej zaradi svojega spola obravnavane neenako v primerjavi z moškimi kandidati.

Velik problem naše družbe je predvsem v tem, da enakost spolov s strani večine moških ni prepoznana kot problem, pa bi moral biti. Z enakostjo spolov se v večini ukvarjajo le ženske, saj ga le one prepoznavajo kot problem. Dejstvo pa je, da enakost spolov je problem, ki bi ga morala v enaki meri prepoznati oba spola, saj se tiče tako žensk kot moških. Oba spola bi se morala in se morata truditi za oblikovanje kakovostnega življenja za ženske in moške, brez neenakega obravnavanja na vseh področjih družbenega življenja.

9. LITERATURA IN VIRI

9.1 LITERATURA

1. BELOPAVLOVIČ, Nataša, Polonca KONČAR in Mitja NOVAK (2003): *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem*. Ljubljana: GV Založba.
2. ČERNIGOJ SADAR, Nevenka in Dorotea VERŠA (2002): Zaposlovanje žensk. V Svetlik, Ivan, Jože Glazer, Alenka Kajzer in Martina Trbanc (ur.): *Politika zaposlovanja*, 397–430. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
3. DEŽELAN, Tomaž, Danica FINK HAFNER, Sara SLANA in Simona TOPOLINJAK (2007): *Raziskava med diplomanti politologije, smer analiza politik javna uprava (raziskovalno poročilo)*. Ljubljana: Center za politološke raziskave, Fakulteta za družbene vede.
4. DYE, R. Thomas (1995): *Understanding Public Policy*. New Jersey: Prentice Hall, Inc., Englewood Cliffs.
5. GORTNAR, Maruša in Tanja SALECL (2004): Pravna ureditev v EU in Sloveniji na področju človekovih pravic žensk: ključne direktive in zakoni. V Jalušič, Vlasta in Dean Zagorac (ur.): *Človekove pravice žensk: uvodna pojasnila in dokumenti*, 115–145. Ljubljana: Društvo Amnesty International Slovenije in Mirovni inštitut.
6. HARALAMBOS, Michael in Martin HOLBORN (2001): *Sociologija, Teme in pogledi*. Ljubljana: Državna založba Slovenije.
7. HAZL, Vanja (2002): *Slovenke na trgu delovne sile enakopravne? Analiza položaja žensk na trgu delovne sile v Sloveniji*. Ljubljana: Pospeševalni center za malo gospodarstvo.
8. HEARN, Jeff (2004): From Hegemonic Masculinity to the Hegemony of Men. *Feminist Theory* 5(1), 49–72.
9. HEARN, Jeff in Linn E. HOLMGREN (2006): Locating men's diverse gender-conscious positionings on gender equality and feminism: theoretical frameworks and practical passings. *Feministische Studien* 2007, 1–14.
10. HOGWOOD, W. Brian in Lewis A. GUNN (1984): *Policy Analysis for the Real World*. New York: Oxford University Press Inc.

11. JALUŠIČ, Vlasta (2004): Prizadevanje za pravice žensk, njihovo uzakonitev in uresničevanje. V Jalušič, Vlasta in Dean Zagorac (ur.): *Človekove pravice žensk: uvodna pojasnila in dokumenti*, 31–56. Ljubljana: Društvo Amnesty International Slovenije in Mirovni inštitut.
12. JALUŠIČ, Vlasta in Dean ZAGORAC (2004): *Človekove pravice žensk: Uvodna pojasnila in dokumenti*. Ljubljana: Društvo Amnesty International Slovenije in Mirovni inštitut.
13. JOGAN, Maca (2001): *Seksizem v vsakdanjem življenju*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
14. JOGAN, Maca (2004a): Spolna neenakost kot (ne)samoumevna značilnost sodobne slovenske družbe. V Brina Malnar in Ivan Bernik (ur.): *S Slovenkami in Slovenci na štiri oči*, 265–286. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
15. JOGAN, Maca (2004b): Slovenska (postmoderna) družba in spolna neenakost. *Teorija in praksa* 41(1–2), 361–376.
16. KOPAČ, Anja (2002): Evropska politika zaposlovanja. V Svetlik Ivan, Jože Glazer, Alenka Kajzer in Martina Trbanc (ur.): *Politika zaposlovanja*, 58–93. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
17. KOZMIK, Vera (1998): *Integracija načela enakosti spolov*. Ljubljana: Vlada Republike Slovenije, Urad za žensko politiko.
18. KOZMIK, Vera (1998): *Sto besed za enakost*. Ljubljana: Vlada Republike Slovenije, Urad za žensko politiko.
19. KRAMBERGER, Anton (2004): Trendi zaposljivosti in brezposelnosti pri diplomantih FDV po letu 1990. *Študije FDV*, št. 1 (2004). Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, Univerza v Ljubljani.
20. KRAŠOVEC, Alenka in Danica FINK HAFNER (2004): Politične izkušnje in volitve: Posredna diskriminacija žensk. V Brezovšek, Marjan, Miro Haček in Alenka Krašovec (ur.): *Lokalna demokracija I: Analiza lokalnih volitev 2002*, 75–101. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
21. KRESAL, Barbara (2002): *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in stvarnim kazalom*. Ljubljana: Primath.

22. KROPIVNIK, Samo in Tina KOGOVŠEK (2002): *Analize podatkov z SPSSom: Predavanja in vaje*. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede.
23. KUSTEC LIPICER, Simona (2002): Evalvacija ali vrednotenje javnih politik. V Fink Hafner, Danica, Damjan Lajh (ur.): *Analiza politik*, 141–156. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
24. LEACH, Mike (1994): The Politics of Masculinity: An overview of contemporary theory. *Social Alternatives* 12(4), 36–37.
25. MAJCHRZAK, Ann (1990): *Methods for Policy Research*. Newbury Park, London, New Delhi: Sage, cop.
26. NACHMIAS, David (1979): *Public Policy Evaluation, Approaches and Methods*. New York: St. Martin's Press.
27. PAJNKIHAR, Tatjana (2003): *Flksibilnost trga dela v Sloveniji z vidika zaznav podjetij in posameznikov*. Ljubljana: SICENTER.
28. REES, Teresa (1992): *Women and the labour market*. London and New York: Routledge.
29. ROSSI, H. Peter in Howard E. FREEMAN (1993): *Evaluation, A Systematic Approach*. Newbury Park, London, New Delhi: Sage, cop.
30. SALECL, Tanja (2003): *Položaj žensk na trgu dela v tranzicijskem obdobju v Sloveniji*. Magistrsko delo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
31. STATISTIČNI URAD RS (2006): *Statistični letopis 2005*. Ljubljana: Statistični urad RS.
32. SVETLIK, Ivan, Jože GLAZER, Alenka KAJZER in Martina TRBANC (2002): *Politika zaposlovanja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
33. TOŠ, Niko in skupina (1999): *Vrednote v prehodu II, Slovensko javno mnenje 1990–1998*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
34. TOŠ, Niko in skupina (2004): *Vrednote v prehodu III. Slovensko javno mnenje 1999–2004*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
35. WALBY, Sylvia (1997): *Gender Transformation*. London: Routledge.

36. WESTERBERG, Bengt (1996): Vizija družbe enakopravnih s posebnim poudarkom na moških. V Bergstrand, Goran in drugi (ur.): *Prostori moškosti*, 140–156. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
37. URAD ZA ENAKE MOŽNOSTI – UEM (2004): *Moje pravice*. Ljubljana: Urad Vlade RS za enake možnosti.
38. URAD ZA ENAKE MOŽNOSTI – UEM (2005a): *Poročilo o udeležbi delegacije Republike Slovenije na Regionalnem pripravljalnem sestanku za pregled desetletnega izvajanja pekinških Izhodišč za ukrepanje v Ženevi, 14. in 15. december 2004*.
39. URAD RS ZA MAKROEKONOMSKE ANALIZE – UMAR (2004): Politika enakih možnosti žensk in moških. *Ekonomsko ogledalo* (1), 20–21.

9.2 VIRI

1. *Zakon o ratifikaciji Evropske socialne listine (spremenjene)* (1999). Ljubljana: Uradni list RS 24, 157–190.
2. *Zakon o ratifikaciji Konvencije o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin* (1994). Ljubljana: Uradni list RS 33, 215–251.
3. *Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah*, sprejet in razglašen z resolucijo Generalne skupščine Združenih narodov z resolucijo 2200 A (XXI), 16. decembra 1966. Dostopno na <http://www.ip-rs.si/index.php?id=230> (23. september 2006).
4. *Mednarodni pakt o državljanskih in političnih pravicah*, sprejet in razglašen z resolucijo Generalne skupščine Združenih narodov z resolucijo 2200 A (XXI), 16. decembra 1966. Dostopno na <http://www.ip-rs.si/index.php?id=229> (23. septembra 2006).
5. Pekinška Deklaracija (2004). V Jalušič, Vlasta in Dean Zagorac (ur.): *Človekove pravice žensk: uvodna pojasnila in dokumenti*, 499–507. Ljubljana: Društvo Amnesty International Slovenije in Mirovni inštitut.
6. *Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških 2005–2013* (2005). Ljubljana: Uradni list RS 100, 10530–10553.
7. *Ustava Republike Slovenije* (1991). Ljubljana: Uradni list RS 33, 1374–1386.
8. *Zakon o delovnih razmerjih* (2002). Ljubljana: Uradni list RS 42, 4075–4106.

9. *Zakon o enakih možnostih* (2002). Ljubljana: Uradni list RS 59, 6104–6109.
10. *Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja* (2004). Ljubljana: Uradni list RS 50, 6706–6709.

9.2.1 Internetni viri

1. DUŠIČ GORNIK, Breda (2004): Kdo bo zaposlil 400 do 500 šivilj? *Dolenjski list*, 13.8. Dostopno na <http://www.dol-list.si/si/default.asp?clanek=3717&stevilka=2795> (16. maj 2007).
2. EUROSTAT NEWS RELEASE (2006): *8 March 2006: International Women's Day. A statistical view of the life of women and men in the EU25*. Luxembourg: Eurostat Press Office. Dostopno na http://epp.eurostat.ec.europa.eu/pls/portal/docs/PAGE/PGP_PRD_CAT_PRE_REL/PGE_CAT_PREREL_YEAR_2006/PGE_CAT_PREREL_YEAR_2006_MONTH_03/3-06032006-EN-BP1.PDF (22. september 2006).
3. EUROSTAT (2006): *Employment*. Luxembourg: European Commission. Dostopno na http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996,45323734&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=welcomeref&open=/&product=STRIND_EMPLOI&depth=2 (20. september 2006).
4. EVROPSKA USTANOVA ZA IZBOLJŠANJE ŽIVLJENJSKIH IN DELOVNIH POGOJEV (2003): *Delovne razmere v državah pristopnicah in kandidatkah*. Dublin: Eurofond. Dostopno na <http://www.eurofound.eu.int/pubdocs/2003/06/sl/1/ef0306sl.pdf> (25. september 2006).
5. HUNT VODOPIVEC, Barbara (2003): *Podoba ženske v oglasih*. Dostopno na http://www.mediana.si/index.php?sv_path=5645,5656,18981 (12. september 2006).
6. ILOLEX (2006): *List of the Conventions adopted by the International Labour Conference*. Dostopno na: <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm> (1. november 2006).
7. PIRC, Vanja (2007): *Slovenija je dolgoživa družba: intervju z Jano S. Javornik*, 3. 3. Dostopno na http://www.mladina.si/mednik/200709/clanek/slo--zaposlovanje-vanja_pirc/ (16. maj 2007).

