

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Tina Ravnik

Diskriminacija na področju zasedanja vodilnih delovnih mest pri zaposlovanju žensk

Diplomsko delo

Ljubljana, 2010

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Tina Ravnik

Mentor: doc. dr. Miroljub Ignjatović

Diskriminacija na področju zasedanja vodilnih delovnih mest pri zaposlovanju žensk

Diplomsko delo

Ljubljana, 2010

DISKRIMINACIJA NA PODROČJU ZASEDANJA VODILNIH DELOVNIH MEST PRI ZAPOSLOVANJU ŽENSK

Borba za žensko emancipacijo je v zadnjih nekaj desetletjih pripeljala do mnogih sprememb in izboljšav v življenju ženske, vendar do povsem enakovrednega položaja žensk in moških na vseh področjih zagotovo ne. Eno izmed področij, kjer smo ženske še vedno v podrejenem položaju, je zasedanje vodilnih delovnih mest. Statistika kaže, da le dobra tretjina žensk zaseda take položaje. V tej diplomski nalogi se najprej sprašujem, ali je za to kriva naša pravna podlaga. Slovenija, kot članica Evropske unije, mora v svojo nacionalno zakonodajo uveljaviti tudi vse obvezne pravne akte, ki jih sprejme unija. Vendar, ali je naša pravna podlaga dovolj dobra, da prepreči diskriminacijo na obravnavanem področju. Če je odgovor pritrdilen, ali je preprečitev diskriminacije le formalna ali tudi neformalna. Za majhen delež žensk na vodilnih položajih so med drugim krive številne ovire, s katerimi se ženske v organizaciji srečujemo. Steklena arhitektura, stereotipi, mentorstvo in pripadnost manjšinski skupini hitro pripeljejo do nepravilnega in neenakopravnega obravnavanja kandidatke za napredovanje. Povprečna slovenska ženska, ki je dodatno obremenjena s skrbjo za gospodinjstvom in družino, je bolj izobražena od povprečnega slovenskega moškega. Zakaj torej taka razlika med uspešnostjo v izobraževanju in uspešnostjo na delovnem področju?

Ključne besede: pravna podlaga, steklena arhitektura, stereotipi, mentorstvo, mreže poznanstev.

DISCRIMINATION AGAINST WOMEN IN OCCUPYING TOP POSITIONS

Fight for women's emancipation has in the last few decades lead to many changes and improvements in woman's life, but surely not to complete equality on all fields. One of the fields, where women are still in subordinate position, is occupying top positions. Statistics show, that only a good third of such positions are occupied by women and in my thesis I am wondering, how much has our legal basis has to do with it. As a member of European union, Slovenia has to include all binding acts in our legislation, but is our legal basis good enough to prevent discrimination? If so, is this prevention only formal? For small amount of women on top positions we have also to blame many obstacles which women meet in organisation, like glass architecture, stereotypes, supervision and being part of minority group. This things can quickly lead to unfair and unequal treatment of women. Average slovenian woman is additionally burdened with house and family care and is better educated than average slovenian man. So how come there is such difference between prosperity in education and prosperity on work field?

Key words: legal basis, glass architecture, stereotypes, supervision, social networks

KAZALO

1 UVOD	5
2 POLOŽAJ IN IZOBRAŽEVANJE ŽENSK SKOZI ČAS	6
2.1 Srednji vek.....	6
2.2 Gospodarski razmah in kapitalizem	7
2.3 Slovenske ženske med svetovnimi vojnama	8
2.4 Čas po drugi svetovni vojni.....	9
3 TEMELJNI POJMI	10
3.1 Diskriminacija	10
3.2 Diskriminacija zaradi spola.....	10
3.3 Pozitivna diskriminacija	11
3.4 Enakost spolov in enako obravnavanje spolov	11
3.5 Enake možnosti spolov.....	12
3.6 Segregacija delovnih mest.....	12
4 ENAKO OBRAVNAVANJE SPOLOV NA PODROČJU DELA – PRAVNA PODLAGA	12
4.1 Konvencija o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk.....	13
4.2 Pogodba o Evropski uniji in Pogodba o delovanju Evropske unije	14
4.3 Direktiva 76/207/EEC, Zakon o delovnih razmerjih in Evropska socialna listina	14
4.4 Zakon o enakih možnostih žensk in moških	16
4.5 Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških, 2005–2013	17
5 DEJAVNIKI, KI VPLIVAJO NA ZAPOSLOVANJE ŽENSK NA VODILNIH POLOŽAJIH	21
5.1 Steklena arhitektura.....	22
5.2 Stereotipi	23
5.3 Mentorstvo	25
5.4 Pomanjkanje vzornic	26
5.5 Pripadnost manjšinski skupini.....	26
5.6 Odnosi s sodelavci in mreže poznanstev	27
5.7 Spolno nadlegovanje	28
5.8 Pomanjkanje institucij otroškega varstva	28
5.9 Emocionalna nestabilnost in pomanjkanje samozavesti	29
5.10 Manjša geografska mobilnost.....	29
5.11 Več odsotnosti z dela.....	29
5.12 Nizke aspiracije, nerazumevanje poslovnega sveta in pomanjkanje izkušenj v timskih športih.....	30
6 STANJE V SLOVENIJI.....	30
6.1 Četrto periodično poročilo Republike Slovenije o uresničevanju določil Konvencije o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk	30
6.2 Statistični podatki	31
6.3 Poročilo o izvajanju Resolucije o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških za leti 2008 in 2009	34
7 ANALIZA ANKETE	35
8 ZAKLJUČEK.....	40
9 LITERATURA.....	43
10 PRILOGE.....	47

1 UVOD

Skozi celotno zgodovino ženske spadamo v družbeno skupino, ki je bila diskriminirana na različnih področjih tako družbenega kot zasebnega življenja. In čeprav se je stanje v zadnjih petdesetih letih močno izboljšalo, ne moremo reči, da je dobro. Diskriminacija še vedno obstaja in na srečo se o tem vse več govori in proti njej se bori vse več posameznikov, skupin, institucij. Vendar, ali je to dovolj.

Eno izmed področij, kjer smo ženske bile in še vedno smo diskriminirane, je področje trga delovne sile, zaposlovanja in v okviru tega, zasedanja zahtevnejših in bolj odgovornih delovnih mest oziroma napredovanja na delovnem mestu. Dejstvo je, da imamo ženske nižjo plačo kot moški, a to ni le zaradi neenakega plačila za enako delo, temveč tudi zaradi neenakih možnosti pri izbiri poklica oziroma delovnega mesta. Delodajalci pri izbiri kandidata za napredovanje pri ženskah takoj pomislijo na potencialno materinstvo, pogostejše bolniške odsotnosti zaradi skrbi za družino ter manjšo pripravljenost za delo izven rednega delovnega časa, ki se zopet veže na skrb za družino. Kljub temu, da delodajalce vežejo določeni zakonski predpisi, ki diskriminacijo na podlagi spola prepovedujejo, zgoraj naštetih razlogi skupaj z zastarelo miselnostjo in ovirami, kot so pomanjkanje ženskih zgledov, neformalnih mrež in mentorstva, lahko hitro pripeljejo do diskriminacije. Morda se nekemu ob pogledu na vso pravno podlago, ki zajema področje zaposlovanja, formalna diskriminacija zdi nemogoča, a za formalno ureditvijo se lahko skriva drugačno stanje. Neformalna diskriminacija ni nič manj diskriminatorska kot formalna.

Skozi diplomsko nalogo bom najprej poskušala odgovoriti na vprašanje, ali je v Sloveniji dovolj dobro poskrbljeno za pravno podlago, ki preprečuje diskriminacijo na podlagi spola na področju zaposlovanja. Zanimalo me bo tudi, kateri dejavniki še vplivajo na zaposlovanje žensk na vodilnih delovnih mestih in kakšno je stanje v Sloveniji. Z anketo bom predstavila še mnenje anketirancev o problemu diskriminacije na podlagi spola in majhnem deležu ženskih vodij.

Diplomsko nalogo bom začela s pregledom položaja žensk skozi zgodovino, saj moramo za razumevanje današnjega stanja poznati njegov razvoj. Nadaljevala bom z razlago nekaterih temeljnih pojmov, ki so pomembni za razumevanje obravnavanega področja. Temu bo sledila

predstavitev pravne podlage, ki naj bi preprečevala diskriminacijo na podlagi spola na trgu delovne sile, pregled dejavnikov, ki vplivajo na zaposlovanje žensk na vodilnih delovnih mestih ter opis stanja v Sloveniji z nekaterimi statističnimi podatki. Pred zaključkom bom opravila in predstavila še analizo ankete, katere merski instrument je bil strukturiran vprašalnik, nato bom diplomsko nalogo zaključila z odgovori na zgoraj zastavljena vprašanja.

2 POLOŽAJ IN IZOBRAŽEVANJE ŽENSK SKOZI ČAS

Ni je stvari, ki se skozi čas ne bi spreminjala. Položaj ženske danes se zagotovo razlikuje od položaja, ki ga je imela pred petdesetimi ali stotimi leti. Življenje naše babice je bilo zelo drugačno od našega življenja in življenje njene babice od njenega. Pomemben dejavnik v oblikovanju tega življenja in posledično položaja, ki ga je imela ženska v družini in družbi na splošno, je imela zagotovo prav družba sama, saj smo ljudje njeni produkti. Družba določa, kaj je sprejemljivo in kaj ne, in velika večina ljudi v strahu, da jih bo v nasprotnem primeru družba izločila ter izobčila, upošteva ta pravila, ki sicer niso napisana, a zato nič manj jasna in znana. Pravila se spreminjajo sproti in v skladu s spreminjanjem družbe, zato moramo tudi pri položaju ženske skozi čas vzporedno opazovati takratno družbo in njena pravila. Da bi razumeli sedanost, moramo najprej poznati preteklost.

Ženske v Sloveniji so predstavljale pomemben del delovne sile že vse od nastanka sodobnega trga dela, a so se v nasprotju z zaposlenimi moškimi srečevale z mnogimi težavami kot na primer manjše vrednotenje njihovega dela ter usklajevanje dela z družinskim življenjem (Žnidaršič Žagar 2007, 37).

2.1 Srednji vek

V tem času so bile ženske kategorizirane v tri skupine. Najvišja na lestvici je bila skupina vojvodin in meščank, ki so imele premožno, a dokaj prazno življenje. Prve so bile navadno ljubice drugih poročenih graščakov in vitezov, druge so bile bolj kot ne le za okras. Skupina najbolj izobraženih žensk je bila takrat zagotovo skupina žensk, ki so svoje življenje preživele v samostanu. Na Slovenskem so bile to dominikanke, ki so se poleg poznavanja biblije in drugih cerkvenih nauk ukvarjale še z izobraževanjem, petjem in igranjem glasbil,

vezenjem, izdelavo sveč, prepisovanjem rokopisov, zdravstveno oskrbo, bile so dobre poznavalke zelišč, predane so bile tudi dobroti (Jukič 2000, 39–40). Zadnja in največja skupina predstavnic nežnejšega spola v srednjem veku, je bila skupina najmanj izobraženih in najbolj trpečnih žensk, podložnic, kmetic, dekel oziroma služkinj. Le-te so bile hkrati služkinje tako svojemu možu kot fevdalnemu gospodu. Poročale so se s fantom, ki jim ga je izbral ali oče ali graščak, le-ta je mnogokrat izkoristil takratno pravico do prve noči. To je pomenilo, da je prvo noč po poroki spal s tlačanovo zakonsko ženo. Delo oziroma garanje podložnic je vsebovalo najtežja dela na polju in v gozdu, v gradu so bile zaposlene z vezenjem, prejo, šivanjem in tkanjem. Poskrbeti so morale za svojo družino ter za graščaka, navadno so za plačilo dobile le hrano. Mnoge ženske, ki so se kasneje selile v mesta, so svoje zatočišče našle v javnih hišah, kjer so delale kot prostitutke. Pozni srednji vek, je bil za ženske najbolj črna obdobje tistega časa, saj je bilo na tisoče žensk, zaradi obtožb čarovništva, sežganih na grmadi (Vode 1998, 110–111).

2.2 Gospodarski razmah in kapitalizem

Z odkritjem novih ozemelj se je začel gospodarski razmah. Močno sta se okrepili trgovina in svobodna obrt, fevdalizem s suženjstvom je zgubljal na svoji moči. Iz rokodelstva se je rodila manufaktura, konec osemnajstega stoletja iz manufakture industrija. Industrializacija je razdvojila delo od doma, saj je le-ta skupaj z družino in gospodinjstvom postal sfera zasebnosti, svet dela je nasprotno postal sfera javnega (Cigale 1992, 39).

Trg plačanega dela so oblikovali ekonomisti devetnajstega stoletja, in sicer kot prostor za moške, aktualne in potencialne skrbnike in družinske očete, tako da so bila ženska dela samoumevno ocenjena kot manj produktivna in profesionalna (Žnidaršič Žagar 2007, 19).

