

**UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

Mateja Erčulj

**Ženske na vodstvenih položajih  
v  
politiki, znanosti in gospodarstvu**

**Magistrsko delo**

**Ljubljana, 2011**

**UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

Mateja Erčulj

**MENTORICA:** izr. prof. dr. Aleksandra Kanjuo Mrčela

**SOMENTORICA:** zasl.red. prof.dr. Maca Jogan

**Ženske na vodstvenih položajih  
v  
politiki, znanosti in gospodarstvu**

**Magistrsko delo**

**Ljubljana, 2011**

## **Zahvala**

*Vsako bitje potrebuje čas, da dozori. Tudi pričujoče magistrsko delo je zorelo nekaj časa, da bi lahko končno dozorelo in postalo takšno kot mora biti. Kompleksno, celovito, takšno, s kakršnim sem tudi zadovoljna. Odprlo mi je mnogo razmišljanj in novih vprašanj, na katera sem skušala najti odgovore.*

*Na tej poti sem imela tudi nekaj pomočnikov. Hvala tebi A., da si z mano debatiral o položaju žensk in mi odkrival nova obzorja oziroma mi ponudil tudi drugačen pogled na vprašanja, ki sem si jih zastavljala. Hvala tebi B., da si s svojo modrostjo in neprecenljivimi izkušnjami vplivala name in me vztrajno in prijazno spodbujala. In da si počakala. Hvala staršem, da so imeli razumevanje zame ob pisanju tega dela. Iskrena hvala tudi obema mentoricama, tako izr. prof. dr. Aleksandri Kanjuo Mrčela kot tudi zasl.red. prof. dr. Maci Jogan, ki sta hkrati navdih in vzor za vse ženske, ki si prizadevajo na poti do vodstvenega položaja v svoji poklicni karieri. Vajini nasveti in izkušnje pri pripravi dela so bili neprecenljivi.*



## IZJAVA O AVTORSTVU

### magistrskega dela

Podpisani/-a Mateja Erčulj, z vpisno številko 21061078, sem avtor/-ica magistrskega dela z naslovom: *Ženske na vodstvenih položajih v politiki, znanosti in gospodarstvu.*

S svojim podpisom zagotavljam, da:

- je predloženo magistrsko delo izključno rezultat mojega lastnega raziskovalnega dela;
- sem poskrbel/-a, da so dela in mnenja drugih avtorjev oz. avtoric, ki jih uporabljam v predloženem delu, navedena oz. citirana v skladu s fakultetnimi navodili;
- sem poskrbel/-a, da so vsa dela in mnenja drugih avtorjev oz. avtoric navedena v seznamu virov, ki je sestavni element predloženega dela in je zapisan v skladu s fakultetnimi navodili;
- sem pridobil/-a vsa dovoljenja za uporabo avtorskih del, ki so v celoti prenesena v predloženo delo in sem to tudi jasno zapisal/-a v predloženem delu;
- se zavedam, da je plagiatorstvo – predstavljanje tujih del, bodisi v obliki citata bodisi v obliki skoraj dobesednega parafraziranja bodisi v grafični obliki, s katerim so tuje misli oz. ideje predstavljene kot moje lastne – kaznivo po zakonu (Zakon o avtorstvu in sorodnih pravicah, Uradni list RS št. 21/95), prekršek pa podleže tudi ukrepom Fakultete za družbene vede v skladu z njenimi pravili;
- se zavedam posledic, ki jih dokazano plagiatorstvo lahko predstavlja za predloženo delo in za moj status na Fakulteti za družbene vede;
- je elektronska oblika identična s tiskano obliko magistrskega dela ter soglašam z objavo magistrskega dela v zbirki »Dela FDV«.

V Ljubljani, dne 3.1.2011

Podpis avtorja/-ice:

## **POVZETEK** Ženske na vodstvenih položajih v politiki, znanosti in gospodarstvu

Magistrsko delo obravnava položaj žensk na vodstvenih položajih v politiki, znanosti in gospodarstvu, pri čemer gre za tri področja, ki predstavljajo tri prostore družbene moči, ki so v sodobnih družbah še vedno močno povezani z moško identiteto. Znotraj omenjenih treh področij namreč obstaja celovit sistem norm, vrednot, predstav, prepričanj in simbolov oziroma organizacijske kulture, ki določa način obnašanja in ki je spolno določen ter ženskam v večji meri onemogoča, da se povzpnejo na najvišja vodstvena mesta, s čimer bi lahko dosegle tudi višjo stopnjo družbene moči.

V magistrskem delu najprej opišem vlogo in vpliv androcentrične kulture pri podnavzočnosti žensk v politiki, znanosti in gospodarstvu. Nato se osredotočim na družbeno določene ovire na karierni poti žensk na teh treh področjih ter opišem za vsako posamezno področje značilne ovire pri kariernem napredovanju žensk, prav tako pa prikažem tudi zgodovinski pregled vstopanja žensk na posamezna tri področja.

V empiričnem delu s pomočjo empiričnih podatkov prikazujem vodstvene strukture na področju politike, znanosti in gospodarstva na podlagi spola. Pri tem v okviru politike izpostavljam spolno sestavo slovenskega parlamenta od osamosvojitve dalje, z vključeno spolno sestavo vodstva posameznih delovnih teles, spolno sestavo Vlad Republike Slovenije ter področja, ki so jih obvladovale ministrice, prav tako pa prikažem spolno sestavo in delovanje žensk v slovenski lokalni samoupravi od leta 1994 dalje. Na področju znanosti prikazujem delež žensk med diplomanti in diplomantkami terciarnega izobraževanja v petdesetletnem obdobju, predstavim pa tudi podatke o deležu žensk med visokoškolskimi učitelji, -icami in njihovimi nazivi ter številčni pregled vodstvenega kadra v slovenskih visokoškolskih ustanovah in univerzah glede na spol, in sicer v študijskem letu 2009/2010. Na področju gospodarstva pa se osredotočim na empirične podatke o slovenskih menedžerkah ter o vertikalni in horizontalni segregaciji v menedžmentu.

V magistrskem delu predlagam tudi strategije za povečanje zastopanosti in napredovanje žensk v politiki, znanosti in gospodarstvu.

**KLJUČNE BESEDE:** Vodstveni položaj žensk, organizacijska kultura, družbeno okolje, družbena moč, kariera, politika, znanost, gospodarstvo, strategije in ukrepi.

## **SUMMARY Women on leadership position in Politics, Science and Economy**

In my thesis I deal with situation of women on leadership position in Politics, Science and Economy. These are three areas of strong social power, which in contemporary societies are closely linked-up with male identity. In these three fields of research there is a system of values, norms, conceptions, ideas, beliefs and symbols or the so called organization culture, that defines ways of acting and which is sexually determined. The organization culture influences on women that is harder for them to make progress in their career line and to makes them less possible to take leadership positions in these three spheres. However, placed at higher career position women could also acquire higher degree of social power.

In my thesis I describe influence of andocentric culture that causes under-representation of women in Politics, Science and Economy. Then I focus on obstacles that women have in their career because of social factors in all three areas of my research. Later on I also deal with obstacles that are distinctive in all three areas of research. I also describe historical factors that had influence on women's role and position in these three areas.

The empirical part of my thesis is based on data, focused on leadership position of women in Politics, Science and Economy. Therefore in the area of politics I represent data on sexual structure (women and men) of Slovene parliament since the attainment of independence, presenting also sexual structure of different parliamentary boards and committees, sexual structures of Slovene governments since 1990 and positions that were held by women ministers. I also show data on sexual structure of Slovene leaders in municipalities (mayors and town councilors), since 1994. Data that represents women in leadership positions in Science is structured on the basis of share of women in tertiary education system, since late fifties. I also demonstrate data on portion of women among academic teachers and their academic titles and sexual structure of leadership position in Slovene university system in the year 2009/2010. Data at the research area of Economy is based on vertical and horizontal segregation of Slovene management. I also give data on Slovene women in leadership position in management.

At the end of my thesis I propose strategies that would contribute to increase number of women in leadership positions in Politics, Science and Economics.

**KEY WORDS:** Leadership positions of women, organization culture, social environment, Politics, Science, Economics, career, strategies and measures.

**KAZALO:**

<b>1</b>	<b>UVOD</b>	<b>8</b>
<b>2</b>	<b>VLOGA IN VPLIV ANDROCENTRIČNE KULTURE PRI PODNAVZOČNOSTI ŽENSK V POLITIKI, ZNANOSTI IN GOSPODARSTVU</b>	<b>13</b>
2.1	Spolna identiteta in družbena določenost položaja ženske in moškega	13
2.2	Konservativizem, demokratizacija, repatriarhalizacija	19
<b>3</b>	<b>DRUŽBENO DOLOČENE OVIRE NA KARIERNI POTI ŽENSK V POLITIKI, ZNANOSTI IN GOSPODARSTVU</b>	<b>22</b>
3.1	Organizacijska (moška) kultura	23
3.1.1	Tipologija organizacijskih kultur	22
3.2	Steklene (organizacijske) »arhitekture«	29
3.3	Neformalne (moške) mreže	33
3.4	Mentorstvo	37
3.5	Karijerne poti žensk	42
3.6	Nadobremenjenost žensk v zasebni sferi in kultura dolgih delovnikov	45
3.6.1	Kultura dolgih delovnikov	52
3.7	Priznanja znotraj politike, znanosti in gospodarstva	57
3.8	Predsodki in stereotipi	61
3.9	Socio-psihološke značilnosti žensk	65
3.10	Zakonodaja in zakonske regulative	66
3.11	Druge ovire in dejavniki	72
<b>4</b>	<b>SPECIFIČNE OVIRE PRI KARIERNEM NAPREDOVANJU ŽENSK V POLITIKI, ZNANOSTI IN GOSPODARSTVU</b>	<b>77</b>
4.1	Ovire pri politični participaciji in napredovanju	77
4.1.1	Volilni sistemi	77
4.1.2	Politične stranke	78
4.1.3	Politična kultura in volivci	80
4.2	Ovire pri kariernem napredovanju žensk v znanosti	85
4.2.1	Akademsko kultura	86
4.3	Ovire pri napredovanju žensk v gospodarstvu	93
4.3.1	Strukturiranost organizacij in gospodarskih subjektov	93
4.3.2	Ekonomsko razvitost države in odnos do menedžmenta	96
4.3.3	Globalizacija in geografska (ne) mobilnost	99
<b>5</b>	<b>ZGODOVINSKI PREGLED</b>	<b>102</b>
5.1	Zgodovinski pregled politične participacije žensk v Sloveniji	102
5.2	Zgodovinski pregled vstopanja žensk v proces univerzitetnega izobraževanja in zaposlovanja	112
5.3	Zgodovinski pregled vstopanja žensk na trg delovne sile	119
<b>6</b>	<b>EMPIRIČNI PODATKI</b>	<b>121</b>
6.1	Delež žensk med delovno aktivnim prebivalstvom po glavnih poklicnih skupinah	121
6.2	DELOVANJE ŽENSK NA VODSTVENIH POLOŽAJIH V POLITIKI	125
6.2.1	Sestava in organizacija dela Državnega zbora RS	129
6.2.2	Delovanje žensk v Državnem zboru RS od leta 1990	132
6.2.3	Področja delovanja slovenskih parlamentark	136
6.2.4	Delovanje žensk v Vladi RS od leta 1990	143
6.2.5	Področja delovanja slovenskih ministric	147
6.2.6	Delovanje žensk v lokalni samoupravi od leta 1994	150
6.3	DELOVANJE ŽENSK NA VODSTVENIH POLOŽAJIH NA ZNANSTVENIH USTANOVAH	158
6.3.1	Terciarno izobraževanje in ženske	158

6.3.2	Struktura visokošolskih učiteljev po spolu in nazivu	163
6.3.3	Podatki o steklenem stropu v akademskem okolju	165
6.3.4	Nastanek spolne vrzeli	167
6.3.5	Pregled delovanja žensk na slovenskih univerzah in fakultetah	168
<b>6.4</b>	<b>ŽENSK V VODSTVENEM MENEDŽMENTU</b>	<b>172</b>
6.4.1	Podatki o slovenskih menedžerkah	176
6.4.2	Horizontalna in vertikalna segregiranost v menedžmentu	177
<b>7</b>	<b>STRATEGIJE ZA POVEČANJE ZASTOPANOSTI IN NAPREDOVANJA ŽENSK V POLITIKI, ZNANOSTI IN GOSPODARSTVU</b>	<b>185</b>
<b>8</b>	<b>SKLEP</b>	<b>199</b>
<b>9</b>	<b>LITERATURA</b>	<b>206</b>

## KAZALO SLIK

Slika 3.1: Steklene strukture za moške in ženske v organizacijski piramidi	31
Slika 3.2: Formula za izračun indeksa steklenega stropa - GCI in vrednosti indeksa steklenega stropa	32
Slika 3.3: Poenostavljen življenjski vzorec ženske – tip 1 in tip 2	43

## KAZALO PREGLEDNIC

Preglednica 3.1: Dejavniki, ki vplivajo na participacijo žensk v politiki, znanosti in gospodarstvu	75-76
Preglednica 4.1: Dejavniki, ki vplivajo na politično participacijo žensk	84
Preglednica 4.2: Dejavniki, ki vplivajo na znanstveno kariero žensk	92
Preglednica 4.3: Dejavniki znotraj gospodarstva, ki vplivajo na kariero in napredovanje žensk	100
Preglednica 4.4: Dejavniki, značilni za politiko, znanost in gospodarstvo, ki bistveno vplivajo na poklicno kariero in napredovanje žensk v teh treh področjih.	101
Preglednica 5.1: Zgodovinski razvoj pridobivanja volilne pravice žensk v Sloveniji	111
Preglednica 5.2: Vstopanje žensk na univerzo v posameznih državah.	116
Preglednica 6.1: Delež žensk med delovno aktivnim prebivalstvom (brez kmetov), po glavnih poklicnih skupinah SKP, Slovenija, 2000–2008, Slovenija.	121
Preglednica 6.2: Merilo razporejenosti moči po spolu, Slovenija v obdobju 2000-2009	123
Preglednica 6.3: Pregled deleža moških in žensk po parlamentih v svetovnem merilu	127
Preglednica 6.4: Pregled deleža moških in žensk po parlamentih po svetovnih regijah	127
Preglednica 6.5: Pregled po letih, ko je ženska prvič v parlamentarni zgodovini države postala predsedujoča v enem od parlamentarnih domov	128
Preglednica 6.6: Poslanski kandidati in poslanci, izvoljeni v državni zbor Republike Slovenije in ob koncu mandata, po spolu	132
Preglednica 6.7: Število kandidatov in kandidatke za en poslanski sedež v vseh mandatnih obdobjih.	135
Preglednica 6.8: Sestava delovnih teles državnega zbora v posameznih mandatnih obdobjih	137
Preglednica 6.9: Ženske in moški v Državnem zboru Republike Slovenije po funkcijah	138
Preglednica 6.10: Sestava vlad RS od leta 1990 – 2010	145
Preglednica 6.11: Število ministrov po spolu, Slovenija, 1990 – 2010	146
Preglednica 6.12: Kandidati za župane/županje in občinske svetnike/svetnice in izvoljeni župani/županje in občinske svetnike/svetnice, Slovenija, 1994, 1998, 2002, 2006, 2010	151
Preglednica 6.13: Kandidatke in kandidati ter izvoljene ženske in moški na vseh volitvah v RS od leta 1992 do leta 2010	157
Preglednica 6.14: Število študentk terciarnega izobraževanja, diplomantk, magistric ter specialistk in doktoric v Sloveniji v obdobju od leta 1945	160
Preglednica 6.15: Število akademskega osebja glede na naziv in spol, 2007	164
Preglednica 6.16: Delež ženskega akademskega osebja v letu 2004 in 2007 po nazivu (v %) in skupno ter v državah EU	164
Preglednica 6.17: Številčni pregled vodstvenega kadra v slovenskih visokošolskih ustanovah v študijskem letu 2009/2010	169
Preglednica 6.18: Delovno aktivno prebivalstvo direktorji/direktorice, menedžerji/menedžerke družb in menedžerji /menedžerke manjših družb, glede na SKP (brez kmetov), po spolu, Slovenija 31.12.2008.	178
Preglednica 6.19: Delovno aktivno prebivalstvo direktorji, -ice, menedžerji, -ke in menedžerji, -ke manjših družb, SKP, po spolu, Slovenija 31.12.2008	181



Preglednica 7.1: Pregled nekaterih ukrepov za uveljavljanje enakosti žensk na vodstvenih položajih v politiki, znanosti in gospodarstvu.	198
--	-----

## KAZALO GRAFOV

Graf 6.1: Delež žensk na vodstvenih položajih v politiki (zakonodajalci, visoki uradniki, menedžerji), EU-27, 2002 -2006	122
Graf 6.2: Delež žensk med zakonodajalci, visokimi uradniki in menedžerji, države članice EU-27, 2008	122
Graf 6.3: Delež žensk v nacionalnih parlamentih, svetovno povprečje 1985 -2007	126
Graf 6.4: Poslanski kandidati in poslanci, izvoljeni v Državni zbor Republike Slovenije, po spolu	133
Graf 6.5: Sestava državnega zbora po spolu v obdobju od 1990-2008 (zadnje stanje na dan ob konstitutivni seji poslancev, 15.10.2008)	133
Graf 6.6 Število kandidatov in kandidatke za en poslanski sedež v vseh mandatnih obdobjih.	135
Graf 6.7: Kandidatke za županjo in izvoljene županje glede na njihovo število	152
Graf 6.8: Kandidati in kandidatke za župana/-jo in izvoljeni kandidati, -ke glede na njihovo število.	153
Graf 6.9: Kandidatke za občinske svetnice in izvoljene svetnice glede na njihovo število	154
Graf 6.10. Kandidati, -ke svetnice in svetnike in izvoljeni kandidati, -ke glede na njihovo število.	154
Graf 6.11: Število diplomantov terciarnega izobraževanja po spolu, Slovenija, (1980) 1994 – 2008	159
Graf 6.12: Diplomanti terciarnega izobraževanja po spolu, Slovenija, 1980 2008	159
Graf 6.13: Delež žensk med visokoškolskimi učitelji, 1995/96 - 2008/09	161
Graf 6.14: Delež žensk med učitelji na višješolski in visokoškolski stopnji izobraževanja, države članice EU-27, 2007	162
Graf 6.15: Delež žensk z najvišjim akademskim nazivom – primerjava 2002/ 2007	165
Graf 6.16: Primerjava indeksov steklenega stropa v letih 2004 in 2007 v akademskem okolju	166
Graf 6.17: Delež moških in žensk v tipični akademski karieri, študentje in akademsko osebje, EU- 27, 2002/2006	168
Graf 6.18: Delež žensk na najvišjih odločevalskih mestih v največjih družbah po posameznih državah evropske sedemindvajseterice, 2003 in 2007	174
Graf 6.19: Delež žensk na najvišjih položajih znotraj centralnih bank, EU-27, 2003 in 2007	175
Graf 6.20: Delovno aktivno prebivalstvo (brez kmetov), podskupini 12 (direktorji/ direktorice, menedžerji/menedžerke družb) in 13 (menedžerke manjših družb) SKP, po spolu, Slovenija 31.12.2008.	178
Graf 6.21: Delovno aktivno prebivalstvo (brez kmetov), podskupini 12 (direktorji/ direktorice, menedžerji/menedžerke družb) in 13 (menedžerke manjših družb) SKP, po spolu in starosti – ženske, Slovenija 31.12.2008.	179
Graf 6.22: Delovno aktivno prebivalstvo (brez kmetov), podskupini 12 (direktorji/ direktorice, menedžerji/menedžerke družb) in 13 (menedžerke manjših družb) SKP, po stopnji strokovne izobrazbe in spolu – ženske, Slovenija 31.12.2008.	180

## 1 UVOD

*Ženske predstavljamo polovico sveta, drugo polovico pa smo rodile (N.N.)*

V tipični moškosrediščni oziroma androcentrično usmerjeni in patriarhalni družbi<sup>1</sup>, ki se je v zahodni kulturi, pa tudi v Sloveniji, izoblikovala znotraj rimskokatoliških miselnih vzorcev, kjer je (bila) ženska izključena iz »res publicae« oziroma javnega življenja in kjer je njena središčna vloga ter funkcija predstavljena v podrejenosti moškemu spolu oziroma družini, postane neizogibno vprašanje, v kolikšni meri ženskam uspeva biti enakopravne moškim v javnem delovanju. Še posebej zanimivo pa je vprašanje, ali in kako ženskam uspeva prodirati v tri trdnjave moškega sveta – politiko, znanost in gospodarstvo – kjer je skoncentrirana tudi največja družbena moč. Posamezniki, -ce, ki delujejo na omenjenih treh področjih in ki v okviru teh zasedajo najvišja hierarhična mesta, si pridobijo tudi določen (visok) status, ugled ter vpliv. Postanejo del najvišjega družbenega sloja - družbena elita - z visoko stopnjo družbene moči.

Vodstveni položaji v znanosti in politiki ter menedžerski položaji v gospodarstvu predstavljajo tri prostore družbene moči, ki so v sodobnih družbah še vedno močno povezani z moško identiteto. Znotraj vseh treh področij lahko prepoznamo določeno organizacijsko kulturo oziroma celovit sistem norm, vrednot, predstav, prepričanj in simbolov, ki določajo način obnašanja. Preučevanje načinov, kako ženske pridejo na vodstvene položaje, analiza problemov in (strukturnih) ovir, ki jih imajo na svoji poti pri doseganju teh statusno visoko vrednotenih položajev, veliko povedo »o strukturiranosti in kulturi sodobnih organizacij (družb)« (Kanjuo Mrčela 2000, 54), pa tudi o načinih, na podlagi katerih so mogoče organizacijske in družbene spremembe. »Spol je namreč nevidna sestavina družbenih sprememb in determinanta organizacijske kulture.« (Kanjuo Mrčela 2000, 54). Obenem je »spol identificiran kot dejavnik, ki ženskam preprečuje napredovanje v njihovih poklicnih karierah.« (Baxter in Wright v Antić Gaber 2007, 113). Udeležba žensk na najvišjih stopnicah organizacijskih hierarhij in hierarhij družbene moči - poleg različnih neposrednih sprememb na delovanje organizacije, na vzpostavitev drugačnih družbeno-kulturnih vzorcev, na spremenjene vsebine in prioritete političnega, zakonodajnega dela in znanstvenega dela ter vrednotnih usmeritev, ... - pa ima vsekakor tudi izjemen simboličen pomen (prim. Kanjuo Mrčela 2000, 54; Antić Gaber 2004, 11; Zaviršek v Majerhold 2001, 70).