8. JURIŠIČ, Ana (2007): *Odločitev o družini je povezana s službo: izsledki raziskave o zaposlovanju mladih mater: izsledki raziskave o zaposlovanju mladih mater spodbudili državo – Nevenka Černigoj Sadar*, 8. 3. Dostopno na http://www.rtv slo.si/modload.php?&c_mod=rnews%2F&op=sections&func=read&c_menu=4&c_id=135524 (16. maj 2007).
9. KAJZER, Alenka (2006): *Prikaz položaja žensk na trgu dela v Sloveniji z indikatorji stanja na trgu dela*. Dostopno na http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/Posvet_Kajzer.pdf (9. marec 2006).
10. MEDIANA (2003): *Je mesto ženske doma?* 29. 10. Dostopno na http://www.mediana.si/index.php?sv_path=5639,19009 (13. september 2006).
11. MURRAY, Vic (2006): *Types of evaluation: choosing the right one for you*. Dostopno na <http://www.vserp.ca/pub/CarletonTYPESOFFEVALUATION.pdf> (18. september 2006).
12. OFFICE FOR OFFICIAL PUBLICATIONS of the European Communities (2004): *How Europeans spend their time. Everyday life of women and men*. Luxembourg: European Commission. Dostopno na http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-58-04-998/EN/KS-58-04-998-EN.PDF (25. september 2006).
13. REPOVŽ, Mija (2006): *Osamljeni med trdnjavami strahov. Sobotna priloga Dela*, 8.4. Dostopno na <http://www.reforme.si/aktualno.php?kaz=1024&vsebina=470&zap=4&nac=no> vica (16. maj 2007).
14. SALECL, Tanja (2006): *Partnerstvo žensk in moških na trgu dela*. Dostopno na http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/Posvet_Salecl.pdf (9. marec 2006).
15. SLOVENSKA TISKOVNA AGENCIJA – STA (2007): *Z dela naravnost v grob?*, 1. 6. Dostopno na http://24ur.com/bin/article.php?article_id=3098952&see=27253251324 (2. junij 2007).
16. ŠIBAV, Iris (2005): *Zaposlovanje žensk in delovno pravo*. Dostopno na <http://www.adecco.si/zaposlitev/novicke/12.html#a1> (12. januar 2006).

17. TRICHIM, M. William (2006): *Introduction to evaluation*. Dostopno na <http://www.socialresearchmethods.net/kb/intreval.htm> (18. september 2006).
18. URAD ZA ENAKE MOŽNOSTI - UEM (2005b): Analiza stanja, Podlaga za Resolucijo o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških 2005–2013. Dostopno na http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/NPZEMZM_analiza_stanja.pdf (9. marec 2006).
19. ŽNIDARŠIČ, Tina (2006): *Ob dnevu žena, Prebivalstvo*. Dostopno na http://www.stat.si/novice_poglej.asp?ID=980 (22. september 2006).
20. INTERNET 1: Urad za enake možnosti (2005): *Trg dela in zaposlovanje*. Dostopno na <http://www.uem.gov.si/index.php?id=859> (12. januar 2006).
21. INTERNET 2: Urad za enake možnosti (2005): Akcija ozaveščanja delodajalk in delodajalcev o določilih zakona o delovnih razmerjih, ki se nanašajo na enako obravnavo žensk in moških, 9. 8. Dostopno na http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/TD__Analiza_oglasov.doc (10. marec 2006).
22. INTERNET 3: Komisija evropskih skupnosti (2006): Poročilo Komisije Svetu, Evropskemu parlamentu, Evropskemu evropsko-scoalnemu odboru in Odboru regij o enakosti med ženskami in moškimi, 22. 2. Dostopno na http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/poro_ilo_o_enakosti_z_in_m_2006_com_2006_71_sl.pdf (15. marec 2006).
23. INTERNET 4: *Konvencija o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk*, sprejeta in razglašena z resolucijo Generalne skupščine 34/180, 18. december 1979. Dostopno na <http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/CEDAW.doc> (13. september 2006).
24. INTERNET 5: Employment in Europe 2005, Recent trend and prospects. Dostopno na http://ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis/eie/eie2005_chap1_en.pdf (21. september 2006).
25. INTERNET 6: Inšpektorat Republike Slovenije za delo (2005): *Poročilo o delu za leto 2005*. Dostopno na http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Splosno/POROCILO_2005.pdf (25. september 2006).

26. INTERNET 7: Tovarna podjetij (2005): *Vprašanja pri razgovorih za zaposlitev*, 22. 7. Dostopno na http://www.tovarnapodjetij.org/docDir/karierni_center/VprasRazgZapos.pdf#search=%22vpra%C5%A1anja%20na%20razgovoru%22 (26. september 2006).
27. INTERNET 8: Statistični urad RS (2005): *Delovno aktivno prebivalstvo po anketi o delovni sili*. Dostopno na http://www.stat.si/tema_demografsko_trg_adp.asp (26. september 2006).
28. INTERNET 9: Urad za enake možnosti (2007): *Ni ti treba povedati delodajalcu, lahko poveš nam!*. Dostopno na http://www.uem.gov.si/si/delovna_podrocja/enake_moznosti_zensk_in_moskih/trg_dela_in_zaposlovanje/ni_ti_treba_povedati_delodajalcu_lahko_poves_nam/ (3. maj 2007).
29. INTERNET 10: Direktiva 2006/54/EC Evropskega parlamenta in Sveta o izvajanju načel enakih možnosti in enakega obravnavanja moških in žensk na področju zaposlovanja, 5. 7 2006. Dostopno na http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/oj/2006/l_204/l_20420060726en00230036.pdf (15. maj 2007).

10. PRILOGE

PRILOGA A: Rezultati ankete *Mesto ženske je doma*



Vir: Mediana TGI 2003/1, n=4781

Vir: Mesto ženske je doma (2003). Mediana, Ljubljana.

PRILOGA B: Predlogi za oglase za zaposlitev

<p>Podjetje XX zaposli</p> <p>DIREKTORICO / DIREKTORJA TAJNICO / TAJNIKA 5 DELAVK / DELAVCEV V PROIZVODNJI</p> <p>Z izbrano kandidatko / kandidatom bomo sklenili delovno razmerje za...</p>	<p>Podjetje XX zaposli</p> <p>DIREKTORJA / DIREKTORICO TAJNIKA/ TAJNICO 5 DELAVCEV / DELAVK V PROIZVODNJI</p> <p>Z izbranim kandidatom / kandidatko bomo sklenili delovno razmerje za...</p>
<p>Podjetje XX zaposli</p> <p>DIREKTORICO/-JA TAJNICO/-KA 5 DELAVK/-CEV V PROIZVODNJI</p> <p>Z izbrano kandidatko/-om bomo sklenili delovno razmerje za...</p>	<p>Podjetje XX zaposli</p> <p>DIREKTORJA/-ICO TAJNIKA/-CO 5 DELAVCEV/-K V PROIZVODNJI</p> <p>Z izbranim kandidatom/-ko bomo sklenili delovno razmerje za...</p>
<p>Podjetje XX zaposli</p> <p>DIREKTORICO TAJNICO 5 DELAVK V PROIZVODNJI</p> <p>Z izbrano kandidatko / kandidatom bomo sklenili delovno razmerje za...</p>	<p>Podjetje XX zaposli</p> <p>DIREKTORJA TAJNIKA 5 DELAVCEV V PROIZVODNJI</p> <p>Z izbranim kandidatom / kandidatko bomo sklenili delovno razmerje za...</p>
<p>Podjetje XX zaposli</p> <p>DIREKTORICO TAJNICO 5 DELAVK V PROIZVODNJI</p> <p>Z izbrano kandidatko/-om bomo sklenili delovno razmerje za...</p>	<p>Podjetje XX zaposli</p> <p>DIREKTORJA TAJNIKA 5 DELAVCEV V PROIZVODNJI</p> <p>Z izbranim kandidatom/-ko bo sklenili delovno razmerje za...</p>
<p>Podjetje XX zaposli</p> <p>DIREKTORJA (Ž/M) TAJNIKA (Ž/M) 5 DELAVCEV V PROIZVODNJI (Ž/M)</p> <p>Z izbrano kandidatko / kandidatom bomo sklenili delovno razmerje za...</p>	<p>Podjetje XX zaposli</p> <p>DIREKTORICO (Ž/M) TAJNICO (Ž/M) 5 DELAVK V PROIZVODNJI (Ž/M)</p> <p>Z izbrano kandidatko / kandidatom bomo sklenili delovno razmerje za...</p>

Vir: Akcija ozaveščanja delodajalcev o določilih zakona o delovnih razmerjih (2004). Urad za enake možnosti, Ljubljana.

PRILOGA C: Stopnja zaposlenosti žensk in moških v Sloveniji in EU 1997-2005

<i>Stopnja zaposlenosti %</i>	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
skupaj									
Slovenija	62.6	62.9	62.2	62.8	63.8	63.4	62.6	65.3	66.0
EU-25	60.6	61.2	61.9	62.4	62.8	62.8	62.9	63.3	63.8
ženske									
Slovenija	58.0	58.6	57.7	58.4	58.8	58.6	57.6	60.5	61.3
EU-25	51.1	51.8	52.9	53.6	54.3	54.7	55.0	55.7	56.3
moški									
Slovenija	67.0	67.2	66.5	67.2	68.6	68.2	67.4	70.0	70.4
EU-25	70.2	70.6	71.0	71.2	71.3	71.0	70.8	70.9	71.3

Vir: Employment (2006). Eurostat, Luxembourg.