Ženske, ki so bile prej tlačanke, so postale iskana delovna sila, le-ta je postala blago, s katerim se je trgovalo in ker je bilo njihovo delo cenejše, so jih podjetniki skupaj z otroki radi zaposlovali. Delovni čas je bil tudi do 16 ur na dan, pogoji dela popolnoma neprimerni. Vzgojni vpliv ženske se je zmanjšal, saj so se v devetnajstem stoletju šole iz samostanov spremenile še v javne zavode, uvedena je bila tudi šolska obveznost. Poročena žena, ki je bila zaradi skrbi za družino pripravljena prenesti marsikaj, je bila pri delodajalcih še posebno priljubljena. Njeno ranljivost so izkoriščali do najvišje možne mere. Vendar tudi po

uveljavitvi določene zaščite za delovne žene, ni bilo nič bolje, prej nasprotno. Ko so delavska gibanja dosegla pravico do enakega plačila tako moških kot žensk, so ženske začele izgubljati službe, saj je podjetnik takrat raje začel najemati moške delavce. Pravice za ženske so se obrnile ravno proti njim samim (Vode 1998, 114–120).

Medtem ko so delavske žene garale za preživetje, je bilo za meščanke sprva dobro poskrbljeno. Udobja jim ni manjkalo, še vedno so bile bolj kot ne za okras svojim možem. Nespametno kapitalistično gospodarjenje je spremenilo tudi to. Revščina je dosegla meščanski sloj in ženske, ki jim je bilo delo prej v sramoto, so morale svoje mišljenje spremeniti. Zavzemale so se za boljše in bolj cenjeno delo, kot je delo v tovarni. Iz tega razloga so se moški srednjega sloja počutili ogrožene. Ženska borba za boljše službe se je začela in sčasoma ter seveda ob zelo velikem trudu so do zelenih poklicnih izobrazb lahko prišle tudi one. Na Slovenskem je začelo naraščati število ženskih književnic, tudi v politični stranki je poleg moških sodelovalo kar nekaj žensk. Meščanke so se začele združevati v razna društva in ustanavljati zavode, delavski razred je bil najbolj prisoten v tobačni tovarni in predilnici. Zelo razširjen je bil poklic učiteljice, saj univerza za naše predhodnice še ni bila dosegljiva, veliko je bilo tudi poštnih uradnic (Vode 1998, 121–128). Z izobraževanjem in pojavljanjem v poklicih, ki niso bili del industrije, je ženska verjetno prvič začutila tako eksistencialno kot duhovno neodvisnost in svobodo.

2.3 Slovenske ženske med svetovnima vojnama

Med prvo in drugo svetovno vojno je bilo že veliko žensk osamosvojenih, bile so prisotne v različnih panogah in na različnih delovnih mestih. Najdemo jih kot gospodinje (voditeljice gospodinjstva doma, v bolnišnicah, zavodih, raznih domovih, sanatorijih, zavetiščih, raznih kuhinjah, nadzornice v živilskih industrijah), obrtnice (na ženskih in moških področjih), trgovke, trgovske pomočnice, privatne in javne nameščenske (pisarniška dela, nikoli vodilna), med socialnimi (babištvo, bolniško strežništvo, negovalke) in vzgojnimi poklici (vodila mesta le na dekliških šolah, na ženskih ne več), kjer so bile zelo uspešne zlasti zaradi svoje zmožnosti empatije in materinskega čuta. Prav tako so bile zastopane v akademskih poklicih kot profesorice ter zdravnice in v umetnosti kot dramske igralko, plesalke, pevke, pisateljice, kiparke in slikarke (Vode 1998, 146–154). Željo po visokem šolstvu so na Slovenskem ženske lahko udeležile od leta 1919 dalje, saj je bila takrat ustanovljena ljubljanska univerza, katero

so sestavljale filozofska, teološka, pravna, tehnična in medicinska fakulteta, čeprav zadnji dve ne v polnem obsegu (Mrgole Jukič 2000, 200).

V času gospodarske krize se je na veliko odpuščalo in ženske so bile prve brez službe, posebej poročene, saj zaradi velike brezposelnosti niso podpirali dveh dohodkov v eni družini. Oglasi za prosta delovna mesta so pogosto vsebovali pogoj, da mora biti prosilec moškega spola. Fašizem in Hitler sta s svojimi lažnimi obljubami o kraljevanju ženske doma ob polni mizi, za katero bo poskrbel mož, na svojo stran pridobila veliko večino nevednih in naivnih žensk, ki so s svojo podporo tako le pripomogle k poslabšanju svojega položaja. Tudi na Slovenskem je bilo enako (Vode 1998). »Kot ženske vrline so veljale predvsem ponižnost, ubogljivost, nevednost; njihova naj bosta dom in družina. »Žena bodi po svojem življenju svetnica, v družini pa kraljica,« je bil nauk, ki ga je zapisal časnik Slovenec 19. novembra 1931.« (Jogan 1986, 19).

2.4 Čas po drugi svetovni vojni

Po drugi svetovni vojni in tja do leta 1976 se je v srednjih šolah izobraževalo desetkrat več žensk kot prej, prav tako je bilo več študentk. Za to je predvsem krivo dejstvo, da je bilo izobraževanje ženskam omogočeno na vseh stopnjah in smereh, čeprav so bile še vedno veliko bolj prisotne v ženskih panogah in poklicih (Jogan 1986, 29–30). Konec 70-ih in v začetku 80-ih let so ženske na Slovenskem dobile pravno izenačitev, a brez pravnih prepovedi njihova neenakopravnost ni bila pozabljena oziroma odpravljena (Jogan 1986, 24). Danes je diskriminacija prepovedana z različnimi zakoni in usmeritve do enakih možnosti so določene s konvencijami, a to je le formalno. Koliko dokumentov je upoštevanih in predvsem v celoti izvajanih v realnosti je že druga zgodba.

3 TEMELJNI POJMI

3.1 Diskriminacija

V svojem izvornem pomenu je diskriminacija povsem nevtralen pojem, ki označuje razlikovanje med več subjekti ali objekti in sama po sebi še ne pomeni nekaj slabega. Skozi zgodovino smo ji ljudje s svojim vrednotenjem dali negativen predznak. Danes jo uporabljamo skoraj izključno kot oznako za nepravilno in neutemeljeno razlikovanje med ljudmi, ki med njimi povzroči neupravičeno ter nezaželeno neenakost (Cerar 2005, 22–23).

Kaj ljudje označimo kot diskriminatorno v negativnem vrednostnem pomenu, je odvisno tudi od družbe, kateri pripadamo. Kar je za nas nedopustno, je za neko drugo okolje in ljudi, ki tam prebivajo ter so vzgojeni v drugačnih razmerah, z drugačnim vrednostnim sistemom, morda povsem normalno (Zver 2009, 24).

Diskriminacijo delimo na neposredno in posredno oziroma prikrito. O neposredni diskriminaciji govorimo takrat, ko je oseba zaradi neke osebne okoliščine v enakih ali podobnih situacijah obravnavana manj ugodno kot neka druga oseba. Posredna diskriminacija obstaja takrat, ko je oseba zaradi določene osebne okoliščine zaradi navidezno nevtralnega merila, predpisa ali ravnanja v enakih ali podobnih situacijah v manj ugodnem položaju kot druge osebe. Izjema so merila, predpisi in ravnanja, ki so objektivno upravičeni z nekim zakonitim ciljem ter kadar so sredstva za doseganje tega cilja ustrezna ter potrebna (Krašovec 2008, 27).

3.2 Diskriminacija zaradi spola

O diskriminaciji spola govorimo takrat, ko je en spol obravnavan bolj ugodno od nasprotnega spola. Tudi diskriminacijo zaradi spola delimo na neposredno in posredno (Jeram 2003, 8).

3.3 Pozitivna diskriminacija

Pozitivna diskriminacije se je ustalila kot

protidiskriminacijski instrument, s katerim se na nekaterih področjih pravnega urejanja – zato, da bi preprečili manj ugoden položaj, odpravili oziroma preprečili (posledice) posredne diskriminacije, uveljavili bolj uravnoteženo zastopnost ipd. – za določeno obdobje uveljavili različno (prednostno oziroma ugodnejše) obravnavanje določenih kategorij oseb pri uresničevanju pravic, ki so praviloma vsem pravnim naslovljencem zagotovljene v enakem obsegu in pod enakimi pogoji [...] Kot takšna je t.i. pozitivna diskriminacija namenjena uresničevanju ideala dejanske (stvarne, vsebinske) enakopravnosti, tj. preprečevanju manj ugodnega dejanskega položaja nekaterih kategorij oseb in spodbujanju oziroma ustvarjanju enakih možnosti vseh oseb pri uresničevanju formalno priznanih enakih pravic (Flander v Vuksanović 2010).

Po Vuksanovičevem mnenju jo tako evropska kot slovenska zakonodaja razmeroma naklonjeno obravnavata, vendar obstajajo tudi pomisleki, predvsem proti pozitivni diskriminaciji na podlagi spola, a o tem več malo kasneje.

3.4 Enakost spolov in enako obravnavanje spolov

Enakost spolov je stanje, za katerega si prizadeva politika enakih možnosti spolov in ni nasprotje različnosti, temveč neenakosti spolov. Je glavni in končni cilj te politike, ki je dosežen, ko imajo ženske in moški enak položaj v družbi in enake možnosti za udejstvovanje na vseh področjih javnega in zasebnega življenja, ne le na papirju, temveč tudi v realnosti. Ob enakosti spolov imata oba spola enake možnosti za uživanje človekovih pravic ter razvoj osebnih potencialov, s katerimi lahko prispevata k družbenemu razvoju, oboji uživajo tudi enako korist od rezultatov, ki jih prinese razvoj (Jeram 2003, 7).

Zakon o enakih možnostih žensk in moških enako obravnavanje spolov razdeli na tri točke. Najprej ga opredeli kot odsotnost neposredne in posredne oblike diskriminacije zaradi spola, nato v ostalih dveh točkah opredeli najprej neposredno, nato še posredno diskriminacijo zaradi spola. Pri posredni diskriminaciji so izvzeti primeri, ko so določbe, ravnanja in merila

upravičeni z objektivnimi dejstvi, ki niso povezani s spolom (Zakon o enakih možnostih žensk in moških, 5. čl.). Ti diskriminaciji sta sicer opredeljeni enako, kot sta zgoraj opredeljeni neposredna in posredna diskriminacija, le da je tu tista določena osebna okoliščina kandidata, njegov spol.

3.5 Enake možnosti spolov

V okviru tega pojma morajo biti odstranjene vse na spolu temelječe ovire, ki preprečujejo ekonomsko, politično ali družbeno sodelovanje enemu ali drugemu spolu. Vendar je tu potrebno poudariti tudi posebne primere, ko moramo zaradi različnih življenjskih pogojev ali kompenzacij za diskriminacijo v preteklosti, za enak rezultat ženske obravnavati drugače kakor moške. Tukaj govorimo o pozitivni diskriminaciji oziroma o navadno začasni pozitivnih ukrepih, ki so namenjeni odpravljanju prikritih oblik diskriminacije (Jeram 2003, 7).

3.6 Segregacija delovnih mest

Tu gre za koncentracijo žensk in moških v različnih vrstah poklicev in na različnih ravneh poklicev. Segregacijo delimo na horizontalno in vertikalno. Horizontalna segregacija pomeni koncentracijo določenega spola v določenih poklicih, pri čemer so ženske omejene na ožji sklop poklicev, vertikalna segregacija pomeni koncentracijo ženskega spola na nižjih položajih (Sto besed za enakost).

4 ENAKO OBRAVNAVANJE SPOLOV NA PODROČJU DELA – PРАВNA PODLAGA

Za zmanjšanje diskriminacije žensk pri zasedanju vodilnih položajev, ženska volja, trud in prizadevanja niso dovolj. Potrebna je določena dokumentacija, kjer bo zapisano črno na belem, kaj je dovoljeno in kaj ne. Potrebni so zakoni, razne direktive, konvencije, priporočila in smernice, ki bodo jasno in brez vsakršnega dvoma zahtevali enako obravnavo moških in

žensk, enake možnosti za oba spola ter seveda pokazali tudi najboljšo pot do uresničitve le-tega.

Vodetova (1998, 144) navaja, da so imele ženske delavke že v štiridesetih letih prejšnjega stoletja v Zakonu o zaščiti delavcev svoj prostor s posebnimi določili, ki je bil sicer pravičen, vendar zaradi neizvajanja ženskam ni bil v takšno pomoč, kot bi jim moral biti. O enakih možnostih za doseg poklica ali delovnega mesta v tistem zakonu po pričakovanjih ni niti besede.

Danes se pri nas z izboljšanjem položaja žensk na trgu delovne sile, in posledično z zmanjšanjem diskriminacije pri napredovanju oziroma zasedanju vodilnih položajev, ukvarjajo različne vladne in nevladne organizacije, izobraževalne ter raziskovalne institucije, med drugim Urad za enake možnosti, Komisija za enake možnosti v državnem zboru, Urad Republike Slovenije za žensko politiko, Urad varuha človekovih pravic in Sekcija menedžerk pri Združenju Manager (Marn in Dedič 2006, 5). Kateri dokumenti obravnavajo ta problem, predvsem področje zaposlovanja in posledično zasedanja nekega delovnega mesta, in ki so danes pomembni za naše ženske, v nadaljevanju.