---

<sup>1</sup> Pojem androcentrizem zajema moški spol v celoti, neodvisno od njegove očetovske vloge, pojem patriarhat pa zajema vlogo moškega zgolj v funkciji očeta oziroma »pater familias«. Pojem androcentrizem je zato bolj primeren, saj je moški kot pripadnik svojega spola imel določene prednosti pred ženskim spolom, pa če je bil oče (patriarh) ali ne. (po Jogan 2009)

Pri politiki v ožjem smislu govorimo o poklicnih položajih v zakonodajnem telesu (poslanke in poslanci), izvršilni veji oblasti (ministri, -ce, predsedniki,-ce in podpredsedniki, -ce vlade) in v občinskih ter mestnih svetih (župani, -je ter mestni ali občinski svetniki, -ce). V znanosti govorimo o poklicnih skupinah akademskih profesorjev, -ic, dekanov, dekanj, prodekanov, prodekanj, vodij raziskovalnih ustanov, oziroma visokošolskih učiteljev, -ic (docent,-ka, izredni, -a profesor,- ica, redni, -a profesor, - ica, lektor, -ica, predavatelj, -ica in višji, -a predavatelj,- ica, znanstveni,-a delavec, -ka, visokošolski,-a sodelavec, -ka, asistent, -ka, bibliotekar, -ka, strokovni,-a svetnik, -ca, višji,-a strokovni,-a sodelavec, -ka, strokovni,-a sodelavec,-ka in učitelj, -ica veščin). V gospodarstvu pa govorimo o poklicih v menedžmentu oziroma o menedžerjih in menedžerkah, pa tudi o poklicih, kot so: generalni,-a direktor,- ica, glavni,-a direktor,-ica, direktor, -ica, direktor, -ica družbe, predsednik,-ica uprave, predsednik,-icačasne uprave in predsednik, -ica poslovodnega odbora. Ti poklici za posameznika predstavljajo visoko družbeno moč in ugled v družbi – v tem smislu pa pomenijo simbolno priznanje tudi za posameznike in posameznice določenega spola.

Raziskava *Slovensko javno mnenje* v letih 1968 in 2003 kaže, da so med poklici, ki uživajo največji ugled v slovenski družbi - po vrsti - poklic zdravnika, univerzitetnega profesorja, direktorja, inženirja, učitelja in nato poslanca oziroma funkcionarja (Malnar in Bernik 2004, 353).

Raziskave revije *Manager*, ki so jih opravili v letih 2004, 2005 in 2006 in s katerimi so ugotavljali, katere poklice (oziroma ženske) anketiranci zaznavajo kot najvplivnejše v poslovnem svetu oziroma jim pripisujejo velik vpliv, pa so razkrile, da so v teh treh letih po mnenju anketirancev v slovenski družbi imeli največji vpliv predsedniki, -ce uprav, ministri,-ce in visoki,-e državni,-e uradniki,-ce, župani,-je velikega mesta in podjetniki,-ce lastnih podjetij. Poleg poslancev in poslank v državnem zboru so med vplivnimi po mnenju anketirancev tudi člani, -ce nadzornih svetov ter avtorji,-ce uspešnic ter znanstveniki,-ce. (glej v Koražija 2004a, 19-24; Koražija 2005a, 38-39; Koražija 2006a, 8).

Teoretsko in praktično zanimanje za ugotavljanje števila oziroma deleža žensk na najvišjih hierarhičnih položajih je zanimivo tudi v luči dejstva, da so ženske visoko prisotne v sferi plačanega dela s polnim delovnim časom (skorajda polovica delovno aktivnega prebivalstva v Sloveniji predstavljajo prav ženske) in da dosegajo visoko izobrazbeno raven, prav tako živijo tudi v relativno ugodnem institucionalnem okolju; na podlagi teh dejstev pa bi lahko pričakovali relativno visok delež žensk tudi na vodstvenih položajih.

Vseeno pa jim v današnjem času, kot kažejo nekatere dosedanje slovenske raziskave (glej npr. raziskave M. Jogan, A. Kanjuo Mrčela, M. Antić Gaber, A. Krašovec, M. Ule, T. Renner, I. Bernik, S. Slapšak, N. Pagon, V. Jalušič, idr.) - najvišja mesta v organizacijskih hierarhijah, med drugim na področju politike, znanosti in gospodarstva, ostajajo težko dosegljiva ali pa povsem nedosegljiva.

Znanstvenice, gospodarstvenice in političarke se soočajo tudi z ovirami razporeditve družbene moči znotraj teh treh sistemov, s spolno določenimi praksami zaposlovanja, napredovanja, z ovirami na področju profesionalnega razvoja (pridobivanje finančnih sredstev, mentorstvo, plačilo in dostopnost pripravništva, pomanjkanje organizacijske zavezanosti k enakovrednim rekrutacijskim postopkom, pomanjkljivo informiranje o možnostih napredovanja, ...), z omejeno dostopnostjo do informacij, s percepcijami drugih znanstvenih, gospodarskih in političnih kolegov do žensk, z (ne)podporo ženskih teženj, itd.

Pri razlagi o nesorazmernem zastopanju spolov v javnem življenju je gotovo treba upoštevati tudi dejstvo, da je vloga ženske in njena družbena vloga pogojena: javno življenje se namreč povezuje z moškimi, zato so možnosti žensk za preboj v javno sfero in politično areno težje. V prostoru, kjer so stare, patriarhalne, androcentrične vrednote močno zakoličene, ni mogoče pričakovati, da bi se moški brez odpora sprijaznili z drugačno vlogo svojih hčera in žena, pa tudi velik delež žensk se z novimi nalogami ni hotel ali znal spoprijeti. Ženske tudi zaradi povsem praktičnih težav niso zlahka vstopale v politično, znanstveno in gospodarsko življenje.

V slovenskem raziskovalnem prostoru je dostopne kar nekaj literature, ki kritično vrednoti in analizira položaj žensk na področju politike, znanosti in gospodarstva. Družboslovni raziskovalci se ukvarjajo z različnimi vidiki družbenega položaja žensk na teh treh področjih, ki pa jih bolj ali manj obravnavajo parcialno – torej obravnavajo zgolj položaj žensk v enem izmed treh področij. Študij, ki bi na enem mestu raziskovale poklicne kariere žensk v politiki, znanosti in gospodarstvu, pa ni veliko – še posebej manjkajo študije, ki bi združile teoretska in analitična spoznanja z vseh treh področij.

Zato bom v pričujočem magistrskem delu svoje osrednje spoznavno zanimanje usmerila v čim bolj kompleksno in celovito predstavitev navzočnosti žensk na vodstvenih položajih v teh treh moško dominiranih področjih in tako skušala prispevati k raziskovalnim prizadevanjem na teh področjih.

Statistični podatki in raziskave, opravljene na treh težiščnih področjih magistrskega dela, kažejo, da je zastopanost žensk na vodstvenih položajih nizka. Glede na dostopno literaturo in že izvedene raziskave pa ocenjujem, da med temi tremi področji vseeno obstajajo določene razlike in da so ženske pri preseganju (ne)vidnih ovir v določenih poljih družbenega delovanja uspešnejše kot drugod.

S pomočjo magistrskega dela bom skušala izluščiti tako splošne (družbeno in kulturno pogojene) ovire, s katerimi se ženske srečujejo na svoji karierni poti do vodstvenega položaja, kot tudi ovire, ki so tipične in značilne za posamezno področje. V magistrskem delu bom raziskala, na katerem od teh treh področij (v znanosti, gospodarstvu ali politiki) so se ženske uveljavile v večji meri in zakaj.

Svoje raziskovalno delo bom oprla na naslednje hipoteze:

- Vsako od treh raziskovanih področij ima posebne lastnosti delovanja in svojevrstno organizacijsko ter institucionalno strukturo, zaradi česar so ženske na svoji karierni poti do vodstvenega položaja soočene z različnimi, za posamezno področje tipičnimi ovirami.

- Ženske, ki svojo karierno pot oblikujejo znotraj znanosti, delujejo v sferi organizacijsko in sistemsko manj institucionalizirane neenakosti po spolu, zaradi česar je njihova zasedba delovnega mesta na statusno višjem položaju lažja, kot pa za ženske, ki delujejo v gospodarstvu (menedžmentu) oziroma politiki.

- Politična sfera kot prostor največje stopnje družbene moči in oblikovanja ter sprejemanja odločitev in kot prostor »nosilcev razuma«, v katerega ženske vrsto let niso imele vstopa, ženskam še danes predstavlja najteže osvojljivo »moško trdnjavo«.

- Pomembno vlogo pri zagotavljanju enakih možnosti moških in žensk na različnih področjih življenja ima država in njene institucije, s svojo zakonodajno močjo in različnimi regulativami ter ukrepi. Enako pomembno vlogo v procesu zagotavljanja enakopravnosti pa imajo tudi nevladne organizacije in institucije ter različna formalna in neformalna združenja delavcev, ki lahko omogočijo lažje napredovanje žensk po karierni lestvici.

Postavljene hipoteze bom preverjala tako teoretično kot tudi z empiričnimi podatki. Teoretično dokazovanje bo potekalo s pomočjo študija primarnih (zakoni in drugi pravni akti, ki formalno-pravno urejajo enake možnosti moških in žensk v Sloveniji), sekundarnih (zborniki, revije, članki, publikacije, poročila) in terciarnih (analiza relevantnih internetnih povezav) virov.

Na osnovi virov bom naredila primerjalno analizo, v kateri bom primerjala vodstvene položaje žensk v politiki, s poudarkom na vodstvenih položajih žensk v zakonodajni in izvršilni veji oblasti ter področju lokalne samouprave, v znanosti, s poudarkom na vodstvenih položajih žensk na fakultetah in univerzah, ter v gospodarstvu, s poudarkom na ženskah v menedžmentu. Pri delu bom za opisovanje in razlago temeljnih pojmov uporabila deskriptivno metodo. Teoretični del magistrske naloge bom podprla z empiričnimi (oziroma statističnimi) podatki, ki izvirajo iz različnih raziskav, opravljenih v Evropi in Sloveniji, dodajam pa tudi podatke, ki sem jih pridobila na podlagi lastnih raziskovanj. Na podlagi študija literature in predstavljenih empiričnih podatkov bom skušala potrditi oziroma ovreči svoje hipoteze.

Magistrsko delo je razdeljeno v sedem poglavij. Uvodoma predstavljam vlogo in vpliv androcentrične kulture pri podnavzočnosti žensk v politiki, znanosti in gospodarstvu, v naslednjem poglavju izpostavljam družbeno določene ovire na karierni poti žensk v politiki, znanosti in gospodarstvu ter razčlenim organizacijsko (moško) kulturo in karierne poti, sledi pregled posebnih ovir, s katerimi se soočajo ženske pri napredovanju v politiki, znanosti in gospodarstvu ter zgodovinski pregled vstopanja žensk na področje politike, znanosti in na trg delovne sile. V empiričnem delu predstavljam relevantne statistične in druge podatke za vsa tri obravnavana področja ter zaključim s strategijami za povečanje zastopanosti in napredovanja žensk v politiki, znanosti in gospodarstvu.

## 2 VLOGA IN VPLIV ANDROCENTRIČNE KULTURE PRI PODNAVZOČNOSTI ŽENSK V POLITIKI, ZNANOSTI IN GOSPODARSTVU

*»Ženskam dopuščam javno delovanje le, ko je narodov obstoj ogrožen, in sicer na treh področjih: društvenem, narodnem in političnem, sicer pa je njeno mesto doma.« Radoslav Razlag, 1871 O samostalnosti ženskega spola ( v Puhar 2007, 54)*

### 2.1 Spolna identiteta in družbena določenost položaja ženske in moškega

Spolna identiteta je ena od prvih in na prvi pogled najtrdnejša že biološko dana realnost. Prav zaradi navidezne samoumevnosti jo posameznik/ica le redko presoja in jo sprejema kot nujen in osnovni element osebnosti. »Okoli biološke določenosti pripadnosti spolu pa se oblikuje družbena konstrukcija pomenov in odnosov« (Kozmik v Bogovič in Skušek 1996, 40) oziroma pravil in pričakovanj. »Namreč biti ženska (ali moški) v neki kulturi lahko pomeni nekaj povsem drugega kot biti ženska (moški) v neki drugi kulturi. V tem smislu trdimo, da so naše spolne identitete konstrukti /.../« (Stankovič 2005, 77). To pa pomeni, da posameznika ne izoblikuje le biološki spol, ampak tudi družbeni spol<sup>2</sup>, ki je posledica različnih možnosti in načinov socializacije obeh spolov, družbenih norm, stereotipov ter predsodkov. V tem kontekstu je družbeni spol podvržen spreminjanju.

O izoblikovanju spolne identitete obstaja mnogo različnih teorij (teorija biološkega determinizma, kognitivno razvojna teorija in teorija družbenega učenja, teorija identifikacije, ...), ki se medsebojno dopolnjujejo. Za enega izmed pomembnih dejavnikov oblikovanja spolne identitete različni sociologi določajo socializacijo, v okviru katere se vsak posameznik nauči svoje »naravne« (družbeno skonstruirane) vloge. Ali kot za ženske pravi de Beauvoir: »Ženska se ne rodi: ženska to postane. Lika, ki si ga znotraj družbe nadeva človeško bitje ženskega spola, ne definira nikakršna biološka, psihična, ekonomska usoda; k izgradnji tega vmesnega produkta med moškim in kastratom, ki je označen kot ženski, prispeva celotna civilizacija.« (de Beauvoir 2000, 13). Tudi Ranzetti in Curran (1995, 2) trdita, da »biološki spol predstavlja osnovo, na podlagi katere se v neki družbi oblikujejo ustrezne lastnosti, norme in vzorci delovanja, ki postanejo tudi del gospodarskega, političnega, verskega ter izobraževalnega sistema te družbe, prav tako pa se vtisnejo med vrednote njenih članov.«

---

<sup>2</sup> Angleški jezik ima dva izraza za spol, in sicer "sex" (biološki spol) in "gender" (slovnični spol). Besedo »gender« teoretiki, ki pišejo v angleškem jeziku uporabljajo tudi v smislu spola kot družbeno-kulturne kategorije. V slovenskem jeziku takega ločevanja ni, edina terminologija, ki sem jo zasledila v povezavi z besedico spol v smislu gender, pa je družbeni spol.

Tanja Rener (1991, 5) v tem smislu ugotavlja, da je »spol oziroma spolna razlika kot socialno skonstruirana razlika vpisana v socialna pričakovanja, telesa in govorico vsakdanjosti.« (prim. tudi van Zoonen 1994, 5). Družbena konstrukcija spolne identitete »vsebinam, ki določajo dva različna družbena spola, pripisuje različne pomene in predvsem različne vrednosti.« (Adam in drugi 2009, 10), tako na ženski kot na moški spol pa se lepijo različne artikulacije in vsebine.

Zakaj je tako pomembno vprašanje spola in spolne identitete? Spol je bil in je še vedno organizacijska os družbe, »pa tudi ena temeljnih determinant družbenega delovanja in življenja, pomembno ga je razumeti kot izoblikovanega v okviru ekonomskega in kulturnega razvoja ter socializacije v družini, šoli, cerkvi in v medijih« (van Zoonen 1999, 32).<sup>3</sup> Družbeno konstruiran spol vpliva na izbiro in opravljanje družbenih vlog in ju določa. Iz razlikovanja med družbeno konstruirano moško in žensko vlogo izhaja tudi temeljna značilnost patriarhalne delitve vlog med spoloma oziroma hierarhičen odnos med njihovimi nosilci.

Družbeno zaželene in pričakovane spolno opredeljene vloge, vrednote in načini obnašanja so namreč trdno zasidrani v identiteti človeka in v celotni družbeni konstrukciji in lahko usodno determinirajo različne življenjske izkušnje in položaje žensk in moških. Kultura oziroma družba namreč določa, katere vloge so (ne)sprejemljive za pripadnike, -ce posameznega spola, pri čemer se moškost kaže kot norma, kot ideal, ženskost pa kot njeno nasprotje predstavlja vse, kar moškost ni. Odstopanje od tradicionalnega modela pa je označeno kot nenaravno.

Družbeno določen položaj žensk v družbeni strukturi, ki je vedno inferioren moškemu, so skozi stoletja določali različni agensi. Med prvimi je položaj ženske v družbeni strukturi pravzaprav določil Aristotel, ki je izhajal iz biološke narave moškega in ženskega telesa (danes tovrstne povezave preučuje sociobiologija) in pri tem potegnil jasno ločnico med moškimi, ki so aktivni in racionalni ter ženskami, ki da so pasivne in emocionalne. Obenem je prvi opisal manjšo velikost ženskih možganov v primerjavi z moškimi, kar je povezal z manjšo žensko inteligenco in naravno inferiornostjo. Z njegovimi idejami o moški superiornosti in ženski inferiornosti so nadaljevali tudi drugi grški misleci (npr. Hipokrat, Galen).<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Foucault v tem oziru trdi, da spol ni vnaprej dana esencialna entiteta, ampak je zgolj produkt diskurzivnih praks (Foucault v Praprotnik 2000, 128). Spol bi moral biti v tem smislu razumljen ne kot fiksirana danost posameznikov, temveč kot nenehen proces, s pomočjo katerega so subjekti skonstruirani. Identiteta, ki iz tega izvira, je zato fragmentirana in dinamična. Spol je potemtakem sistem družbenih praks, je proces in ne nekaj fiksnega, ni individualna karakteristika, temveč se pojavlja na vseh stopnjah družbenih struktur. »Spol je **večstopenjski fenomen**« (Risman v van Zoonen 1994, 7).

<sup>4</sup> Tovrstne utemeljitve značaja žensk so sicer ustrezale hierarhični grški družbi, ki je ženske izključevala iz političnega (oz. javnega) življenja in kjer so bile ženske v grški mitologiji predstavljene kot kazen za moške.



Tudi za časa Perikleja je veljalo, da je »dolžnost ženske, da bi čim manj videla, čim manj slišala in čim manj spraševala« (v Jogan 2001, 81), tovrstna miselnost do žensk pa se je nadaljevala skozi tisočletno evropsko zgodovino. V srednjem veku je idejo o inferiornosti žensk prevzela katoliška cerkev oz. njeni teologi, takratna družbeno sprejeta norma pa se zrcali tudi v zapisu Tomaža Akvinskega: »ženska je mentalno nesposobna biti na mestu avtoritete.« ([http://en.wikipedia.org/wiki/Women\\_in\\_science](http://en.wikipedia.org/wiki/Women_in_science)).<sup>5</sup> Nato so vzorce o položaju žensk ponovno preučevali znanstveniki, ki so se v svojih raziskavah nenehno vračali na izhodiščno točko, to pa je, da so ženske moškemu podrejene, tovrstno stališče pa je bilo s pomočjo znanosti predstavljeno kot »znanstvena resnica«.<sup>6</sup> Od razsvetljenstva naprej se je znanost vedno bolj utrjevala kot odločilna producentka znanj, pravil in vzorcev delovanja ter medčloveških odnosov.

Manjvrednost žensk, njihov podrejen in neenakopraven položaj so kot naravno danost zagovarjali tudi mnogi znani misleci; Proudhon, Hegel, Rousseau, Locke, Hobbes ... katerih misli so šle v smeri, da bi npr. izobraževanje žensk vodilo v propad, demoralizacijo, »kajti ženske morajo biti omejene, in ženske so partikularna nepopolna bitja«. (prim. Jogan 1986, 10 in Jalušič 1992, 40-56). Ob tem sodobna znanost še vedno vključuje poskuse utrjevanja in ohranjanja mitov o idealni »pravi« ženski, o posebni ženskosti in stereotipe o ženski manjvrednosti. Tako npr. L. Tiger v delu *Men in Groups* (1969) dokazuje, da »so ženske nesposobne za odgovorna družbena in javna dela, ker so to tipično »moška« opravila«. (v Jogan 1986, 11). Mizogini vzorci 20. stoletja pa se najbolje zrcalijo v zapisu Arthurja Wallace Calhouna: »žensko ime naj se v tisku pojavlja le dvakrat: ko se poroči in kadar umre.« (<http://www.bibalex.org/wis2007/home/>).

Legitimiranje ženskega položaja v družbi tudi v sodobnosti nastaja na podlagi njene biološke funkcije, na podlagi katere jo vsaka kultura opredeljuje in ocenjuje. Ženski je na podlagi njene biološke funkcije pripisana vloga skrbnice družine ter vzgojiteljice, moškemu pa je pripisana izključna vloga preskrbovalca in predstavnika družine v javni sferi. »Ker je ženska kot mati bližje naravi, v kar jo potiska tudi tesen odnos z otroci, se tudi za družino sodi, da je bližje naravi v primerjavi z aktivnostmi in institucijami zunaj družine.« (Ortner v Haralambos in Holborn 1999, 605).

---

<sup>5</sup> Tomaž Akvinski je žensko biološko inferiorno naravo povezal z mentalno in emocionalno šibkostjo, na katero je Satan lahko lažje vplival – kar je v srednjem veku povzročilo tudi množično preganjanje žensk zaradi čarovništva.

<sup>6</sup> V 18. stoletju so znanstveniki npr. začeli bolj poglobljeno preučevati žensko anatomijo, predvsem njihov reproduktivni sistem, ki so ga označili kot unikatnega. Maternica je predstavljala idealno orodje za to, da ženska zanosi in s tem uresniči svojo glavno funkcijo v življenju, medtem ko so moško fizično in intelektualno moč označili kot najbolj pomembno za javno življenje. Tudi raziskave o človeških možganih, ki so jih izvajali frenologi v 19. stoletju, so šle v smeri, da se dokaže inferiornost žensk. Frenologi so namreč ugotavljali, da imajo ženske manjše možgane kot moški, prav tako pa naj bi njihove lobanje bile v neproporcionalnem razmerju z ostalim telesom, tako kot je to pri otrocih, s tem pa naj bi bila dokazana njihova biološka nezrelost (glej tudi Russett v Rosser 2008, 137). Teza o velikosti možganov in povezava s »spolno« značilnimi lastnostmi, je v nekaterih sodobnih raziskavah še vedno aktualna.

Sherry Ortner še navaja, da vsaka družba kulturi pripisuje večjo vlogo in vrednost kot naravi. In ker je kultura nad naravo, to nato privede do razvrednotenja ženskega spola, ker je domnevno bližje naravi na osnovi fizičnih, socialnih in psihičnih predispozicij žensk in njenih »primarnih interesov« (vzgoja otrok). Moški pa so obravnavani kot manj čustveni in zato bolj objektivni ter bolj oddaljeni od narave in bližje kulturi. Ker je kultura nadrejena naravi, je ženska psiha razvrednotena. V tem smislu so tudi vse aktivnosti, ki potekajo zunaj družine, bolj oddaljene od narave, in so nadrejene domačim opravilom ter so tudi domena moških (npr. vojskovanje, politika, religija, znanost, pravo, ...).

Tudi M. Jogan (2001, 1) ugotavlja, da je v »znanih zgodovinskih družbah (bila) delitev dela in osebnostnih lastnosti po spolu (v vseh sistemih vladavine, gospodovanja) strogo zamejena, utrjevana in nadzorovana tako, da je bila moškim dodeljena javna sfera in hierarhično višje mesto ter nadrejen položaj, ne le v javni, temveč tudi v zasebni sferi. Družbeno nujne in neprekinjene dejavnosti pri zagotavljanju obstoja posameznika in vrste pa so bile določene kot ženska dela in nižje vrednotena v primerjavi z javnimi (moškimi). Ženski je bila določena vloga (u)domače(ne)ga bitja, ki je primarno (»po naravi«) mati in gospodinja ter prenašalka (spolno neenakih) vzgojnih vzorcev.«

Podobno piše A. Kanjuo Mrčela (1996, 40-41), ko pravi, da »so v moderni družbi vloge, ki naj bi jih opravljala ženska povezane z (družbeno nižje ovrednotenim) zasebnim življenjem, moški pa naj bi opravljali vloge v (družbeno višje ovrednotenim) javnem življenju.« Tudi Kanjuo Mrčela ugotavlja, da je ta opredelitev utemeljena z argumentom o »naravnosti« in naravni, biološko določeni povezanosti žensk z domom, otroki in družino, čeprav številne raziskave dokazujejo, da ženske in moški v različnih družbah opravljajo različne vloge in da ženske zagotovo ne živijo samo v sferi privatnosti. »Obenem pa je treba poudariti, da so zaradi tovrstne organizacije družbenega in institucionalnega življenja dela, ki jih opravljajo ženske, v družbi slabše ovrednotena, tako da imajo tudi v hierarhiji družbenih vlog »ženske« vloge manjši ugled. Ženske tako tudi niso navzoče tam, kjer je skoncentrirana družbena moč (npr. visoki položaji javnega življenja).« (Kanjuo Mrčela 1996, 40-41).