PRILOGA Č: Razlike v stopnji zaposlenosti žensk in moških v Sloveniji in EU-25 v obdobju 1997-2005

<i>Razlika %</i>	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Slovenija	9,0	8,6	8,8	8,8	9,8	9,6	9,8	9,5	9,1
EU-25	19,1	18,4	18,1	17,6	17,0	16,3	15,8	15,2	15

Vir: Lastni izračuna po podatkih Employment (2006). Eurostat, Luxembourg.

PRILOGA D: Stopnja nezaposlenosti žensk in moških v Sloveniji in EU 1997–2005

<i>Stopnja nezaposlenosti %</i>	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
skupaj									
Slovenija	6,9	7,4	7,3	6,7	6,2	6,3	6,7	6,3	6,5
EU-25		9,4	9,1	8,6	8,4	8,8	9,0	9,1	8,8
ženske									
Slovenija	7,1	7,5	7,6	7,1	6,8	6,8	7,1	6,8	7,0
EU-25		11,2	10,8	10,2	9,8	10,0	10,2	10,3	9,9
moški									
Slovenija	6,8	7,3	7,1	6,5	5,6	5,9	6,3	5,8	6,1
EU-25		8,0	7,8	7,4	7,3	7,8	8,1	8,1	7,9
razlika %									
Slovenija	0,3	0,2	0,5	0,6	1,2	0,9	0,8	1,0	0,9
EU-25		3,2	3,0	2,8	2,3	2,2	2,1	2,2	2,0

Vir: Employment (2006). Eurostat, Luxembourg in lastni izračuni na podlagi podatkov Eurostata

PRILOGA E: Samozaposlenost v (%) celotne zaposlenosti v Sloveniji 1997–2005

<i>Stopnja samozaposlenosti %</i>	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
skupaj	11,9	12,5	12,6	11,2	11,8	11,7	9,8	10,2	10,2
ženske	7,5	7,6	7,9	6,5	7,0	6,8	5,3	6,2	5,8
moški	15,7	16,7	16,6	15,3	15,9	15,8	13,5	13,6	13,8

Vir: Statistični letopis (2005). Statistični urad Republike Slovenije, Ljubljana.

PRILOGA F: Razmerje med plačami žensk in moških v Sloveniji in EU-25

<i>Razmerje med plačami %</i>	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Slovenija	14	11	14	12	11	9	7
EU-25	16	17	16	16	16	16	16

Vir: Employment (2006). Eurostat, Luxembourg.

PRILOGA G: Zaposlitev s krajšim delovnim časom po spolu v Sloveniji in EU

<i>Skrajšani delovni čas %</i>	2000	2001	2002	2003	2004	2005
skupaj						
Slovenija	6.1	6.1	6.6	6.6	9.6	8.9
EU-25	16.4	16.4	16.6	17.0	17.8	18.5
ženske						
Slovenija	7.7	7.4	8.3	8.5	11.7	11.0
EU-25	29.8	29.8	29.8	30.3	31.4	32.6
moški						
Slovenija	4.7	5.0	5.2	4.9	7.7	7.1
EU-25	6.2	6.2	6.5	6.6	7.0	7.4

Vir: Employment (2006). Eurostat, Luxembourg.

PRILOGA H: Delež žensk in moških po glavnih poklicnih skupinah v Sloveniji

<i>Delež po glavnih poklicnih skupinah % 2005</i>	ženske	moški
Zakonodajalci, visoki uradniki, menedžerji	34,2	65,8
Strokovnjaki	59,9	40,1
Tehniki in drugi strokovni sodelavci	52,3	47,7
Uradniki	63,4	36,6
Poklici za storitve, prodajalci	64,0	36,0
Kmetovalci, gozdarji, ribiči	45,2	54,8
Poklici za neindustrijski način dela	8,7	91,3
Upravljalci strojev in naprav, industrijski izdelovalci	33,1	66,9
Poklici za preprosta dela	58,1	41,9
Vojaški poklici	45,7	54,3
Poklici v izobraževanju	77,6	22,4
Poklici v zdravstvu	81,8	18,2

Vir: Statistični letopis (2005). Statistični urad RS, Ljubljana.

PRILOGA I: Delež žensk na vodilnih položajih

	Unemployment rates, Jan 2006*		Employment rates, Q2 2005**		Employed part-time as a share of total employment, Q2 2005***		Share of female managers in total managers Q2 2005***	Gender pay gap, 2004****
	Women	Men	Women	Men	Women	Men		
EU25	9.6	7.6	56.3	71.2	32.6	7.3	32.1	15e
Belgium	9.7	7.6	54.1	67.7	40.7	7.1	32.9	6
Czech Republic	9.6	6.3	56.0	73.3	8.4	2.1	30.3	19
Denmark	5.0	3.8	70.8	80.1	32.7	12.8	23.0	17
Germany	10.2	8.2	59.3	71.1	44.3	7.7	26.4	23
Estonia	6.2	6.2	63.5	66.5	10.4	4.9	37.5	24
Greece	15.5	6.4	46.2	74.5	9.1	2.1	25.8	10
Spain	11.0	6.6	51.2	75.0	24.9	4.7	32.3	15
France	10.1	8.3	57.9	69.0	30.9	5.7	37.1	12
Ireland	3.8	4.7	58.0	76.2	24.4	5.0	30.2	11p
Italy	9.7	6.0	45.4	70.2	25.7	4.5	31.9	7p
Cyprus	6.4	4.5	58.5	79.5	13.8	5.1	13.6	25
Latvia	7.8	8.5	59.4	66.9	11.6	7.6	44.3	15
Lithuania	7.3	6.6	59.2	66.3	8.5	4.6	42.7	16
Luxembourg	7.8	3.8	50.6	72.4	40.2	2.4	26.3	14
Hungary	7.5	7.0	50.9	63.0	6.1	2.9	34.3	11
Malta	9.8	6.9	33.6	73.5	19.3	4.7	14.5	4
Netherlands	5.0	4.3	66.4	79.9	75.3	22.6	25.6	19
Austria	5.6	4.9	61.7	75.1	38.7	5.9	27.0	18
Poland	19.1	15.6	46.4	58.2	14.2	7.7	32.5	10
Portugal	8.7	6.9	61.9	73.4	16.6	7.1	34.2	5
Slovenia	6.7	6.1	61.7	70.2	11.0	7.1	32.8	9
Slovakia	16.6	15.2	50.8	64.1	3.9	1.2	31.2	24
Finland	8.8	7.7	67.4	71.0	18.5	9.1	29.7	20
Sweden	6.3	6.4	70.5	74.6	39.9	11.8	29.8	17
United Kingdom	4.5	5.4	65.8	77.3	43.1	10.6	34.5	22

* Belgium, Denmark, Hungary: December 2005, United Kingdom: November 2005, Greece, Italy: Q3 2005, Sweden: March 2005.

** Employment rates for population aged 15 to 64, Luxembourg: 2004

*** Share of part-time employed and share of female managers for population aged 15 years and over, Luxembourg: 2004

**** Slovenia: 2002, Finland: 2003

e estimated

p provisional

Vir: Eurostat News Release (2006). Eurostat Press Office, Luxembourg.

PRILOGA J: Kako zaposleni v Sloveniji in državah EU ženske in moški preživijo prosti čas

1.3 Time use structure of employed women

	Hours and minutes per day									
	BE	DE	EE	FR	HU	SI	FI	SE	UK	NO
Free time, unspecified time use	3:51	4:49	4:00	3:08	3:43	3:51	4:38	4:27	4:21	5:22
Meals, personal care	2:36	2:31	2:06	2:57	2:21	2:02	2:02	2:23	2:07	2:02
Sleep	8:16	8:11	8:23	8:38	8:18	8:12	8:22	8:05	8:25	8:07
Travel	1:30	1:27	1:15	1:05	1:02	1:09	1:16	1:28	1:33	1:17
Domestic work	3:52	3:11	4:04	3:40	3:54	4:24	3:21	3:32	3:28	3:26
Gainful work, study	3:53	3:52	4:13	4:32	4:43	4:23	4:20	4:05	4:06	3:46
Total	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24

1.4 Time use structure of employed men

	Hours and minutes per day									
	BE	DE	EE	FR	HU	SI	FI	SE	UK	NO
Free time, unspecified time use	4:23	5:11	4:47	3:51	4:37	4:52	5:06	4:51	4:41	5:37
Meals, personal care	2:35	2:21	2:11	2:58	2:30	2:07	1:55	2:05	1:55	1:58
Sleep	8:01	8:00	8:22	8:24	8:08	8:06	8:12	7:52	8:11	7:53
Travel	1:43	1:31	1:20	1:10	1:10	1:14	1:17	1:32	1:36	1:23
Domestic work	2:15	1:52	2:20	1:53	2:09	2:24	1:59	2:23	1:54	2:12
Gainful work, study	5:03	5:05	5:00	5:44	5:25	5:20	5:32	5:17	5:42	4:56
Total	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24

Vir: How Europeans spend their time. Everyday life of women and men (2004). Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.

PRILOGA K: Spolno nadlegovanje na delovnem mestu

Q.28.5. - Over the past 12 months, have you or have you not, personally been subjected at work to UNWANTED SEXUAL ATTENTION?

Sexual discrimination / harassment	COUNTRIES												CC12
	Bulgaria	Cyprus	Estonia	Lithuania	Latvia	Hungary	Malta	Poland	Romania	Slovenia	Slovakia	Czech Republic	
Yes	2.4%	.2%	1.0%	1.2%	.7%	.2%	.8%	1.3%	2.7%	1.1%	2.2%	3.8%	1.9%
No	97.0%	99.7%	98.7%	98.2%	99.3%	99.3%	98.9%	98.4%	96.7%	98.5%	97.5%	95.8%	97.7%
Don't know	.6%	.2%	.3%	.6%		.5%	.3%	.3%	.6%	.5%	.3%	.4%	.4%

Vir: Delovne razmere v državah pristopnicah in kandidatkah (2003). Eurofond, Dublin.

PRILOGA L: Intervju s Sonjo Robnik, svetovalko na Uradu za enake možnosti, dne 8.6.2006

1. Od kod ideja nediskriminatorne objave prostih delovnih mest z oznako Ž/M?

Zakon o delovnih razmerjih (velja od 1. 1. 2003) prepoveduje diskriminacijo zaradi spola in natančno določa ravnanje delodajalcev, da bi se preprečila diskriminacija in zagotovile enake možnosti žensk in moških pri zaposlovanju in v delovnem razmerju. 25. člen zakona določa, da prosta delovna mesta ne smejo biti objavljena samo za ženske ali samo za moške, razen če je določen spol nujen pogoj za opravljanje dela (npr. iskanje ženske za žensko gledališko vlogo, iskanje moškega manekena za predstavitev moške garderobe ipd.). Objava delovnega mesta tudi ne sme nakazovati, da daje delodajalec pri zaposlitvi prednost določenemu spolu, razen v primeru, ko je določen spol nujen pogoj za opravljanje dela. Za kršenje tega člena se delodajalec – pravna oseba kaznuje z denarno kaznijo najmanj 1.000.000 tolarjev, delodajalec – fizična oseba pa z denarno kaznijo najmanj 500.000 tolarjev.