4.1 Konvencija o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk

Področje dela oziroma področje izobraževanja in zaposlovanja je obravnavano v 10. in 11. čl. Konvencije. 10. čl. pogodbenicam nalaga, naj sprejmejo vse primerne ukrepe za odpravo diskriminacije žensk, saj morajo ženskam zagotoviti enake pravice do izobraževanja kot moškim. Med drugim določa, da morajo biti zagotovljeni enaki pogoji glede poklicnega usmerjanja, dostopa do izobraževalnih programov, pridobitev diplom, do enakih učnih programov, izpitov, učnega osebja z enakimi kvalifikacijami ter učne opreme enake kakovosti in podobno. Sprejetje vseh primernih ukrepov za odpravo diskriminacije žensk na področju zaposlovanja, je določeno z 11. čl. Konvencije. Ženske morajo biti z moškimi izenačene predvsem v naslednjih pravicah:

- pravica do dela kot neodtujljiva pravica vseh ljudi;
- pravica do enakih možnosti za zaposlitev, z vključeno uporabo enakih meril pri izbiri oseb, ki kandidirajo za delovno mesto;

- pravica do svobodne izbire poklica in zaposlitve, pravica do napredovanja, varnosti zaposlitve in vseh ugodnosti ter pogojev, ki izvirajo iz dela;
- pravica do strokovnega usposabljanja in prekvalifikacije;
- pravica do enakega plačila in ugodnosti iz zaposlitve ter pravica do enake obravnave za delo enake vrednosti in enake obravnave pri oceni kakovosti dela ter
- pravica do socialne varnosti, plačanega dopusta in plačane odsotnosti ter pravica do zdravstvenega varstva in varstva pri delu (Konvencija o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk, 10.–11. čl.).

4.2 Pogodba o Evropski uniji in Pogodba o delovanju Evropske unije

Kar se nanaša na Evropsko unijo, se od priključitve Slovenije nanaša tudi na našo državo, zato sta obe omenjeni pogodbi pomembni tudi za nas. V Pogodbi o Evropski uniji v 3. čl. 3. točka drugega odstavka veleva, da Evropska unija spodbuja enakost žensk in moških, kar seveda velja tudi za področje dela, področje zasedanja nekega delovnega mesta in napredovanja. Spolno diskriminacijo prepoveduje tudi Pogodba o delovanju Evropske unije. Na področju enakosti žensk in moških na trgu delovne sile in obravnave pri delu je njena naloga, da podpira in dopolnjuje dejavnosti svojih članic (Vuksanović, 2010).

4.3 Direktiva 76/207/EEC, Zakon o delovnih razmerjih in Evropska socialna listina

Evropska unija svoj pravni red med drugim opredeljuje tudi z direktivami, ki so obvezni pravni akt. To pomeni, da morajo vse države, ki so članice Evropske unije izdane direktive uveljaviti v svojih nacionalnih zakonodajah (Jeram 2003, 8). Slovenija ni nobena izjema, zato je tudi za nas Direktiva 76/207/EEC o uresničevanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega izobraževanja in napredovanja ter delovnih pogojev, izjemnega pomena.

Intencija zgoraj omenjene direktive je uveljavitev načela enakega obravnavanja obeh spolov na področju delovnega razmerja, bolj natančno, na področju dostopanja do zaposlitve, kar vključuje tudi merila izbire dostopa do vseh razpoložljivih delovnih mest na kateremkoli

področju oziroma vrsti dejavnosti. Sem spada tudi področje dostopanja do vseh ravni znotraj poklicne lestvice, poklicnega izobraževanja in usmerjanja, prekvalifikacije ter seveda samega delovnega razmerja, kamor spadajo tudi pogoji, ki urejajo odpuščanje delavca. Ta direktiva uveljavlja predvsem to, da na zgoraj naštetih področjih ne sme biti nikakršne diskriminacije na podlagi spola, ne neposredne ne posredne (Jeram 2003, 10).

Slovenija je načela direktive 76/207/EEC, ki govorijo o dostopu do zaposlitve, poklicnega izobraževanja, napredovanja in delovnih pogojev, uveljavila z Zakonom o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR) (Jeram 2003, 10).

ZDR, ki je bil nazadnje spremenjen leta 2007, v 6. čl. z osmimi točkami določa prepoved diskriminacije in povračilnih ukrepov. Pri tem se je upoštevalo tudi Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja in Zakon o enakih možnostih žensk in moških. Omenjeni člen delodajalcu nalaga, da mora iskalcu zaposlitve pri zaposlovanju ali delavcu oziroma delavki v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi zagotavljati enako obravnavanje ne glede na spol, narodnost, raso ali etnično poreklo, nacionalno in socialno poreklo, barvo kože, zdravstveno stanje, invalidnost, vero ali prepričanje, starost, spolno usmerjenost, družinsko stanje, članstvo v sindikatu, premoženjsko stanje ali drugo osebno okoliščino v skladu s tem zakonom, predpisi o uresničevanju načela enakega obravnavanja in predpisi o enakih možnostih žensk in moških. Naprej določa, da mora biti obema spoloma zagotovljena enaka obravnava glede na zgoraj omenjene osebne okoliščine pri zaposlovanju, napredovanju, usposabljanju, izobraževanju, prekvalifikaciji, plačah ter ostalih prejemkih, ki jih oseba prejme iz delovnega razmerja, pri delovnem času, odsotnostih z dela ter odpovedi pogodbe o zaposlitvi (Krašovec 2008, 26-27).

Poleg 6. čl. je v ZDR-ju za enako obravnavanje glede na spol pomemben tudi 25. čl. zakona, ki nadgrajuje prepoved diskriminacije iz 6. čl. 25. čl. določa, da delodajalec ne sme objaviti prostega dela, ki bi bil le za moške ali le za ženske, z izjemo, da za to delo ravno določen spol predstavlja bistven in odločilen dejavnik ter je zahteva po določenem spolu sorazmerna in upravičena z zakonitim ciljem. Objava ne sme niti namigovati, da daje delodajalec pri zaposlitvi za to delo določenemu spolu prednost. Zgornja izjema je seveda zajeta tudi tu (Krašovec 2008, 99).

Poleg ZDR-ja Slovenijo na tem področju zavezuje tudi Evropska socialna listina – spremenjena, ki v 20. čl. obravnava pravico do enakih možnosti in enakega obravnavanja v zadevah v zvezi z zaposlitvijo in poklicem brez razlikovanja na podlagi spola. Člen določa, da se države pogodbenice zavezujejo, da bodo na področjih:

- možnost za zaposlitev, varstvo pred odpuščanjem in ponovno vključevanje v poklic;
- poklicno usmerjanje, usposabljanje, prekvalifikacija in rehabilitacija;
- pogoji za zaposlitev in delovni pogoji, vključno s plačilom;
- poklicni razvoj, vključno z napredovanjem

priznavale zgoraj omenjeno pravico ter ustrezno ukrepale da bo na naštetih področjih ta pravica zajamčena, njena uporaba pa spodbujana (Evropska socialna listina – spremenjena, 20. čl.).

4.4 Zakon o enakih možnostih žensk in moških

Z dnem 21. 6. 2002, ko je začel veljati Zakon o enakih možnostih žensk in moških, se je Slovenija pridružila državam, ki imajo za uveljavljanje načela enakosti posebne zakone. Zakon je sicer namenjen obema spoloma in skrbi, da se diskriminacija ne izvaja ne nad ženskami ne nad moškimi, a vendar se v 1. čl. posebej omenja izboljšanje položaja žensk. S svojo vsebino določa tako splošne kot posebne oziromačasne ukrepe, ki ustvarjajo enake možnosti (Zakon o enakih možnostih žensk in moških, 1. čl.).

Posebne ukrepe, katerih namen je zagotoviti dejansko enakost oseb v slabšem položaju, v našem primeru v slabšem položaju zaradi spola, zakon deli na pozitivne in spodbujevalne ukrepe. Prvi se uporabijo takrat, ko obstaja očitno nesorazmerje v zastopanosti oseb z neko osebno okoliščino, na primer oseb ženskega spola. V takih primerih ti ukrepi ob enakem izpolnjevanju predpisanih meril in pogojev tem osebam dajejo prednost. Spodbujevalni ukrepi osebam v slabšem položaju dajejo posebne ugodnosti ali zanje uvajajo posebne spodbude. Predvideni so še programski ukrepi, le-ti so načrtovani v obliki aktivnosti, ki pomagajo ozaveščati in v obliki akcijskih načrtov, ki spodbujajo in ustvarjajo enake možnosti za enakost spolov (Vuksanović 2010).

Pozitivni ukrepi po mnenju nekaterih lahko tudi škodijo, predvsem jih njihovi kritiki uporabljajo pri argumentiranju pomislekov proti pozitivni diskriminaciji na podlagi spola. Pri izbiri kandidata za neko delovno mesto dajejo ti ukrepi namreč, ob enakem izpolnjevanju predpisanih kriterijev, prednost manj zastopanemu spolu oziroma tistim osebam, ki jih morajo nujno izbrati za delovno mesto, saj v nasprotnem primeru ne bi dosegli uravnoveženega zastopstva. Tako se lahko zgodi, da so osebe, ki sicer dosegajo zahtevane standarde za neko delovno mesto, tam le zaradi spola oziroma zaradi izpolnjevanja kvote, kljub temu da prognoza pokaže, da dela ne bodo opravljale tako dobro, kot bi ga osebe nasprotnega spola (Vuksanović 2010).

Leta 2004 je bil v Sloveniji uveljavljen še Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja, ki je slovenski pravni red dopolnil z uveljavitvijo sedmih pomembnih direktiv Evropskih skupnosti (Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja).

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

Z Zakonom o enakih možnostih žensk in moških je Slovenija dobila podlago za sprejem Resolucije o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških, katere glavni namen je izboljšanje položaja žensk oziroma zagotavljanje trajnostnega razvoja enakosti spolov. Nacionalni program kot celota določa cilje in ukrepe na posameznih področjih, konkretne aktivnosti, s katerimi bodo ti cilji doseženi, njihov način izvajanja ter časovni okvir pa bodo za vsaki naslednji dve leti opredeljeni v periodičnem načrtu (Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških 2005–2013). Družba je nekaj, kar se nenehno spreminja in skupaj z njo tudi vse, kar je z družbo povezano. Ena izmed takih stvari je tudi položaj žensk na vodilnih delovnih mestih in zato je logično, da se ta položaj v osmih letih, ki jih nacionalni program zajema, lahko večkrat spremeni, posledično se bodo morale spremeniti tudi konkretne naloge za doseg opredeljenih ciljev. Del periodičnega načrta za leti 2008 in 2009, ki obravnava področje dela, bo predstavljen kasneje v nadaljevanju, prav tako poročilo o izvajanju za ti dve leti.

Področje dela je v programu obravnavano v drugi točki ciljev in ukrepov politike enakih možnosti žensk in moških, razdeljeno je na trg dela in zaposlovanja ter usklajevanje

poklicnega in zasebnega življenja. V prvem delu je zapisano, da ženske težje najdejo zaposlitev, čeprav imajo v povprečju višjo izobrazbo kot moški, navadno zasedajo nižja delovna mesta, se manj samozaposlujejo, so slabše plačane ter imajo mnogokrat manjše karierne možnosti kot moški. Zato so za doseg enakih možnosti žensk in moških pri zaposlovanju navedeni naslednji štirje posebni cilji:

- zmanjšanje pojavnosti diskriminacije zaradi spola pri zaposlovanju;
- zmanjšanje razlik v stopnji in brezposelnosti žensk in moških;
- povečanje samozaposlenosti žensk in ženskega podjetništva in
- zmanjšanje vertikalne in horizontalne segregacije ter razlik v plačah žensk in moških (Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških 2005–2013).

Za zasedanje boljših delovnih mest in napredovanje se mi zdita pomembna predvsem prvi in zadnji cilj, zato se bom osredotočila le na ukrepe, zapisane za doseg teh dveh ciljev. Pri zmanjšanju pojavnosti diskriminacije zaradi spola pri zaposlovanju so navedeni trije ukrepi, in sicer izvajanje posebnih programov, ki so namenjeni boju proti vsem oblikam diskriminacije in odpravljanju razlik med ženskami in moškimi na trgu dela, osredotočanje sistema inšpekcije na razne oblike diskriminacije, metode njihovega spremljanja in obvladovanja ter ukrep za analiziranje in raziskovanje pojavnosti diskriminacije zaradi spola pri zaposlovanju in delu, vključno z ozaveščanjem o mehanizmih preprečevanja te pojavnosti. Pri četrtem cilju, cilju zmanjšanja vertikalne in horizontalne segregacije ter razlik v plačah žensk in moških, so določeni štirje ukrepi. Ukrep izvajanja horizontalne politike enakih možnosti spolov v okviru aktivne politike zaposlovanja, ukrep spodbujanja obeh spolov za izobraževanje in zaposlovanje na tistih področjih, kjer je eden izmed spolov zastopan v manjšini, ukrep izvajanja in podpore posebnim programom, ki so namenjeni pospeševanju poklicnega napredovanja žensk in njihovi zastopanosti na vodilnih položajih ter ukrep analiziranja vzrokov za razlike pri plačah in uvedbe metod za odpravljanje teh razlik (Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških 2005–2013).