Kot še pravi M. Jogan (1986, 9), so (bile) predstave o podrejenem in neenakopravnem položaju žensk, o tem, da so ženske manjvredne in manj sposobne kot moški in da je glede na to normalno in edino moralno, da se ženske družbeno uveljavijo le na »privatnem« področju – gospodinjstva in družine – neločljiva sestavina vsakdanje množične prakse in zavesti družb v preteklosti in v mnogih primerih tudi še v sodobnosti. Podrejen položaj žensk, »skritih, nevidnih« za zgodovino (S. Rowbotham v Jogan 1986, 9) so utrjevali prevladujoči lastninski odnosi, pravne norme, moralna pravila in pogosto tudi cerkvena ideologija. Tako v evropskih kot tudi v mnogih drugih družbah je bil tak položaj samoumeven. (Jogan 1986, 9).

Tudi historiografski pogledi v preteklost žensk, naj so »minuciozno usmerjeni v posamičnost ženske biografije ali širokokotno razprti v nameri, da bi zajeli čim širše značilnosti pojavljanja in delovanja žensk, potrjujejo, da je zgodovina žensk, zgodovina drugega spola, ki si z moškim spolom nikoli ni enakovredno delil sveta in je bil, ne glede na vsakokratno različno socialno, razredno, poklicno, politično, etnično in generacijsko pripadnost, vselej postavljen v podrejen ali zapostavljen položaj.« (Verginella 2006, 7).

Podobno v svojem delu ugotavlja Ann Taylor Allen (2008), ki je preučila položaj žensk v Evropi v 20. stoletju. Taylor Allen tako navaja, da so se v posameznih obdobjih (1. in 2. svetovna vojna, medvojno obdobje, povojno obdobje, postkomunistična tranzicija, oblikovanje Evropske unije ...) sicer spremenili nekateri aspekti ženskega statusa v družbi, vendar pa se je hkrati ohranila hierarhija spolnih vlog - moška nadrejenost in ženska podrejenost. Avtorica ob tem ugotavlja, da »integracija žensk v moški svet prinaša mešane posledice. Čeprav prinaša nove priložnosti za ženske, jim prinaša tudi nove oblike diskriminacije, izkoriščanja, pomanjkljivosti in neugodnih situacij.« (Taylor Allen 2008, 114). Ob tem ni odveč poudariti, da zelo počasno odpravljanje ovir za vstopanje žensk v javni prostor ni naključno, temveč je posledica dolgotrajnega preteklega razvoja.

Ob tem izpostavljam, da se je pojasnjevanje družbene urejenosti in spolno specifičnih vlog navzven vselej kazalo kot nevtralnno »v ozadju pa je ostajalo spoznanje, da je objektivno=moško.« (G. Simmel v Jogan 2001, 2). V razlagah o družbi je človek nastopal kot človek nasploh, vendar je šlo za posploševanje njega (moškega) in ne nje (ženske). Pri tem gre za zakrivanje hierarhije med spoloma kot človeški (oz. moški) produkt, kjer so se producenti razlag posluževali postopka krčenja predmeta na empirični ravni ter hkrati razširjanje predmeta na zunaj-empirični ravni.

»Tovrstne razlage so bile dopolnjene z naturalizacijskimi pogoji in teološkimi značilnostmi, zaradi česar se je povečala njihova prepričljivost. Moška zemška avtoriteta je bila predstavljena in opravičena le kot posledica naravnega dejstva ali božje volje. Tovrstne razlage pa je podpiral institucionalni red oziroma androcentrizem, ki je bil podprt z vsemi možnimi materialnimi in duhovnimi sredstvi za obvladovanje in organiziranje življenja.« (Jogan 2001, 2-3). K razumevanju podrejene ženske vloge v družbi so med drugim torej pripomogli tudi rimskokatoliški religijski vzorci in nauki, ki so vpleteni v družbene vzorce in delovanje zahodne kulture in ki žensko, zaradi njene reproduktivne funkcije nenehno potiskajo v sfero domačega, zasebnega ognjišča, moškega pa – kot nosilca razuma - povečujejo in ga umeščajo v področje javne sfere.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Tako Robert Merton na podlagi svojih analiz ugotavlja, da je na primer na nastanek in razvoj moderne znanosti kot eden izmed številnih sociokulturnih dejavnikov, vplival tudi obstoj različnih religijskih struktur v posamezni družbi (prim. Merton v

Za razumevanje reproduciranja moškosrediščne kulture in androarhalne organizacije življenja in delovanj pripadnikov družbe je uporaben integralni model, ki ga je predlagala M. Jogan (Jogan 1990, 35-41 in Jogan 2001, 1-3). Model temelji na spoznanju, da je za sleherno družbo in človeško eksistenco potrebno, da delujejo živi ljudje in da obstaja nenehno zadovoljevanje njihovih eksistencialnih potreb z različnimi dobrinami. Posameznike v družbi v tem modelu jemljemo kot pripadnike dveh spolov, katerih družbeni položaj se v vsakokratnih družbenih okoliščinah oziroma v androcentrični kulturi – po meri moških – celostno konstituira v položaj neenakosti ali hierarhije po formuli  $1 \times 1 = 1$ .<sup>8</sup>

Moški kot »nosilci razuma« ustvarjajo razlage o pravilnem redu, določajo pravila in delovanje vseh pripadnikov, določajo merila obremenjevanja z življenjsko potrebnimi dejavnostmi ter materialno in moralno nagrajevanje pri uporabi ustvarjenih dobrin. »Ženske pa so na drugi strani (bile) izključene iz javnega, umnega delovanja, namenjen jim je marginalen, podrejen položaj, zreducirane pa so (bile) na govoreča orodja.« (Jogan 1990, 37). V tem okviru je ženski družbeni položaj opredeljen kot podporen, pomočniški moškemu in moškemu nasproten. »To, kar velja kot vrlina pri moškem (aktiven, razumen, samostojen, napadalen, odločen) je namreč pri ženskah označeno kot patološka lastnost in obratno.« (Jogan 1990, 43).

Še dandanes, ko so ženske v sferi plačanega dela že dodobra uveljavljene, so ob tem še vedno bolj ali manj odgovorne za domače/družinsko/gospodinjstvo/reproduktivno delo. V patriarhalnih, androcentričnih družbah je manjši del virov in družbene moči v rokah žensk, večji pa v rokah moških. Pri tem gre za obliko diskriminacije, ki temelji na spolni pripadnosti in jo imenujemo seksizem.

S seksizmom opredeljujemo »celoto prepričanj, stališč, vzorcev delovanj in praktičnih vsakdanjih delovanj, ki temeljijo na strogem ločevanju dejavnosti po spolu ter podeljujejo posameznikom posebne neenake lastnosti glede na spol« (Jogan 2001, 1).

---

Mali 2002, 37). V slovenskem okolju je tako v tem oziru nezanimljiv vpliv katolicizma, ki je ženski pripisoval njeno »naravno« materinsko vlogo in jo potiskal v sfero »domačega ognjišča« oziroma v sfero zasebnosti. Danica Fink Hafner (2001, 114) pa ugotavlja, da je bila katoliška cerkev med najtrajnejšimi in najvplivnejšimi dejavniki političnega razvoja na Slovenskem. Na vpliv katoliške cerkve v svojih znanstvenih delih opozarja tudi Maca Jogan, pa tudi tuji raziskovalci (glej Crompton in drugi 2007).

<sup>8</sup> Nenehna dejavnost ljudi poteka v okviru omejenih naravnih materialnih in neomejenih duhovnih virov. Neenakomerna razporejenost omejenih eksistencialnih primarnih (materialnih) virov je v konkretnih zgodovinskih okoliščinah hierarhično določena in je odvisna od asimetrije družbene moči, kar se popravlja z duhovno-moralnimi viri. Delovanje ljudi po tem modelu poteka tako, da je očitna hierarhija in prednostni položaj moških. Formula  $\frac{1}{2} + \frac{1}{2} = 1$  pa bi veljala za uravnoteženo in nehierarhično udeležbo obeh spolov.

Kjer se moškimi pripisuje »javno delovanje in nadrejen položaj, govorimo o androcentrični oziroma moškosrediščni kulturi.« (Jogan 1997, 27). Obča značilnost družb v sodobnosti je prav v njihovi seksistični oziroma androcentrični usmerjenosti.

Družbena neenakost po spolu se je skozi zgodovino ohranjala »s pomočjo celotne družbene organizacije in institucionalnih praks, neločljivo pa je bila povezana tudi s socialno neenakostjo.« (Jogan 1990, 37). Ali kot pravi Kanjuo Mrčela (1996, 41): »Skozi zgodovino in danes so imeli moški kot posamezniki in kot družbena skupina družbeno moč in jo uveljavljali nad ženskami. Moč moških v javnem življenju pa vpliva na privatno. Ženske so v obeh v podrejenem položaju.«

Iz zapisanega lahko zaključimo, da je prav **spol** tista kritična značilnost, po Goffmanu »stigma«, ki ženskam zaradi androcentrično usmerjene, mizogino naravnane in s seksizmom prežete družbe, onemogoča enak dostop v javno življenje, in s tem tudi v področje politike, znanosti in gospodarstva. Tako prav spol kot družbena kategorija predstavlja tisto oviro, ki ženskam onemogoča oziroma otežuje profesionalno napredovanje in doseganje visokih položajev. Mnogi tuji in slovenski sociologi, ki so preučevali položaj žensk v družbi (R. Merton, M. Linehan, M. Jogan, A. Kanjuo Mrčela, itd.) tako na podlagi lastnih analiz ugotavljajo, da je treba pri preučevanju gospodarstva, znanosti ali politike, upoštevati obči sistem kulturnih vrednot, ki vladajo v določenem zgodovinskem času in družbenem okolju, oziroma, da je treba pred očmi nenehno ohranjati dejstvo, da ženske delujejo in živijo v družbi, kjer imajo moški tradicionalno boljši dostop do položajev moči, privilegijev in bogastva kot ženske. (prim. Jogan 2001; Linehan 2001; Merton v Mali 2002).

## **2.2 Konservativizem, demokratizacija, repatriarhalizacija**

Mnoge sodobne družbe – tudi slovensko – se poleg androcentrizma, seksizma, patriarhalizma, mizoginosti soočajo tudi s konservativizmom, repatriarhalizacijo in demokratizacijo. Slovar slovenskega knjižnega jezika (1994) konservativizem opisuje kot »ekonomsko in politično miselnost, nastalo v obdobju meščansko-demokratskih revolucij, ki teži po ohranitvi stare družbene ureditve.« (1994, 427) Abraham Lincoln je konservativizem v enem izmed svojih govorov označil kot »oklepanje na staro in preizkušeno proti novemu in nepreizkušnemu«.

Kadar se v družbi začnejo krepiti organizirana prizadevanja žensk za delitev dela po spolu, pri nosilcih oblasti in njenih zagovornikih navadno naletijo na izredno močno oživljanje vseh tistih konservativnih razlag, ki so že v preteklosti opravičevale udomačen in podrejen položaj žensk in ki jo že stoletja opravičuje rimskokatoliška cerkev s svojimi razlagami o mestu in položaju žene v družbi in v družini.

Govorimo lahko o »kulturni zaostalosti«, kot jo poimenuje M. Jogan, in ki je lepo vidna v katoliški sociologiji, ki ponuja nekakšen zgodovinski temelj, h kateremu se nosilci oblasti zatekajo v ključnih trenutkih in »s pomočjo katerega zagovarjajo redomestifikacijo žensk ter vrnitev prave morale v javno življenje«. (Jogan 2001, 215).

Mnogi katoliški sociologi (A. Ušeničnik, Janez E. Krek, A. Gosar, J. Jeraj, ...) so namreč žensko zaradi njene posebne narave in zaradi nraavnih razlik, v katerih korenini pravična odvisnost žene od moža ter v povezavi s katoliško tradicijo, umeščali v zaprt krog materinske vloge, pri čemer je razumljivo, da je ženska že po svoji naravi določena za družino (glej tudi v Jogan 1990, 151-171).

Zahteve po večji ali popolni izenačitvi žensk z moškimi v pravicah pa bi bile, na primer, po A. Gosarju izključujoče z naravnimi ženskimi funkcijami v družbi. »Kajti, če je enakopravna, potem ne more biti dobra gospodinja, zlasti pa ne more imeti otrok.« (v Jogan 1990, 169). A. Ušeničnik pa se je ob tem spraševal tudi: »Ali rastejo rože in lilije po cestah javnega življenja?« (v Jogan 1990, 169) in s tem mislil na ženske v javni sferi. Primarna vloga žensk sta torej dom in družina, če pa ženske stopajo v javnost, pa lahko to počno samo z upoštevanjem te svoje »naravne« vloge. Vstopanje pa je obenem dopustno le na najnižjih ravneh javne sfere. Tovrstna seksistična miselnost, ki se je razširjala tudi s pomočjo tiska in izobraževanja predstavlja zgodovinski temelj, na katerem se oblikujejo novi vzorci, ki naj bi bili prijaznejši do žensk in naj bi težili k večji uravnoveženosti obeh spolov na vseh področjih delovanja.

Kljub temu, da je v Sloveniji tako kot v vseh tranzicijskih državah potekala demokratizacija, ki predstavlja »proces spremembe režima oziroma zrušenje avtoritarnega oziroma enostrankarskega/totalitarnega režima, kar pripelje do nove ustave in demokratičnih struktur, in nato prilagoditev obnašanja političnih elit novim, demokratičnim normam, uveljavitev postopkov za politično konkurenco, ukinitve avtoritarnih agencij in odstranitve zakonov, ki onemogočajo demokratično življenje, v okviru katerega se širijo demokratične vrednote« (<http://sl.wikipedia.org/wiki/Demokratizacija>), pa se položaj žensk v družbi ni bistveno spremenil, saj hkrati s procesi demokratizacije potekajo tudi procesi repatriarhalizacije<sup>9</sup> in redomestifikacije žensk.

---

<sup>9</sup> Ta pojav je viden na primer v maskulinizaciji državnega zbora, kjer se spolna struktura od njegove ustanovitve v zgodnjih devetdesetih letih ni spremenila. Še več – v raziskavi o volitvah v Državni zbor RS, ki jo je leta 2008 opravila Entelehia-Agencija za strokovno podporo javnim politikam, so izračunali, da trend linearne spremembe sicer kaže na postopno višjo politično participacijo žensk v DZ RS, vendar bi število žensk v DZ RS brez oblikovanja, sprejetja in uresničevanja ustreznih ukrepov za uravnoveženo zastopanost spolov doseglo tretjinsko zastopanost šele leta 2092. Ob tem pa maskulinizacija državnega zbora predstavlja pomembno sestavino vsebine njegovega delovanja, kar se je najbolj pokazalo ob burnih razpravah pred sprejetjem ustave o pravici odločanja o rojstvih otrok v devetdesetih letih (konkretno 1991), ob spreminjanju ustave z jasnim zapisom o načelu enakosti, z razpravi o spolnih kvotah za volitve in večjo udeležbo žensk v politiki, v razpravah o družinskem zakoniku ipd.

Če upoštevamo nekatere pomembne oporne točke spreminjanja (npr. nedvoumno izražena stališča do vprašanja enakih možnosti za oba spola v strankarskih programih), potem je težko pričakovati, da bo odpravljanje seksizma in androcentrizma potekalo sorazmerno hitro. Tudi Hanžek (in drugi 2000, 179) med drugim ugotavlja, da je »slovenska družba še vedno androcentrična«, in se po njegovem mnenju še dodatno pogloblja z vzpostavljanjem kapitalizma. Tako je bilo mogoče opaziti zatiranje poskusov načrtnega in sistematičnega spreminjanja političnega delovanja (npr. argument, s katerim so leta 1996 zavrnili sprejem kvot).

Vseeno pa različni avtorji in avtorice ugotavljajo, da »v sodobnosti prihaja do nekaterih oblik erozij seksizma in androcentrizma, veliko zunanjih izrazov seksistične in androcentrične usmeritve družbe postaja manj vidnih, ali pa jih več ni.« (Jogan 2001, 1). Nekatere raziskave tudi kažejo, da je androcentrično krčenje ženske na mater in gospodinjo ter poudarjanje enakovrednosti gospodinjenja z zaposlitvijo v zadnjem desetletju na primer v Sloveniji izgubilo moč prevladujočega stališča pri obeh spolih (Jogan v Mladenič 2006, 34; prim. Jogan 2004b, 265-289). Toda, čeprav se je v Sloveniji strinjanje s stališčem, da družina trpi, če je ženska zaposlena, v dobrem desetletju očitno zmanjšalo pri obeh spolih, ga še vedno sprejema večina respondentov, ki je sodelovala v raziskavi v letu 2006 (glej Jogan v Mladenič 2006, 36). Tudi druge sodobne raziskave kažejo, da je družbeni položaj žensk še vedno določen na način, da je ženska skrbnica doma in družinskega življenja oziroma da velja rek, da sta »red in čistoča še vedno odraz tega, kako kompetentna je ženska kot žena in mati in ne odraža ničesar o kompetencah moža in očeta.« (Bianchi in drugi v Crompton in drugi 2007, 12).

Ena izmed tovrstnih raziskav je raziskava Eurostata iz leta 2004 (*How Europeans spend their time: Every day life of women and men, Data 1998-2002*), ki je pokazala, da npr. v Sloveniji še vedno obstaja tradicionalna delitev vlog med spoloma, delitev družinskega dela med partnerjema je še vedno neenakovredna in pretežno v breme žensk.

Androcentrizem kot tak v Sloveniji torej še vedno ni izkoreninjen, pojavljajo se različne oblike in načini redomestifikacije in repatriarhalizacije žensk, ki skušajo ohraniti *status quo antes*, prav tako v družbi še naprej ostajajo nekatere bolj subtilne in prikrite oblike seksizma ter s tem povezana spolna diskriminacija. Današnji položaj žensk v Sloveniji določa splet obče tendence repatriarhalizacije, delnega večanja konservativizma ter tudi oživiljenega oziroma okrepljenega antifeminizma.

### 3 DRUŽBENO DOLOČENE OVIRE NA KARIERNI POTI ŽENSK V POLITIKI, ZNANOSTI IN GOSPODARSTVU

*»Tudi iz naravnih ozirov je nekatero delo za žene manj primerno: ponočno delo, delo pod zemljo, delo v moških družbah.« (A. Ušeničnik v Jogan 1990, 173)*

*»Najbolj primerne za žensko pa so tiste službe, ki v njih žena najlažje razvija posebna ženska, materinska svojstva. Tak poklice je poklic učiteljice. Temu so sorodni karitativni in socialni poklici, ki so tudi lahko plačani.« (A. Ušeničnik v Jogan 1990, 173)*

V androcentrično usmerjeni kulturi morajo ženske na poti do najvišjega poklicnega položaja znotraj organizacije premagati marsikatero oviro. Predhodno sem že ugotovila, da že sama delitev družbenih vlog po spolu ni niti naravna niti univerzalna, temveč je kulturno določena, pri čemer je moškim pripisana nadrejena, ženskam pa podrejena vloga. V literaturi, ki obravnava ženske v politiki, znanosti in gospodarstvu, je predstavljenih vrsta družbeno pogojenih ovir, ki sta jih med drugim v svojih dokumentih, resolucijah in deklaracijah opredelila tako Organizacija Združenih narodov kot tudi Evropski parlament, izpostavljajo jih v različnih tujih in slovenskih vladnih in nevladnih organizacijah (npr. Mednarodni organizaciji dela (ILO), European woman Lobby, Urad za enake možnosti, ...). Ovire v poklicni karieri žensk so raziskovali tudi mnogi slovenski sociologi in sociologinje, o njih je mogoče brati tudi v dokumentu kot je slovenska Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških, 2005–2013 (ReNPEMZM).<sup>10</sup>

V nadaljevanju bom predstavila nekaj ključnih **družbeno pogojenih** ovir, na katere na svoji karierni poti do najvišjih hierarhičnih položajev naletijo ženske, ki so značilne tako za področje politike kot tudi znanosti in gospodarstva. Ker pa je ena izmed mojih hipotez tudi, da ima vsako od treh raziskovanih področij posebne lastnosti delovanja in svojevrstno organizacijsko ter institucionalno strukturo, zaradi česar so ženske na svoji karierni poti do vodstvenega položaja soočene z različnimi, za posamezno področje tipičnimi ovirami, bom te predstavila v enem izmed poglavij magistrskega dela.

---

<sup>10</sup> Berthoin-Antalova in C. Krebsbach-Nathova (v Kanjuo Mrčela 1996, 108) sta v analizi razlogov za premajhno število žensk v menedžmentu v Nemčiji na primer razkrili štiri sklope ovir, ki ženskam onemogočajo enakopraven dostop do najvišjih vodilnih položajev, in sicer govorita o socialno-ekonomskih ovirah, izobrazbenih ovirah (vpliv na horizontalno segregacijo po spolu), socio-psiholoških ovirah (stereotipi, negotovosti in predsodki) in sistemskih ovirah (npr. razpisi podjetij).



### 3.1 Organizacijska (moška) kultura

Ker je za delitev družbenih vlog po spolu izredno pomembna celovita strukturna določenost odprtosti (ali zaprtosti) kariernih poti, v nadaljevanju prehajam v polje teorij trga delovne sile, vključujoč teorije kariernih študij in organizacijskih teorij.

V politiki, znanosti in gospodarstvu lahko govorimo o sistemsko in institucionalno organiziranih področjih oziroma organizacijah. Čeprav obstaja več definicij organizacije so tri temeljne opredelitve naslednje: »organizacija obstaja kot združba ali sistem, poznamo organizacijo v tehničnem smislu in organizacijo kot množico medsebojnih razmerij.« (Rozman 2000, 4).

Ko preučujemo organizacije, je še posebej potrebno izpostaviti koncept **organizacijske kulture**.<sup>11</sup> Organizacijsko kulturo definicije opredeljujejo v pomenu »celovitega sistema skupnih norm, vrednot, predstav, temeljnih stališč, prepričanj in simbolov, ki določajo način obnašanja, skupne vzorce vedenja in ravnanja, razmišljanja, dela in odzivanja na probleme vseh zaposlenih oziroma vseh, ki v določeni organizaciji delujejo in s tem oblikujejo pojavno obliko nekega obnašanja oziroma delovanja, ki so značilni za določeno skupino ali organizacijo in jo tako ločujejo od drugih skupin in organizacij.« (v Rozman in drugi 1993, 169; prim. Mesner Andolšek 1995; Wilson 2003; Koražija 2004; Kavčič v Černetič 2007).