Urad za enake možnosti je oglasnim oddelkom časopisnih hiš, ki objavljajo oglase za zaposlitev poslal nekaj predlog, ki so v skladu z omenjenim členom ZDR. Predloge smo posredovali tudi sindikatom, delodajalcem (velika in srednja podjetja, javni sektor), društvom kadrovskih delavk in delavcev, združenjem in študentskim servisom. Iz predlog je razvidno, da urad ni predvidel enotnega načina objavljanja prostih delovnih mest (Ž/M). Oblika Ž/M se je verjetno uveljavila zaradi takšnega objavljanja prostih delovnih mest na zavodu za zaposlovanje (le-ta je na pobudo urada prilagodil računalniški program nediskriminatorni objavi prostih delovnih mest) oziroma zaradi večje ekonomičnosti (cena oglasnega prostora).

2. Zakaj ste se odločili za to akcijo?

Urad za enake možnosti je kmalu po uveljavitvi zakona opravil analizo objavljenih prostih delovnih mest. Analiza se je nanašala na oglase za zaposlitev, objavljene v treh slovenskih dnevnikih (Delo, Dnevnik, Večer). Ugotovljeno je bilo, da so oglasi za delovna mesta najpogosteje objavljeni v moški slovnični obliki, večkrat pa se tudi pojavi objava v ženski obliki vendar se v nadaljevanju uporabljata oba naziva, kandidat / kandidatka, sodelavec / sodelavka. Zanimiva je ugotovitev, da se v večini objav za vodilna mesta pojavlja zgolj moška oblika, npr. direktor sektorja za trženje, direktor zadruga, direktor urada za javni sektor, državni podsekretar, direktor

prodaje, itd. Hkrati pa se med normalnimi oglasi pojavi objava izrecno v ženski obliki, na primer za poslovno sekretarko ali za poslovno sekretarko finančnega direktorja pa tudi za dve super prodajalki.

Leta 2003 je Urad izdal zloženko *Moje pravice*, kjer so na kratko razloženi tisti členi zakona o delovnih razmerjih, ki se nanašajo na enako obravnavo žensk in moških, kaj lahko posameznica oziroma posameznik naredi, kadar so te pravice kršene, ter odgovori na nekaj najpogostejših vprašanj, ki jih Urad za enake možnosti zabeleži na svoji brezplačni in anonimni telefonski številki. 080 12 13 je namreč številka, na kateri od ponedeljka do četrтка med 10:00 – 12:00 sprejemamo klice vseh, ki menijo, da so (bili) neenako obravnavani na podlagi svojega spola. Sprejmemo od 4 – 5 klicev dnevno. Najpogosteje so klici povezani z neenako obravnavo žensk, zlasti mater z majhnimi otroki in nosečnic, na trgu dela.

Zloženko smo posredovali vsem sindikatom, območnim enotam Zavoda za zaposlovanje, približno tisočim velikim in srednje velikim podjetjem.

Ker se nam je ob prebiranju časnikov zdelo, da se stanje sicer spreminja in da je nediskriminatorno objavljenih delovnih mest vse več, pa vendar še vedno prevladujejo neustrezni oglasi, smo se poleti 2004 odločili izvesti akcijo ozaveščanja delodajalk / delodajalcev ter jih opozoriti na pravilno izvajanje 25. člena ZDR.

3. Kakšne so bile izkušnje žensk in moških pred uvedbo mehanizma Ž/M pri objavi prostega delovnega mesta in po njej? Je prišlo do kakšnih sprememb?

Urad za enake možnosti ni izvedel oziroma naročil raziskave na to temo.

4. Na kakšen način so bile leta 2003 in 2004 izvedene tri analize objavljenih prostih delovnih mest v dnevnikih časopisih?

Oglase za zaposlitev smo na Uradu za enake možnosti v letu 2003 analizirali dvakrat. Prvič v tednu od ponedeljka, 24. 2. 2003, do vključno sobote, 1. 3. 2003, in drugič ob koncu leta od ponedeljka, 1. 12. 2003 do sobote, 6. 12. 2003. V obeh primerih smo podrobneje analizirali oglase za zaposlitev v treh slovenskih dnevnikih časopisih, v *Delu*, *Dnevniku* in *Večeru*. Poskušali smo ugotoviti, koliko delodajalcev spoštuje določilo novega Zakona o delovnih razmerjih, ki zahteva, da se objava prostega delovnega mesta objavi nediskriminatorno ter katere so najbolj pogoste oblike objave prostih delovnih mest. Pozorni smo bili tudi na nekatere druge zahteve, ki so v

nasprotju z zakonom, npr. starost. Posebej smo analizirali male oglase in posebej objavljene oglase (ločene, v okvirju) za zaposlitve.

Skupaj je bilo analiziranih v prvem tednu objavljenih 178 oglasov za zaposlitev, od tega 85 malih oglasov in 93 posebej objavljenih oglasov. V drugem tednu, ob koncu leta, pa še skupaj objavljenih 220 oglasov od tega 123 malih in 97 posebej objavljenih oglasov.

Pri obeh vrstah oglasov in obeh analizah prevladujejo objave prostih delovnih mest v moški spolni obliki, tako za tradicionalno moške poklice (elektroinštalater, diplomirani inženir strojništva, itd.) kot za nespecifične poklice (vodja oddelka komerciale, strokovni sodelavec). Najpogosteje so oglasi za delovna mesta objavljeni v moški obliki, večkrat pa se tudi pojavi objava v moški obliki, vendar se v nadaljevanju uporabljata oba naziva, kandidat/kandidatka, sodelavec/sodelavka. Zanimiva je ugotovitev, da se v večini objav za vodilna mesta pojavlja zgolj moška oblika, npr. direktor sektorja za trženje, direktor zadruga, direktor urada za javni sektor, državni podsekretar, direktor prodaje, itd. Hkrati pa se med posebej objavljenimi oglasi pojavi objava izrecno v ženski obliki na primer za poslovno sekretarko ali za poslovno sekretarko finančnega direktorja pa tudi za dve super prodajalki.

Med malimi oglasi je več objav v ženski obliki, predvsem za tradicionalno ženske poklice, kot so pomoč v gospodinjstvu in varstvo otrok, natakara, računovodkinja, frizerka, čistilka. Male oglase ponavadi objavljajo manjši delodajalci ali samostojni podjetniki, ki delavke in delavce iščejo za honorarno delo ali za delo za določen čas. Prevladujejo oglasi za delovna mesta z zahtevano poklicno ali srednjo izobrazbo, na teh delovnih mestih pa je ugotovljena tudi večja segregacija poklicev. Z posebej objavljenimi oglasi pa večji delodajalci (zasebni in javni sektor) objavljajo prosta delovna mesta za določen ali nedoločen čas, večinoma pa se zahteva srednješolska in višja stopnja izobrazbe. Eno podjetje je v svojem oglasu objavilo, da so podjetje, ki omogoča vsem zaposlenim enake možnosti, vendar pa je oglas objavljen samo v moški obliki.

Poleg najpogostejše kršitve zakona, ko je delovno mesto objavljeno za en ali drugi spol, je pogosta tudi kršitev, ko delodajalec zahteva osebe samo v določenem starostnem obdobju, najpogosteje v starosti do 35 oziroma do 45 let, ko se zahteva izkušena oseba. Večkrat je za delo natakaraic v oglasu napisana zahteva po mlajših ženskah oziroma dekletih. V analizi, opravljeni ob koncu leta, je v enem od oglasov,

namenjenemu in napisanemu za oba spola, zahtevana predpisana višina za vsak spol posebej, primerna telesna teža in dovoljena dioptrija ter prijetna zunanjost (stewardese in stevardi na letalih).

Pojavi se tudi zahteva delodajalca, da mora imeti kandidat oziroma kandidatka državljanstvo RS, državljanstvo EU ali pristopnic oglasovalci navajajo še druge osebne lastnosti, na primer: ambicioznost, prijaznost, veselje do dela, urejenost in podobno.

Obakrat smo posebej opravili tudi analizo podatkov o prostih delovnih mestih, z dne 25. 02. 2003 in 2. 12. 2003, ki jih objavlja Zavod RS za zaposlovanje. Obe analizi sta pokazali podobne rezultate kot analiza oglasov v dnevnem časopisju. Ugotovili smo, da je večina oglasov objavljenih samo v moški slovnični obliki, ne glede na zahtevano stopnjo poklicne oziroma strokovne izobrazbe, npr. finomehanik, voznik avtobusa, gradbeni tehnik, turistični, ekonomski tehnik, komercialist, inženir računalništva, univerzitetni diplomirani inženir agronomije, specialni pedagog, zdravnik splošne medicine, zobozdravnik, itd. Hkrati pa se za tradicionalno ženske poklice pri objavi delovnega mesta večinoma uporablja ženska oblika, npr. snažilka oz. čistilka (celo izrecna zahteva za čistilko avtomobilov), likarica, šivilja, pogosto natararica, tajnica oz. poslovna sekretarka, višja medicinska sestra, diplomirana babica. Zanimiva sta predvsem dva primera, ki želita izrecno poudariti enake možnosti za oba spola, kljub temu, da se delo razpisuje za tradicionalno ženski in tradicionalno moški poklic. V prvem želi delodajalec zaposliti osebo, ki bo opravljala masažo in pedikuro v kozmetičnem salonu. V oglasu je poudarjeno, da se lahko zaposli tudi pediker ali maser. V drugem primeru tradicionalno moški poklic podjetje ponuja delo samostojnemu mizarju oziroma mizarki. Oglas je pravilno objavljen v obeh spolnih oblikah. Med objavljenimi prostimi delovnimi mesti pa najdemo tudi en oglas, ki je še posebej diskriminatoren, saj za delovno mesto zahteva izključno moškega: »delo v pisarni – pripravnik – moški«.

V torek, 25. 02. 2003 je bilo na Zavodu za zaposlovanje RS objavljenih 746 prostih delovnih mest, od tega je le 38 (oz. 5 %) objav ustrezalo zahtevi po enaki obravnavi glede na spol, ki je opredeljena v novem Zakonu o delovnih razmerjih. Torej so tega dne delodajalci kršili zakon kar v 708 primerih.

V torek, 2. 12. 2003, pa je bilo na Zavodu za zaposlovanje RS objavljenih 832 prostih delovnih mest, od tega pa že 105 (oz 12,6%) objav ustreza zahtevi po enaki obravnavi

spolov, saj večinoma opisujejo dela ali delovna mesta ali pa uporabijo obe spolni slovnični obliki.