Pri trgu dela in zaposlovanju je del programa namenjen tudi kakovostnemu delovnemu okolju brez vsakršnih oblik nadlegovanj, saj so predvsem pri spolnem nadlegovanju žrtve največkrat ženske, hkrati pa le kakovostno delovno okolje zagotavlja ženskam varnost ter boljše možnosti za napredovanje in s tem za boljše delovne rezultate. Temu delu sledi usklajevanje

poklicnega in zasebnega življenja, ki je za ženske na vodilnih položajih zelo pomembno, saj smo navadno ženske tiste, ki imamo poleg formalne službe še tisto neformalno, ki je prav tako pomembna in njuno usklajevanje je mnogokrat skoraj da nemogoče. V resoluciji je zapisano, da v Sloveniji skrbi za družino in opravljanju gospodinjskih del, ženske še vedno namenijo skoraj dvakrat toliko svojega prostega časa kot moški. Zato sta tu predvidena dva cilja, in sicer lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja ter izboljšanje javnih in podpornih storitev za zagotavljanje usklajevanja poklicnega in družinskega življenja (Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških 2005–2013). Tudi ta dva cilja in njuna realizacija sta za napredovanje ženske na boljše oziroma vodilno delovno mesto zelo pomembna, saj sem prepričana, da tisti, ki odloča o kandidatu za delovno mesto daje velik pomen tudi temu, koliko svojega časa, v zadnjih časih tudi prostega časa, je kandidat pripravljen nameniti službi in delovnim obveznostim. In ko je kandidat za na primer neko vodilno delovno mesto ženska, njeno udejstvovanje doma, zaposlenost s skrbjo za družino ter gospodinjstvom zagotovo ni spregledana in to zanjo navadno ne pomeni nič dobrega.

Spodnja tabela prikazuje porabo časa pri osebah od 20–74 let in pri zaposlenih osebah, razvrščenih po spolu v letu 2006.

Tabela 4.1: Poraba časa pri osebah od 20–74 let in zaposlenih osebah, po spolu, RS, 2006

poraba časa (ure in minute na dan)	stari med 20 in 74 let		zaposleni	
	ženske	moški	ženske	moški
plačano delo, študij	2:59	4:07	4:23	5:02
gospodinjsko delo	4:58	2:40	4:24	2:24
spanje	8:24	8:17	8:12	8:06
prosti čas	4:29	5:34	3:50	4:49

Vir: Eurostat (2006).

Iz tabele 4.1 je razvidno, da ženske v povprečju dnevno več kot dve uri več namenijo gospodinjskemu delu in da imajo več kot uro manj prostega časa kot moški.

- Periodični načrt za izvajanje resolucije o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških, za obdobje 2008–2009

V periodičnem načrtu so v poglavju, ki je namenjeno delu, opredeljeni že zgoraj naštetih štiri cilji z enakimi ukrepi, kot v resoluciji, vsakemu ukrepu je dodana aktivnost in njen pričakovan rezultat. Tudi tu se bom osredotočila na prvi in zadnji cilj.

- zmanjšanje pojavnosti diskriminacije zaradi spola pri zaposlovanju in delu

Pod ukrepom izvajanja posebnih programov, ki so namenjeni boju proti vsem oblikam diskriminacije in odpravljanja razlik med ženskami in moškimi na trgu dela, je kot aktivnost zapisano ozaveščanje javnosti o enakih možnostih in spodbujanje delodajalk in delodajalcev k odpravi diskriminatornih ravnanj pri zaposlovanju. Po izvedbi te aktivnosti je pričakovana večja ozaveščenost o enakih možnostih, ki jih morata imeti oba spola pri zaposlovanju in vseh oblikah diskriminacije. Pri ukrepu osredotočanja sistema inšpekcije na razne oblike diskriminacije, metode njihovega spremljanja in obvladovanja je kot aktivnost določen inšpekcijski nadzor nad izvajanjem tistega dela ZDR-ja, ki obravnava področje zagotavljanja enakih možnosti žensk in moških. Pričakovano je povečanje nadzora nad pojavljanjem diskriminacije na podlagi spola pri zaposlovanju in delu ter večja ozaveščenost. Zadnji ukrep pri tem cilju je ukrep za analiziranje in raziskovanje pojavnosti diskriminacije zaradi spola pri zaposlovanju in delu, vključno z ozaveščanjem o mehanizmih preprečevanja te pojavnosti. Na tem mestu sta navedeni dve aktivnosti. Prva je analiziranje in poročanje o diskriminaciji na podlagi spola pri zaposlovanju in delu na podlagi prijav, ki so podane na Urad za enake možnosti ali preko brezplačnega svetovalnega telefona ali preko zagovornice oziroma zagovornika. Pričakovana je analiza primerov, večja ozaveščenost o takih primerih ter mehanizmih preprečevanja diskriminacije. Druga aktivnost zadnjega ukrepa je ozaveščanje delodajalcev in delodajalk o pojavu tovrstne diskriminacije pri zaposlovanju in delu, pričakovana je večja ozaveščenost (Periodični načrt za izvajanje Resolucije o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških, za obdobje 2008–2009).

- zmanjšanje vertikalne in horizontalne segregacije ter razlik v plačah žensk in moških

Za razliko od zgornjega cilja ima ta cilj v tem periodičnem načrtu opredeljen le en ukrep od štirih, ki so navedeni v nacionalnem programu in na žalost to ni ukrep izvajanja in podpore posebnim programom, ki so namenjeni pospeševanju poklicnega napredovanja žensk in njihovi zastopanosti na vodilnih položajih, ki bi bil za nas najpomembnejši oziroma zanimiv, temveč je to ukrep spodbujanja obeh spolov za izobraževanje in zaposlovanje na tistih področjih, kjer je eden izmed spolov zastopan v manjšini. Predvideni sta dve aktivnosti, in sicer priprava akcijskega načrta za povečanje geografske in poklicne mobilnosti ter razvoj kazalnikov za spremljanje enakih možnosti obeh spolov pri vzgoji in izobraževanju, s tem bo lažje spremljanje dostopnosti do tistih področij, kjer je en spol zastopan v manjšini. Pričakovana sta večja pripravljenost žensk za mobilnost zaposlovanja in tehnične poklice ter omenjeni načrt kazalnikov (Periodični načrt za izvajanje Resolucije o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških, za obdobje 2008–2009).

5 DEJAVNIKI, KI VPLIVAJO NA ZAPOSLOVANJE ŽENSK NA VODILNIH POLOŽAJIH

Kanjuro Mrčela (1996, 74–78) v svoji knjigi razloge za majhno udeležbo žensk na vodilnih položajih razdeli na dve skupine. Prvi se nanašajo na ženske, drugi na družbeno oziroma organizacijsko okolje. V prvi skupini so zapisane družinske obveznosti, pomanjkanje samozavesti, neadekvatno načrtovanje kariere, emocionalna nestabilnost, pomanjkanje neformalnih zvez, manjša geografska mobilnost, več odsotnosti z dela, nizke aspiracije, nižja specifična izobrazba, nerazumevanje poslovnega sveta, stereotip o menedžerkah in pomanjkanje izkušenj v timskih športih. Te razloge se po njenem mnenju lahko pojasni kot tradicionalne stereotipe ali pa kot dele socializacije žensk. V skupino, ki se nanaša na okolje, sodijo razlogi kot so obstoj neformalnih moških mrež, pomanjkanje ženskih zgledov, diskriminacija v zaposlovanju, napredovanju in vodenju, povezanost stereotipov o spolu in stereotipov o menedžerjih, odnos podrejenih, pomanjkanje institucij otroškega varstva ter medijska podoba žensk. Ti razlogi so po avtoričinem mnenju v zvezi z dominantno kulturo družbe.

Nekatere od naštetih ovir so odkrite, druge prikrite, vendar vse ženskam otežujejo napredovanje na vodilna delovna mesta. Natančneje so obravnavane v nadaljevanju.

5.1 Steklena arhitektura

V izraz steklena arhitektura so združeni pojmi stekleni strop, steklena stena ter stekleno dvigalo. Pojem stekleni strop se leta 1970 pojavi v ZDA in v menedžmentu pomeni metaforo za nevidne ovire. Le-te so v obliki stereotipov in predsodkov, ter določenim družbenim skupinam, v našem primeru ženskam, ustavljajo in onemogočajo napredovanje, čeprav za to ni nikakršnih objektivnih razlogov. Stekleni stropovi so prisotni na različnih ravneh v različnih organizacijah in družbah, vsem je skupno to, da so zakoreninjeni v organizaciji kot njen nevidni del in da jih je skoraj nemogoče podreti (Kanjuo Mrčela 2000, 58).

Neka menedžerka v podjetju za računalniško programsko opremo je na vprašanje, če verjame v stekleni strop, odgovorila, da stekleni strop obstaja in je precej trši od stekla. Da ob omembi steklenega stropa pomisli, da se s tem izrazom nekdo norčuje, saj gre po njenem mnenju ne le za stekleni strop, temveč kar za betonski zid (Linehan 2001, 102).

Powell in Graves (2003, 194–195) menita, da k obstoju steklenega stropa pripomore več faktorjev, med drugim struktura procesa odločanja o izbiri kandidata za vodilno delovno mesto in kako odgovoren je tisti, ki o tem odloča. Veliko število organizacij naj ne bi imelo sistematičnega procesa izbiranja vodilnih kadrov, zato je rezultat takšen, da so odločitve o vodilnih mestih relativno nestrukturirane, nenatančno preučene ter pristranske. In čeprav stekleni strop ustvarjajo neprimerni procesi odločanja, njegov učinek po njunem mnenju povečujejo tudi ženske same, predvsem njihova reakcija na ta neprimeren proces. Ko ženske verjamejo v to, da so zaradi steklenih stropov v manj ugodnem položaju, je veliko verjetneje, da ne bodo izrazile svoje želje po vodilnih delovnih mestih kakor enako kvalificirani moški.

Po Wirthovi se točka v piramidni strukturi, ki preprečuje oziroma upočasnjuje zaposlovanje žensk na pomembna področja financ in strateškega razvoja, ki so ena glavnih odskočnih desk za vertikalno napredovanje na najvišja delovna mesta, imenuje steklena stena (Marn in Dedič 2006, 21).

Kanjuo Mrčela (2007, 181–182) z obstojem steklene stene razloži spolno segregacijo na določena delovna področja. Ta spolna segregacija po njenem mnenju tudi sama pripomore k ohranjanju obstoječih vzorcev napredovanja. Tako stekleni stropovi med drugim temeljijo tudi na steklenih stenah, saj ženske ob vstopu v organizacijo v nasprotju z moškimi največkrat zasedejo delovna mesta, ki so feminizirana, le-ta se v smislu napredovanja izkažejo za slaba oziroma za slepe ulice.

Stekleno dvigalo je metafora, ki ponazarja lažji dostop privilegiranih družbenih skupin, v našem primeru so to moški, do položajev moči. Hierarhična strukturiranost organizacije, ki je določena po spolu, se kaže v lažjem napredovanju moških na vodilna delovna mesta, pa čeprav so le-ta na področjih, ki so izrazito feminizirana (Kanjuo Mrčela 2007, 182).

5.2 Stereotipi

Stereotipi imajo velik vpliv na razmišljanje ljudi o določenih stvareh. Lobodzinska (1995) ugotavlja, da je mnenje, da ženske predstavljajo nepredvidljiv segment delovne sile, v največji meri zaradi njihovih družinskih obveznosti, razlog za slabši položaj žensk tako na trgu delovne sile kot na položaju samega delovnega mesta. Ta in podobni stereotipi so povzročili, da so bile ženske v manjši meri zaposlene v obliki rednega delovnega razmerja. Na tem mestu se Marn in Dedič (2006, 19) vprašata, kako močen zaviralec je družina oziroma ženska skrb zanjo šele pri zasedanju vodilnih delovnih mest, če se že pri samem zaposlovanju kandidatke, faktor družine, pojavlja kot problem. Visoki položaji zahtevajo človeka, ki je predan delu tudi po končanem uradnem delovnem času in od njega se pričakuje čim manj motečih elementov, kamor se za delodajalce, družina zagotovo uvršča. Marn in Dedič navedeta še ugotovitev Vinnicombove in Sturgesove, da imajo določene organizacije na zakonski stan dvojen pogled oziroma dvojna merila. Medtem ko za žensko družina predstavlja oviro za delo, pri poročenem moškem družino vidijo kot neko trdno podporo, ki mu omogoča, da vso svojo pozornost posveti delu. V Evropi se tako večina žensk na visokih položajih izogiba dodatnim obveznostim, ki bi jih imele na podlagi družine in so v večini samske, ločene ali brez otrok.

Poleg stereotipa, da morajo ženske primarno skrbeti za družino, na položaj žensk, predvsem žensk na vodilnih mestih, po Merkač vplivajo predvsem stereotipi, da so moški intelektualno superiornejši, čustveno stabilnejši, da dosežke, napredek in pomembno delo cenijo bolj kot

ženske, da so odločnejši od žensk ter da ima uspešni vodja moške attribute. Nič od naštetega ni potrjeno z raziskavami (Marn in Dedič 2006, 11).

Stereotipi so odporni na spremembe in ni nujno, da odsevajo trenutno realnost. Tako stereotip, da so moški boljši na vodilnih položajih kot ženske ter da uspešni vodja potrebuje moške karakteristike, ne odseva nujno dejstva, kaj naredi dobrega vodjo. Ta in podobni stereotipi kažejo le na to, da je večina vodij moškega spola ter da se od njih pričakuje, da izražajo moške karakteristike (Powell in Graves 2003, 140).