Organizacijska kultura je tako »kompleksen rezultat zunanjih pritiskov, notranjih potencialov, odgovorov na kritične dogodke in do določene mere tudi naključnih dogodkov iz okolja in v organizaciji sami, ki se jih ne da predvideti.« (Mesner Andolšek 1995, 74) oziroma gre za »enotno interpretativno shemo, ki članom organizacije služi za dojetanje, razlaganje in pojasnjevanje dogajanja v organizaciji in okolju« (Kavčič v Černetič 2007, 275). Edgar Schein (1992, 6) ugotavlja, da je »organizacijska kultura globlja raven temeljnih predpostavk in prepričanj, ki so skupne članom organizacije in ki delujejo na nezavedni ravni ter so temeljni samoumevni načini percepcije samega sebe in svojega okolja. Te predpostavke in prepričanja so naučeni odgovori na skupinske probleme preživetja v zunanjem okolju in na probleme notranje organizacije.«

---

<sup>11</sup> Edgar Schein (1992, 6) sicer meni, da je treba najprej preučiti, ali ima skupina ljudi, ki jo proučujemo, dovolj stabilno formo in zgodovino, da lahko na osnovi tih dveh dejavnikov nastane neka kultura znotraj organizacije.

Danica Mesner Andolšek (1995, 65) izpostavlja, da je »upoštevanje organizacijske kulture bistvenega pomena za razumevanje organizacije.« Ob tem pa imajo tudi »stališča, prepričanja in vizije vodstva pomemben vpliv na vsakdanjo prakso in sisteme pomenov, ki prežemajo celotno organizacijo.« (Mesner Andolšek 1995, 88). Tako kot lahko govorimo o posebni organizacijski kulturi, lahko govorimo tudi o posebnih organizacijskih vrednotah.<sup>12</sup> Organizacije oziroma njihova vodstva postavljajo v ospredje tiste vrednote, ki so se izkazale kot dobra podlaga za njihov obstanek in razvoj.

Ob tem je treba posebej izpostaviti, da različni analitiki organizacij ugotavljajo, da se »v organizacijah reproducira segregacija žensk in moških« (Kanjuo Mrčela 2000, 68), saj se v organizacije oziroma v organizacijsko kulturo »preslika« družbena stratificiranost in določenost spolnih vlog, zaradi česar lahko govorimo o »spolno določeni organizacijski kulturi, ki razkriva spolno določenost organizacijskega jezika, načinov komunikacij, formalnih in neformalnih stikov, simbolov, vrednot, idej.« (Kanjuo Mrčela 1996, 70). Ko se moški oziroma ženske zaposlijo oziroma vstopijo v neko organizacijo, jih tam že čaka soočenje z organizacijsko kulturo (torej formalna in neformalna pravila, norme in vrednote, ki urejajo funkcioniranje organizacije in odnose v njej), ki je tako kot celotna družba moškosrediščna ter tako moškim bolj naklonjena,<sup>13</sup> saj so »pravila organizacije narejena po meri moškega, ženska pa je tista, ki se prilagodi in deluje v moško orientirani organizacijski strukturi.« (Wilson 2003, 31).

Obstajata vsaj dve teoriji, ki razlagata del fenomena, da je za ženske življenje znotraj organizacij drugačno kot za moške, in sicer »teorija tekmovanja« (competition theory) in »teorija stika« (contact theory). Po teoriji tekmovanja manjšinska skupina znotraj organizacije ne predstavlja grožnje večinski skupini pri nadzoru virov, vse dokler se manjšinska skupina ne poveča do te mere, da njena številčnost večinski skupini predstavlja grožnjo, zaradi česar se poveča medskupinska sovražnost. Ko se številčnost spremeni v že realno grožnjo, se zgodi odpor tudi v večinski skupini.

Na primer – delodajalci sprva spodbujajo zaposlovanje žensk, nato pa, ko te ženske v številčnem smislu zasedajo preveč delovnih mest, se do zaposlovanja žensk pojavi odpor (»ženske kradejo delovna mesta in zaposlitve moškim«). Manjšinske skupine v organizaciji čutijo več pritiska pri svojem delu, prav tako morajo svoje delo opravljati bolje od večinske populacije v organizaciji. (Collins et al 1998: 48-54).

---

<sup>12</sup> Vrednota je prepričanje, da je nekaj dobro in zaželeno, vrednota je tudi ena temeljnih sestavin kulture. Vrednote so nekaj objektivnega, nekaj, kar obstaja v (pod)zavesti ljudi, a hkrati tudi v njihovih medsebojnih odnosih, v pisanih in drugih materialnih ter simbolnih virih. Glavni posredovalci vrednot so družina, verstva, šola in posamezne zvrsti umetnosti. S tem, ko posredujejo vrednote novim generacijam, zagotavljajo stabilnost oziroma kontinuiteto družb in njihovih kultur (Svetlik v Malnar in Bernik 2004, 321).

<sup>13</sup> Skorajda vse analize spolov, s katerimi se v zadnjih 30 letih ukvarjajo znanstvenice v tujini (npr. D. Schutz) in pri nas (M. Ule, M. Jogan, T. Rener, E. Bahovec, N. Pagon, S. Slapšak, V. Jalušič, M. Antić Gaber, J. Rošker in mnoge druge) so pokazale, da spolno nevtralne ustanove ne obstajajo.

Na drugi strani pa »teorija stika« (Allport v Collins in drugi 1998, 55-60) predvideva, da do predsodkov pride, kadar so interakcije med različnimi skupinami nizke, ali pa jih ni. Namreč, večkrat ko bodo različne skupine v stiku, bolj verjetno je, da se bodo posamezniki znotraj skupin soočali z dokazi, ki ovržejo njihove stereotipe. Tovrstni dokazi namreč služijo za oslabitev stereotipov. Raziskovalci, ki so to teorijo empirično preverjali, so ugotovili, da mora priti do stika med posameznima skupina pod posebnimi pogoji, kot so podobnost v statusu in moči, skupen cilj, uspeh pri doseganju skupnega cilja, podobno okolje. (Collins in drugi 1998, 55-60). Podobno ugotavlja tudi Merton (1996, 251-263) ko npr. v znanosti razlikuje skupine »insajderjev« in »outsiderjev« ter izpostavlja, da imajo njihovi člani, glede na to, v kateri skupini se nahajajo, poseben status. »Oustiderji« tako nimajo nekega pomembnega socialnega statusa in so z »insajderji« v medsebojnem konfliktu, ter tudi zato ves čas v interakciji.

Moški v organizaciji imajo tako torej moč, ki izvira iz družbeno pogojenih strukturnih dimenzij in iz same organizacijske strukture/kulture, ženske pa so brez te moči. Ženske se lastnosti spolno določene organizacijske kulture bolj zavedajo kot moški, saj se soočajo »s hierarhičnostjo in patriarhalnostjo, spolno segregacijo, spolno delitvijo dela, spolnim stereotipiziranjem, spolno diskriminacijo, seksualiziranim okoljem, spolnim nadlegovanjem, spolno določenostjo moči in odporom do sprememb.« (Itzin v Kanjuo Mrčela 2000, 68). Ker so organizacijski sistemi tudi spolno določeni, bom v nadaljevanju več pozornosti namenila še sami tipologiji organizacijskih kultur.

### **3.1.1 Tipologija organizacijskih kultur**

Novejše tipologije organizacijskih kultur spolni dimenziji in determiniranosti organizacijske kulture namenjajo prav posebno pozornost. Britanski raziskovalki Maddock in Parkin (glej A. Kanjuo Mrčela 2000, 69-70) sta tako, na primer, izvedli raziskavo med menedžerji v britanskih javnih podjetjih, na osnovi katere sta izoblikovali šest tipov organizacijskih kultur, ki na različne načine določajo vloge v organizacijah, in sicer: klub za gentlemene, vojašnica, športna slačilnica, spolno slepa, pametni macho in verbalna podpora. Ti tipi organizacijskih kultur omejujejo delovanje in obnašanje predstavnikov obeh spolov, prav tako pa imajo na delovanje žensk in moških drugačne posledice. Ker bi tip organizacij, ki sta jih britanski raziskovalki sicer ugotovili za področje menedžmenta, lahko aplicirali tudi na področje znanosti in politike, jih v nadaljevanju podrobneje opisujem (povzeto po A. Kanjuo Mrčela 2000, 69-70):

V »**klubu za gentlemene**« so moškim in ženskam pripisane tradicionalne vloge, zaradi česar so moškim pripisani vodilni in pomembni položaji, ženskam pa podrejeni položaji oziroma vloge. Takšna kultura je do žensk, ki so konformne, zaščitniška in prijazna, ženske, ki se tem vlogam ne podredijo, pa so obravnavane kot kršiteljice norme, ki imajo posledično težave z njihovim sprejemanjem tako z moške kot tudi z ženske strani. Menedžerke (ali pa političarke, znanstvenice), ki delujejo v takem okolju, so obravnavane kot možače, mačistične, kot neženstvene.

Z metaforo »**vojašnica**« je, kot že njeno ime pove, poimenovana militaristična in avtoritativna organizacijska kultura, ki temelji zgolj na avtoriteti in moči vodilnih, ki so navadno moški in ki so do podrejenih grobi ter jih zastrašujejo.

»**Športna slačilnica**« je organizacijska moškosrediščna kultura, iz katere so ženske izključene, odnosi pa temeljijo na predpostavkah seksualnosti, seksističnega jezika, vulgarnih šal.

»**Spolno slepa**« kultura sicer ne vidi razlik med moškimi in ženskami in članom organizacije dopušča, da pozabijo pomen spola na delovnem mestu, vseeno pa je implicitno jasno, da je standard, ki se v tej kulturi uporablja, standard belega, telesno sposobnega moškega. Ta vrsta kulture pravzaprav negira realnost in razlike, ki med ljudmi obstajajo, ženske pa spodbuja k temu, da postajajo »super-ženske« (ter tako tudi dvojno obremenjene tako s kariero kot z družino).

V kulturi, ki je označena z metaforo »**pametni macho**«, je osnovna vrednota delovanja učinkovitost, zaradi katere se znotraj nje izoblikuje ekstremna tekmovalnost. Macho menedžerji in menedžerke (znanstvenice, političarke) so večinoma orientirani samo na delo in doseganje rezultatov v okviru dela, pogosto so brez otrok in so geografsko mobilni.

V organizacijski kulturi, označeni z metaforo »**verbalna kultura**«, so moški seznanjeni in izobraženi o feminizmu in ženskih pravicah, verbalno tudi podpirajo enake možnosti žensk, vendar pa naredijo malo ali skoraj nič, da bi na področju enakopravnosti spolov uvedli dejanske spremembe. To je kultura, za katero je sicer značilna politična korektnost, vendar pa se od vseh žensk pričakujejo enake lastnosti- torej, da bodo samozavestne, da se bodo postavile zase, ipd. Vse ženske v tej kulturi naj bi torej bile dobre menedžerke (znanstvenice, političarke), problematično pa je, da se posameznike dojema kot predstavnike spola, rase, razreda, in ne kot osebe s konkretnimi osebnostnimi lastnostmi.

Obstajajo tudi druge oblike klasifikacij organizacijskih kultur, kot je na primer Handyjeva, ki razlikuje kulturo moči, vlog, osebnosti in nalog (kasneje jo je dopolnil Harrison), teorija organizacijskih kultur Newmanove, ki razlikuje tradicionalno, tekmovalno in transformacijsko kulturo (glej npr. Kanjuo Mrčela 2000, 70-71), pa tudi Ansoffova tipologija s stabilnostnim, reaktivnim, anticipatornim, eksploativnim, usklajevalnim tipom kulture, Hofstedejeva tipologija, ki vključuje odnos do moči, kolektivnost proti individualnosti, feminizacijo nasproti maskulinizaciji, izogibanje negotovosti, kratkoročno ali dolgoročno usmerjenost ter Cameronova in Quinnova tipologija, ki temelji na teoretičnem modelu, imenovanem The Competing Values Framework (CVF) in izpostavlja kulturo hierarhije, kulturo trga, kulturo klana in ad hoc kulturo (prim. Ribič 2006, 22-28; Černetič 2008).

Čeprav se te tipologije ne ukvarjajo eksplicitno z vprašanjem ženske ali moškega subjekta znotraj organizacijske kulture, pa bi družbeno določene spolne vloge lahko aplicirali na vse izmed teh modelov. Ne glede na to, da tipologije oziroma klasifikacije organizacijskih kultur temeljijo na različnih predpostavkah, pa je neizpodbitno, da so norme, vrednote in prepričanja znotraj politike, znanosti in gospodarstva, nastale na podlagi moškega modela delovanja in ne ženskega.

Gruban (v Koražija 2005b, 14) na primer podjetništvo in gospodarstvo ocenjuje takole: »Poslovni in organizacijski modeli so zelo »moški«, saj se osredotočajo na tehnične in funkcionalne razsežnosti, tekmovalnost, ozko naravnost in prevladujočo željo po nadzoru in hierarhiji.« Peters (v Šmuc 2004, 16) meni, da so organizacije še vedno »pretežno moško obarvane, od uprav prek organizacijske kulture do razumevanja npr. dizajna in trženja«. <sup>14</sup>

Tudi politika je - gledano zgodovinsko - med vsemi človeškimi dejavnostmi najbolj moško določana oziroma vodena in je bila vrsto stoletij omejena zgolj in samo na moške. »Institucionalne manifestacije politike, locirane v oblasti, se pregovorno upirajo vključevanju žensk, njihovih interesov ali stališč. Ženske so v glavnem izključevali iz tradicionalne politične dejavnosti in jih odvrčali od tega, da bi svoje aktivnosti opredeljevale kot politične.« (Squires 2009, 9-10).

---

<sup>14</sup> Da se je tradicionalna podjetniška kultura skozi stoletja izoblikovala po »moških« pravilih igre, kaže tudi študija Hermes, ki jo je leta 1980 opravil G. Hofstede (v Mesner Andolšek 1995, 112-116) in kjer je bilo primerjalno vključenih 50 držav. Študija je med drugim ugotovila, da je v takratni Jugoslaviji (torej tudi Sloveniji), navkljub formalno uveljavljenemu sistemu samoupravljanja, ki direktorjem ni dajal velikih kompetenc pri odločanju, imelo vodstvo izredno oblast v organizaciji. Iz omenjene raziskave je bilo mogoče zaključiti, da struktura moči temelji na paternalističnem (ali androcentričnem) obrazcu, zaradi česar je bilo mogoče ignorirati formalni model upravljanja in vzpostaviti svojega. Mesner Andolšek (1995, 125) omenja tudi analizo delovanja enajstih uspešnih delovnih organizacij v Sloveniji, v kateri so med drugim ugotovili, da so si direktorji v času dolgoletnega uspešnega vodenja poleg pozicijske in strokovne moči pridobili še veliko reputacijsko moč, to pa ima za posledico tudi utrjevanje kulture moči.

Ženske so se tudi na področju izobraževanja in znanosti le stežka prebijale skozi sistem, »v katerem so o vsem odločali moški, ki so v šolanju žensk videli nevarnost za nravno življenje, opuščanje tradicionalnih vrednot, po katerih je ženskam mesto v ozkem družinskem krogu, kasneje pa tudi vse bolj nevarno konkurenco za delovna mesta.« (Gabrič 2004, 217). Tudi znanstveni sistem torej deluje znotraj patriarhalne in mizogine ter andocentrično usmerjene kulture ter ob številnih omejitvah, pri čemer se »moškost« znanstvenega oziroma akademskega okolja kaže tudi v »visoki kompetitivnosti, kjer je treba najti nišo za svoje delovanje, ki bo pomenila pogonsko moč za napredovanje na naslednjo stopnjo v karieri.« (Pattatucci 1998, 136).

Tako je razumljivo, da je znotraj treh področij vodenje in upravljanje ter celovito sodelovanje, v katerega so vključene tudi neformalne skupine,<sup>15</sup> v rokah moških in da so znanstvenice, političarke in gospodarstvenice na svoji karierni poti do vrha srečujejo s povsem praktičnimi ovirami kot so, da so člani najpomembnejših univerzitetnih komisij, ki lahko spodbujajo napredovanje žensk v znanosti, moški, da so moški v gospodarstvu in znanosti oziroma politiki manj pripravljeni (ali pa sploh nepripravljeni) na mentorstvo in sodelovanje, da je v znanstvenem, političnem in gospodarskem okolju mogoče najti negativne predsodke o ženskah, spolne stereotipe in prikrito ter javno diskriminacijo žensk.<sup>16</sup>

Spol je tako tudi v tem okviru tista »stigma«, ki ovira vertikalno mobilnost, kjer sta profesionalno napredovanje in doseganje visokih položajev pri nazorih večine v nasprotju s socialno oziroma družbeno pogojeno identiteto žensk. Po Goffmanu stigmatizirane osebe uporabljajo različne strategije reagiranja v tovrstnih situacijah, in sicer »drugim prikrivajo svojo stigmo, prizadevajo si, da bi bile poudarjeno normalne, zatekajo se h kompenzacijam v obliki doseganja nadpovprečnih uspehov, ali pa skušajo neposredno prevarati ljudi v zvezi s svojo osebnostjo.« (v M. Ule 1986, 71).<sup>17</sup>

V vodstvenih strukturah tudi zaradi spolne določenosti organizacij še vedno prevladujejo moški predstavniki, ženske pa so v manjšini, in to kljub temu, da »večina raziskav opozarja, da praktično ni razlik v sposobnostih, kvalifikacijah in motivaciji med profesionalkami, profesionalci.« (Wirth 2001, 12).

---

<sup>15</sup> Takoimenovane skupine starih dečkov oziroma »old boys network«.

<sup>16</sup> Prikrita ali celo odkrita diskriminacija po spolu je v neskladju s Splošno deklaracijo človekovih pravic OZN (1948, 2. člen) in z Listino o temeljnih pravicah EU.

<sup>17</sup> Ob tem ni odveč opozoriti na dejstvo, da ko se v določenem poklicnem profilu poveča število žensk in ko iz njega moški izstopajo, ali pa se zanj niti ne odločajo, sociološke teorije ugotavljajo, da lahko govorimo o upadu družbenega ugleda tega poklica, posledično pride do nižanje plač v tem poklicu ipd. Tako lahko povečevanje števila žensk med visokošolskim učiteljskim kadrom pomeni, da se dogaja feminizacija poklica, kar se lahko pripiše slabo plačanemu pedagoškemu poklicu, zaradi katerega se mnogi moški umikajo pedagoškemu delu in odhajajo v bolj plačana področja politike, gospodarstva ali pa v zasebni sektor.

Ob tem pa vseeno ne smemo zanemariti tistih teorij, ki pravijo, »da ko sta moški ali ženska na visokem oziroma prestižnem položaju, so njune vrednote identične, njuno obnašanje pa podobno.« (Major v Wilson 2003, 241). To bi lahko pomenilo, da tudi ženske na vodstvenih strukturah nekoliko pripomorejo k ohranjanju statusa quo oziroma k maskulini naravi organizacije.

### **3.2 Steklene (organizacijske) »arhitekture«**

Poleg tega, da so organizacije oblikovane na podlagi spolne določenosti, pa znotraj njih obstajajo tudi »nevidne organizacijske steklene arhitekture« (Kanjuo Mrčela 2007, 181), s katerimi se v svoji karieri soočajo tako mlade doktorandke, ki začenjajo svojo znanstveno pot, kakor tudi političarke in gospodarstvenice in zaradi katerih prav tako beležimo majhno število žensk na najvišjih položajih organizacijske moči. Pri pojavih »steklenih arhitektur«, ki jih bom opisala, gre predvsem za že desetletja uporabljene metafore »neformalnih in nikjer eksplicitno določenih, ampak izrazito močnih in težko premagljivih ovir mobilnosti znotraj organizacij.« (Kanjuo Mrčela 2007, 181).

Zaviršek (v Majerhold 2001, 71-73) tako ugotavlja, da steklene arhitekture »predstavljajo doživljanja mnogih žensk, ki jim je onemogočeno napredovanje do določene meje, od koder začnejo delovati vidni in nevidni strukturni mehanizmi, ki jim onemogočajo doseganje najvišjih položajev. Ti strukturni mehanizmi so posledice zavednih in nezavednih pričakovanj in delovanj, so kolektivni in individualni, njihova glavna značilnost pa je, da je nanje praviloma in skoraj nemogoče pokazati s prstom.« Zato je mnogim tako težko razumeti, da številne kritične teorije dokazujejo, da imamo kljub formalni spolni enakosti vidno in nevidno enakost med spoloma, zaradi katere srečamo tako nizko število žensk med najvišjimi položaji. Pojav, ki metaforično označuje pomanjkanje dejanskih kariernih premikov žensk že po prvem vstopu v organizacijo, sociologi s prisposodbo imenujejo »lepljiva tla« (»sticky floors«). (Caplan 2004); ženska obstane kakor prilepljena na svojem prvotnem kariernem položaju.

Drug pojav, s katerim se ženske soočijo v svoji poklicni karieri, so sociologi poimenovali z metaforo »stekleni strop« (»glass ceiling«). Sam pojem predstavlja »nevidne ovire oziroma ovire, ki bi jih težko identificirali in ki ženske (pa tudi pripadnike in pripadnice rasnih in etničnih manjšin) ovirajo/ustavljajo pri tem, da bi zasedle najvišji položaj« (*She figures 2009*, 66, prim. Linehan 2001, 42), uveljavil pa se je ob raziskavah položaja žensk v srednjem menedžmentu v ameriških multinacionalkah in zakonodajnih telesih, kjer so ugotovili, da »obstaja univerzalna izkušnja, da ko ženske končno priplezajo na lestvico kariernega napredovanja, ugotovijo, da so najvišji položaji zanje nedostopni.« (Collins in drugi 1998, 215).

V literaturi je mogoče najti najmanj tri tipe razlag, zakaj so ženske soočene s »steklenim stropom«, in sicer gre za osebne, situacijske in družbene razlage. Osebne razlage se osredotočajo na ženske osebne značilnosti (npr. ženske nimajo vodstvenih sposobnosti, ženske se bojijo uspeha, ženskost je nekompatibilna z vodstvenostjo), ki pa nimajo nikakršnih potrditev v znanstvenem raziskovanju. Družbeni pristop se osredotoča na socializacijske dejavnike, s pomočjo katerih se oblikujejo moške in ženske vloge. Večina literature pa podpira institucionalni pojasnitveni model, ki ocenjuje, da »formalne in neformalne institucionalne prakse različno vplivajo na ženske in manjšine, pri čemer raziskovalci ugotavljajo, da družbeno pripisanih vlog ne moremo sicer spremeniti, probleme, ki jih znotraj organizacije ustvarjajo, pa bi lahko zmanjšali – s spremembami obnašanja in z odprtim pristopom k odločanju.« (glej Collins in drugi 1998, 218).