Od 17. maja do 17. junija 2004 smo se odločili ponovno spremljati dnevno časopisje (časniki Delo, Dnevnik, Večer) ter kršiteljice oziroma kršitelje opozarjati na določila zakona o delovnih razmerjih, ki pri objavi prostih delovnih mest zahteva enako obravnavo za ženske in moške.

Pri tem smo se osredotočili zgolj na oglase za prosta delovna mesta, ki so bili objavljeni kot komercialni oglasi – nismo torej upoštevali oglasov, ki so bili objavljeni v rubrikah Mali oglasi.

Med akcijo ozaveščanja se nam je oglasilo več kakor 50 delodajalcev, ki so se večinoma zahvalili za opozorilo in navedli, da bodo v prihodnje upoštevali določila zakona. Nekaj delodajalcev je dalo pobudo, da Urad o pravilni objavi prostih delovnih mest obvesti tudi oglasne oddelke časopisnih hiš, kjer objavljajo oglase.

Urad je pripravil predloge za oglase za zaposlitev ter jih posredoval približno tisočim velikim in srednjim podjetjem, javnim ustanovam, sindikatom, študentskim servisom, združenjem delodajalcev in delojemalcev ter društvom kadrovskih delavk in delavcev. S posebnim dopisom smo se obrnili tudi na oglasne oddelke časnikov Delo, Dnevnik, Večer, Finance, Primorske novice ter Gorenjski glas.

Od 1. julija do 1. avgusta smo ponovno spremljali dnevne časopise Delo, Dnevnik in Večer ter opozarjali kršiteljice oziroma kršitelje. Tudi tokrat smo se osredotočili zgolj na oglase za prosta delovna mesta, ki so bili objavljeni kot komercialni oglasi – nismo torej upoštevali oglasov, ki so bili objavljeni v rubrikah Mali oglasi.

Veliko vlogo pri upoštevanju določil zakona o delovnih razmerjih glede objave prostih delovnih mest imajo prav gotovo tudi mediji oziroma oglasi oddelki, ki oglaševalke in oglaševalce po naših informacijah opozarjajo na nepravilno pripravljene oglase.

5. Ali so bile poleg omenjenih analiz narejene še kakšne analize s strani Urada za enake možnosti oz. drugih institucij?

Na uradu na to temo nismo izvajali nobene analize več, ravnotako nam ni znano, da bi jo kakšna druga institucija.

6. Kakšno je stanje danes?

Podrobnejših analiz UEM ni izvajal, je pa moč opaziti, da se večina oglasov v tiskanih medijih (gre za tri dnevne časopise) objavlja v obeh spolnih slovničnih oblikah oziroma z dodatkom (Ž/M) ali (ž/m). Del zaslug za to gre pripisati tudi oglasnim oddelkom časopisnih hiš, ki jim je UEM posredoval predloge oglasov za zaposlitev, ki so v skladu z ZDR.

7. Ali lahko rečemo, da Zakon o delovnih razmerjih iz leta 2003 dosega svoj cilj glede zagotavljanja enakih možnosti in enake obravnave moških in žensk na področju zaposlovanja? Odgovor utemeljite!

Zakonodaja na področju trga dela in zaposlovanja je z vidika enakega obravnavanja in enakih možnosti žensk in moških tako na evropski kot nacionalni ravni dobro urejena. Vendar razlike med spoloma v stopnji zaposlenosti, samozaposlenosti, brezposelnosti in plačah, vertikalna in horizontalna segregacija zaradi spola na trgu dela ter diskriminacija zaradi spola pri zaposlovanju in delu ostajajo izzivi politike zaposlovanja. Med prioritetskimi področji za doseganje polne zaposlenosti, zagotavljanje kakovostnih delovnih mest in krepitev socialne kohezije s stabilno ekonomsko rastjo ter rastjo produktivnosti dela je tudi zagotavljanje enakih možnosti žensk in moških.

Načelo enakih možnosti spolov se mora v vseh ukrepih in aktivnostih politike zaposlovanja v Sloveniji uveljavljati horizontalno. Poleg tega pa so pomembni tudi posebni ukrepi, aktivnosti in programi za odpravljanje razlik med spoloma pri zaposlovanju in delu ter spodbujanje enake ekonomske neodvisnosti žensk in moških. Konkretni mehanizem za izvajanje tovrstnih programov in ukrepov so sredstva Evropskega socialnega sklada, predvsem program Pobude Skupnosti EQUAL, ki je namenjen boju proti diskriminaciji zaradi spola pri zaposlovanju in pospeševanju udeležnosti žensk na trgu dela.

S temi ukrepi Slovenija sledi evropski politiki enakosti spolov ter natančneje določa aktivnosti na področjih doseganja ekonomske neodvisnosti ter usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, ki sta tudi prioritetni področji Načrta za enakost med ženskami in moškimi (2006 - 2010), ki ga je marca letos sprejela Evropska komisija.

8. Se omenjeni načeli po letu 2003 uresničujeta v praksi? Kako?

Ne smemo pozabiti, da je množičen vstop žensk na trg delovne sile pravzaprav relativno nov pojav in da smo šele po drugi svetovni vojni pričali velikemu napredku, kar zadeva prisotnost žensk na trgu delovne sile. Zaradi ekonomskih, demografskih in drugih velikih družbenih sprememb se je stopnja zaposlenosti žensk v Evropi močno povečala. Ženske so še vedno manj prisotne na trgu dela, toda razkorak med ženskami in moškimi na trgu dela se je v evropskem merilu bistveno zmanjšal. Med letoma 1997 in 2004 so od 14 milijonov novih delovnih mest kar 9 milijonov zasedle ženske. V preteklih letih je bil torej dosežen napredek pri uresničevanju cilja lizbonske strategije na področju zaposlovanja, saj se je v zadnjem desetletju stalno povečevalo število žensk, ki so stopile na trg dela, medtem ko je stopnja zaposlenosti moških pa v istem obdobju ostala dokaj nespremenjena

Z ugodnim razvojem na področju zaposlovanja žensk so se zmanjšale razlike med spoloma v zvezi s stopnjo zaposlenosti, vendar pa neravnovesja obstajajo in se ponekod veliko prepočasi odpravljajo, ponekod pa celo poglobljajo.

Dejansko se razlikovanje po spolu tako v sektorjih (panogah) kot v poklicih v EU še naprej povečuje. V EU več kot polovica zaposlenih žensk dela na področjih javne uprave, izobraževanja, zdravstva ali socialnih dejavnosti, medtem ko moški prevladujejo v tehničnih poklicih, na finančnem področju, v menedžmentu. Tudi v Sloveniji je situacija podobna, saj obstaja precejšen razkorak med moškimi in ženskami glede na to, v katerih poklicih in sektorjih se zaposlujejo. Poleg horizontalne segregacije je v prisotna tudi vertikalna segregacija. V EU je na vodilnih položajih samo 32 odstotkov žensk. V večjih podjetjih v EU je članic uprav samo 10 % in 3 % generalnih direktoric. V Sloveniji je slika nekoliko boljša – imamo 22 % članic uprav - vendar je obstoj tako horizontalne kot vertikalne segregacije žal dejstvo, s katerim se doslej – tako kot v vseh drugih evropskih državah - še nismo uspeli dovolj učinkovito spopasti.

Enako plačilo za delo enake vrednosti je eno temeljnih načel EU. Kljub temu ženske še vedno zaslužijo manj kot moški. V EU zasluži ženska za vsako delovno uro za 15 odstotkov manj kot moški, v Sloveniji dobrih 9 odstotkov manj. Glede tega ostaja neravnovesje med spoloma v Evropi precej visoko, še posebej v zasebnem sektorju. Vzrokov za razlike je več. Povezani so s segregacijo po poklicih in sektorjih, razlikami v izobraževanju in usposabljanju, drugačnimi zaposlitvenimi vzorci, pa tudi s

tradicijo, kulturo ter z družbenimi normami, ki zadevajo izobraževanje in izbiro poklicev. V Sloveniji je ta razlika manjša kot znaša povprečje EU, kljub temu pa ostaja vprašanje, ali nam jo bo v luči globalizacije uspelo zadržati na tej ravni oziroma ali jo bomo uspeli v prihodnosti celo zmanjševati.

Kljub višji stopnji zaposlenosti žensk se različnim družbenim institucijam, ki so bile zgodovinsko organizirane okrog »moškega kot hranitelja družine«, ni uspelo v enaki meri prilagoditi novim trendom. Ženskemu vstopu na trg dela namreč ni sledilo prerazporejanje domačih obveznosti in skrbi za otroke v zasebni sferi. Ženske so še naprej nosile dvojno breme, tudi v državah z najvišjo stopnjo zaposlenosti žensk, in mnoge ženske so še danes dvojno obremenjene: z delom in družino. Slovenija, kot so pokazale mnoge raziskave, kljub ugodnemu razmerju med spoloma zaradi visoke stopnje zaposlenosti žensk, pri tem ni nobena izjema.

Ta pojav ima pomembne posledice za položaj žensk na trgu dela. Nestandardni oz. tako imenovani fleksibilni vzorci zaposlovanja (kot npr. delo za skrajšani delovni čas, delo za določen čas) se včasih ponujajo ne samo kot pravi recept za povečanje konkurenčnosti na trgu dela, temveč tudi kot edina prava alternativa za odpravljanje dvojne obremenjenosti žensk in boljše usklajevanje poklicnega in družinskega življenja. Toda, kot ugotavljajo številne evropske študije, v velikem delu Evrope mnogo žensk opravlja delo s skrajšanim delovnim časom preprosto zato, ker ne dobijo zaposlitve za polni delovni čas. Še več, delo za skrajšani delovni čas in nekatere druge oblike t.i. fleksibilnega delovnega časa spremljajo ne le manjše plačilo, temveč običajno tudi manjše ugodnosti, manjše možnosti za napredovanje in manjša socialna varnost. Stroka pri tem opozarja na to, da odločitev za netipična oz. nestandardna dela, kot je delo s skrajšanim delovnim časom, pogosto ni zgolj in samo prostovoljna izbira, ampak izbira, ki je pogojena in omejena s številnimi drugimi dejavniki. V EU je delo s skrajšanim delovnim časom daleč bolj prevladujoče med ženskami kot med moškimi. 30,4% žensk in samo 6,6% moških dela s skrajšanim delovnim časom.