Možina in drugi (2002, 504) navajajo, da je raziskava pokazala, da dobrega vodjo naredijo določene značilnosti in med njimi ni spola. Te značilnosti so naslednje:

- prizadevnost in želja po uspehih. Vodje, ki so pri svojem delu uspešni, imajo visoke ambicije, pozitivno mišljenje ter veliko zaupanje vase.
- Zmožnost učiti se iz težav in neprijetnosti, ki jih doletijo pri delu.
- Posvečanje delu, saj je delo vodje zelo pomemben del njihovega življenja.
- Analiza in reševanje problemov, kjer so nujne sposobnost opredeljevanja ciljev, velika energija in pripravljenost tvegati.
- Delo z ljudmi, ki vključuje odkrit odnos ter participativen način dela.
- Ustvarjalnost.

Vianello (1990, 74) je na podlagi raziskav ugotovil, da so ženske v socialističnih državah pregovorili v to, da so začele delati, kot da so moški, brez kakršnegakoli ozira do njihove ženske narave, medtem ko so na zahodu razna feministična gibanja razvila večstopenjske analize ženskega položaja v družbi.

Vsi ti stereotipi, če jim človek verjame seveda, delodajalca napeljejo na diskriminatorno izbiranje kandidata za vodilno delovno mesto. Powell in Graves (2003, 141) tu vidita problem predvsem v tistih delodajalcih, ki so tradicionalisti, saj bodo pri odločanju o kandidatu veliko prej podlegli stereotipom kot netradicionalisti.

Powell in Graves (2003, 83–86) med glavne razloge za diskriminacijo na podlagi spola poleg stereotipov uvrščata še prototip idealnega kandidata, ki ga ima v mislih delodajalec,

seleksijski proces, pri katerem so vloge kandidatk in njihove kvalifikacije podcenjene oziroma tretirane slabše kot kvalifikacije moških kandidatov ter pomanjkljive informacije, ki vodijo do večjega zanašanja na stereotipe.

5.3 Mentorstvo

Zaradi vseh ovir, tako medosebnimi in individualnimi kot organizacijskimi, s katerimi se ženske v organizaciji srečujejo, je mentorski odnos za ženske zelo pomemben, celo pomembnejši kot za moške (Ozbič 2002, 28). Mentor je nekdo, ki osebi na nižjem položaju ponuja svoje nasvete, usmeritve in psihično podporo ter ji zagotavlja izpopolnjevanje in informacije. S svojim varovancem razvije poseben odnos, ki je dolgotrajen. V ZDA so raziskave pokazale, da je ravno ta odnos posameznikom pomagal do boljšega poklicnega razvoja in uspeha ter večjega vpliva v organizaciji in boljšega dostopa do pomembnih informacij ter ljudi, ne glede na njihov spol (Linehan 2001, 69).

V nasprotju s pomembnostjo mentorskega odnosa za ženske, imajo le-te manj možnosti, da tak odnos razvijejo, saj imajo na razpolago tudi manjše število mentorjev. Zakaj je temu tako, obstaja več možnih razlag. Ena je, da ženske mentorjev ne iščejo, druga, da moški mentorji žensk ne izbirajo za svoje varovanke. Za prvo razlago lahko najdemo več razlogov. Eden je ta, da se ženske ne zavedajo pomembnosti mentorskega odnosa, saj so v svojem razmišljanju naivne in bistvo napredovanja vidijo le v usposobljenosti kandidata. Drugi razlog lahko najdemo v ženskem strahu, da bodo mentor ter sodelavci v želji in poskusu ženske, da bi vzpostavila odnos z mentorjem videli seksualne vzgibe. Moški mentorji kljub primernosti ženske za vlogo varovanke raje izberejo moškega varovanca, saj se tako pri razvijanju mentorskega odnosa, ki vključuje tako poklicni kot osebni odnos, počutijo bolj sproščene (Linehan 2001, 70).

Ženske lahko zaprosijo za žensko mentorico, vendar najti mentorico ni lahko, saj je na vodilnih položajih še vedno zelo malo žensk. Tiste, ki so, pa dobijo toliko prošenj, da se ne morejo posvetiti vsem. Sicer poleg spola na pridobitev mentorja vpliva tudi podobnost v osebnostnih potezah. Linehanova (2001, 71) navaja, da sta Vinnicombova in Cowillova odkrili, da so tako moški kot ženske na vprašanje, kakšne so idealne lastnosti mentorjev oziroma varovancev, izbrali osebe podobne sebi. Na vodilnih položajih naj bi bilo zelo malo

ljudi, ki se lahko identificirajo z žensko. Verjetno mentorji tudi zaradi tega za svoje varovance raje izberejo moške.

5.4 Pomanjkanje vzornic

Kot je omenjeno že v podpoglavju o mentorstvu, je na vodilnih položaj zelo malo žensk, kar pomeni, da ženske, ki bi na take položaje rade napredovale, občutijo pomanjkanje vzornic, po katerih bi se lahko zgledovale. Raziskave so pokazale, da vzornice pozitivno vplivajo na poklicne kariere ostalih žensk ter da tiste ženske vodje, ki nimajo sodelavk, le-te pogrešajo oziroma pogrešajo njihovo podporo, prav tako pa najverjetneje nimajo vzornic na višjih položajih, po katerih bi se lahko zgledovale (Linehan 2001, 131). Pomanjkanje vzornic je negativen dejavnik, ki še poudarja nenavadnost odločitve ženske za vodilni položaj (Kanjuro Mrčela 1996, 77).

5.5 Pripadnost manjšinski skupini

V primeru, ko je v organizaciji manj kot 15 odstotkov žensk, se nanje ne gleda toliko kot na posameznice, temveč na simbolne predstavnice skupine, v našem primeru pripadnice ženskega spola. Takrat se ženske lahko označi kot »simbole« in v velikih organizacija se nanje vrši velik pritisk, prav tako se od njih zahteva več kot od moških sodelavcev. Možnost takega obravnavanja žensk se veča z manjšim številom predstavnic nežnejšega spola v organizaciji. Ženske postanejo odrinjene, ocenjevane so na podlagi spola, obnašanje ene »ženske simbola« se takoj posploši na vse ženske, saj se jo doživlja kot predstavnico celotnega spola (Linehan 2001,71–72).

Linehanova (2001, 72) med neugodnostmi, ki jih zgoraj omenjene ženske doživijo, navaja težave pri pridobivanju zaupanja svojih moških sodelavcev, izločene so iz informacijske mreže, višje zahteve glede dela, osamitev, velika opaznost, pomanjkanje vzornic, izločenost iz moških skupin, so poskusni zajčki za naslednice in sprevačanje pomena ženskega vedenja. Opore ne najdejo niti v sodelavkah niti v ženskah na najvišjih položajih, po katerih bi se rade zgledovale, saj kot je že omenjeno, le-teh skoraj ni.

5.6 Odnosi s sodelavci in mreže poznanstev

Odnosi s sodelavci in mreže poznanstev ravno tako kot mentorstvo osebi zagotavljajo organizacijsko podporo ter ji olajšajo poklicni in osebni razvoj. V nasprotju z mentorstvom so to odnosi daljšega časovnega obdobja, niso hierarhični in so sestavljeni iz dvosmerne pomoči, poznanstva so za osebo koristna ne le v začetnem obdobju temveč skozi celotno poklicno pot. Ob pomanjkanju mentorjev so ti odnosi in poznanstva za ženske, ki bi rade prišle do vodilnega oziroma najvišjega položaja, še posebej koristni (Ozbič 2002, 29), a kaj ko ženske tudi tukaj naletijo na težavo.

Ženske so iz mrež poznanstev v večji meri izključene. Mreže so navadno sestavljene iz posameznikov, ki imajo v organizaciji moč in dejstvo je, da je ženske v povprečju nimajo. V nekaterih evropskih državah lahko najdemo številne ugledne klube, zunaj in znotraj organizacij, v katerih je ženskam sodelovanje prepovedano. Glavni temelj takšnih klubov so neformalni stiki, sestavljeni iz uslug in povezovanj ljudi na visokih položajih. Omogočena je izmenjava pomembnih informacij o uradni politiki ter dejanskih delovnih zahtevah, ki jih sicer ni mogoče najti v nobeni publikaciji. Raziskava je pokazala, da s takim vedenjem moški krepijo obstoječe negativne stereotipe o ženskih vodjih (Linehan 2001, 73-74). Obstoj takšnih klubov nikakor ni skrit pred javnostjo, saj sem videla že kar nekaj filmov, kjer so imeli moški članstvo v kakšnem moškem klubu in jih je morala ženska počakati v preddverju Vem, da filmi niso vedno odraz realnosti, a v tem primeru zagotovo so.

Ob izločitvi žensk iz omenjenih mrež poznanstev, ženskam ni preostalo drugega, kot da se povežejo v svoje mreže. Leta 1984 je bila ustanovljena Evropska managerska razvojna mreža, prvo mednarodno združenje žensk v menedžmentu. Njene naloge so vzdrževanje neformalnih vezi med vodilnimi osebami v menedžerskih organizacijah po svetu, je posrednik za povezovanje žensk v menedžmentu tam, kjer mreže še niso obstajale, menedžerkam zagotavlja priložnost za izmenjavo informacij in izkušenj ter jim s tem omogoča koristen podporni sistem (Linehan 2001, 74–75).

V Sloveniji imamo na tem področju sekcijo menedžerk, ki deluje znotraj Združenja Manager, pomemben je tudi Urad za enake možnosti, ki deluje kot služba Vlade Republike Slovenije (Ozbič 2002, 30).

5.7 Spolno nadlegovanje

Nezaželena seksualna pozornost, predlogi za spolne usluge in ostalo odkrito ali prikrito seksualno vedenje so del spolnega nadlegovanja. Le-to je lahko verbalno ali fizično, kaže se kot oblika izražanja moči podrejenim ali maščevanje ženskam za ogrožanje ekonomske in socialne moči moških (Stegu 2009, 13). Moški, ki se počutijo ogrožene zaradi ženske, ki si prizadeva priti na višji oziroma najvišji položaj, skušajo povečati svojo moč tako, da žensko spomnijo na njeno seksualnost, poudarijo njeno žensko spolno vlogo in drugačnost ter ji tako pokažejo, da ne spada v moško delovno skupino. Pri napredovanju na višje položaje je ena od zahtev tudi dobro sodelovanje s sodelavci, zato nekateri moški od svojih sodelavk zahtevajo oziroma pričakujejo spolne usluge zgolj kot povračilo za podporo in dobro mnenje o njej, ki ga posredujejo nadrejenemu. Vse to močno vpliva tako na psihično kot fizično zdravje in opravilne sposobnosti ženske, ki je žrtev nadlegovanja, prav tako ji nadlegovanje preprečuje dostop do neformalnih socialnih mrež in do povratnih informacij o lastni delovni izvedbi (Linehan 2001, 75–81).

Poleg seksističnega obravnavanja žensk s strani moških sodelavcev na udeležbo žensk na vodilnih položajih vplivajo tudi seksistične medijske vsebine, ki poleg prikazovanja žensk v omejenem številu stereotipnih vlog, vplivajo na družbeno sprejemanje žensk na takih položajih (Kanjuo Mrčela 1996, 78).

5.8 Pomanjkanje institucij otroškega varstva

Kot je bilo že omenjeno, sta skrb za otroke in vzgoja še danes v večji meri delo ženske. Čas in energija, ki se ju pri tem porabi, sta zelo velika, prav tako veliko časa ter energije zahteva delo na vodilnem položaju. Ravno zato je urejenost infrastrukture na področju vzgoje in skrbi za otroke pomemben dejavnik udeležbe žensk na vodilnih položajih. V primerih, ko skrb za otroke ni družbeno urejena, se morajo ženske same spopasti s tem problemom (Kanjuo Mrčela 1996, 78).

Po mojem mnenju bi morali biti na tem mestu poleg teh ustanov v večjo pomoč predvsem moški, ki bi s prevzemom večjega števila družinskih obveznosti vsaj malo razbremenili

žensko delo doma, ki je zelo naporno in obsežno, tako časovno kot količinsko, a hkrati tako zelo podcenjeno in neplačano.

5.9 Emocionalna nestabilnost in pomanjkanje samozavesti

Emocionalna nestabilnost predstavlja klasičen predsodek o ženski naravi. Moški predpostavljajo, da bo ženska dopustila vpliv čustev na poslovne odločitve, kar je ocenjeno negativno, prav tako so prepričani, da ne bo pripravljena prevzemati odgovornost. Ker povprečni moški velja za bolj samozavestnega od povprečne ženske, se pomanjkanje samozavesti projektira na vse posameznice in se jih tako ocenjuje na podlagi značilnosti, ki veljajo za povprečja skupin. Tu gre za pojav »statistične diskriminacije« (Kanjuo Mrčela 1996, 74).

5.10 Manjša geografska mobilnost

Argument je povezan z nižjim vrednotenjem ženskega dela in kariere, saj se predpostavlja, da ženska tudi v primeru, ko njena kariera to zahteva, ne bo zamenjala mesta svojega dela, ker bi to predstavljalo problem za njenega moža, katerega delo je seveda pomembnejše. Bolj problematične naj bi bila tudi službena potovanja, saj v primeru le-tega ne bi bilo nikogar, ki bi skrbel za dom, otroke in moža (Stegu 2009, 13).