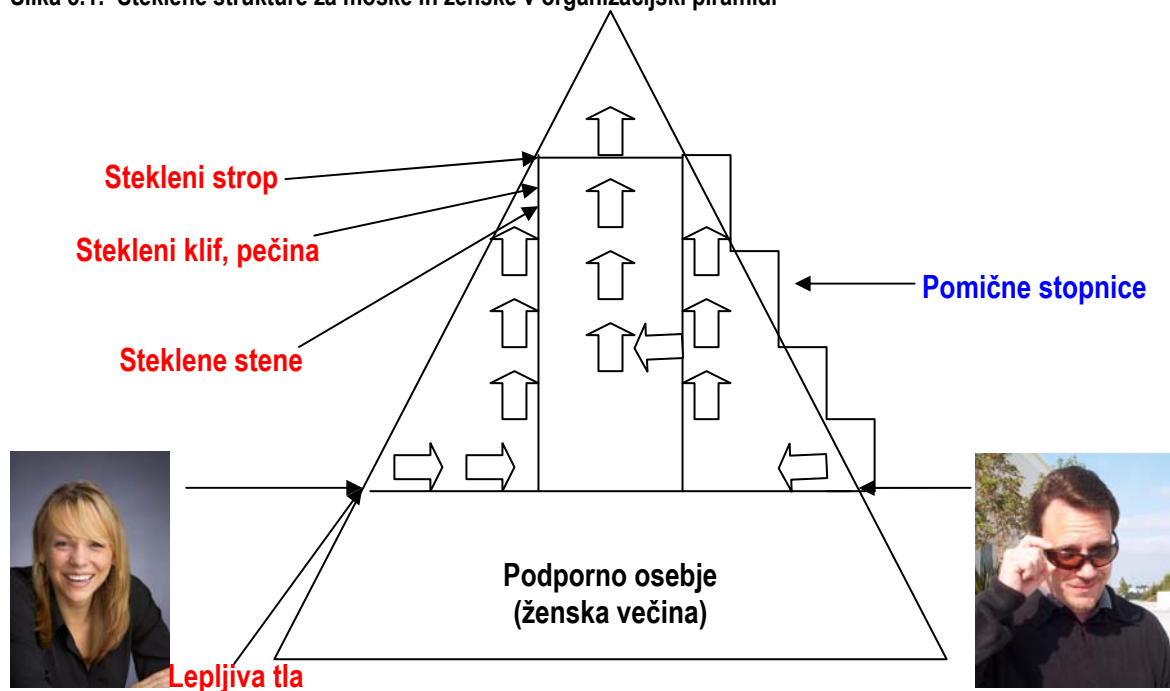
Kanjuo Mrčela (2000, 58) ob tem poudarja, da »stekleni strop tvorijo predsodki in stereotipi, ki ustavljajo in onemogočajo napredovanje določenim družbenim skupinam (ženskam, pripadnikom in pripadnicam rasnih in etničnih manjšin)«. Stekleni strop lahko predstavljajo tudi ovire, kot so »različno plačilo za primerljivo delo, pomanjkanje družinskemu življenju prijaznih delovnih pogojev (oziroma pretirane družinske vrednote, ki, na primer, diskriminirajo homoseksualnost), spolna, etnična, rasna, verska diskriminacija ali nadlegovanje na delovnem mestu, izključitev iz neformalnih mrež, pomanjkanje vzornic in mentorjev. Stekleni stropi so navadno zasidrani kot nevidni del organizacijske zgradbe in jih je težko podreti.« (Kanjuo Mrčela 2000, 58). Nekatere sociologinje zato navajajo, da bi bil termin »betonski strop« (»concrete ceiling«) bolj primeren, saj je ta ovira veliko trša od hitro razbijajočega se stekla. »Stekleni strop lahko ženske ustavi zelo blizu vrha piramidalne strukture, v drugih organizacijah pa je lahko ovira že na najnižji ravni menedžmenta ali pa celo še nižje.« (Wirth 2001, 5). Nevidna narava ovir, ki sestavljajo stekleni strop in odpornost tega steklenega stropa, »ki ga od spodaj skušajo razbiti kompetentne ženske, deluje kot pleksi steklo v več plasteh« (Collins in drugi 1998, 216). Prav zato bi to steklo »morali prebiti z drugimi načini, kot je na primer upogibanje ali vrtanje lukenj, predvsem pa bi bilo treba zavzeti bolj agresivne pristope pri njegovem podiranju« (*ibid.*).

Poleg steklenih stropov, ki ženskam zapirajo prehod na višja hierarhična mesta in jim s tem onemogočajo vertikalno socialno mobilnost, pa se ženske soočajo tudi s steklenimi stenami (»glass walls«), ki jim otežujejo horizontalno mobilnost oziroma možnosti zaposlovanja na strateških področjih, ki so najpogosteje izhodišče za vertikalno napredovanje na najvišje položaje. »Ženske se morajo tako zadovoljiti z administrativnimi in kadrovskimi deli, saj so mesta v, na primer, finančnih in razvojnih oddelkih velikokrat rezervirana za moške.« (Wirth 2001, 9).



Naslednji pojav, s katerim so ženske prav tako soočene, je metaforično poimenovan kot »stekleno dvigalo« oziroma »steklene pomične stopnice« (»glass escalator«). S to metaforo se »pojasnjuje lažji, prednostni dostop pripadnikov privilegiranih družbenih skupin do položajev moči.« (Kanjuo Mrčela 2007a, 182) »Stekleno dvigalo« oziroma »steklene pomične stopnice« naj bi bile tipičen pojav v feminiziranih organizacijah, kjer imajo moški očitno prednost pred ženskami, saj veliko hitreje napredujejo znotraj organizacije kot pa ženske. Novejše raziskave opozarjajo še na »steklene pečine« oziroma na »stekleni klif« (glass cliff). Rayan in Haslam (v Kanjuo Mrčela 2007a, 182-183) namreč ugotavljata, da so »najvišji organizacijski položaji, ki jih prevzamejo ženske, pogosteje povezani z večjim tveganjem od tistih, na katerih so moški. Podjetja v krizi pogosteje prevzamejo ženske tudi zato, ker menedžerji ne povabijo moškega kolega, da prevzame problematično podjetje, ampak ponudijo možnost reševanja zapletenega položaja ženskam.« Z metaforo »stekleni klif« torej označujemo nevarnosti, s katerimi se soočajo ženske, ko napredujejo na vrhnje položaje v organizacijah, ki jih prevzemajo, ko so le-te v težavah in kjer je verjetnost neuspeha zaradi kriznega stanja zelo velika.

**Slika 3.1: Steklene strukture za moške in ženske v organizacijski piramidi**



Vir: ILO; Wirth 2001, 9; z dodanimi elementi

Relativne možnosti, ki jih imajo ženske v primerjavi z moškimi, da pridejo do vodilnega položaja oziroma, da se premaknejo po hierarhični strukturi/ lestvici znotraj njihovega poklica lahko določimo tudi na podlagi matematične formule, s pomočjo katere izračunamo indeks steklenega stropa (glass ceiling index – GCI). GCI je namreč tisti indikator, ki meri relativne možnosti, da ženska v primerjavi z moškim doseže vodilni položaj v okviru določenega poklica. Formulo za izračun prikazuje slika 3.2.

**Slika 3.2: Formula za izračun indeksa steklenega stropa - GCI in vrednosti indeksa steklenega stropa**

Formula za izračun indeksa steklenega stropa:

$$GCI = P/P_a$$

P= delež žensk v nazivih (v poklicu znanstvenika npr. nazivi redni, -a profesor, -ica, izredni, -a profesor, -ica, docent, -ka)

Pa = delež žensk na najvišjih položajih (v poklicu znanstvenika npr. naziv redni, -a profesor, -ica).

Vrednosti indeksa steklenega stropa:

$$GCI = 0 \leq 1 \leq \infty$$

Vrednost indeksa steklenega stropa se razteza od 0 do neskončnosti. Če je vrednost indeksa steklenega stropa 1, potem med moškimi in ženskami ter možnostmi za njihovo napredovanje ni razlike. Vrednosti indeksa pod 1 pomenijo, da so položaji znotraj poklicne skupine feminizirani oziroma, da je žensk v najvišjem poklicnem nazivu (oziroma položaju) več kot moških. Vrednost nad 1 pa predstavlja učinek steklenega stropa oziroma kaže na to, da je žensk v določenem (hierarhično najvišjem) poklicnem nazivu manj kot moških oziroma, da so na teh položajih podnavzoče. Povedano drugače, višja kot je vrednost indeksa, bolj debel je stekleni strop in težje je napredovanje ženske (v primerjavi z moškimi) na hierarhično višji položaj.

Vir: *She figures* 2006, 52

Vseeno pa obstajajo tudi kritiki metafor »steklenih arhitektur«, kot sta na primer Eagly in Carli (2007), ki menita, da tovrstne metafore ne prikazujejo kompleksnosti in raznolikosti ovir in izzivov, s katerimi se soočajo ženske pri svoji karierni poti na vrh. Menita, da so ženske soočene z izzivi in ovirami prav na vsaki stopnički v svoji karieri in ne le pri napredovanju na višji karierni položaj, zato ocenjujeta, da bi bil boljši izraz »labirint«, v katerem so ženske soočene tako s predsodki kot tudi spolnimi stereotipi, vprašanji glede pravilnega stila vodenja, zahtevami družinskega življenja in investiranja v socialni kapital (glej Lyly-Yrjänäinen in Fernández Macías 2009, 3).

Ob pojavu »steklenih arhitektur« moramo v mislih vselej imeti tudi dejstvo, da so v omenjenih treh sistemih (politika, znanost in gospodarstvo) očitne tudi prikrite in odkrite oblike diskriminatornega vedenja in delovanja prevladujočega spola. Znotraj teh sistemov se je izrazita nenaklonjenost ženskam skozi čas oblikovala v dve obliki segregacije, in sicer v horizontalno poklicno segregacijo (večja participacija znanstvenic v t.i. ženskih znanostih, kjer imajo možnost lažje in hitrejše uveljavitve, večja participacija žensk v enem tipu menedžmenta npr. kadrovskem menedžmentu, ipd.) ter vertikalno poklicno segregacijo, kjer je značilno zaposlovanje žensk na nižje vrednotenih delovnih mestih, s slabšimi delovnimi razmerami in manjšo družbeno močjo (nižji kot je akademski, menedžerski, politični položaj, več je na tem položaju žensk in obratno).

O poklicni segregaciji torej govorimo, ko so ženske z enako usposobljenostjo in delovnim potencialom zaposlene na slabše plačanih delovnih mestih oziroma imajo nižjo stopnjo odgovornosti kot moški, saj so ženske zaposlene v tistih poklicih ali dejavnostih, ki predstavljajo podaljšek gospodinjskega dela.

Spolna (poklicna) segregacija oziroma segregacija delovnih mest je »trdovratna značilnost zaposlovanja žensk v zahodnih industrijskih in poindustrijskih družbah in je ne le znak spolne neenakosti, ampak tudi proces, ki olajšuje produkcijo in reprodukcijo spolne neenakosti.« (Černigoj Sadar in Verša 2002, 409).<sup>18</sup> Različne analize slovenskega trga dela obstoj vertikalne in horizontalne segregacije zaradi spola na trgu delovne sile potrjujejo,<sup>19</sup> saj je žensk kljub temu, da v povprečju dosega višjo izobrazbeno stopnjo od moških, na najvišjih in najbolj plačanih delovnih mestih (pre)malo v primerjavi z moškimi (enako kažejo tudi raziskave trga dela evropske sedemindvajseterice).

### 3.3 Neformalne (moške) mreže

Iz sociološke perspektive je vsaka organizacija sestavljena iz formalne in neformalne organizacijske strukture. Pri formalni strukturi govorimo »o uveljavljenem vzorcu razmerij med sestavinami oziroma delo organizacije« (Černetič 2008, 33), pri čemer formalna organizacija pomeni predvsem planirano organizacijsko strukturo, predstavljajo jo formalni dokumenti (organizacijska shema, predpisi, priročniki ipd.). Znotraj vsakega organizacijskega sistema pa se razvijejo tudi določene neformalne strukture in povezave, ki posameznikom znotraj njih, ponujajo npr. določene prednosti, boljše pogoje za delo, socialno varnost, mentorstvo, olajšajo poklicni in osebni razvoj ipd.

»Neformalna organizacija zajema celovitost neformalnih odnosov med vsemi nosilci organizacije in različnimi profesionalnimi, socialnimi in drugimi strukturami, ki delujejo v neki organizaciji.« (Černetič 2008, 35). Neka neformalna organizacija tako nastane iz aktivnosti in medsebojnega (so)delovanja med udeleženci organizacije.

---

<sup>18</sup> Poklicno segregacijo je mogoče ugotavljati z različnimi metodami, kot na primer z indeksom različnosti in indeksom segregacije. Indeks poklicne segregacije pove, kakšna je spolna struktura določenega poklica. Ima vrednosti od 0 (popolna integracija oziroma enaka udeležba moških in žensk) do 100 (popolna segregacija oziroma popolna prevlada enega spola v poklicu). (Hakim v Černigoj Sadar in Verša 2002, 409). Spolno segregiranost lahko merimo na različne načine – npr. delež poklicev, kjer ni zaposlenih žensk ali moških; delež poklicev, kjer je udeležba žensk ali moških višja kot v populaciji ali zaposleni populaciji (feminizirani in maskulinizirani poklici), merimo lahko interpoklicno in intrapoklicno segregacijo, itd. (Kanjuo Mrčela 2007, 560).

<sup>19</sup> Navsezadnje to tudi jasno zapišejo v četrtem periodičnem poročilu republike Slovenije o uresničevanju določil Konvencije o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk.

Obstaja nekaj skupnih značilnosti neformalnih skupin, kot so na primer skupni interesi in potrebe (ekonomski, politični, ideološki ipd.), njihov nastanek je navadno spontan, področje delovanja neformalnih organizacij pa je zelo raznoliko.<sup>20</sup> Optimalno in najbolj učinkovito bi seveda bilo, če bi se formalne in neformalne strukture prekrivale oziroma če bi bile eno in isto, saj bi tako predstavljale čvrsto celoto, usmerjeno k uresničevanju organizacijskih ciljev. Vendar pa je to redko.

Neformalna omrežja v organizaciji so se izoblikovala skozi stoletja moške dominacije oziroma iz posameznikov, ki imajo v rokah vzvode moči v organizaciji, ženske pa so v glavnem izključene iz tovrstnih mrež. Tovrstna izključenost ustreza tudi utrjevanju moči dominantne skupine in krepitev obstoječih negativnih stereotipov. »Pomembna značilnost takšnih sistemov je, da temeljijo izključno na neformalnih stikih, ki vključujejo usluge, prepričevanje in povezovanje med ljudmi na visokih položajih. Mreže znancev omogočajo izmenjavo ključnih informacij o uradni politiki in dejanskih delovnih zahtevah, ki jih ni mogoče najti v nobeni uradni publikaciji.« (Linehan 2004, 73). Moške združbe so tudi pomembne določevalke ugleda ter usmerjevalke razvoja ustanove/organizacije.

Biti del neformalne mreže pomeni imeti tudi določen socialni kapital, ki je sicer institucionaliziran v statusih, profesijah, hierarhijah. Socialni kapital sicer meri na tiste »lastnosti socialnih odnosov med posamezniki, ki omogočajo, da se med njimi razvije sodelovanje, socialni odnosi postanejo predmet proučevanja tudi kot sredstvo za doseganje ciljev, ki jih ljudje zasledujejo v menjalnih odnosih in ne le kot generatorji ciljev.« (Iglič v Malnar in Bernik 2004, 155). Hajdeja Iglič ločuje med tremi ravni socialnega kapitala, in sicer na mikro, mezo ter makro ravni. Mezo raven je tista, ki se vzpostavlja v organizacijskih okoljih na področju dela in v prostovoljnih organizacijah ter v večjih neformalnih skupinah znancev in prijateljev. Za mnoge avtorje so prav vezi na mezo ravni najmočnejši vir socialnega kapitala, saj se z njimi oblikujeta socialna pripadnost in zavzetost. Iglič (v Malnar in Bernik 2004, 169-171) ob tem navaja, da so kazalci socialnega kapitala na mezo ravni »članstvo in aktivna participacija v prostovoljnih organizacijah, stopnja deljenega zaupanja (v sodelavce, sosede, sočlane) in sociabilnostna omrežja na ravni delovnih organizacij, prostovoljnih organizacij in lokalne skupnosti (druženje v prostem času, občasna pomoč, razpravljanje o organizacijskih vprašanjih).«

---

<sup>20</sup> Pri tem je potrebno ločiti neformalno organizacijo in skupine od pojmov »klika« in »elita«.

Ker ženske niso del moškega sistema, je njihovo delo zapisano k določeni stopnji »outsiderstva« (po R. Mertonu), marginalizacije, nižje informiranosti in odtujenosti, kar jim onemogoča poln razvoj posamične kariere. Neformalno povezovanje poteka bodisi v času, ki je manj primeren za ženske (po delovnih urah, ko mnoge ženske čaka »primarna« vloga doma) in/ali na mestih, ki so namenjena »moški« sprostivni v prostem času (športna igrišča, bari ...). Ženske so socialno torej bolj izolirane in ostajajo pretežno zunaj ključnih moških združb, ki temeljijo na osebnih in prijateljskih stikih.

Neformalne oblike združevanja, »ki so zelo pomembne za sprejemanje formalnih odločitev, so manj dostopne še zlasti ženskam z otroki.« (Kettle in Evetts v Jogan 2001, 97). Biti del neformalne mreže prinaša prednosti tudi v smislu za uspeh pri napredovanju. »Uspeh na univerzi se ne doseže z obsežnim in boljšim raziskovanjem ter večjim številom objav v znanstveni literaturi, temveč z osebnimi stiki, prijateljstvi, kooperativnim delom in z »ostajanjem v igri« (Bagilhole in Goode 2001, 166). Tako znotraj politike, kot tudi znanosti in gospodarstva obstajajo neformalne (moške) mreže, iz katerih so žensk več ali manj izključene. Tako je na primer Helsinška skupina za ženske in znanost pri Evropski komisiji<sup>21</sup> v svojih poročilih ugotovila, da je »upravljanje s človeškimi viri na področju znanosti in raziskovanja v številnih državah zastarelo in da pridobivanje novih kadrov temelji na nepotizmu ter izključno moških mrežah. To pa pomeni predvsem oteženo napredovanje pri znanstveni karieri.« (Jogan 2004a, 1011).

Da so neformalna omrežja v znanstvenem okolju ena izmed tistih, ki omogočajo vplivanje na odločitve, jasno nakazuje tudi empirična raziskava, narejena na reprezentativnem vzorcu ljubljanske univerze (opravljena v okviru projekta »Križa univerze 2«). Raziskava kaže, da »univerza prihodnji znanstvenoraziskovalni in pedagoški kader rekrutira znotraj svojih vrst, pri tem pa sledi merilom in standardom, ki si jih postavlja sama. Univerza s formalno postavljenimi pogoji za napredovanje sicer spodbuja hitro napredovanje po hierarhični lestvici; vseeno pa se reprodukcija in povzpenjanje vsaj v tretjini dogajata na podlagi intelektualnega konformizma in mediokritete, izkoriščanja raznih zvez in določenih oblik neformalne moči.« (v Majerhold 2001, 144-145). 42% vprašanih v tej raziskavi je namreč odgovorilo, da na univerzi obstajajo neformalne oblike/ centri moči, ki omogočajo možnost vplivanja na odločitve, neodvisno od dejanskega položaja v legalni organizacijski strukturi. (glej Majerhold 2001, 148).

---

<sup>21</sup> Helsinško skupino za ženske in znanosti je pred 10 leti ustanovila Evropska komisija in predstavlja svetovalno telo, sestavljeno iz predstavnikov vseh držav, ki so pridružene Okvirnemu programu. V desetih letih svojega delovanja je Helsinška skupina služila kot forum za izmenjavo dobrih praks, znotraj evropskih držav se je ukvarjala z merjenjem poenotenihih statističnih kazalcev in sociološko analizo teh podatkov, ki naj bi bili osnova pozitivnim ukrepom. (<http://www.mvzt.gov.si/si/>).

Da so tudi v menedžerstvu neformalne mreže še vedno bolj dostopne moškim kot pa ženskam, potrjujejo raziskave, ki so jih opravile tako Kanjuo Mrčela (npr. 1993) kot M. Petelinkar (2005), saj ugotavljajo, da so prav neformalni osebni stiki vir informacij, ki se med menedžerji in menedžerkami najbolj razlikuje. Medtem ko moški menedžerji največ informacij pridobijo s pomočjo neformalnih osebnih stikov v podjetju in zunaj podjetja, menedžerke ravno nasprotno največ informacij pridobijo po uradni poti, torej na podlagi uradnih sestankov, internih obvestil, profesionalnih združenj, pisnih obvestil. Nekatere anketirane menedžerke tovrstno izločenost iz neformalnih mrež opažajo oziroma navajajo pomanjkanje neformalnih zvez oz. »pomanjkanje časa za popivanje po gostilnah in sklepanje poslov.«. (Sršen 2004, 51).

Tudi Alenka Iskra, predsednica uprave Term Maribor, je v enem izmed intervjujev ocenila, da »ženske svoje uspehe dokazujemo predvsem z delom, redkeje z mreženjem in podporo. Morale se bomo naučiti tudi drugih načinov uveljavljanja sebe: pri tem imamo namreč nekoliko manj uspehov. Včasih se zdi kruto, da rezultat dela ne zadostuje. Biti moraš deloven, strokoven in znati moraš ustrezno mrežiti. Danes je lobiranje sestavni del našega posla. Tisti, ki odločajo o našem napredovanju, pa zato ne smejo imeti predsodkov in ne smejo videti sposobnosti samo pri moških kolegih.

Ravno zaradi slednjega smo ženske pri napredovanju velikokrat v podrejenem položaju, četudi imamo enake sposobnosti kot moški sodelavci.« (<http://www.zdruzenje-manager.si/storage/5703/12,13%20Lobiranje.pdf>)

Ko preučujemo polje politike, lahko navedemo ugotovitve M. Antić Gaber (2007, 114), da je »politična elita maskulinizirana«, ženske pa se morajo znajti v okolju, kjer moški pridobivajo informacije na podlagi medsebojnih prijateljskih pogovorov, med osebnim, neformalnim druženjem, v okviru strankarskih delovnih teles, z vključevanjem v mrežo politikov, ipd. Antić Gaber je v svoji raziskavi o slovenskih parlamentarcih sicer ugotovila, da »je več kot polovica poslank članic kakšne ženske skupine, organizacije (npr. članice Koalicije za uravnoteženo zastopnost moških in žensk v politiki, članice Ženskega foruma, Ženske zveza pri NSi, Lokalne ženske mreže)« (Antić Gaber 2007, 121), vendar pa znotraj tovrstnih ženskih druženj ni mogoče pridobiti tistih informacij, ki bi jih ženske lahko pridobile v moškem krogu politikov. Po omenjeni raziskavi sodeč sicer »tovrstna združenja podpira polovica poslank in samo trije poslanci. Več kot dve tretjini poslancev in nekaj več kot tretjina poslank pa tega ne podpira« (*ibid.*). Čemu tolikšna (ne)podpora omenjenim združenjem, bi tudi veljalo posebej raziskati.

Člani neformalnih mrež so nagnjeni k reprodukciji in ohranjanju statusa quo na najvišjih položajih. Ženske bi si, po moji oceni, tako morale prizadevati, da dosežejo status »enega izmed starih dečkov« oziroma »one of the old-boys network« ob tem pa bi morale vzpostavljati tudi lastne neformalne mreže,

ki bi z več žensk na vodstvenih položajih, lahko dobile ustrezno veljavo in pomen. Seveda pri tem ne mislim, da bi bilo dobro, če bi obstajale moške in ženske neformalne mreže, vendar pa je prvi korak od »izobčenosti« oziroma ne vključenosti žensk v moške neformalne mreže, kar je posledica stoletne moške dominacije na obravnavanih treh področjih, vzpostavitev ženske neformalne mreže, ki bi se sčasoma lahko pripojila v moški neformalni svet. Seveda gre pri tem za časovno dolgotrajen proces, odvisen ne le od žensk, temveč tudi od moških.