V Sloveniji koristi delo s skrajšanim delovnim časom le majhen odstotek zaposlenih, ob uvajanju novih, fleksibilnih oblik dela, pa se bomo morali tudi mi zamisliti nad tem, kaj bo to v prihodnosti pomenilo za odpravljanje razlik med spoloma. Ali se bodo le-te povečale in ali utegne delo s skrajšanim delovnim časom postati izrazito žensko delo, tako kot drugje v Evropi?

Čeprav je lahko odločitev za delo s skrajšanim delovnim časom odraz osebnih želja in lahko prispeva k (ponovnemu) vstopu oziroma ohranitvi zaposlitve na trgu dela, pa so

velike razlike med spoloma dokaz, da gre za različne vzorce preživljanja prostega časa, da za vzdrževane družinske članice in člane v glavnem skrbijo ženske ter da se pri usklajevanju poklicnega in družinskega življenja srečujejo z večjimi težavami. Delež zaposlenih žensk in število ur, ki jih ženska opravi, sta tesno povezana s številom in starostjo otrok, kar za moške velja le v majhni meri. Prav tako se število žensk, ki se odločijo za delo s skrajšanim delovnim časom, povečuje s številom otrok, kar za moške ne velja.

Zaposlenost žensk in moških poleg zagotavljanja ekonomske neodvisnosti krepi tudi temelje za socialno varnost. Poleg plačanega dela ženske in moški opravijo tudi veliko neplačanega dela, kamor se uvršča predvsem domače delo, od skrbi za gospodinjstvo do varstva in vzgoje otrok. Vse oblike dela se močno razlikujejo z vidika spola, torej po tem, koliko in katero delo opravljajo pretežno ženske oziroma moški. Politika enakih možnosti žensk in moških na področju dela je torej usmerjena v odpravo vseh ovir za doseganje enakosti žensk in moških pri polni udeleženi na trgu dela ter pri usklajevanju poklicnega, družinskega in zasebnega življenja

Težave v zvezi z neravnovesjem med poklicnim in družinskim življenjem ohranjajo tudi vertikalno segregacijo in so tudi vzrok za druge oblike diskriminacije na trgu dela, v širšem kontekstu pa predstavljajo tudi problem, povezan s starajočo se populacijo in manjšo rodnostjo. Ženske, ki bodo prisiljene živeti v strahu pred izgubo službe ali sploh ne bodo dobile zaposlitve, se zagotovo ne bodo v večji meri odločale za otroke. S tem je povezana tudi potreba po ohranjanju mreže otroškega varstva in servisov, ki se ukvarjajo s skrbjo za starejše, osebe s posebnimi potrebami itd., saj predstavljajo temeljni pogoj za to, da ženske po rojstvu otrok ostajajo na trgu dela.

Kot ugotavlja tudi Evropska komisija, je prav neuskklajenost poklicnega in družinskega življenja eden temeljnih vzrokov za neenak položaj žensk in moških na trgu dela in nižjo rodnost. Zato nas poziva, da sprejmemo odločne ukrepe za spodbujanje moških pri delitvi obveznosti v družini. Sem sodi oblikovanje spodbud, tudi finančnih, v podporo delitvi obveznosti in nalog med ženskami in moškimi ter večjo vlogo moških pri skrbi za vzdrževane družinske članice in člane ter v zvezi s starševskim dopustom. Poziva nas, da pri usklajevanju poklicnega in družinskega življenja vključimo spodbujanje in širitev prilagodljivega delovnega časa, ki bi olajšal ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem, in pri katerem bi se upoštevale potrebe v različnih življenjskih obdobjih. Poziva nas k zagotavljanju oziroma

ohranjanju dostopnega, cenovno ustreznega in kakovostnega varstva za otroke in druge vzdrževane osebe.

9. Na kakšen način lahko inštrument objave prostega delovnega mesta z oznako Ž/M zagotavlja enako obravnavo obeh spolov na področju zaposlovanja?

Gre za akcijo ozaveščanja delodajalcev, da ne že vnaprej neenako obravnavajo kandidatki oziroma kandidatov za prosta delovna mesta ter za doslednejše izvajanje zakonodaje.

10. Kakšne načrte imate v prihodnosti za izboljšanje položaja žensk na področju zaposlovanja?

Nacionalni program za enake možnosti žensk in moških – poglavje trg dela: tukaj najdeš cilje za posamezna področja (do leta 2013)

Periodični načrt za izvajanje nacionalnega programa opredeljuje konkretne aktivnosti UEM in ostalih ministrstev / služb za dosego ciljev, opredeljenih v Nacionalnem programu:

Med glavnimi ukrepi na področju trga dela in zaposlovanja so: odkrivanje in preprečevanje vseh oblik diskriminacije zaradi spola; ohranjanje relativno visoke stopnje zaposlenosti žensk in dodatno spodbujanje njihovega zaposlovanja; zmanjševanje razlik v brezposelnosti žensk in moških; spodbujanje zaposlovanja dolgotrajno brezposelnih žensk z namenom preprečevanja socialne izključenosti in revščine; spodbujanje samozaposlovanja in ženskega podjetništva.

Na področju usklajevanja poklicnega in družinskega življenja so med ključnimi ukrepi: spodbujanje delodajalcev, da uvajajo ukrepe za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja kot politiko družbene odgovornosti podjetij; spodbujanje delodajalcev, da se promovirajo kot družini prijazna podjetja; prilagoditev storitev varstva otrok različnim potrebam staršev in otrok; spodbujanje aktivnega očetovstva in enakovredne delitve družinskega dela in starševstva med partnerjema.

11. Ostale akcije, raziskave itd.

a) Raziskava »Starši med delom in družino«, izvajalec: Fakulteta za družbene vede - vodja raziskave: izr. prof. dr. Aleksandra Kanjuo Mrčela

b) Raziskava Perspektive novega očetovstva v Sloveniji: vpliv mehanizma očetovskega dopusta na aktivno očetovanje, izvajalec: Fakulteta za družbene vede - vodja raziskave: red. prof. dr. Tanja Renner

c) Očka, aktiviraj se! (2005)

č) Ne nadleguj(em)! (2005)

d) Posvet Partnerstvo žensk in moških na trgu dela (8. 3. 2006)

e) Projekt Moški na delu – doseganje enakosti spolov (2006)

f) Števec očkov (2006)

PRILOGA M: Anketa o poklicnem uveljavljanju in zagotavljanju enakih možnosti politologinjam / politologom na področju zaposlovanja

Spoštovane politologinje in spoštovani politologi!

Za razvoj stroke in uveljavljanja načela enakosti spolov v njej je zelo pomembno ugotoviti, v kolikšni meri se poklic politologa uveljavlja v razmerju do drugih poklicev, v kolikšni meri študij ustreza potrebam poklicnega uveljavljanja, v kolikšni meri se načelo zagotavljanja enakih možnosti in načelo enake obravnave žensk in moških uresničujeta v praksi ter na kakšen način inštrument objave prostega delovnega mesta z oznako Ž/M, ki spada med tako imenovane zaščitne ukrepe določene v Zakonu o delovnih razmerjih, zagotavlja enako obravnavo politologov na področju zaposlovanja. To pa je izredno težko brez kvalitetnih povratnih informacij diplomantov, zato smo v ta namen v Centru za politološke raziskave že drugič pripravili vprašalnik, s katerim upamo, da bomo potrebne informacije pridobili. Prosimo vas, da nam z odgovori na anketna vprašanja po svojih najboljših močeh pomagate pri oblikovanju in posodabljanju študijskih programov.

Za sodelovanje se Vam že vnaprej najlepše zahvaljujemo in Vas prosimo, da nam v najkrajšem možnem času izpolnjen vprašalnik pošljete na naslednji elektronski naslov: cpr@fdv.uni-lj.si, ali pa po običajni pošti na:

red. prof. dr. Danica Fink Hafner, Fakulteta za družbene vede, Center za politološke raziskave, Kardeljeva ploščad 5, 1000 Ljubljana.

Hvala in lep pozdrav!

I. Vprašanja povezana s študijem

1. katero šolo ste končali pred vpisom na fakulteto?

- a) gimnazijo (tudi naravoslovna ali srednja družboslovna šola)
- b) srednjo ekonomsko šolo
- c) drugo srednjo strokovno šolo
- d) drugo

Vpišite črko ustreznega odgovora:

2. Vrsta študija:

- a) enopredmetni
- b) dvopredmetni

Vpišite črko ustreznega odgovora:

3. Način študija:

- a) reden
- b) izreden

Vpišite črko ustreznega odgovora:

4. Iz katere regije ste prihajali na študij (razdelitev po statističnih regijah)?

- a) Goriška
- b) Obalno – kraška
- c) Notranjsko – kraška
- d) Gorenjska
- e) Osrednjeslovenska
- f) Jugovzhodna Slovenija
- g) Zasavska
- h) Spodnjeposavska
- i) Savinjska
- j) Koroška
- k) Podravska
- l) Pomurska

Vpišite črko ustreznega odgovora:

5. Katerega leta ste se vpisali na fakulteto ter katerega leta ste diplomirali?

leto vpisa

leto, v katerem ste diplomirali

6. Kakšna je bila vaša povprečna ocena v času študija (brez ocene diplome)?

- a) 6,0 – 7,0
- b) 7,1 – 8,0
- c) 8,1 – 9,0
- d) 9,1 – 10,0

Vpišite črko ustreznega odgovora:

7. Ste v času študija opravljali strokovno prakso?

- a) da
- b) ne

Vpišite črko ustreznega odgovora:

8. Ste se po končani diplomii zaposlili v instituciji oz. podjetju, kjer ste opravljali strokovno prakso?

- a) da
- b) ne

Vpišite črko ustreznega odgovora:

9. Ali ste po opravljeni diplomii razmišljali o nadaljnjem izobraževanju?

- a) da, sem razmišljal/a in sem se vpisal/a
- b) da, sem razmišljal/a in se nameravam vpisati
- c) ne, nisem razmišljal/a

Vpišite črko ustreznega odgovora:

10. Če ste se že vpisali, katero zvrst študija ste izbrali?

- a) magistrski / doktorski študij
- b) specialistični študij
- c) drugi dodiplomski študij
- d) nisem se vpisal/a

Vpišite črko ustreznega odgovora:

Če da, na katero izobraževalno ustanovo in kateri program?

11. V primeru, da ste se odločili za nadaljevanje študija, kaj vas je k temu spodbudilo?

Vpišite!

II. Vprašanja povezana z enakimi možnostmi za oba spola na področju zaposlovanja

12. Ali se prijavljate oz. ste se prijavljali na razpise za prosta delovna mesta?

- a) da
- b) ne

Vpišite črko ustreznega odgovora:

Odgovor utemeljite. Vpišite!