5.11 Več odsotnosti z dela

Kljub že omenjeni večji obremenjenosti žensk zunaj delovnega časa, Kanjua Mrčela (1996, 75) trdi, da številne raziskave ne potrjujejo teze, da so ženske pogosteje odsotne z dela. Po podatkih Inštituta za varovanje zdravja Republike Slovenije smo bili v letu 2008 Slovenci povprečno odsotni z dela 14 dni, moški 13 in ženske 16 dni (Bolniški stalež 2009). Nosečnost in porod sta iz podatkov izvzeta.

5.12 Nizke aspiracije, nerazumevanje poslovnega sveta in pomanjkanje izkušenj v timskih športih

Ena izmed sestavin stereotipov o ženskah je ta, da je ženska razumljena kot neambiciozna, v nasprotnem primeru pač ni več ženska. Nerazumevanje poslovnega sveta je prav tako povezano s stereotipi, in sicer s tistimi o naravnih vlogah in lastnostih žensk in moških. Pomanjkanje izkušenj v timskih športih je argument, ki je povezan z različno socializacijo deklic in dečkov. Medtem ko se slednji že od zgodnjega otroštva učijo timskih športov, ki upoštevajo pravila igre, na katerih temelji življenje organizacij, za deklice to ni značilno (Kanjuo Mrčela 1996, 75–76).

6 STANJE V SLOVENIJI

Tanja Salecl (2009), direktorica Urada za enake možnosti, je na posvetu ob mednarodnem dnevu žensk zapisala, da sta na našem trgu dela še vedno prisotni obe, tako horizontalna kot vertikalna segregacija, da se Slovenija na žalost s tem problemom še ni spopadla dovolj učinkovito. In čeprav, kot trdi Kanjua Mrčela (1992, 78), Slovenija ni edina, ki se bori s tem problemom, saj so ženske na vodilnih položajih prisotne z majhnim deležem tudi v drugih državah, ne glede na njihovo politično ali ekonomsko ureditev. Po mojem mnenju to ne sme biti nekakšen razlog, da ne pride do konkretnih izboljšav. Ne smemo se tolažiti s tem, da je tudi drugod tako oziroma morda ponekod še slabše, temveč moramo vedno misliti na tiste države, ki so boljše od nas ter se primerjati z njimi.

6.1 Četrto periodično poročilo Republike Slovenije o uresničevanju določil Konvencije o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk

Slovenija mora najmanj enkrat v štirih letih pripraviti nacionalno poročilo o uresničevanju določil Konvencije o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk in zadnje poročilo, četrto po vrsti, je bilo izdano leta 2006. Zaposlovanju in ženskam na trgu dela je namenjen 11. čl. poročila ter tabele, v katerih je predstavljena statistika za to področje, predvsem za leti 2003 in 2004. V 11. čl. je zapisano, da je Inšpektorat Republike Slovenije tako v letu 2003 kot v

letu 2004 ugotovil po štiri kršitve 6. čl. ZDR-ja. Od teh skupaj osmih primerov, sta bila dva taka, kjer je bila ugotovljena diskriminacija zaradi spola, poleg 6. člena je bil obakrat kršen tudi 25. čl. ZDR-ja, ki prepoveduje objavo prostih delovnih mest samo za določen spol. En primer se je zgodil leta 2003, drugi leta 2004, pri obeh je bilo pri objavi prostega delovnega mesta vključen pogoj, da mora biti kandidat moškega spola, določena je bila tudi starostna omejitev (Četrto periodično poročilo Republike Slovenije o uresničevanju določil Konvencije o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk, 34–35).

Za problem diskriminacije in napredovanja je pomemben podatek, da analize našega trga dela potrjujejo obstoj tako vertikalne kot horizontalne segregacije zaradi spola na trgu delovne sile, kar se kaže v podatku, da je bilo v letu 2004 le tretjina predstavnic nežnejšega spola na najvišjih in posledično najbolje plačanih delovnih mestih, kot so na primer menedžerke, zakonodajalke, visoke uradnice. In to kljub temu, da ženske v povprečju dosegamo višjo stopnjo izobrazbe kot moški. Največji delež žensk najdemo v uradniških poklicih, storitvah in prodaji ter strokovnih službah (Četrto periodično poročilo Republike Slovenije o uresničevanju določil Konvencije o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk, 38).

6.2 Statistični podatki

Tabela 6.1 prikazuje delež žensk med delovno-aktivnim prebivalstvom po glavnih poklicnih skupinah v Sloveniji najprej v letih 2003 in 2004, podatki so vzeti iz poročila, poleg sem za primerjavo izboljšanja uporabila še podatke za 2. četrtoletje leta 2008, ki so predstavljeni v najnovejši izdaji statističnega letopisa 2009.

Tabela 6.1: Delež žensk med delovno-aktivnim prebivalstvom po glavnih poklicnih skupinah, RS, v letih 2003 in 2004 ter 2. četrtnetju 2008

	2003	2004	2. četrtnetju 2008
skupaj	45,4	45,6	45,5
zakonodajalci, visoki uradniki, menedžerji	33,2	33,3	35,3
strokovnjaki	59,6	60,2	60,7
strokovni delavci	53,3	53,6	51,2
uradniki	65,4	65,3	64,0
storitveni poklici, prodajalci	64,9	63,8	64,5
kmetovalci, ribiči	43,7	45,5	44,4
poklici za neindustrijski način dela	8,0	8,2	8,0
upravljavci strojev, naprav	35,2	34,0	28,1
poklici za preprosta dela	56,0	57,4	56,4

Vir: Četrto periodično poročilo Republike Slovenije o uresničevanju določil Konvencije o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk (2006, 66) in Statistični urad Republike Slovenije (2009).

Iz tabele 6.1 je razvidno, da se stanje iz leta 2004 ni bistveno spremenilo oziroma izboljšalo. Še vedno je delež žensk na vodilnih in najboljše plačanih delovnih mestih le dobra tretjina, delež žensk v storitvenih poklicih in prodaji ostaja najvišji. Iz tega lahko sklepamo, da na našem trgu delovne sile nista bili odpravljene ne vertikalna ne horizontalna segregacija zaradi spola, morda malo zmanjšani, vendar po mojem mnenju le za spoznanje.

Čeprav ženske vlagajo v izobraževanje in usposabljanje več kot moški in predstavljajo več kot petdeset odstotkov svetovnega prebivalstva, po podatkih Eurostata niso med podjetniki oziroma menedžerji v nobeni državi zastopane skoraj petdeset odstotno. Slovenija je bila po Poročilu o človekovem razvoju za leto 2009 uvrščena na 29. mesto med državami z zelo visoko stopnjo razvoja v svetu in na 34. mesto po merilu razporejenosti moči po spolu. Slednji kazalnik prikazuje aktivno sodelovanje žensk v javni sferi. Zastopanost žensk na vodstvenih

in vodilnih položajih je v letu 2009 le štiriintrideset odstotna, na tehničnih in strokovnih položajih pa šestinpetdeset odstotna (Vertot 2010).

Konec leta 2008 je poklic iz poklicne skupine direktorji/direktorice, menedžerji/menedžerke družb oziroma menedžerji/menedžerke manjših družb opravljalo 41.423 oseb, od tega 12.687 žensk, kar predstavlja le trideset odstotkov. Od tega je bilo 10.361 takih, ki so se uvrstile v poklicno skupino direktorice oziroma menedžerke družb in 2.326 takih, ki so sodile v poklicno skupino menedžerke manjših družb. Da je teh 12.687 žensk boljše izobraženih od moških, ki so istočasno opravljali te poklice, pričajo podatki, da je imelo 67,9 odstotkov žensk končano univerzitetno izobrazbo, medtem ko je imelo enako izobrazbo 53,9 odstotkov, popolno srednjo šolo je imelo 27, 5 odstotkov žensk in 34, 9 odstotkov moških, manj kot srednjo šolo pa le 4,6 odstotka žensk ter kar 11,2 odstotka moških predstavnikov te poklicne skupine (Vertot 2010).

Leta 1991 je Vida Marcijan, ki je bila takrat izbrana za menedžerko leta, izjavila: »Nisem ne prva ne edina in tudi zadnja ne, ki mirne duše rečem, da morajo ženske, še posebno, če so direktorice oziroma menedžerke, kot denimo jaz, pokazati vsaj trikrat več kot moški, če hočejo uspeti« (Kanjuo Mrčela 1992, 86). To je bilo izrečeno davnega leta 1991 in danes, skoraj dvajset let kasneje, bi po mojem mnenju menedžerka leta lahko izjavila enako, ali pa besedno zvezo »vsaj trikrat več« samo zamenjala z »vsaj dvakrat več«. To se mi zdi res žalostno.

Da bi se ženskam izboljšale možnosti napredovanja na vodilna delovna mesta, mora iti raziskovanje teh možnosti v smeri razkrivanja starih ter novih strukturnih ovir po spolu, enakopravni delitvi ter uporabi moči v organizacijah. Raziskati bo potrebno teme, kot so ustvarjanje ženskih socialnih mrež in vlogo mentorstva ter se posvetiti novim trendom, ki nastajajo zaradi sprememb organizacije dela, na primer kultura dolgih delavnikov (Kanjuo Mrčela 2007, 206).

6.3 Poročilo o izvajanju Resolucije o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških za leti 2008 in 2009

Poročilo je bilo izdano aprila tega leta, tako da je to trenutno najnovejše poročilo o problematiki žensk na trgu delovne sile. Poročilo je ravno tako kot že omenjena resolucija in periodični načrt razdeljeno na sklope, katerim so dodani cilji, ukrepi in aktivnosti. V nadaljevanju se bom zopet osredotočila na prvi ter zadnji cilj enakih možnosti žensk in moških pri zaposlovanju in delo, in sicer na zmanjšanje pojavnosti diskriminacije zaradi spola pri zaposlovanju ter zmanjšanje vertikalne in horizontalne segregacije ter razlik v plačah žensk in moških.

- zmanjšanje pojavnosti diskriminacije zaradi spola pri zaposlovanju in delu

Skupni rezultat ukrepov, namenjenih dosegu tega cilja, je večja ozaveščenost o oblikah diskriminacije in enakih možnostih pri zaposlovanju in delu, povečan nadzor nad diskriminacijo zaradi spola pri zaposlovanju in delu, večja ozaveščenost o diskriminaciji zaradi spola pri zaposlovanju in delu ter načinih njenega preprečevanja ter večja analiza primerov diskriminacije (Poročilo o izvajanju Resolucije o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških za leti 2008 in 2009).

V letu 2008 je bilo ugotovljenih osem kršitev prepovedi diskriminacije iskalca zaposlitve pri zaposlovanju, prišlo je do precejšnjega povečanja kršitev Zakona o uresničevanju načela enakih možnosti. Medtem ko je bilo leta 2008 skupaj kar enajst kršitev tega zakona, od tega pet v zvezi z neposredno in tri v zvezi s posredno diskriminacijo, je bila v letu 2009 ugotovljena le ena in sicer v zvezi z neposredno diskriminacijo. Eden izmed razlogov za tako razliko med števili kršitev je ta, da je leta 2008 potekala akcija nadzora nad izvajanjem delovnopravne zakonodaje v zvezi z zadovoljstvom delavcev oziroma delavk pri delu. Je pa bilo leta 2009 ugotovljenih kar nekaj kršitev 6. čl. ZDR (Poročilo o izvajanju Resolucije o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških za leti 2008 in 2009).

- zmanjšanje vertikalne in horizontalne segregacije ter razlik v plačah žensk in moških

Pri ukrepu spodbujanja žensk in moških za izobraževanje in zaposlovanje na tistih področjih, kjer so ženske oziroma moški manjšinsko zastopani, je kot aktivnost predviden razvoj kazalnikov za spremljanje enakih možnosti spolov v vzgoji in izobraževanju zaradi spremljanja dostopnosti do področij, na katerih so deklice oziroma dečki manjšinsko zastopani, kot rezultat je v poročilu zapisan načrt kazalnikov spremljanja dostopnosti do vzgoje in izobraževanja. V teh dveh letih naj bi bili opravljeni priprava in izdelava terminološkega in konceptualnega instrumentarija (Poročilo o izvajanju Resolucije o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških za leti 2008 in 2009).

7 ANALIZA ANKETE

Za izvedbo empiričnega dela diplomske naloge sem opravila kratko anketo o tem, kaj si o problematiki diskriminacije na podlagi spola pri zasedanju vodilnih delovnih mest, o majhnem deležu ženskih vodij ter pravni podlagi, ki jo imamo na tem področju, misli družba. Za vzorec sem vzela petindvajset naključno izbranih žensk in petindvajset naključno izbranih moških, tako da je vzorec štel petdeset oseb. Merski instrument ankete je bil strukturiran vprašalnik, ki je vseboval štirinajst kratkih vprašanj.

Kot sem že omenila, je bila polovica anketirani ženskega in polovica moškega spola. Od vseh anketirancev sta imeli dve osebi status dijaka, sedem status študenta, osemtrideset oseb oziroma 76 % anketiranih je bilo zaposlenih, trije pa so bili nezaposleni. Od vseh zaposlenih, jih ima na delovnem mestu 37 % le nadrejene, 31 % podrejene in nadrejene, a niso na vodilnem delovnem mestu, 24 % ima podrejene in nadrejene ter je njihovo delovno mesto vodilno, 8 % ima le podrejene. Čisto vsi anketirani so mnenja, da so ženske na trgu dela, posebej na vodilnih delovnih mestih še vedno v podrejenem položaju, od tega jih 26 % meni, da so podrejene le neformalno, 74 % pa žensko podrejenost vidi tako neformalno kot formalno. 66 % jih verjame, da se to stanje podrejenosti s strani države ohranja in 34 %, da se ukinja, s strani družbe pa se stanje ohranja po mnenju 46 % in ukinja po mnenju 54 % vprašanih. Zanimivo je, da nihče ni odgovoril, da se stanje tako s strani države kot družbe spodbuja.