Neučinkovitost žensk pri pridobivanju socialnega kapitala iz neformalnih mrež, pa tudi njihovo izključevanje iz neformalnih mrež, tako ob neenakomerni obremenjenosti žensk v primerjavi z moškimi, strožji kontroli pri napredovanju ter ob njihovi družinski nadobremenjenosti dodatno prispeva k temu, da je »moško« delovno okolje do žensk bolj neprijazno kot do moških, da prevladuje »hladna klima«, kar pa spet prispeva k temu, da so ženske tudi pri upravljalški in vodstveni dejavnosti marginalizirane.

### 3.4 Mentorstvo

V poklicnem napredovanju je lahko pomembna podpora, ki jo človek dobi pri starejših, ali pa bolj izkušenih osebah, ki lahko na poklicni poti na kakršenkoli način pomagajo oziroma pri mentorjih. »Mentorstvo je odnos na delovnem mestu, kjer starejši in bolj izkušeni posameznik (mentor)<sup>22</sup> nudi nasvete, povezane s kariero in osebno podporo nekemu, ki je manj izkušen.« (Kram v Kiopa et al. 2009, 55). Mentor je oseba, ki s pojasnili, nasveti, informacijami navodili usmerja oziroma vodi mladega, neizkušenega človeka; je hkrati vzornik, motivator in svetovalec. Mentor je tako oseba, ki na »kakršnekoli način (podpiranje, pomoč, poučevanje, uvajanje v delo, svetovanje) vpliva na poklicno napredovanje. Mentor je lahko kolega v službi, nadrejeni, direktor ali drugi vodilni delavec, profesor, član družine, kolega iz drugega podjetja, prijatelj, znanec iz drugega političnega ali verskega okolja.« (Kanjuo Mrčela 1996, 131; prim. Linehan 2001, 69-70; 123).

»Mentorstvo je lahko načrtovano, formalno, del organizacijskih pravil ali pa neformalno, dogovorjeno med posameznikoma.« (Wilson 2003, 26). Z vidika družbenega učenja lahko mentor, ki je bolj izkušen, »pripomore k razvijanju socialnih in profesionalnih kompetenc svojega varovanca«<sup>23</sup> (Kram v Kiopa in drugi 2009, 61) oziroma lahko služi kot »vzornik, ki svojemu varovancu pomaga razumeti delovno okolje in organizacijsko kulturo in politiko.« (Fox in Tonesca v Kiopa in drugi 2009, 61).

---

<sup>22</sup> Zаметki mentorstva segajo v antično Grčijo, v čas grškega pesnika Homerja (najverjetneje je živel v 8. stoletju pr.n.št. v Mali Aziji), avtorja dveh največjih grških epov, ki je pred približno 3000 leti v svojem klasičnem delu Odisej le-tega poslal v bitko (trojanska vojna). Preden je Odisej odšel od doma, je svoje domovanje in svojega sina Telemacha v varstvo in vzgojo zaupal svojemu prijatelju Mentorju.

<sup>23</sup> V angleški literaturi je mogoče najti dva najbolj pogosta izraza »protégé« ali pa »mentee«, ki sem ju poslovenila kot varovanec.

Mentorstvo potemtakem lahko razumemo kot odnos med mentorjem in drugo(imi) osebo(ami). Mentor je oseba, ki je bodisi bolj izkušena, bodisi starejša. S svojim delovanjem pa predstavlja zgled. Na drugi strani je mentor tudi tisti, ki »zagotavlja informacije, izpopolnjevanje, nasvete, usmeritve, razvoj socialne in poklicne integritete v organizacijah ter psihično podporo sodelavcem na nižjih položajih. Gre za odnos, ki traja daljše časovno obdobje.« (Linehan 2001, 69) Mentor je tisti, ki razume karierne načrte svojega varovanca, mu pomaga razvijati veščine za doseganje teh ciljev, ga spodbuja, mu daje spodbudo in podporo ter pomoč pri uveljavitvi znotraj hierarhične organizacijske strukture, obenem pa mu v okviru potreb varovanca pomaga tudi pri njegovih razvojnih odločitvah. (Doughter in Deer v Kiopa in drugi 2009, 61; prim. Pattatucci 1998; Linehan 2001; Wilson 2003).

Mentorstvo je »organiziran ter praviloma načrtovan proces ter profesionalen, zaupen, spoštljiv odnos med mentorjem in varovancem, v katerem mentor, bolj izkušen in večč posameznik, na varovanca prenaša svoje znanje, kompetence, veščine pa tudi prepričanja, vrednote (podjetja/organizacije) z namenom usposobiti varovanca za samostojno strokovno delo. To je proces, ki spodbuja ter podpira učenje, da bi varovanec čim bolj izkoristil svoje zmogljivosti.« (<http://www.glottanova.si/>, prim. Pattatucci 1998; Linehan 2001; Wilson 2003; Prpić in drugi 2009). Mentorstvo<sup>24</sup> vključuje »coaching« oziroma vodenje, moderiranje, svetovanje in mrežno povezovanje. Mnogi viri navajajo, da je ena ključnih sestavin dobrega mentorskega odnosa medsebojno zaupanje, kajti »če odnos preveva zaupanje, vsaka mentorjeva beseda pade na plodna tla.« (Kranjc 2007, 4).

Mentorstvo je proces, v katerem mentor seznanja in uvaja varovanca v delovni proces, dokler ni dosežen vnaprej postavljen cilj. Odnos mentor-varovanec je dvosmeren: mentor zagotavlja možnost pridobivanja novega znanja in rasti ter daje povratne informacije, varovanec pa mora aktivno sodelovati, saj je sam odgovoren za kvaliteto svojega dela. »Osnova mentorskega odnosa je odprta komunikacija med mentorjem in varovancem ter pripravljenost na sprotno reševanje problemov, ki se lahko pojavijo med izvajanjem prakse.« (<https://www.kc.uni-lj.si/UniLjKc/>).

---

<sup>24</sup> Mentorstva ne smemo zamenjevati z izrazom tutorstvo, čeprav gre za podoben koncept. Namen npr. študentskega tutorstva je nuditi študentom ustrezno podporo pri študiju, tako v obliki pomoči pri osvajanju študijske snovi, kot tudi pri ostalih težavah, ki se lahko pojavijo med študijem in s tem ogrozijo njegovo študijsko uspešnost. Zajema študentsko tutorstvo (pomoč starejših kolegov tutorjev, mlajšim), učiteljsko tutorstvo (pomoč učiteljev študentom), tutorstvo za tuje študente in tutorstvo za študente s posebnimi potrebami. Študentsko tutorstvo pa ne zajema samo pomoči pri študijskih vprašanjih in težavah, temveč pomeni tudi kolegialnost, širšo pomoč starejših študentov mlajšim, tj. splošne informacije o študiju, študentskem življenju, prostem času študenta itd. (glej Tutorski priročnik Univerze v Ljubljani).



Mentorstvo prinaša številne koristi ne samo znanstveni, politični ali gospodarski ustanovi/organizaciji/podjetju, marveč tudi mentorjem in varovancem, saj gre za recipročen odnos.

Za organizacijo lahko takšen odnos pomeni vnos svežih idej, novih perspektiv, razvoj in večje zadovoljstvo zaposlenih, sistem nasledstva, orodje za izbiro kadrov ...

Mentorju tak odnos prinaša večji socialni in simbolični kapital, bolj je zadovoljen z opravljenim delom; predvsem ženske v takšnem odnosu lahko dobijo občutek, da njihovo mnenje šteje in so cenjene. Mentor uživa tudi večje spoštovanje sodelavcev, prav tako večja lastne možnosti za napredovanje, poleg tega se širi njegovo razumevanje ljudi, pridobiva nova znanja in izkušnje, odnos pa mu lahko prinaša tudi osebno zadovoljstvo. Za varovanca pa mentorski odnos zagotovo predstavlja psihološko podporo, jasne usmeritve poklicne kariere, pridobitev novih znanj in spretnosti, izkušnje, osebni in profesionalni razvoj, vzpostavitev socialne mreže, strokovno in emocionalno podporo. (prim. Clutterbuck v Linehan 2001, 123).

Mentorji imajo tudi posebno vlogo pri izboljševanju razmer v organizacijah in so tisti, ki imajo pravzaprav določeno mero družbene moči. Vendar pa je mentorska izkušnja v znanosti in gospodarstvu – kot kažejo nekatere raziskave – bolj rezervirana za moške. Razlogov za to naj bi bilo več: na vodstvenih položajih v znanstveni, gospodarski sferi so prisotni večinoma moški, moški so navadno bolj samozavestni pri ustvarjanju dialoga, ki lahko vodi v mentorski odnos, ženske same ne iščejo mentorjev, pa tudi moški jih večinoma ne izbirajo za svoje varovanke. Ženska naj bi tudi naivno mislile, da je za napredovanje v organizaciji bistvena zgolj usposobljenost, prav tako naj bi pri ženskah v ozadju bil strah pred možnostjo, da bi tako moški mentor kot tudi sodelavci njenemu poskusu vzpostavitve mentorskega odnosa pripisovali seksualne vzgibe, enako velja za že vzpostavljene mentorske odnose, kjer sta vpletena tako moški kot ženska, moški naj bi rajši izbirali moške varovance, ker naj bi ženske bile preveč plašne ali očarljive ali pa oboje. (prim. Linehan 2001, 69-70 in 116-126; Wilson 2003, 28; Gaines v Pattatucci 1998, 79).

Številni avtorji (glej v Collins in drugi 1998, 115) so raziskovali pomen mentorstva na profesionalno socializacijo oziroma učenje »pravil igre« (gre za neformalna, nepisana pravila, ki omogočajo lažje delovanje v moško dominiranih sistemih in so lahko tudi pogoj za uspešno napredovanje). Pravila igre v znanosti vključujejo pravila publiciranja, mreženja, javnega nastopanja, pridobivanja sredstev (Yoder v Collins in drugi 1998, 117), pravila igre v gospodarstvu vključujejo uspešne pogajalske taktike za pridobivanje poslov, komunikacijske tehnike in veščine, poslovni bonton ipd, v politiki pa so pravila igre povezana predvsem s političnimi spretnostmi in taktiko, strategijami in tehnikami pogajanj, jasno retoriko ipd.

Vsaka od teh ključnih sestavin posameznega področja ima še podsistem pravil, pri čemer bi bilo najbolje, če bi mladim, ki začenjajo svojo pot, tovrstna pravila razkrivali mentorji. Zaradi predsodka, da so ženske diletantke, ki najverjetneje ne bodo pomembneje prispevale k znanosti, gospodarstvu ali politiki, pa se – kot je recimo za znanstvenike ugotovila Yoder – moški profesorji raje osredotočijo na moške študente, in jim tudi nudijo nasvete. Različne raziskovalke ocenjujejo, da relativno pomanjkanje ženskih mentoric v znanstveni, politični ali karieri znotraj gospodarstva gotovo vpliva na razvoj ženskih karier v omenjenih treh področjih.

Posebej za akademsko okolje je značilno, da mentor poleg že naštetega svojemu varovancu pomaga tudi pri pridobivanju finančnih sredstev ali drugih virov za raziskave, kar posledično lahko privede do napredovanja njegovega varovanca. Mentor prav tako pomaga pri pridobivanju človeškega in socialnega kapitala svojega varovanca, daje mu novo znanje, dodatne vire, pomaga vzpostaviti raziskovalne programe, svojemu varovancu daje svoj ugled in priložnosti.

Za gospodarstvo, politiko in znanstveno okolje je značilno, da je lahko prav mentor tisti, ki da prvi impulz nekemu za vstop v akademsko okolje. Ali kot piše Laura Gaines (v Pattatucci 1998, 74-77):

*Ta raziskovalka mi je prva odprla vrata v svet znanosti skozi njeno neformalno žensko mrežo. /.../ Položaj, ki sem ga zasedla znotraj organizacije NIEHS mi je pomenil priložnost, da se poglobim v svet ženskih zdravstvenih težav. Raziskava, pri kateri sem sodelovala, pa je predstavljala integralni del mojega dodiplomskega in podiplomskega študija. /.../ Kot moja mentorica pa mi je pomagala tudi tako, da je preprosto verjela vame, da je razvijala moje sposobnosti, skrbela za moj znanstveni razvoj, me opogumljala ob morebitni diskriminaciji, in to navkljub temu, da so drugi krnili njen razvoj in jo diskriminirali.*

Podobno ugotavljata tudi Aisenberg in Harrington (v Collins in drugi 1998, 224), da je »dejavnik podpore (prejete ali neprejete) ključen v profesionalnem razvoju ženske znanstvene kariere, saj so mnoge ženske navajale, da je bil mentor tisti, ki je dal prvi impulz za objavo nekega članka, za prijavo na neko razpisano delovno mesto ali pa glede napredovanja.« Tudi na to, da ženske vstopajo v politiko, po raziskavi, ki jo je opravila M. Antić Gaber, vplivajo »ženske kot družbena skupina, strankarske kolegice ali organizirane ženske skupine,« (Antić Gaber 2007, 126) po drugi strani pa si »ženske za svoje vzornike izberejo moške kolege in le redko ženske.« (Antić Gaber 2007, 123)

Mentorstvo je v svoji tradicionalni obliki pravzaprav najbolj razvito v akademskem okolju, kjer sta poznani dve obliki mentorstva: tradicionalno mentorstvo, ki temelji na hierarhičnem odnosu med dvema akterjema, kjer eden od njiju prevzame vlogo učitelja, drugi pa učenca in so-mentorstvo, kjer lahko govorimo o kooperativnem sodelovanju dveh kolegov oziroma kolegic, ki se skušata naučiti kaj novega drug od drugega. Somentorstvo se navadno gradi na kolegialnosti in prijateljstvu, kjer oba v odnosu vesta, kakšen vložek emocionalne podpore potrebujeta za kakovostno razmerje, medtem ko se tradicionalno mentorstvo gradi na avtoriteti in hierarhiji. Somentorstvo oziroma sodelovanje mentorja in učenca lahko pogosto pomeni tudi dajanje nasvetov, neuradno recenzijo člankov varovancev, preden gredo le –ti v objavo, sodelovanje pri različnih publikacijah, prezentacijah, ponudbah. Pogosto pa je v odnos somentorstva vključen tudi varovanec – študent, ki ga somentorja usmerjata, vodita, pri njegovem raziskovalnem delu.

Različne raziskave kažejo, da so učinki mentorskega odnosa na posameznika različni, vendar pa kažejo tudi, da so ženske, ki so del mentorskega odnosa, pri svojem znanstvenem, gospodarskem delu bolj produktivne (več objav, hitrejše napredovanje ...), poleg tega pa »mentorski odnos vpliva tudi na posameznikovo pozitivno dožemanje njegovega poklica in razvoja kariere.« (Pattatucci 1998: 88; prim. Kiopa in drugi 2009, 55-78). Tako menedžerke kot tudi znanstvenice in političarke ugotavljajo, da je podporna mreža žensk – tako vzornic, kot mentorjev, za napredovanje pomembna. »Menedžerkam na primer pomagajo moški nadrejeni, direktorji, člani družine in učitelji, toda tudi nadrejene ženske in prijateljice.« (Kanjuro Mrčela 1996, 131; prim. Linehan 2001, 69-70; 123).

Mentorstvo je identificirano tudi kot učinkovito orodje, da ženske obdrži v zanje poklicno netipičnih področjih. Namreč, znanost, gospodarstvo in politika so področja, kjer se poznajo učinki maloštevilnosti žensk in pomanjkanje kritične mase žensk, kjer pa v dalj časa trajajočem mentorskem odnosu, mentorji ženskam nudijo ustrezno spodbudo in podporo. Podpora in opogumljanje, ki ga posameznica lahko pridobi tudi prek drugih mehanizmov, namreč dajejo posameznici občutek, da je nekdo (lahko tudi neka organizacija) zainteresirana za njen uspeh na izbranem področju in zato tudi investira vanjo.

Da je s pomočjo mentorstva olajšano vstopanje v akademsko kariero, kaže tudi raziskava, ki jo je med docentkami in mladimi raziskovalkami ljubljanske in mariborske univerze leta 1996 opravila Maca Jogan. Velika večina respondentk v omenjeni raziskavi je namreč pozitivno, pa tudi pohvalno, odgovorila na vprašanje o tem, ali je (bil) kdo na ustanovi, v kateri ste zaposleni, posebej zadolžen za spremljanje vašega razvoja (kot mentor, mentorica) in kako bi ocenili njegovo/njeno skrb. Mentorja so ocenile kot »varno zavetje«, ena od respondentk pa je zapisala: »po prejemu republiške štipendije se tudi naši mentorji bolj posvetijo študentom.«

Vseeno pa so nekatere respondentke mentorsko delo ocenile kot negativno oziroma z oceno »ne dobro, ne slabo.« Tiste respondentke, ki imajo slabe izkušnje z mentorjem, odnos mentor – varovanec ocenjujejo kot *prosvetljeno diktatorstvo –prijazni fevdalec* oziroma namigujejo, da so jih mentorji uporabljali kot »deklice za vse« (npr. *delo mi je »vedno našel«, na raziskovalnem področju pa skoraj nisva delala.*) (Jogan 1997, 25).

Mentorji lahko znanstvenicam dajo tudi nek občutek pripadnosti, ki je zanje pomemben, saj imajo pogosto občutek, kot da na znanstveno področje ne sodijo, da so »outsiderji«, »vsiljivci« (Benokraitis v Collins in drugi 1998, 15) pogosto pa izražajo tudi občutek alienacije. (Pattatucci 1998, 253).

Mentorstvo je torej eno izmed orodij, ki ženskam v treh »tipično« moških področjih olajša njihovo poklicno napredovanje po hierarhični lestvici, včasih pa ga lahko tudi omogoči (na primer nasveti mentorja, sponzorstvo, promocija, pomoč za sodelovanje pri projektu, ki ga vodi ipd.).

Mentorski odnosi so za ženske zelo pomembni, včasih celo bistveni, saj se pri napredovanju spopadajo z organizacijskimi, medosebnimi in individualnimi ovirami.<sup>25</sup> V moških okoljih so tudi zelo pomembne ženske vzornice, ki »predstavljajo pomemben podporni dejavnik pri ohranjanju žensk v znanstveni, gospodarski in politični sferi.« (Pattatucci 1998, 166).

### **3.5 Karierne poti žensk**

*Prihod žensk na delovna mesta so ponavadi spremljale najbolj grobe žalitve, pogosto so morale prihajati na delo skozi zadnja tovarniška vrata, da bi sploh lahko stopile v tovarno.* (v Jelušič 1992, 85).

Zgornja misel pove veliko o vstopanju žensk na trg delovne sile, predvsem pa kaže na to, da so ženske na trg dela v simbolnem smislu prihajale skozi zadnja vrata. Tudi zato je pomembno preučevanje in analiziranje trga dela oziroma predvsem tistih sfer, ki so se oblikovale po »moških« pravilih in za katere bi še danes mestoma lahko rekli, da ženske na delo prihajajo skozi »zadnja tovarniška vrata«. V skladu s prepričanjem, da »ženske delajo zaradi ekonomske nuje in pomoči družinskemu proračunu, od njih ne pričakujejo, da bodo svoje delo razumele kot način osebnega izpopolnjevanja in napredovanja, še manj pa, da bi napredovale po lestvici družbenih/poslovnih položajev.« (Kanjuo Mrčela 1996, 67). Tako lahko v niz argumentov o ženskem domnevno najbolj naravnem položaju, ki mora biti ob domačem ognjišču,

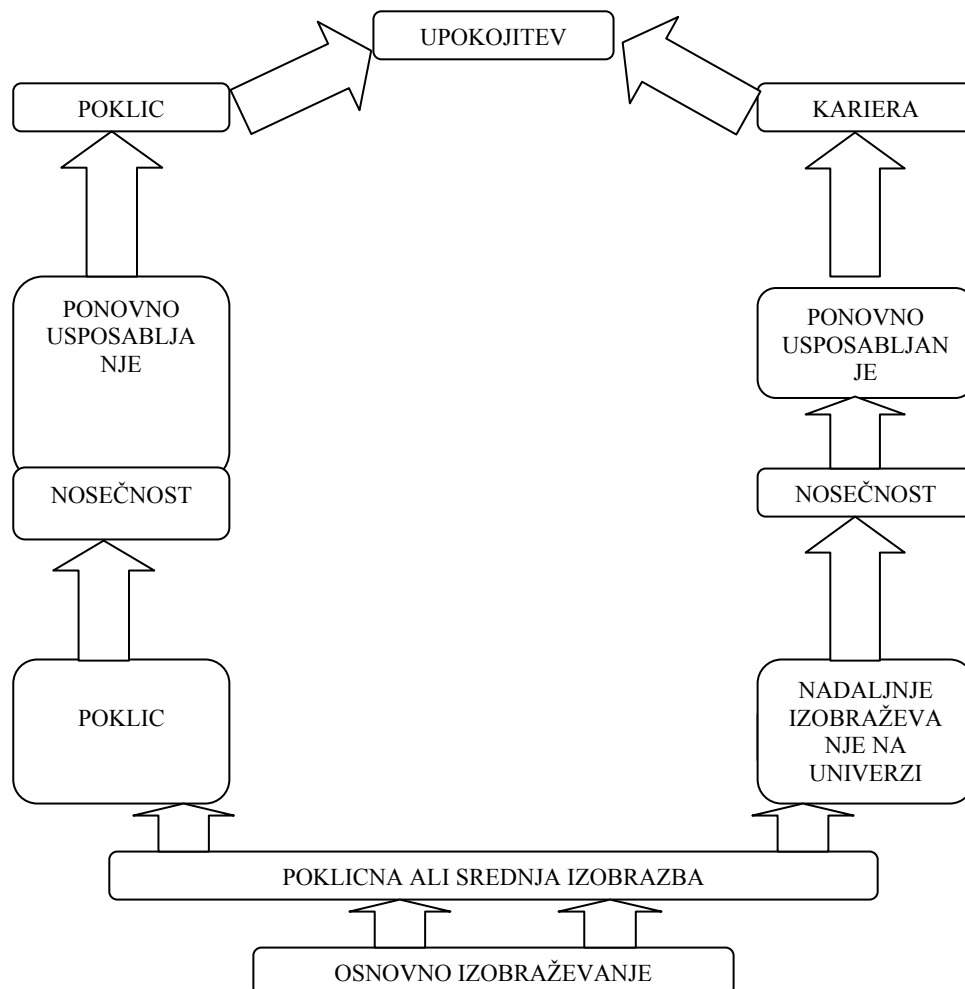
---

<sup>25</sup> Pri tem je treba omeniti, da je pri grajenju npr. znanstvene kariere mentorski odnos pomemben tako za moške kot tudi za ženske, pri čemer pa so moški –mladi raziskovalci v nekoliko boljšem položaju, saj jim je akademsko in znanstveno okolje s svojim sistemom vrednot, norm, organizacijske kulture, nekoliko bolj naklonjeno. Tudi raziskave med menedžerkami potrjujejo, da si menedžerke želijo več pomoči mentorjev v okviru grajenja poklicne kariere. (prim Linehan 2001; Kanjuo Mrčela 1996)

uvrstimo tudi teorije življenjskega cikla, ki navajajo, da so procesi, skozi katere gresta oba spola, nekje do konca šolanja razmeroma enaki, kasneje pa se pojavijo razlike, saj za oba spola še vedno veljajo mnoga družbeno določena pravila in norme, ki naj bi določale njuno življenje. Pri moških tako procesi tečejo neodvisno drug od drugega, saj je njihova naloga še vedno finančna skrb za družino, pri ženskah pa lahko govorimo o kompleksnih procesih, ki se medsebojno celo izključujejo. Ženske so tiste, ki bi se morale odločiti za eno izmed družbenih vlog, ki jih opravljajo in jim dati prednost.