13. Ali ste opazili, da je bilo na razpisu, na katerega ste se prijavili, poleg razpisanega delovnega mesta napisana oznaka Ž/M (ukrep nediskriminatorne objave prostega delovnega mesta, ki se nahaja v 25. členu Zakona o delovnih razmerjih in določa, da prosta delovna mesta ne smejo biti objavljena samo za ženske ali samo za moške, razen v izjemnih primerih)?

- a) da
- b) ne

Vpišite črko ustreznega odgovora:

14. Menite, da je prišlo z objavo delovnih mest z oznako Ž/M do kakšnih sprememb glede enakega obravnavanja moških in žensk?

- a) da
- b) ne

Vpišite črko ustreznega odgovora:

Odgovor utemeljite. Vpišite!

15. Ste imeli občutek, da so vam delodajalci zaradi uvedbe omenjenega inštrumenta, na razpisu, na katerega ste se prijavili, omogočili enake možnosti pri zaposlitvi na razpisano delovno mesto?

- a) da
- b) ne

Vpišite črko ustreznega odgovora:

Če ne, zakaj? Vpišite!

16. Ali ste imeli občutek, da na določeno delovno mesto niste bili sprejeti zaradi spola?

- a) vedno
- b) občasno
- c) nikoli

Vpišite črko ustreznega odgovora:

17. Če da, ali vam je delodajalec to jasno povedal?

- a) da
- b) ne, a je nakazal
- c) ne
- d) ne, nisem imel/a tega občutka

Vpišite črko ustreznega odgovora:

18. Se strinjate s trditvijo, da se na področju zaposlovanja politologinje in politologe obravnava enako?

- a) da
- b) ne

Vpišite črko ustreznega odgovora:

Odgovor utemeljite. Vpišite!

III. Vprašanja povezana s prvo in trenutno zaposlitvijo

(odgovarjajo tisti, ki so se po diplomi redno zaposlili in so oz. so bili zaposleni)

19.a Katerega leta ste se prvič zaposlili po opravljeni diplomi:

leto prve zaposlitve

19.b Kolikokrat ste od prve zaposlitve do trenutne zaposlitve zamenjali delovno mesto:

Vpišite! krat.

Odgovore za prvo zaposlitev vpisujte v prvi stolpec za odgovore, za trenutno zaposlitev pa v drugi stolpec za odgovore.

	Prva zaposlitev	Trenutna zaposlitev
20. Na kateri stopnji zahtevnosti je oz. je bila vaša zaposlitev?		
a) V. stopnja izobrazbe (srednja šola)		
b) VI. stopnja izobrazbe (višja šola)	Vpišite	Vpišite
c) VII. stopnja izobrazbe (visoka šola)		
d) VIII. stopnja izobrazbe (magisterij, doktorat)		

21. Ali ste oz. ste bili zaposleni (za): (možnih je več odgovorov)

- a) redno za določen čas
- b) redno za nedoločen čas
- c) krajši delovni čas
- d) samozaposlen/a
- e) preko avtorske pogodbe

Vpišite

Vpišite

22. Zaposlen/a sem oz. sem bil/a v:

- a) zasebnem sektorju
- b) javnem sektorju

Vpišite

Vpišite

23. Kako ste našli svojo zaposlitev po opravljeni diplomi (možen samo en odgovor)?

- a) prek zavoda za zaposlovanje
- b) s pomočjo privatne agencije za zaposlovanje
- c) samozaposlitev
- d) prijava na razpis, objavljen v časopisu
- e) prošnja neposredno pri delodajalcu
- f) prejemnik/ca kadrovske štipendije
- g) opravljal/a dela za delodajalca že pred diplomo (npr. študentska dela)
- h) posredovanje prijateljev in sorodnikov
- i) drugo:

Vpišite

Vpišite

Drugo:

Drugo:

24. Ali ste morali na razgovoru za sprejetje na delovno mesto odgovarjati na vprašanja, ki niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem, kot so vprašanja glede (možnih več odgovorov)?

- a) sprejetja zaposlitve s krajšim delovnim časom
- b) načrtovanja družine in nosečnosti
- c) družinskega oz. zakonskega stana
- d) starševstva
- e) drugo:
- f) ne

Vpišite

Vpišite

Drugo:

Drugo:

25. Menite, da je bilo katero od vprašanj diskriminatornih oz. je bila v vprašanju podana opazka glede spolnosti?

- a) da
b) ne

Vpišite

Vpišite

Če da, navedite katero?

Opazka:

Opazka:

26. Kakšno je delovno mesto na katerem ste oz. ste bili zaposleni?

- a) svetovalno
b) vodstveno
c) raziskovalno
d) pedagoško

Vpišite

Vpišite

27. Kakšen profil univerzitetno izobraženih kadrov prevladuje oz. je prevladoval v vašem delovnem okolju (označite tri najpogostejše)?

- a) politologi
b) ekonomisti
c) sociologi
d) pravniki
e) humanisti (Filozofska fakulteta)
f) diplomanti Fakultete za upravo
g) diplomanti Fakultete za organizacijske vede
h) drugo:

Vpišite

Vpišite

Drugo:

Drugo:

28. Ali menite, da bi delo na vašem delovnem mestu lahko opravljal univerzitetno izobražen strokovnjak katerekoli usmeritve, ali je vaše delo tako specifično, da ga lahko opravlja le nekdo, ki ima politološko izobrazbo?

- a) delo lahko opravlja le politolog/inja
b) delo lahko opravlja kdorkoli z družboslovno izobrazbo
c) delo lahko opravlja kdorkoli, ne glede na usmeritev

Vpišite

Vpišite

29. Kako ocenjujete oz. ste ocenjevali položaj politologinij in politologov v primerjavi z drugimi zaposlenimi z univerzitetno izobrazbo v vašem delovnem okolju?

- a) politologi/nje so v boljšem položaju
b) politologi/nje so v enakem položaju
c) politologi/nje so v slabšem položaju

Vpišite

Vpišite

30. Ali ste do sedaj že bili predlagani za kakšno vodilno mesto?

- a) da
b) ne

Vpišite črko ustreznega odgovora:

Odgovore za prvo zaposlitev vpisujte v prvi stolpec za odgovore, za trenutno zaposlitev pa v drugi stolpec za odgovore.

Prva zaposlitev

Trenutna zaposlitev

31. Ali zasedate oz. ste kdaj zasedali vodstveno delovno mesto?

- a) da
b) ne

Vpišite

Vpišite

32. Ali je oz. je bilo v vašem delovnem okolju samoumevno, da vodstvene položaje zasedajo moški?

- a) da
b) ne

Vpišite

Vpišite

Zakaj?

Zakaj:

Zakaj:

33. Ocenite delež žensk, ki v vaši delovni organizaciji zasedajo oz. so zasedale vodstvene položaje:

delež

delež

34. Ali pri delu doživljate oz. ste doživljali kakšne posebnosti zaradi svojega spola?

- a) da
b) ne

Vpišite

Vpišite

Če da, kakšne?

Kakšne:

Kakšne:

35. Ali ste oz. ste bili na delovnem mestu kakorkoli diskriminirani zaradi spola?

- a) da
b) ne

Vpišite

Vpišite

Če da, na kakšen način?

Način:

Način:

36. Ste morali v zaposlitveni pogodbi podpisati, da določeno obdobje ne boste imeli otrok?

- a) da
b) ne

Vpišite

Vpišite

37. Ali ženske v vašem okolju prejemajo oz. so prejemale enako plačilo za enako delovno mesto kot moški?

- a) da
b) ne
c) ne vem

Vpišite

Vpišite

38. Ali v vašem delovnem okolju poznate oz. ste poznali kakšen primer diskriminacije na podlagi spola?

- a) da
b) ne

Vpišite

Vpišite

Če da, kakšne?

Kakšne:

Kakšne:

39. Menite, da so oz. so bile v vašem delovnem okolju možnosti napredovanja za ženske enake kot pri moških?

- a) da
b) ne

Vpišite

Vpišite

Zakaj?

Zakaj:

Zakaj:

IV. Demografija

40. Spol:

- a) ženski
b) moški

Vpišite črko ustreznega odgovora:

41. Leto rojstva:

19

Odgovore za prvo zaposlitev vpisujte v prvi stolpec za odgovore, za trenutno zaposlitev pa v drugi stolpec za odgovore.

	Prva zaposlitev	Trenutna zaposlitev
42. Statistična regija službovanja		
a) Goriška		
b) Obalno – kraška		
c) Notranjsko – kraška		
d) Gorenjska		
e) Osrednjeslovenska		
f) Jugovzhodna Slovenija	Vpišite	Vpišite
g) Zasavska		
h) Spodnjeposavska		
i) Savinjska		
j) Koroška		
k) Podravska		
l) Pomurska		

Hvala za sodelovanje!

Vir: Raziskave med diplomanti politologije, smer APJU (2007). Center za politološke raziskave, Ljubljana.

PRILOGA N: Oznaka Ž/M prinesla spremembe glede na spol (%)

Povezanost spremenljivke oznaka Ž/M prinesla spremembe (odgovor DA) s spolom

			14.1 DA						
			odprava disk. v začetni fazi	več možnosti za ženske	prilag. pisanja razpisov	spodbuda prijav na netipična mesta	drugo	ne vem	Total
Spol	ženski	% within Spol	27,8%	11,1%	5,6%	16,7%	33,3%	5,6%	100,0%
		% within 14.1 DA	50,0%	66,7%	100,0%	100,0%	85,7%	100,0%	72,0%
		% of Total	20,0%	8,0%	4,0%	12,0%	24,0%	4,0%	72,0%
	moški	% within Spol	71,4%	14,3%			14,3%		100,0%
		% within 14.1 DA	50,0%	33,3%			14,3%		28,0%
		% of Total	20,0%	4,0%			4,0%		28,0%
Total		% within Spol	40,0%	12,0%	4,0%	12,0%	28,0%	4,0%	100,0%
		% within 14.1 DA	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	40,0%	12,0%	4,0%	12,0%	28,0%	4,0%	100,0%

Vir: Raziskava med diplomanti politologije, smer APJU (2007). Center za politološke raziskave, Ljubljana.