Na vprašanje, ali je naša pravna podlaga za doseganje oziroma zagotavljanje enakosti na trgu dela dovolj dobra, je 24 % anketiranih odgovorilo z da, 14 % z ne, več kot polovica, kar 62 % je odgovorila da ne ve, ker je ne pozna. Od vseh tistih, ki so na zgornje vprašanje odgovorili z da, jih kar 92 % meni, da se vsi predpisi tudi striktno izvajajo, 8 % pa da se predpisi ne izvajajo dovolj striktno.

Le 8 % jih meni, da so ženske manj sposobne opravljati delo na vodilnih položajih kot moški, 58 %, da sta oba spola sposobna enako, 28 % pa da so ženske bolj sposobne. Kar 86 % anketiranih verjame, da na trgu dela prevladuje dvojna morala, ena pravila za ženske in ena za moške in le 14 %, da te dvojne morale ni. Da pri izbiri kandidata za napredovanje prihaja do diskriminacije žensk meni 64 % vprašanih, 36 % jih v to ne verjame. Tiste, ki verjamejo v diskriminacijo pri napredovanju sem vprašala še za razloge za diskriminacijo, možno je bilo obkrožiti več odgovorov. 22 % krivi slabo zakonodajo, 63 % konzervativnost družbe, 78 % konzervativnost delodajalca, 78 % premajhno borbo žensk za vodilna delovna mesta, 88 % je kot enega izmed razlogov navedlo stereotipe, da so moški boljši vodje, vsi so pritrdili ženski skrbi za družino, kar 94 % pa krivi pomanjkanje neformalnih zvez.

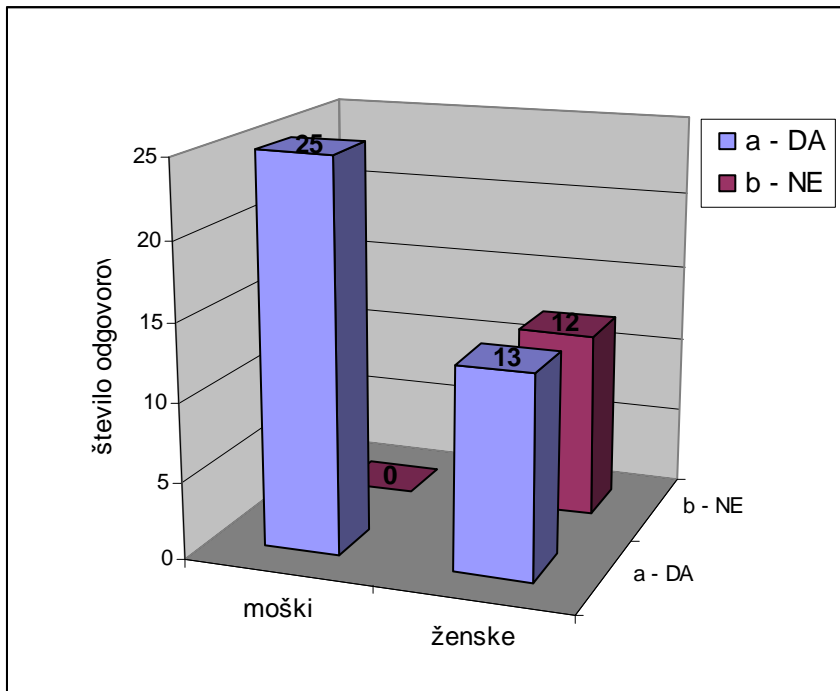
Za odgovor, da so si ženske za majhno udeležbo na vodilnih delovnih mestih krive tudi same, se je odločilo 76 %, da temu ni tako pa 24 % anketiranih. Tiste, ki krivdo pripisujejo tudi ženskam samim, sem vprašala še za razloge, zopet je bilo možno obkrožiti več odgovorov in dobila naslednje odgovore, razvrščene od najmanjšega odstotka do največjega. 5 % vidi razlog v nerazumevanju poslovnega sveta, 8 % v emocionalni nestabilnosti, 8 % v nižji izobrazbi žensk, 26 % jih meni, da imajo ženske premalo samozavesti, 34 %, da so neambiciozne pri načrtovanju kariere, 74 % se strinja, da ženske mislijo, da ne bodo zmogle dovolj dobro opravljati dela ter hkrati skrbeti za dom in se zato za taka mesta ne borijo dovolj, 79 % je obkrožilo neprijavo diskriminacije oziroma kršitve zakonodaje, 84 % pomanjkanje neformalnih zvez, kar 92 % vidi razlog v slabi razdelitvi gospodinjskih opravil ter skrbi za družino med žensko in partnerjem. Vprašalnik sem zaključila z vprašanjem, ali anketirani mislijo, da so za vodilna delovna mesta primernejše samske ženske in tiste brez otrok, saj imajo tako več časa za kariero kot tiste z družino in 40 % vprašanih je res mislilo tako, ostalih 60 % vprašanih se s tem ni strinjalo.

Čeprav je bil vzorec majhen in rezultatov nikakor ne morem posplošiti, sem dobila nekaj zanimivih ugotovitev. Tako moški kot ženske so mnenja, da so ženske še vedno podrejene, ko

gre za vprašanje položaja na vodilnem delovnem mestu, vendar so le moški odgovorili, da le neformalno. Več kot polovica vprašanih, približno enako število moških in žensk, se ni mogla odločiti, ali imamo dobro pravno podlago za preprečevanje diskriminacije ali ne, saj je sploh ne poznajo. Od tistih, ki jo in menijo, da je dobra, velika večina verjame, da se predpisi tudi striktno izvajajo, velik odstotek vprašanih je mnenja, da na trgu dela še vedno obstajajo dvojna pravila. Vsi, ki v dvojna merila ne verjamejo, so moškega spola. Do majhnega deleža ženskih vodij po večinskem mnenju, predvsem moškem, prihaja tako zaradi razlogov, ki so vezani na okolje in samo organizacijo, kot tistih, ki so vezani na ženske same. Več kot polovica vprašanih je bila tudi mnenja, da za vodilne položaje samske ženske niso bolj primerne od tistih z družino. Anketiranci, ki so dali prednost samskim ženskam, so bili vsi moškega spola.

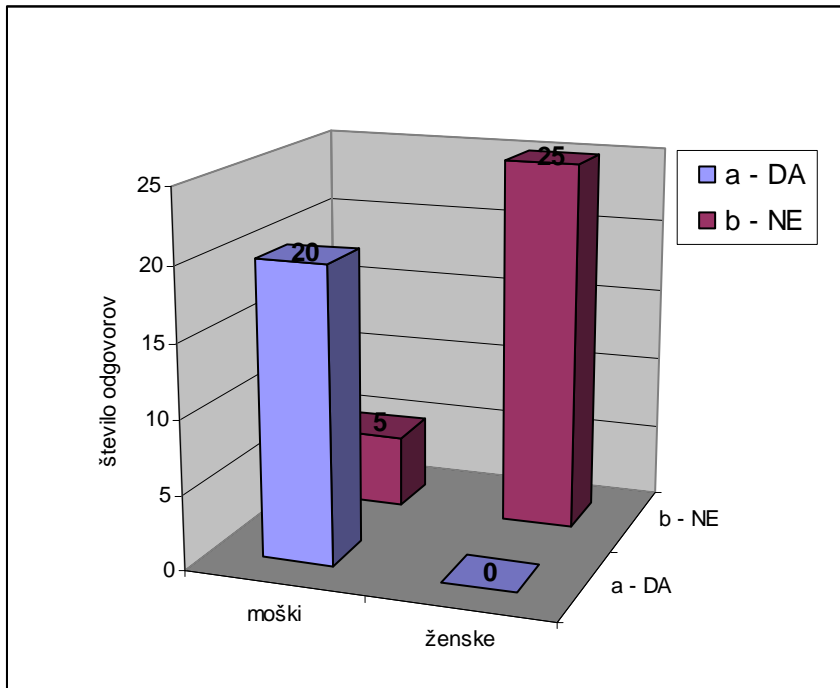
Nekaj značilnih razlik v odgovorih med ženskami in moškimi sem opazila, a le-te niso bile tako izrazite. V dvojna merila na primer verjamejo vse anketiranke, medtem ko te dvojnosti ne vidijo moški anketiranci. Tudi na vprašanje, ali so ženske manj sposobne opravljati delo vodje, so pritrdili le moški, a le dobra tretjina. Razloge za majhen odstotek ženskih vodij vsi moški anketiranci vidijo tudi v ženskah samih, medtem ko skoraj polovica ženskih anketirank temu ne pritruje. Le-te odgovore sem prikazala tudi na sliki 7.1, kjer svetlo vijoličasta stolpca oziroma stolpca barve sivke prikazujeta tiste, ki so na vprašanje, ali so si po vašem mnenju za majhno udeležbo žensk na vodilnih položajih krive tudi ženske same, odgovorili pritrdilno, močno vijoličasta stolpca pa tiste anketirance, ki so odgovorili z odgovorom ne. Leva stolpca prikazujeta odgovore moških anketirancev, desna stolpca odgovore žensk.

Slika 7.1: Prikaz odgovorov na 12. vprašanje: «Ali so si po Vašem mnenju za majhno udeležbo žensk na vodilnih položajih krive tudi ženske same?»



Najbolj opazna razlika se mi je zdela v odgovorih na zadnje vprašanje, in sicer je kar 20 od 25 vprašanih moških samske ženske in tiste brez otrok videlo za primernejše za vodilna delovna mesta kot tiste z družino. Vse ženske anketiranke so na to vprašanje odgovorile, da samske ženske niso primernejše od žensk z družino. Odgovore sem ponazorila tudi s sliko 7.2, kjer ravno tako kot pri zgornji sliki leva stolpca ponazarjata odgovore moških in desna stolpca odgovore žensk, prav tako barva sivke označuje pritrdilne odgovore, močno vijoličasta barva pa zanikalne odgovore.

Slika 7.2: Prikaz odgovorov na 14. vprašanje: « Ali mislite, da so za vodilna delovna mesta primernejše samske ženske in tiste brez otrok, saj imajo več časa za kariero kot tiste z družino?«



8 ZAKLJUČEK

Položaj žensk v družbi se je v zadnjih nekaj desetletjih močno spremenil, vendar kljub borbi in trudu ženske še niso enakopravne na vseh področjih. Ena pomembnih bitk žensk, kjer še niso zmagale, je potrditev v poslovnem svetu oziroma na vodilnih delovnih mestih.

Zadnja leta tako Evropska unija kot Slovenija problemu neenakosti spolov na področju dela in zaposlovanja ter s tem tudi področju napredovanja, pripisujeta velik pomen. Evropska unija svoj pravni red med drugim opredeljuje z direktivami, ki so obvezni pravni akt, kar pomeni, da mora Slovenija kot njena članica izdane direktive uveljaviti v naši nacionalni zakonodaji. Ena izmed takih direktiv je tudi Direktiva 76/207/EEC o uresničevanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega izobraževanja in napredovanja ter delovnih pogojev. Tako imamo v naši državi kar nekaj dokumentov, ki določajo, da morajo biti ženske obravnavane enakovredno moškim in ki delodajalcem jasno prepovedujejo diskriminacijo na podlagi spola.

Z junijem 2002 je v Sloveniji začel veljati poseben zakon, ki skrbi za uveljavljanje načela enakosti, in sicer Zakon o enakih možnostih žensk in moških. Čeprav je ta zakon namenjen obema spoloma in skrbi, da se diskriminacija ne izvaja ne nad moškimi ne nad ženskami, v 1. čl. posebej omenja izboljšanje položaja žensk. Skupaj z Zakonom o uresničevanju načela enakega obravnavanja, ki je bil sprejet in je začel veljati dve leti kasneje ter Zakonom o delovnih razmerjih, ženskam prinaša večjo zaščito in predvsem uveljavitev temeljne pravice enakosti.

Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških, za obdobje 2005–2013, je prav tako pomembna za obravnavano področje. Njen namen je izboljšanje položaja žensk oziroma zagotavljanje trajnostnega razvoja enakosti spolov, eden izmed glavnih ciljev za doseg enakih možnosti žensk in moških na področju trga dela in zaposlovanja pa je ravno zmanjšanje vertikalne in horizontalne segregacije na podlagi spola.

Kot sem zapisala v uvodu, sem skozi diplomsko nalogo najprej poskušala ugotoviti, ali je v Sloveniji dovolj dobro poskrbljeno za pravno podlago, namenjeno preprečevanju diskriminacije na podlagi spola, in posledično diskriminacije pri napredovanju oziroma

zasedanju nekega vodilnega delovnega mesta. Po pregledu dokumentacije lahko trdim, da je v Sloveniji dovolj dobra pravna podlaga za obravnavano področje. Kot člani Evropske unije moramo sprejeti in uveljaviti vse obvezne pravne akte, ki jih unija sprejme in do sedaj smo to vselej naredili. Poleg evropskih aktov imamo tudi precej svojih, tako da formalno gledano, je za zaščito pravic žensk do enakega obravnavanja poskrbljeno. A poudarek je na formalno.