Laurel Alexander (1996) je v svoji knjigi »Carter planning for women« predstavila dva poenostavljena idealnotipska življenjska vzorca ženske. In sicer naj bi po prvem vzorcu ženska po osnovnem izobraževanju nadaljevala s poklicno izobrazbo, sledi prva zaposlitev, nosečnost, nekaj ponovnega usposabljanja, ponovno delo in upokožitev. Po drugem idealno-tipskem vzorcu življenjskega cikla ženske pa po osnovnem izobraževanju sledi izobraževanje na višjih ravneh (npr. univerzitetna raven), ki ji sledi prva zaposlitev in gradnja kariere, nato šele naj bi ženske našle čas za nosečnost, po kateri ponovno sledi ponovno usposabljanje ter razvoj kariere do upokojitve. Omenjena poenostavljena življenjska cikla ženske predstavljam v sliki 3.3.

**Slika 3.3: Poenostavljen življenjski vzorec ženske – tip 1 in tip 2**



Glede na navedeno, bi torej v času starševstva pri kariernih poteh žensk lahko identificirali dva glavna vzorca, in sicer – zaporednost (ženska se odloči, ali bo prej imela otroke, ali pa bo gradila svojo kariero) in sočasnost (ženska se hkrati odloči za otroke in kariero). To potrjuje tudi raziskava Danielsa in Weingartove (v Draganović Brčkalić 2007, 18), ki sta ugotovila, da je več kot 70% anketiranih zaposlenih mater prevzelo enega izmed treh zaporednih vzorcev: materinstvo je sledilo zaposlitvi, ki se je po rojstvu končala; ženska je imela kariero, ki jo je prekinila po rojstvu otroka in jo nadaljevala šele, ko je bil otrok starejši; zaposlitev je materinstvu sledila šele takrat, ko je bila zaključena celodnevna starševska vloga.

Ob preučevanju kariernih poti moških in žensk, je zelo uporaben tudi Powellov model poklicnega napredovanja (Powell v Kanjuo Mrčela 1996, 69-70),<sup>26</sup> saj je iz njega mogoče razbrati prepletenost dejavnikov, ki imajo lahko različen vpliv na oblikovanje kariere moškega ali ženske. Na kariero moškega ali ženske po njegovem modelu tako vplivajo družbeni (norme, pravni dejavniki, vladni programi ipd), organizacijski (sistemi kadrovanja, programi izobraževanja, podpora za otroško varstvo ipd), družinski (zakonski status, otroci, ...) in osebni dejavniki (delovne izkušnje, socializacija, stališča do kariere, demografski dejavniki, družinsko poreklo, ...) ter odločitve organizacij (napredovanje in premestitve, kadrovanje) in dejanja posameznikov (načrtovanje kariere, zastavljanje ciljev, taktike). (glej v Kanjuo Mrčela 1996, 69). »Načini poklicnega napredovanja so določeni z navedenimi elementi in jih uporabljajo tako moški kot tudi ženske. Na način kot so določeni pa v androcentrično usmerjeni družbi bolj ustrezajo moškim kot ženskam.« (*ibid.*)

Tako ženske kot moški naj bi sicer bili neprestano pozorni na razvoj svoje kariere in na odnose v družini, le da se z leti njihova pozornost spreminja in razlikuje. Ženske naj bi se tako med 17 in 28 letom (prehod v odraslost) osredotočile predvsem na iskanje primernega partnerja in poroko, v drugi fazi, med 30 in 40 letom naj bi potekala ustalitev, kjer biološka ura ženskam že narekuje odločitev za starševstvo in tako oblikuje njihove življenjske odločitve glede kariere oziroma družine, to pa je tudi faza, kjer se ključno razlikuje življenjski cikel ženske od moškega. V fazi med 40 in 50 letom (obdobje zrelih let) naj bi ženske svojo energijo preusmerile v kariero in razvoj le-te. Moškim se v njihovem celotnem življenjskem ciklu ni potrebno odločati med družino in kariero.

---

<sup>26</sup> Raziskavi, ki sta jo opravili Kanjuo Mrčela (1996) in Petelinkar (2005) sta pokazali, da so menedžerji, – ke ocenili, da so najpomembnejši razlogi za napredovanje v njihovi karieri delo, poslovni dosežki in priznanje. Menedžerji so omenjali še željo po samostojnosti in uveljavljanju lastnih idej, menedžerke pa izziv novega dela. Zelo malo jih je (nekaj več menedžerk) poudarilo svojo ambicioznost ali prirojeno sposobnost za vodenje. Pogosto so (posebej menedžerji) omenjali naključje, vpliv (ali celo prisilo) okolja kot pomembne razloge za prihod na najvišji položaj. Menedžerke so pogosteje omenjale osebne lastnosti kot pomembne za doseganje uspeha v karieri (pogumna, poštena, delovna, energična, aktivna, odločna, vztrajna, dosledna, pridna, ambiciozna). Tako menedžerji kot menedžerke so svoje napredovanje najpogosteje opisovali kot naravno napredovanje zaradi dobro opravljenega dela. (Kanjuo Mrčela 1996, 130-131; Petelinkar 2005, 66-67).

Tudi njihova pozornost, ki bi naj bila usmerjena na razvoj kariere, je manjša, saj jim ne »tiktaka« biološka ura, kar pomeni, da se lahko svoji karieri posvetijo brez posebnih ovir ali težkih odločitev. Androcentrično usmerjena in s seksizmom prežeta družba od njih niti ne pričakuje, da bodo ostali doma in skrbeli za vzgojo otrok – saj je to družbeno zaželeno delo in naloga žensk. Moški tako lahko v celotnem svojem življenjskem ciklu skrbi za razvoj svoje kariere in se ji v največji možni meri tudi posveča.

Raziskave kariernih poti moških in žensk zato kažejo nekatere razlike, med njimi pa je bistvena ta, da moški svojo kariero načrtujejo vnaprej, si zastavljajo kratkoročne in dolgoročne cilje, medtem ko ženske svojo sposobnost dokazujejo z dobrim opravljanjem dela in kariere vnaprej večinoma ne načrtujejo. Moški imajo tudi pogosto mentorja, ženske pa se pogosteje zavedajo vpliva svojega spola, vpliva, ki ga ima na njihovo (ne)napredovanje in taktik, ki so s tem povezane. Margaret Henning in Anne Jardim (1987) tako "normalno" žensko kariero opredelita kot »prehod iz izkušenj v tehnični, specialistični vlogi na bolj splošno, vodstveno vlogo. Po tej teoriji ženske napredujejo, ker so dobre v opravljanju svoje specialnosti, vodstvene kariere pa niso načrtovali in nanjo tako tudi niso pripravljene. Njihov cilj namreč ni bil višji položaj, temveč dobro opravljanje dela, zaradi tega pa naj ne bi bile pripravljene na napredovanje.« (v Kanjuo Mrčela 1996, 68).

### **3.6 Nadobremenjenost žensk v zasebni sferi in kultura dolgih delovnikov**

V Resoluciji o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških, 2005–2013 ugotavljajo, da je »usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja eden najpomembnejših pogojev za uveljavljanje enakih možnosti spolov v družbi, še posebej pri zaposlovanju in na trgu dela. Problem usklajevanja zasebnih in poklicnih obveznosti se kaže pri porabi in delitvi časa, upoštevanju zasebnih potreb v poklicni sferi in pri usklajevanju potreb zasebnega oziroma družinskega življenja s poklicnimi aktivnostmi žensk in moških.«

Tradicionalna delitev dela in tradicionalno določene spolne vloge<sup>27</sup> predstavljajo povsem neposreden vpliv na zaposlovanje vseh žensk na trgu delovne sile in posreden vpliv na majhno število žensk na vodstvenih položajih. Tudi delodajalci zaradi spolne delitve dela predpostavljajo, da imajo ženske določene obremenitve v družini (ali pa jih bodo imele) in zato na splošno neradi zaposlujejo ženske, ker menijo, da so manj produktivne in da povzročajo podjetju višje stroške.

---

<sup>27</sup> Kar danes poznamo kot tradicionalno delitev dela in tradicionalno določene spolne vloge, se je oblikovalo skupaj s procesi industrializacije. Produkcija se je ločila od potrošnje in delovno mesto od doma. Dom in družina sta dobila oznako »zasebne«, delo in udejstvovanje izven doma pa oznako »javne« sfere. V tem obdobju so postale razlike med spoloma jasno institucionalizirane. Prostorska ločitev doma in dela je otežila vključevanje žensk v delovno silo. Vloga ženske je postala vedno bolj usmerjena na družino, njeno sodelovanje v javni sferi pa izredno omejeno (Černigoj Sadar 2000).

Poleg tega se želijo zavarovati pred problemi, ki bi jih imeli zaradi nosečnosti žensk, porodniškega dopusta in kasneje varstva otrok. Delodajalci tudi menijo, da se ženske zaradi družinskih obveznosti premalo posvečajo službi in da na delovnem mestu pogosto mislijo na svoje otroke, zaradi česar naj bi bila njihova delovna uspešnost manjša. Tako raje zaposlijo moške, saj naj bi ti vso energijo vlagali v delo in naj ne bi bili obremenjeni z družino in gospodinjskimi opravili.

Ženske vstopajo na trg delovne sile v pogojih, ko sta tako plačano delo kot tudi družina visoko vrednotena prioriteta oziroma enako pomembna vira identitete in samoizpolnitve žensk. Obenem na obeh področjih porabijo preveliko število delovnih ur,<sup>28</sup> zato nastopi višja stopnja konflikta vlog oziroma lahko govorimo o napetostih, ki izvirajo iz razmerja med delom in družino. Namreč, če se ženska odloči za materinstvo, manj časa in moči usmeri v ustvarjanje kariere, če pa se odloči za kariero, pa manj moči in časa nameni družini.

Nekatere raziskave so med drugim tudi pokazale, da začnejo ženske po poroki opravljati več neplačanega dela, medtem ko se količina neplačanega dela, ki ga po poroki opravljajo moški, zmanjša v primerjavi z obdobjem pred poroko (Coltrane 2000, 1209). Tudi to vpliva na dejstvo, da je dejanski delovni čas žensk daljši od delovnega časa moških. (Kanjuo Mrčela 2007b, 567). Prav tako dejstvo, da moški niso pripravljeni prevzemati odgovornosti za nego in vzgojo otrok, povečuje obremenjenost žensk pri usklajevanju poklicnih in družinskih obveznosti, otežuje njihovo vključevanje na trg delovne sile in s tem zmanjšuje njihovo ekonomsko neodvisnost. Zaposlene ženske v svoji karieri tako slej ko prej naletijo na dilemo, čemu naj dajo prednost v letih najvišje ustvarjalnosti – karieri ali družini. Ker pa se sodobne ženske ne želijo odreči ničemer in se navadno odločijo za oboje – kariero in družino, lahko postanejo nadobremenjene oziroma dvojno (mestoma celo trojno) obremenjene.

Tovrstna nadobremenjenost je eden izmed razlogov, da se ženske kasneje odločajo za otroke oziroma jih imajo vse manj,<sup>29</sup> pri čemer je prelaganje rojstev otrok najbolj značilno za bolj izobražene ženske (npr. tiste v znanosti in gospodarstvu). Kot razloge za odloženo starševstvo ženske namreč navajajo željo po doseganju osebnih, izobrazbenih in poklicnih ciljev, preden prevzamejo odgovornost materinstva. (Poelker in Baldwin 1999, 138).

Slovenska raziskava *Starši med delom in družino*, ki sta jo izvedli A. Kanjuo Mrčela in N. Černigoj Sadar pa izpostavlja, da je skoraj vsak četrti anketirani (23%) izjavil, da so ga/jo v razgovorih za zaposlovanje in napredovanje delodajalci spraševali o načrtih glede otrok.

---

<sup>28</sup> Ženske v Sloveniji v povprečju opravijo več delovnih ur na teden, kot pa je to povprečje za EU. (glej tudi v Šadl 2006, 39).

<sup>29</sup> Podatki slovenskega statističnega urada na primer kažejo, da je bila povprečna starost matere ob rojstvu prvega otroka leta 1979 22,9 let, leta 1999 26,2 let in leta 2009 28,5 let.



To izkušnjo imajo predvsem ženske, in sicer tiste stare do 40 let. Tudi moški, predvsem v starostnem obdobju od 31-40 let (11%), se ne morejo izogniti takšnim vprašanjem. Pogosteje to vprašanje zastavljajo samskim ali razvezanim in tistim staršem, ki imajo več kot srednjo šolo in živijo v Ljubljani ali Mariboru. Informacije o nameravanem starševstvu so tudi eden izmed razlogov, da starši ostajajo brezposelni, razlik med tem, ali so starši zaposleni v gospodarstvu ali negospodarstvu oziroma v javnem oziroma zasebnem sektorju pa skorajda ni. (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2004, 25). Tudi ta raziskava ugotavlja, da so prav reproduktivna vloga žensk in družbene (pa tudi povsem eksistencialne) posledice starševstva za ženske glavni razlog, da se ne odločijo za starševstvo oziroma ga prestavijo na kasnejša leta.

Vseeno je v Sloveniji večina žensk tako kot moških zaposlena s polnim delovnim časom, tudi ko imajo otroke. Intenziviranje dela, zaposlitvena negotovost in poudarjeno pozitivno družbeno vrednotenje poklicnega pred zasebnim življenjem, obremenjujejo tako moške kot tudi ženske.

A ker so ženske bolj obremenjene z neplačanim reproduktivnim delom<sup>30</sup> kot moški, so se v novem družbenem položaju znašle v bolj nezavidljivem položaju (glej Rudd 2000; Pascal in Manning 2000; Šadl 2006 v Hrzenjak 2007, 59). Kljub veliki vključenosti žensk v plačano zaposlitev večinoma s polnim delovnim časom, je reproduktivno neplačano delo v Sloveniji, žal, še vedno visoko feminizirano.

Ženske v Sloveniji gospodinjskim opraviлом in skrbi za družino namenijo skoraj dvakrat toliko časa kot moški, kar potrjuje tudi več raziskav Eurostata o porabi časa moških in žensk<sup>31</sup> iz let 2004 in 2006. Domačemu reproduktivnemu delu oziroma domačemu/gospodinjskemu delu<sup>32</sup> ženske v Sloveniji namenjajo dnevno povprečno 4:24, moški pa 2:09 ur. Zaposlene ženske in moški pridobitnemu delu in študiju namenjajo različno količino časa, in sicer ženske temu delu namenjajo 4:23, moški pa 5:20 ur (podatki za leto 2004 in 2006). Slovenskim ženskam po omenjenih raziskavah, ostane med štiri in pet ur (4:27) prostega časa, moškim pa več kot pet ur (5:32) prostega časa, to je časa, namenjenega počivanju, druženju, prostovoljnemu delu, zabavi, športnim aktivnostim, hobijem, branju, gledanju TV ipd.

---

<sup>30</sup> Reproductivno delo je opredeljeno kot nedelo, ki ima status zasebnega, neplačanega, potrošnega dela, ki ga predvsem ženske opravljajo »iz ljubezni«. O »delu iz ljubezni« sta že v letu 1988 pisala Finch in Groves 1988 (Crompton in drugi 2007, 127).

<sup>31</sup> Tu se osredotočam predvsem na dve raziskavi Eurostata v letih 2004 in 2006, in sicer: *How Europeans spend their time - Everyday life of women and men - Data 1998 – 2002* in *How is the time of women and men distributed in Europe?* Primerja se lahko tudi s podatki v Četrtem periodičnem poročilu Republike Slovenije o uresničevanju določil Konvencije o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk.

<sup>32</sup> Evropska anketa med domače delo šteje gospodinjsko delo, skrb za otroke in ostarele, vrtnarjenje, skrb za domače živali, gradnjo in domača popravila, nakupovanje in druga opravke ter upravljanje z gospodinjstvom.

Ženske tako po raziskavah Eurostata opravijo 60 oziroma kar 66% domačega dela, največ časa z opravili gospodinjskega dela, gledano primerjalno, pa porabijo ženske v Estoniji, na Madžarskem in v Sloveniji.<sup>33</sup>

Predstavljeni podatki zgovorno kažejo na to, da so ženske tiste, ki večinoma skrbijo za otroke in druge odvisne člane ter opravijo večino gospodinjskega dela oziroma več časa porabijo za reproduktivno neplačano delo in manj časa za plačano delo kot moški. Delitev družinskega dela med partnerjema oziroma staršema je torej še vedno neenakovredna in poteka po tradicionalnih vzorcih - gre pretežno v breme žensk.<sup>34</sup>

V raziskavi *Household, Work and Family* (izvedena leta 2001) pa so Slovenke med državljanke drugih držav, ki so sodelovale v raziskavi, izstopale v tem, da pogosteje kot moški občutijo pritiske usklajevanja družinskega in poklicnega življenja, zaradi plačanega dela pa jim je pogosto oteženo izpolnjevanje obveznosti do družine in drugih pomembnih oseb in gospodinjskih opravil. Tudi iz raziskav Slovenskega javnega mnenja za leto 2003 je razvidno, da je družina pomemben vir identitete oziroma izpolnitve Slovenke (glej v Šadl 2007, 33-54).

Ker je ženskam poleg gospodinjskega dela pripisana tudi skrb za otroke in njihovo vzgojo, je urejenost infrastrukture na tem področju zelo pomemben dejavnik, ki vpliva na zaposlitvene možnosti žensk in na njihovo kariero. Pilotni preizkus občasnega plačanega reproduktivnega dela v gospodinjstvih z majhnimi otroki (SIPA), je v sami evalvaciji na primer pokazal, da je pomoč pri reproduktivnem delu (največkrat je šlo za likanje, sesanje, čiščenje kopalnice, brisanje prahu, ... oziroma delovno intenzivne dejavnosti, ki so časovno in fizično najbolj obremenjujoča kategorija med reproduktivnimi deli) vplivala na kakovost življenja tako, da je ženskam ostalo več prostega časa, ki so ga lahko porabile predvsem za druženje z otroki ali zase. Pozitiven vpliv se tako kaže predvsem v kakovosti odnosov in bivanja v zasebnem življenju, čeprav pilotni projekt hkrati tudi ugotavlja, da na količino časa, ki ga ženske lahko zato namenijo karieri, bistveno ni vplivalo. (glej Hrženjak 2007, 57-75).

---

<sup>33</sup> Raziskava v okviru projekta SIPA na primer ugotavlja, da anketiranke v povprečju na delovnem mestu preživijo 40 ur, njihovi partnerji pa 46 ur tedensko. Najdaljši čas, ki ga anketiranka preživi na delovnem mestu je 70 ur, pri moških pa je to 85 ur (v Hrženjak 2007, 60).

<sup>34</sup> Izsledki te raziskave kažejo, da ženske večino časa domačega reproduktivnega dela opravljajo dela kot je kuhanje, pomivanje posode, pospravljanje, pranje, nakupovanje in skrb za otroke ter ostarele in bolne družinske člane, moški pa opravijo večino popravil v hiši, medtem ko je delo na vrtu precej enakomerno porazdeljeno med ženske in moške. Matere v primerjavi z očetmi tudi več časa namenjajo skrbi za otroke (skrb za otroke, mlajše od 6 let: ženske 2:23, moški: 0:56) in preživljanju časa z otroki (otroci do 9. leta starosti: ženske 6:09, moški: 4:07). Moški pa več časa kot ženske namenjajo prostemu času (ženske 3:51, moški: 4:37).

Velik korak k zmanjševanju družinske in gospodinjske preobremenjenosti žensk, obenem pa tudi pomemben instrument za ustvarjanje dejansko enakih možnosti obeh spolov znotraj družbenega konteksta, predstavlja očetovski dopust. Podatki o izrabi pravice do 15 dni očetovskega dopusta, ki jo lahko očetje izrabijo v času trajanja porodniškega dopusta ter dopusta za nego in varstvo otrok oziroma dopusta zaradi nege družinskega člana oziroma članice, sicer še vedno kažejo, da je skrb za družinskega člana oziroma otroka v Sloveniji predvsem v domeni ženske. Vseeno pa je razveseljav podatek, da število moških, ki izkoristijo očetovski dopust vztrajno narašča (po podatkih Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve je bilo v letu 2005 11.308 takšnih očetov, v letu 2009 pa 17.534, pri tem se tudi povečuje delež očetov, ki izkoristijo več kot 15 dni očetovskega dopusta). Prav tako narašča delež moških, ki izkoristijo dopust za nego in varstvo otroka (v letu 2006 je bilo 921 takšnih očetov, v letu 2009 pa 1382). Kljub tem podatkom, pa je revija Manager v letu 2006 (Koražija 2006b, 42-43) odkrila le enega menedžerja, ki uporablja dopust za varstvo in nego otroka. Torej bi v prihodnosti veljalo raziskati tudi, kakšen poklic opravljajo očetje, ki vzamejo očetovski dopust in ali morda na izrabo očetovskega dopusta vpliva tudi izobrazba.

In kako se z nadobremenjenostjo spopadajo slovenske političarke, znanstvenice in menedžerke? Različne slovenske raziskave, opravljene med menedžerkami (raziskave je izvedla npr. A. Kanjuo Mrčela v letih 1987 in 1993, v letu 2005 pa M. Petelinkar), ugotavljajo, da »področje družinskega življenja oziroma usklajevanje obveznosti na tem področju z obveznostmi do poklica in kariere, za ženske še vedno ostaja največja ovira pri sprejemanju in opravljanju odgovornih delovnih funkcij« (Kanjuo Mrčela 1992, 83). Menedžerke tako leta 1993 kot leta 2005 poročajo o »bistveno večji obremenjenosti z gospodinjskim delom kot pa menedžerji.« (Kanjuo Mrčela 2007, 199). Anketiranke v več različnih slovenskih raziskavah med razlogi za manjše število žensk na menedžerskih položajih navajajo predvsem »družinske obveznosti žensk in pomanjkanje neformalnih zvez.« (Kanjuo Mrčela 2007, 195).

Tudi Alenka Iskra, predsednica uprave Term Maribor, je v enem izmed intervjujev menila, da sta pri ženskah bolj kot pri moških, v ospredju materinstvo in družina. Po njenih besedah je »večja verjetnost, da bo ženska žrtvovala svojo kariero, če doma nima ustreznih pogojev, da bi obe področji sočasno razvijala. V tem primeru je vsakršno napredovanje težko, tudi delodajalec se bo težje odločil za žensko, če ve, da bo zaradi materinstva večkrat odsotna. A vse to so znani dejavniki, ki napredovanje otežujejo, še zlasti, če o njih razmišlja moški. Ženske razmišljamo drugače. Zaradi nege otroka mora občasno doma ostati tudi soprog. In tega se morajo ženske na vodilnih položajih še toliko bolj zavedati.« (<http://www.zdruzenje-manager.si/storage/5703/12,13%20Lobiranje.pdf>).