PRILOGA O: Oznaka Ž/M ni prinesla spremembe glede na spol (%)

Povezanost spremenljivke oznaka Ž/M prinesla spremembe (odgovor NE) s spolom

			oznaka nima vpliva	formalnost brez vpliva na odločitev	formalnost neprenešena v prakso	14.2 NE ni sprem., moški v prednosti	sopl ne vpliva na zaposl.	v JU diskrim. ni	drugo	ne želi utemeljiti	Total
Spol	ženski	% within Spol	17,4%	13,0%	19,6%	26,1%	8,7%	4,3%	10,9%		100,0%
		% within 14.2 NE	72,7%	54,5%	75,0%	92,3%	57,1%	66,7%	62,5%		69,7%
	moški	% of Total	12,1%	9,1%	13,6%	18,2%	6,1%	3,0%	7,6%		69,7%
		% within Spol	15,0%	25,0%	15,0%	5,0%	15,0%	5,0%	15,0%	5,0%	100,0%
Total		% within 14.2 NE	27,3%	45,5%	25,0%	7,7%	42,9%	33,3%	37,5%	100,0%	30,3%
		% of Total	4,5%	7,6%	4,5%	1,5%	4,5%	1,5%	4,5%	1,5%	30,3%
	Total	% within Spol	16,7%	16,7%	18,2%	19,7%	10,6%	4,5%	12,1%	1,5%	100,0%
		% within 14.2 NE	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	16,7%	16,7%	18,2%	19,7%	10,6%	4,5%	12,1%	1,5%	100,0%

Vir: Raziskava med diplomanti politologije, smer APJU (2007). Center za politološke raziskave, Ljubljana.

PRILOGA P: Oznaka Ž/M omogočila enake možnosti pri zaposlitvi glede na spol (%)

Povezanost spremenljivke oznaka Ž/M omogočila enake možnosti (odgovor NE) s spolom

			oznaka nima vpliva	ženske odrinjene (materinstvo)	oznaka le formalnost	15.1 NE oznaka brez veljave za delodaj.	spol ni pomemben	diskriminacije ni	drugo	Total
Spol	ženski	% within Spol	24,1%	20,7%	17,2%	17,2%	6,9%	6,9%	6,9%	100,0%
		% within 15.1 NE	63,6%	100,0%	100,0%	55,6%	100,0%	100,0%	66,7%	76,3%
	moški	% of Total	18,4%	15,8%	13,2%	13,2%	5,3%	5,3%	5,3%	76,3%
		% within Spol	44,4%			44,4%			11,1%	100,0%
Total		% within 15.1 NE	36,4%			44,4%			33,3%	23,7%
		% of Total	10,5%			10,5%			2,6%	23,7%
		% within Spol	28,9%	15,8%	13,2%	23,7%	5,3%	5,3%	7,9%	100,0%
		% within 15.1 NE	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	28,9%	15,8%	13,2%	23,7%	5,3%	5,3%	7,9%	100,0%

Vir: Raziskava med diplomanti politologije, smer APJU (2007). Center za politološke raziskave, Ljubljana.

PRILOGA R: Enaka obravnava politologov in politologinj pri zaposlovanju (%)

Povezanost spremenljivke politologi/nje obravnavani enako (odgovor DA) s spolom

			18.1 DA									
			enako pri vseh profilih in poklicih	spol ni pomemben	v JU ni diskriminacije, le v ZS	ženske premalo ambiciozne	diskriminacije med spoloma ni	ne more odgovoriti	politologi/nje zapostavljeni	takšen je trend	ne vem	Total
Spol	ženski	% within Spol	2,8%	36,1%		2,8%	25,0%	5,6%	19,4%	2,8%	5,6%	100,0%
		% within 18.1 DA	50,0%	61,9%		50,0%	69,2%	100,0%	50,0%	50,0%	100,0%	60,0%
		% of Total	1,7%	21,7%		1,7%	15,0%	3,3%	11,7%	1,7%	3,3%	60,0%
	moški	% within Spol	4,2%	33,3%	8,3%	4,2%	16,7%		29,2%	4,2%		100,0%
		% within 18.1 DA	50,0%	38,1%	100,0%	50,0%	30,8%		50,0%	50,0%		40,0%
		% of Total	1,7%	13,3%	3,3%	1,7%	6,7%		11,7%	1,7%		40,0%
Total		% within Spol	3,3%	35,0%	3,3%	3,3%	21,7%	3,3%	23,3%	3,3%	3,3%	100,0%
		% within 18.1 DA	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	3,3%	35,0%	3,3%	3,3%	21,7%	3,3%	23,3%	3,3%	3,3%	100,0%

Vir: Raziskava med diplomanti politologije, smer APJU (2007). Center za politološke raziskave, Ljubljana.

PRILOGA S: Enaka obravnava politologov in politologinj pri zaposlovanju (%)Povezanost spremenljivke *politologi/nje obravnavani enako (odgovor NE)* s spolom

			18.2 NE									
			enako z vsemi profili in poklici	ženske v slabšem položaju	3	polit. v slabšem položaju	odvisno od zaposlitve	delod. zavestno iščejo dol. spol	ne more odgovoriti	pomembne zveze in poznanstva	ne vem	Total
Spol	ženski	% within Spol		64,0%	4,0%	12,0%	4,0%	4,0%	4,0%	4,0%	4,0%	100,0%
		% within 18.2 NE		100,0%	100,0%	75,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	92,6%
		% of Total		59,3%	3,7%	11,1%	3,7%	3,7%	3,7%	3,7%	3,7%	92,6%
	moški	% within Spol	50,0%			50,0%						100,0%
		% within 18.2 NE	100,0%			25,0%						7,4%
		% of Total	3,7%			3,7%						7,4%
Total		% within Spol	3,7%	59,3%	3,7%	14,8%	3,7%	3,7%	3,7%	3,7%	3,7%	100,0%
		% within 18.2 NE	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	3,7%	59,3%	3,7%	14,8%	3,7%	3,7%	3,7%	3,7%	3,7%	100,0%

Vir: Raziskava med diplomanti politologije, smer APJU (2007). Center za politološke raziskave, Ljubljana.

PRILOGA Š: Diskriminatorno vprašanje pri trenutni zaposlitvi

Odgovor	Frekvence	Odstotek	Veljaven Odstotek	Kumulativni Odstotek
Veljaven nosečnost	1	,6	25,0	25,0
družina	2	1,2	50,0	75,0
kraj bivanja	1	,6	25,0	100,0
Skupaj	4	2,4	100,0	
Manjkajoč System	160	97,6		
Skupaj	164	100,0		

Vir: Raziskava med diplomanti politologije, smer APJU (2007). Center za politološke raziskave, Ljubljana.

PRILOGA T: Razlogi za pretežno moški vodstveni kader v delovnem okolju trenutne zaposlitve

Odgovor	Frekvence	Odstotek	Veljaven Odstotek	Kumulativni Odstotek
Veljaven samoumevno, trad.	2	1,2	33,3	33,3
moški kolektiv	3	1,8	50,0	83,3
samozaposlen	1	,6	16,7	100,0
Skupaj	6	3,7	100,0	
Manjkajoč 99	31	18,9		
System	127	77,4		
Skupaj	158	96,3		
Skupaj	164	100,0		

Vir: Raziskava med diplomanti politologije, smer APJU (2007). Center za politološke raziskave, Ljubljana.

PRILOGA U: Razlogi za »nemoški« vodstveni kader v delovnem okolju trenutne zaposlitve

Odgovor	Frekvence	Odstotek	Veljaven Odstotek	Kumulativni Odstotek
Veljaven žen. vods. kader	7	4,3	17,9	17,9
ženski kolektiv	3	1,8	7,7	25,6
spol ni pomemben	13	7,9	33,3	59,0
oba spola zasedata	15	9,1	38,5	97,4
specifika stroke, panoge	1	,6	2,6	100,0
Skupaj	39	23,8	100,0	
Manjkajoč 99	72	43,9		
System	53	32,3		
Skupaj	125	76,2		
Skupaj	164	100,0		

Vir: Raziskava med diplomanti politologije, smer APJU (2007). Center za politološke raziskave, Ljubljana.

PRILOGA V: Razlogi za pozitivne posebnosti zaradi spola v delovnem okolju trenutne zaposlitve

Odgovor	Frekvence	Odstotek	Veljaven Odstotek	Kumulativni Odstotek	
Veljaven	kavalirstvo, spoštovanje	6	3,7	46,2	46,2
	naklonjenost glede videza	2	1,2	15,4	61,5
	priljubl. pri nadrejenih	1	,6	7,7	69,2
	privilegij del. časa, org. dela	2	1,2	15,4	84,6
	lažja komun., dostop do inf.	2	1,2	15,4	100,0
	Skupaj	13	7,9	100,0	
Manjkajoč	99	2	1,2		
	System	149	90,9		
	Skupaj	151	92,1		
Skupaj		164	100,0		

Vir: Raziskava med diplomanti politologije, smer APJU (2007). Center za politološke raziskave, Ljubljana.

PRILOGA Z: Način diskriminacije zaradi spola v delovnem okolju trenutne zaposlitve

Odgovor	Frekvence	Odstotek	Veljaven Odstotek	Kumulativni Odstotek	
Veljaven	manjvrednost, neposluš. žensk	2	1,2	25,0	25,0
	manj možnosti zaradi materinstva	5	3,0	62,5	87,5
	stereotipi o ženskem delu	1	,6	12,5	100,0
	Skupaj	8	4,9	100,0	
Manjkajoč	99	1	,6		
	System	155	94,5		
	Skupaj	156	95,1		
Skupaj		164	100,0		

Vir: Raziskava med diplomanti politologije, smer APJU (2007). Center za politološke raziskave, Ljubljana.

PRILOGA Ž: Način diskriminacije na podlagi spola v delovnem okolju trenutne zaposlitve

Odgovor	Frekvence	Odstotek	Veljaven Odstotek	Kumulativni Odstotek
Veljaven nedoseg. vods. polož. žensk	1	,6	7,1	7,1
nespoštljiv odnos	1	,6	7,1	14,3
slabše plačilo, delovno mesto	1	,6	7,1	21,4
predsodki o "ženskih" delih	3	1,8	21,4	42,9
načrtno zaposl. moških	4	2,4	28,6	71,4
pritiski na ženske	4	2,4	28,6	100,0
Skupaj	14	8,5	100,0	
Manjkajoč 99	1	,6		
System	149	90,9		
Skupaj	150	91,5		
Skupaj	164	100,0		

Vir: Raziskava med diplomanti politologije, smer APJU (2007). Center za politološke raziskave, Ljubljana.

PRILOGA ŽA: Razlogi za enake možnosti napredovanja v delovnem okolju trenutne zaposlitve

Odgovor	Frekvence	Odstotek	Veljaven Odstotek	Kumulativni Odstotek
Veljaven spol ni pomemben	6	3,7	31,6	31,6
napredovanje z zakonom	10	6,1	52,6	84,2
ne morem odgovoriti	1	,6	5,3	89,5
pretežno ženski kolektiv	2	1,2	10,5	100,0
Skupaj	19	11,6	100,0	
Manjkajoč System	145	88,4		
Skupaj	164	100,0		

Vir: Raziskava med diplomanti politologije, smer APJU (2007). Center za politološke raziskave, Ljubljana.