Na poti do vodilnega položaja se, kljub urejeni pravni podlagi, ženske srečajo s številnimi ovirami, ki jih ni lahko premagati. Steklена arhitektura, stereotipi, mentorstvo, pomanjkanje vzornic, odnosi s sodelavci in mreže poznanstev, pripadnost manjšinski skupini, medijska podoba ženske, spolno nadlegovanje, pomanjkanje institucij otroškega varstva in razni predsodki, kot so manjša geografska mobilnost, večja odsotnost z dela, emocionalna nestabilnost, pomanjkanje samozavesti ter nerazumevanje poslovnega sveta, so dejavniki, ki imajo na zaposlovanje žensk na vodilnih položajih močan vpliv in vodijo do diskriminacije.

Tanja Salecel, direktorica Urada za enake možnosti, je leta 2009 na posvetu ob mednarodnem dnevu žensk zapisala, da se Slovenija s problemom vertikalne in horizontalne segregacije še ni spopadla dovolj učinkovito, saj sta na našem trgu dela še vedno prisotni obe. Takšna izjava direktorice urada, ki se ukvarja ravno z obravnavanim problemom, ima zagotovo veliko težo.

Glede na statistične podatke, je delež žensk na vodilnih mestih še vedno majhen, le dobra tretjina vodilnih je ženskega spola. Od leta 2003 do 2008 se je delež žensk povečal le za dva odstotka, zato po mojem mnenju v Sloveniji za ženske, ki si želijo in se trudijo priti do vodilnih položajev, stanje ni dobro, kaj šele rožnato. Seveda da za tako majhen delež ženskih vodij ni kriva le diskriminacija pri zaposlovanju oziroma napredovanju, tudi ženske same se verjetno ne borijo dovolj za taka delovna mesta, vendar ob vseh ovirah, s katerimi se ženske srečujejo v neki organizaciji, je diskriminacija zagotovo še prisotna. Tudi čisto vsi anketiranci so bili mnenja, da so ženske na vodilnih položajih še vedno v podrejenem položaju, od tega 74 % to podrejenost vidi tako formalno kot neformalno, 26 % le neformalno.

Mirno lahko rečemo, da so ženske bolj izobražene od moških, saj imajo več let šolanja. In kadar slišim, kako je dobra izobrazba ključ do dobre in uspešne poklicne kariere, se spomnim, da pri ženskah temu pogosto ni tako. Le zakaj bi bila sicer taka razlika med uspešnostjo v izobraževanju in uspešnostjo na delovnem področju? Nekako ni logično. Mislim, da formalna urejenost enakega obravnavanja pri nas ne pogojuje tudi neformalne urejenosti. Verjamem, da

se bodo ženske, vse dokler se zgoraj naštetih dejavnikov ne bodo korenito spremenili, pri borbi za vodilna delovna mesta še naprej srečevale z diskriminacijo.

9 LITERATURA

Bolniški stalež. 2009. Dostopno prek: http://ivz.arhiv.over.net/javne_datoteke/datoteke/122-BS_tab_gra_2008.pdf (5. avgust 2010).

Cerar, Miro. 2005. Nekateri (ustavno)pravni vidiki načela nediskriminacije. V *Enakost in diskriminacija: sodobni izzivi za pravosodje*, ur. Dean Zagorac, 21-54. Ljubljana: Mirovni inštitut.

Cigale, Marija. 1992. O ženskem delu. V *Ko odgrneš 7 tančic*, ur. Marija Cigale, Marta Turk, Živa Trbižan Vidmar in Neva Železnik, 37-46. Ljubljana: Društvo Inicijativa.

Četrto periodično poročilo Republike Slovenije o uresničevanju določil Konvencije o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk. 2006. Ljubljana: Vlada Republike Slovenije, Urad za enake možnosti.

Eurostat. *How is the time of women and men distributed in Europe*. Dostopno prek: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-NK-06-004/EN/KS-NK-06-004-EN.PDF (20. april 2010).

Evropska socialna listina - spremenjena. Ur. l. RS 24/1999. Dostopno prek: http://www.coe.si/sl/dokumenti_in_publicacije/konvencije/163/ (29. april 2010).

Jeram, Jasna, ur. 2003. *Zagovorništvo enakih možnosti žensk in moških v EU in Sloveniji: Novi pristopi k uresničevanju enakosti žensk in moških*. Ljubljana: Vlada Republike Slovenije, Urad za enake možnosti.

Jogan, Maca. 1986. *Ženske in diskriminacija*. Ljubljana: Delavska enotnost.

Kanjuo Mrčela, Aleksandra. 1992. Ali so »družinske kraljice« lahko tudi »šefice«? V *Ko odgrneš 7 tančic*, ur. Marija Cigale, Marta Turk, Živa Trbižan Vidmar in Neva Železnik, 77-87. Ljubljana: Društvo Inicijativa.

--- 1996. *Ženske v menedžmentu*. Ljubljana: Enotnost.

--- 2000. Spolna konstrukcija menedžerskih vlog: stekleni organizacijski stropovi v devetdesetih. *Družboslovne razprave* 16 (34-35): 53-78.

--- 2007. Spol in organizacijska moč: ženske in moški v menedžmentu. V *Med javnim in zasebnim: ženske na trgu dela*, ur. Mateja Sedmak in Zorana Medarič, 179-210. Koper: Založba Annales.

Konvencija o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk – Convention on the elimination of all forms of discrimination against women. 1979. Dostopno prek:

<http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/CEDAW.doc> (10. april 2010).

Krašovec, Darko. 2008. *Veliki komentar zakona o delovnih razmerjih*. Ljubljana: Primath.

Linehan, Margaret. 2001. *Uspešne ženske: managerke velikih mednarodnih podjetij*. Ljubljana: GV založba.

Lobodzinska, Barbara. 1995. *Family, women, and employment in central-eastern Europe*. London: Greenwood Press.

Marn, Neva in Vahida Dedič. 2006. *Položaj žensk na področju dela: Položaj žensk na vodilnih delovnih mestih in težave pri napredovanju*. Ljubljana: Urad za enake možnosti in Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.

Možina, Stane, Rudi Rozman, Miroslav Glas, Mitja Tavčar, Danijel Pučko, Janko Kralj, Štefan Ivanko, Bogdan Lipičnik, Jože Gričar, Metka Tekavčič, Vlado Dimovski in Bogomir Kovač. 2002. *Management: nova znanja za uspeh*. Radovljica: Didakta.

Mrgole Jukič, Tjaša, ur. 2000. *Izobraževanje in zaposlovanje žensk nekoč in danes*. Ptuj: Zgodovinski arhiv in Ljubljana: Urad za žensko politiko pri Vladi Republike Slovenije.

Ozbič, Petra. 2002. *Zaposlovanje žensk na visokih delovnih položajih*. Diplomsko delo. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.

Powell, Gary N. in Laura M. Graves. 2003. *Women and men in management*. London: Thousand Oaks.

Salecl, Tanja. 2009. *Posvet ob 8. marcu*. Dostopno prek: http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/Posvet_Salecl.pdf (5. maj 2010).

Statistični urad Republike Slovenije. Dostopno prek: http://www.stat.si/pxweb/Database/Dem_soc/Dem_soc.asp (25. april 2010).

Stegu, Tomaž. 2009. *Ženske in moški na vodilnih položajih*. Diplomsko delo. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.

Urad Vlade Republike Slovenije za enake možnosti. 2005. *Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških 2005 – 2013*. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=2005100&stevilka=4350> (12. april 2010).

--- 2007. *Sto besed za enakost*. Dostopno prek: <http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/PrirocnikStoBesed.pdf> (10. april 2010).

--- 2008. *Periodični načrt za izvajanje Resolucije o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških, za obdobje 2008 – 2009*. Dostopno prek: <http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/NPDrugiPeriodicni.pdf> (14. april 2010).

--- 2010. *Poročilo o izvajanju Resolucije o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških za leti 2008 in 2009*. Dostopno prek: <http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/UEMPorociloReNPEMZM0809.pdf> (20. april 2010).

Vertot, Nelka. 2010. *Menedžerke v Sloveniji*. Dostopno prek: http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?ID=2952 (2. maj 2010).

Vianello, Mino. 1990. *Gender inequality: a comparative study of discrimination and participation*. London: Sage.

Vode, Angela. 1998. *Spol in upor*. Ljubljana: Krtina.

Vuksanović, Igor. 2010. Pozitivna diskriminacija na podlagi spola. *Pravna praksa* 21 (943): II-VIII.

Zakon o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM). Ur. l. 59/2002. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200761&stevilka=3299> (5. april 2010).

Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (ZUNEO). Ur. l. 93/2007. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200793&stevilka=4600> (5. april 2010).

Zver, Aleksandra. 2009. *Enake možnosti za moške in ženske v delovnih razmerjih*. Diplomsko delo. Ljubljana: Fakulteta za upravo.

Žnidaršič Žagar, Sabina. 2007. Historična perspektiva – aktualni položaj žensk na trgu dela v Republiki Sloveniji. V *Med javnim in zasebnim: ženske na trgu dela*, ur. Mateja Sedmak in Zorana Medarič, 11-41. Koper: Založba Annales.

10 PRILOGE

PRILOGA A: VPRAŠALNIK

Spoštovani!

Sem študentka Fakultete za družbene vede, smer kadrovski menedžment, in v okviru empiričnega dela svoje diplomske naloge opravljam anketo, zato bi Vas lepo prosila za sodelovanje. Vprašanja so povezana s temo diskriminacije pri zaposlovanju žensk in njihovem napredovanju na vodilna delovna mesta. Anketa je v celoti anonimna, podatke bom uporabila izključno v raziskovalni namen.

Za sodelovanje se Vam že vnaprej zahvaljujem,
študentka Fakultete za družbene vede

Prosim, da obkrožite ustrezen odgovor.

1. Spol:

- a. ženski
- b. moški

2. Trenutni status:

- a. dijak
- b. študent
- c. zaposlen
- d. nezaposlen

3. Le, če ste na prejšnje vprašanje odgovorili s c., na kakšnem delovnem mestu ste zaposleni?

- a. imam le nadrejene
- b. imam podrejene in nadrejene, vendar to ni vodilno delovno mesto
- c. imam podrejene in nadrejene, sem na vodilnem delovnem mestu
- d. imam le podrejene

4. Ali so po Vašem mnenju ženske na trgu delovne sile, posebej na vodilnih delovnih mestih, še vedno podrejene?

- a. da, vendar le neformalno
- b. da, tako formalno kot neformalno
- c. ne

5. Če ste odgovorili z a. ali b., se stanje podrejenosti žensk na trgu delovne sile s strani države in družbe spodbuja, ohranja ali ukinja?

S strani države:

- a. spodbuja
- b. ohranja
- c. ukinja

S strani družbe:

- a. spodbuja
- b. ohranja
- c. ukinja

6. Ali imamo po Vašem mnenju dovolj dobro pravno podlago za doseganje oziroma zagotavljanje enakosti na trgu dela?

- a. da
- b. ne
- c. ne vem, je ne poznam

7. Če ste odgovorili z a., ali mislite, da se vsi predpisi, ki jih imamo, tudi dovolj striktno izvajajo?

- a. da
- b. ne

8. So ženske manj sposobne opravljati delo na vodilnih položajih kot moški?

- a. da
- b. ne, oba spola sta sposobna enako
- c. ne, ženske so bolj sposobne opravljati tako delo

9. Se Vam zdi, da na trgu dela še vedno prevladuje dvojna morala, ena pravila za ženske ter druga za moške?

- a. da
- b. ne

10. Ali mislite, da pri izbiri kandidata za napredovanje prihaja do diskriminacije žensk?

- a. da
- b. ne

11. Če ste odgovorili z a., kakšen je po Vašem mnenju razlog za to (lahko obkrožite več odgovorov)?

- a. stereotipi, da so moški boljši vodje
- b. ženska skrb za družino
- c. slaba zakonodaja
- d. konzervativnost delodajalca
- e. konzervativnost družbe
- f. premajhna borba žensk, za taka delovna mesta
- g. pomanjkanje neformalnih zvez

12. Ali so si po Vašem mnenju za majhno udeležbo žensk na vodilnih položajih krive tudi ženske same?

- a. da
- b. ne

13. Če ste odgovorili z a., zakaj (lahko obkrožite več odgovorov)?

- a. mislijo, da ne bodo zmogle dovolj dobro opravljati dela ter skrbeti za dom, zato se ne borijo dovolj
- b. pomanjkanje samozavesti

- c. ne prijava diskriminacije oziroma kršitev zakonodaje
- d. slaba razdelitev gospodinjskih opravil ter skrbi za družino med njo ter partnerjem
- e. emocionalna nestabilnost
- f. neambiciozno načrtovanje kariere
- g. pomanjkanje neformalnih zvez
- h. nižja izobrazba
- i. nerazumevanje poslovnega sveta

14. Ali mislite, da so za vodilna delovna mesta primernejše samske ženske in tiste brez otrok, saj imajo več časa za kariero kot tiste z družino?

- a. da
- b. ne