Tudi Danica Žitnik, direktorica podjetja Rodex iz Kranja, ocenjuje, da so razlogi za to, da v Sloveniji ni več menedžerk, predvsem v tem, da si večina žensk tega ne more ali ne upa privoščiti, ker je ženska "razpeta med družino, za katero mora kot skrbna žena in mati poskrbeti v veliko primerih kar sama, ker je to v miselnosti večine naših moških naloga žensk." (Bertoncelj 2010)

Ob tem je treba omeniti, da nekatere menedžerke v anketnih merjenjih (npr. Kanjuo Mrčela 1996; Sršen 2004; Petelinkar 2005) navajajo, da ovir pri napredovanju niso imele, ali pa jih niso zaznale. Zanimiv je še podatek, da so leta 2005 tudi menedžerji z zelo visokimi ocenami ocenjevali, da jim oviro pri napredovanju predstavljajo družinske, gospodinjske obveznosti in skrb za otroke. Pri tem je mogoče sklepati, da so moški pri svoji »novi družinski vlogi« pretiravali, še posebej, če so oceno naredili na osnovi tega, koliko časa so v preteklosti namenili družini in družinskim delom. Znano je namreč (in potrjeno z raziskavami), da moški svoje deleže v gospodinjskem in družinskem delu precenjujejo. »Moški svojega obnašanja namreč še niso povsem prilagodili novim družbenim pričakovanjem o vlogi moškega v družini oziroma se še niso prilagodili konceptu dveh polno zaposlenih v družini.« (Crompton in drugi 2007, 12; 130).<sup>35</sup>

Tudi M. Antić Gaber, ki je izvedla anketo med slovenskimi poslankami in poslanci, ugotavlja, da »poslanci družine ne navajajo kot ovire, pri poslankah pa je družina med ovirami omenjena v različnih zvezah.« (Antić Gaber 2007, 119). V isti anketi so nekatere poslanke navedle tudi, da »politika negativno vpliva na njihovo zasebno življenje, pri čemer navajajo težave kot so: pomanjkanje prostega časa, ločenost od svojih družin in oddaljenost od družine.« (Antić Gaber 2007, 120). Zanimivo pa je, da enako menijo tudi tisti poslanci, ki ugotavljajo, da ima politika negativen vpliv na zasebno življenje, to pa je, da imajo »pomanjkanje časa za družino in očetovstvo, pomanjkanje prostega časa in časa za prijatelje.« (ibid.)

Tudi izsledki raziskav, ki preučujejo položaj in ovire za napredovanje žensk (mater) v znanosti, ugotavljajo, da družinske obveznosti (skrbstveno delo) in obremenjenost z družinskim/gospodinjskim delom predstavljajo zelo pomembno oviro za napredovanje. Za ženske se pričakuje, da bodo uspešno izvajale svoje ženske družbene vloge – torej, da bodo hkrati vzgajale otroke, skrbele za družino in se posvečale karieri.<sup>36</sup> Tako je v raziskavi o položaju znanstvenic oziroma docentk in asistentk ljubljanske in mariborske univerze iz leta 1996, M. Jogan ugotovila, da se akademsko delujoče ženske srečujejo z

---

<sup>35</sup> Raziskave tudi kažejo, da morajo ženske, četudi fizično opravljajo manj gospodinjskega dela, poskrbeti za organizacijo le-tega (najem delovne sile ozioma gospodinjskih pomočnic, varuš, razpored njihovega dela ipd.) in so tako z gospodinjskim delom v vsakem pogledu bolj obremenjene kot moški.

<sup>36</sup> Nekaterim med njimi je tovrstno usklajevanje tudi odlično uspelo, kot na primer Lauri Bassi, prvi profesorici fizike v Italiji v 18. stoletju, ki je rodila osem otrok ali pa Marie Curie, ki je bila prva ženska profesorica na Sorbonni in prva ženska, ki je dvakrat dobila Nobelovo nagrado in ki je ovdovela skrbela za hčerko Irene, ki je prav tako dobila Nobelovo nagrado.

ovirami, ki se kažejo v prikriti ali odkriti diskriminaciji (npr. negativni predsodki o ženskah v znanosti, strožje nadzorovanje učinkovitosti dela, nadobremenjevanje z neprijetnimi rutinskimi deli, težave pri iskanju zaposlitve), oteženo akademsko kariero pa še posebej občutijo tiste ženske, ki imajo družino (teh pa je večina). Omenjena raziskava je tudi ugotovila, da morajo znanstvenice, da dosežajo enake rezultate v primerjavi z znanstveniki, več vlagati v svojo kariero, prav tako so soočene z več odrekani, predvsem v osebnem življenju.

Večina respondentk je imela namreč svojo lastno družino, ki jih je glede na starost otrok bolj ali manj obremenjevala in je dejansko delovala zaviralno na njihovo znanstveno delovanje. Učinkovito znanstveno delovanje namreč že samo po sebi zahteva veliko odrekani in strog stil življenja, če pa posameznica ni osvobojena različnih drugih (družinskih in gospodinjstkih del), je potreben še večji napor.

V znanstveni srenji je lahko že sama odločitev, na primer, znanstvenice za nosečnost ali za poroko, sprejeta kot da se ženska ne želi posvečati znanstveni karieri in ne želi biti produktivna, saj »moški znanstveni etos razglašča, da znanost potrebuje celovitega človeka in njegovo polno prisotnost, kar pa je seveda nemogoče za ljudi, ki skrbijo za otroka.« (Pattatucci 2003, 5). Tudi Bourdieu (v Mali 2002, 115) ugotavlja, da »morajo znanstveniki zato, da bi dosegli akademsko avtoriteto, v kariero vložiti bistveno večji vložek, predvsem čas, ki je potreben za to, da lahko kontrolirajo institucionalno omrežje, znotraj katerega se vzpostavlja in izvaja univerzitetna oblast.« Ženske, katerim je pripisana naravna materinska vloga in ki imajo primat v skrbi za družino, pa te osnovne dobrine – torej časa – preprosto nimajo (oz. naj le-tega ne bi imele). Odločitev za nosečnost ali poroko torej povsem zmanjša ugled in perspektivnost neke znanstvenice.<sup>37</sup> Obenem pa je odločitev moškega znanstvenika za družino ali otroka sprejeta in ovrednotena pozitivno.

Takšna družbena dvojna merila – da za žensko odločitev za otroka pravzaprav pomeni konec znanstvene kariere, za moškega pa zgolj njeno vzpodbudo – je predvsem stresna za žensko. Ali kot je na spletni strani (<http://sciencewithart.ijs.si/>) zapisala dr. Evelin Vatovec Krmac: »družina in otroci imajo na intenzivnost in izsledke znanstvenega dela gotovo pomemben vpliv, saj je mati znanstvenica včasih prisiljena žrtvovati eno na račun drugega. Mogoče je ravno slednje razlog, da je svet znanosti še vedno pretežno moškega spola.«

---

<sup>37</sup> Z vprašanjem »Ali je znanstvenicam dovoljeno imeti otroke?« so se ukvarjale tudi udeleženke in udeleženci Odprtega foruma evropske znanosti, ki je potekal 2004 v Stockholmu. Zelo kratek odgovor Mace Jogan, ki temelji tudi na vrsti izsledkov empiričnih raziskav v zadnjih desetletjih, se glasi: za znanstvenike »da« - brez zadržkov in tveganja za lastno kariero; za znanstvenice je v načelu tudi »da« - toda z velikim tveganjem za njihovo kariero in predvsem na lastno odgovornost (v Jogan 2007, 133).

V Sloveniji je bilo sicer na področju žensk v znanosti tudi zaradi prizadevanj zasl.red.prof. dr. Mace Jogan doseženo, da je bil sprejet pravilnik, po katerem je med daljšo odsotnostjo bodisi zaradi porodniškega dopusta, ali dopusta za nego in varstvo otroka določena pravica do mirovanja statusa mlade raziskovalke.

Vendar pa v raziskavi, ki jo je opravil Homans (v Wilson 2003, 25), najdemo ugotovitev, da je »mit o nosečnosti žensk« pravzaprav diskriminatoren do žensk, saj moški, merjeno v odstotkih - bolj pogosto zamenjajo kariero oziroma delovno mesto kot pa gredo ženske na porodniško. Ta aspekt delovanja moških pa se bolj malo obravnava oziroma se ga tudi družbeno sprejema, saj se ga razlaga z ambicioznostjo moških. Po besedah Taylor Allen (2008, 170) navkljub napredku, ki so ga ženske doživele v 20. stoletju, še vedno ne moremo govoriti o enakosti med moškimi in ženskami, saj so ženske še vedno razpete med dve kraljestvi oz. dve vlogi: dom/družino in javno sfero. Dokler bo nenapisana, vendar v družbo vtisnjena spolna pogodba<sup>38</sup>(C. Pateman 1994), ki je tudi eden zastavkov razmerij med spoloma, ostala nespremenjena, in dokler ne bo rekonstruiran odnos delo - družina tako za moške kot tudi za ženske, bomo težko govorili o enakosti moških in žensk. Obveznosti neplačanega družinskega oziroma gospodinjskega dela bodo še naprej omejevale žensko ponudbo delovne sile, »zmanjševale njene življenjske zasluge in možnosti poklicnega napredovanja v primerjavi z moškimi.« (Černigoj Sadar in Verša 2002, 401). Zato bi lahko šele »emancipacija moških dokončala emancipacijo žensk.« (Taylor Allen 2008, 170).

### 3.6.1. Kultura dolgih delovnikov

V povezavi z nadobremenjenostjo žensk v zasebni sferi je potrebno izpostaviti tudi koncept visoke predanosti zaposlenih, ki se najboljše pokaže z dolgim delovnikom. Gre za tako pogost pojav, da lahko govorimo kar o »kulturi dolgih delovnikov« (Kanjuro Mrčela 2007a, 206, Crompton in drugi 2007, 26; 228), ki je povezana s »kulturo odličnosti« (»culture of excellence«) in »visoke predanosti« (»high comittment«). Praksa dolgih delovnikov namreč vključuje nadurno delo, ko to zahteva narava dela (npr. dežurstva, sezonsko delo, ...), ki je pogojena z visokimi standardi glede doseganja odličnih rezultatov, visoka predanost delu pa za posameznika pomeni, da ima zaposlitev prednost pred družino. Za sodobno delovno okolje je značilna predvsem visoka identifikacija z delom oziroma rezultati, ki jih je potrebno doseči, ne glede na vložek časa.

---

<sup>38</sup> Carole Pateman v svojem delu *Sexual Contract* (1994) govori o spolni pogodbi, poročni pogodbi in seksualni pogodbi. Na teh podlagah temelji družina oziroma zastavek razmerij med spoloma (spolno razmerje). C. Pateman meni, da je prav teorija družbene pogodbe pomagala definirati ženske prek njihove reproduktivne heteroseksualnosti in tako vzpostaviti politični pomen biološke spolne razlike. Povedano drugače: gre za to, da se je odvisnost žensk od moških določala z zakonsko zvezo (ne gre za kakšne posebne pogodbe) oziroma dodatnimi določili in pričakovanji v zvezi s tem. Priznana je bila (do nedavna) le na zakonski zvezi temelječa družina.

Konceptu dolgih delovnikov se veliko lažje prilagajajo moški kot ženske, ki jim je pripisana vloga matere in skrbnice otrok. Dolgi delovniki, ki jih opravlja ženska, so namreč družbeno negativno vrednoteni in sprejeti v smislu, da ženska ali: a) ni sposobna opraviti dela v osemurnem delovniku, b) ni skrbna mati/žena/partnerka, saj svoj čas namesto družini (ne glede na to, ali jo že ima, ali pa je v procesu tega, da bi jo imela) posveča karieri in c) je preveč ambiciozna karieristka, ki ji družina ni prioriteta (kar je za žensko zopet družbeno negativno ovrednoteno). Moški, ki opravljajo dolge delovnike in veliko število nadur, pa so pozitivno družbeno ovrednoteni, saj so sprejeti kot osebe, ki se trudijo za svojega delodajalca in svojo kariero, ki bo posledično omogočila boljše življenje njegovi (morebiti tudi nastajajoči) družini. Nekateri raziskave (predvsem v Veliki Britaniji) obenem potrjujejo, da je kultura dolgih delovnikov »rodje patriarhalnega izključevanja žensk s položajev organizacijske moči.« (Rutherford; Lyon in Woodward v Kanjuo Mrčela 2007a, 189).

Tudi rezultati slovenske raziskave *Starši med delom in družino* govorijo o tem, da so službe anketiranih staršev zelo zahtevne. Podatki o delovnikih, ki so daljši od osem ur, namreč kažejo, da so ti praksa za zelo velik del anketiranih staršev, razlik med starši, ki delajo več kot osem ur, pa glede na spol pravzaprav ni. Nadpovprečno več dolgih delovnikov imajo po omenjeni raziskavi najbolj izobraženi starši (47%), samozaposleni (63%), kmetje (50%) in tisti na vodilnih položajih (65%). (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2004, 20).<sup>39</sup> Podatki iz omenjene raziskave še kažejo, da se starši prilagajajo kulturi dolgih delovnikov, starševskim obveznostim navkljub (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2004, 29).

Če se sedaj osredotočimo na opis poklica politik (<http://www.ess.gov.si/>), lahko v podpoglavju »razmere za delo«, ki opisuje delovni čas politika, preberemo: »Politik je izvoljen predstavnik in zato se mora odzvati na težave volivcev. To pomeni, da pogosto svetuje ljudem in jih posluša tudi zvečer, ali ob sobotah. Njegove delovne ure so dolge zaradi številnih obveznosti, kot je delo v odborih, korespondenca, svetovanje in politične debate.« Politiki in političarke pogosto povedo, da je politika področje delovanja, ki zahteva »celega« človeka.<sup>40</sup>

---

<sup>39</sup> Dobri dve petini anketiranih (42%) v raziskavi je poročalo, da je bilo v tednu pred anketiranjem en dan ali več dni v službi več kot osem ur. Kar 11% je bilo takih, ki so bili pet dni v tednu v službi več kot osem ur, po 7% pa jih je v službi več kot osem ur preživelo 1, 2 ali 3 dni. Dobra petina anketiranih (21%) pa je bila v službi več kot osem ur po štiri do sedem dni v tednu, 16% anketiranih pa dela v službi več kot 8 ur od pet do sedem dni v tednu. (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2004, 20).

<sup>40</sup> Poslanec dr. Vinko Gorenak je tako v enem izmed zapisov na svoji spletni strani objavil novico z naslovom: »Naporen, a pester in zanimiv dan«, kjer je v prvem stavku navedel: »Ob včerajšnjem pogledu na moj današnji urnik me je kar malo zaskrbelo, ali bom vse, kar je planirano sploh zmogel.« ([www.vinkogorenak.net](http://www.vinkogorenak.net)). Poslanec evropskega parlamenta Jelko Kacin pa je na vprašanje: »Kaj bi svetovali mladim karieristom, ki si želijo postati politiki?«, dejal, da »ga ni tršega dela, kot je posel politika« in še: »tistim, ki bi se radi ukvarjali s politiko, predlagam, da se tega posla lotijo zelo resno ter da se zavedajo, da to nikakor ni poklic za delovni čas! To je funkcija, ki te vzame vsega in samo po čudežu lahko del dneva ukradeš sam zase in zbežiš od politike v zasebnost.« (glej Drozg 2006)

Eva Irgl, poslanka v državnem zboru, je v enem izmed intervjujev tako dejala, da je »odločitev za kandidiranje na politične funkcije med ženskami manj popularna kot odločitev za druge poklice. Razlog gre iskati tudi v sami naravi dela: npr. delo poslanca ni časovno omejeno, praktično si v službi 24 ur na dan. Na urniku so sestanki, seje odborov in komisij, seznanjanje z različnimi temami, obiskovanje takšnih in drugačnih prireditev, sodelovanje z novinarji, lastna izpopolnjevanja ... Kot poslanka imam bistveno manj prostega časa, kot sem ga imela pred tem. Trudim se čim bolj izkoristiti vsak prosti trenutek, kar od mene zahteva tudi več organizacije.« (glej Huber 2007).

To, da se delo politika pravzaprav nikoli ne konča, je posredno potrdila tudi Marjeta Cotman, nekdanja ministrica za delo, družino in socialne zadeve, ki je na vprašanje »Kako komentirate oziroma zakaj mislite, da je poklic politika pri nas na tako slabem glasu?« odvrnila, da je »to edini 'poklic', ki je pod nadzorom javnosti 24 ur na dan.« (glej Drozg 2007).

Tudi narava menedžerskega dela zahteva veliko število ur na delovnem mestu - tudi zunaj delovnega časa. Menedžerke del družabnega življenja posvečajo poslovnim stikom, ki so pomembni za uspešno kariero. Raziskava v finančnem sektorju v Veliki Britaniji je pokazala, da je eden od dejavnikov, ki ženskam onemogoča napredovanje prav »kultura dolgih delovnikov, ki je nezdružljiva z obveznostmi, vezanimi na dom in družino.«<sup>41</sup> (v Kanjuo Mrčela 2007a, 188). Tudi Rutherfordova (v Kanjuo Mrčela 2007a, 189) ugotavlja, da »je čas spolno določena kategorija in da ženske zaradi usklajevanja različnih obveznosti (vezanih na delo, gospodinjstvo, skrb za družino) težje odgovorijo na zahteve organizacijske kulture, ki prevladuje v britanskih organizacijah.«

Večina menedžerk se trudi žonglirati med vsemi družbenimi vlogami, ki so jim pripisane, kar lahko razberemo tudi iz naslednje izjave Mirjane Dimc Perko (članica uprave v Triglavu DU): »Imam družino, moža in 14-letnega sina, ki morata kar pogosto trpeti mojo odsotnost, pozno vračanje domov in branje gradiva doma.« (v Šmuc 2004, 22). Na drugi strani pa Danica Purg, direktorica poslovne šole IEDC Bled meni, da: »Četudi ima ženska podporo družine, to še ni dovolj. Če se odločijo, da bodo imele družino, morajo imeti sposobnost in energijo, da so uspešne na obeh področjih. Tudi, če imajo srečo in dobijo partnerja, ki jih podpira, namreč veliko menedžerk ni sposobnih, niti ni pripravljenih obvladovati obeh svetov.« (v Turk 2004, 23). V enem izmed intervjujev je Purgova tudi povedala, da sta se z možem že na začetku zakona odločila, da ne bosta imela otrok, »zaradi tega pa sama nimam občutka, da bi se čemurkoli odpovedala, saj imam neznansko rada to, kar počnem.« (v Koražija 2004a, 23). Tatjana Fink

---

<sup>41</sup> Drug dejavnik v omenjeni raziskavi je obstoj neformalnih moških poslovnih mrež, iz katerih so ženske izključene – več o tem v nadaljevanju magistrskega dela.



(Trimo Trebnje) pa navaja, da se je že zdavnaj odpovedala temu, da bi kuhala. »Čez teden so tako mož kot obe hčeri zasedeni, zato skušamo konec tedna izkoristiti za skupne aktivnosti. Poleg tega sem se včasih med vikendom ukvarjala z gospodinjstvom in pospravljanjem, ko pa sem ugotovila, da sem v ponedeljek bolj utrujena kot v petek, sem tovrstna opravila opustila, jih prepustila drugim, sama pa se raje posvečam rekreaciji.« (v Koražija 2004a, 23).

Tudi znanstvenice se soočajo s kulturo dolgih delovnikov. V že omenjeni raziskavi o položaju znanstvenic oziroma docentk in asistentk ljubljanske in mariborske univerze, opravljeni v letu 1996, je Maca Jogan ugotavljala časovni preračun dejavnosti, ki jih znanstvenice opravljajo. Glede na ugotovitve raziskave opravljanje vseh vrst del, ki so nujna tako z vidika poklicne vloge kot glede na družinsko stanje, zahteva od docentk, da krčijo svoj prosti čas in da delajo v času, ki bi ga nujno potrebovale za sprostitev oziroma zase. Kar nekaj respondentk je namreč odgovorilo, da raziskovalno delo opravlja tudi ponoči, peščica pa je odgovorila nikalno. Nočnemu delu se pridružuje množično delo ob prostih dneh (vikendi, prazniki). Samo tri respondentke so odgovorile, da med vikendom ne delajo, vse druge (38) pa ta čas izkoriščajo za normalno poklicno delo. To je še toliko bolj možno, saj večina respondentk dela v glavnem doma oziroma doma in na delovnem mestu. (Jogan 1997, 18-19).<sup>42</sup>

Da ženske dosegajo enake rezultate ob večjih odpovedih večini tistih dejavnosti, ki sodijo na območje prostega časa in ki omogočajo sprostitev, kar je povezano z njihovo večjo odgovornostjo in dejansko vključitvijo v družinska in gospodinjska opravila, je dokazala tudi raziskava, ki jo je dr. Jogan opravila leta 1992 (glej Jogan v Mladenić 2006, 66)

Dr. Jasna Maver je delo znanstvenice na spletni strani (<http://sciencewithart.ijs.si/>) opisala takole: »Delo v znanosti je način življenja, podobno kot v umetnosti. Probleme moraš imeti rad. Preseliti se moraš v svet podatkov in tam z njimi nekaj časa živeti in jih poskušati razumeti, se tam udomačiti. Slednje je včasih težko, mogoče nekoliko težje, če si ženska, saj je svetov več, eden pomembnejših je družina. Včasih je premalo časa za vse, včasih si zato površen, nepozoren, neprijazen in še kaj.« Tudi dr. Dunja Mladenić meni: »Mogoče se sliši pretirano, vendar je za mene znanost bolj način življenja kot poklic.« (<http://sciencewithart.ijs.si/>).

---

<sup>42</sup> Respondentke so sicer največ časa namenile tekočemu raziskovalnemu delu, pedagoškemu delu in administrativno-organizacijskemu delu, najmanj pa strokovno-svetovalnemu in vodstvenemu delu (glede na to, da večina respondentk nima vodstvenega položaja, je to razumljivo). Znanstvenice so obremenjene še z nujnimi deli, ki sodijo v zasebno področje, pri čemer največ časa namenijo opravljanju gospodinjskega dela, dela z otroki in drugimi družinskimi člani, najmanj časa pa namenjajo športnim in kulturnim dejavnostim ter spremljanju množičnih občil.

Dr. Mira Trebar pa je zapisala: »Če razmišljam o znanosti oziroma o ženskah v znanosti, se mi zdi, da je to eden od poklicev, zato tudi raziskovanje postane del tvojega vsakodnevnega dela, pravzaprav del življenja. Pogosto je moj delovni teden v celoti zapolnjen in mi včasih ne ostane veliko prostega časa, kar pomeni, da je treba biti v službi dopoldne ali popoldne, kaj postoriti tudi še zvečer in konec tedna. Delo se ne konča ob štirih popoldne, zato sta pogosto potrebna tudi sodelovanje in razumevanje družine, ker je znanost del mojega poklica.« (<http://sciencewithart.ijs.si/>).

Dr. Rebeka Rudolf pa meni: »Razmišljanje o vlogi ženske v znanosti me pripelje do sklepa, da je nenehen študij prav poseben način življenja. To pomeni, da se mora ženska kot znanstvenica v odločilnih trenutkih popolnoma skoncentrirati na svoje delo in izključiti vse moteče faktorje, ki sta v večini primerov družinsko življenje in materinsko poslanstvo.« (<http://sciencewithart.ijs.si/>). Dr. Irena Nančovska Šerbec pa pravi: »Moja 4-letna hčerka mi ne zameri, ko moram ponoči pisati članke in delati pri projektu, namesto da bi si skupaj umili zobke, šli v posteljo in prebrali pravljico. Brez pomoči moža in najjinih staršev si takega načina dela ne bi mogla privoščiti.« (<http://sciencewithart.ijs.si/>)

Znanstvenice, političarke in menedžerke so torej soočene s kulturo dolgih delovnikov, ki je značilna za tri področja delovanja, ki so narejena po »meri moškega«, značilnost vseh treh obravnavanih področij je tudi, da »zahtevajo celega človeka« oziroma predvidevajo poklicno angažiranje skorajda »24 ur dnevno celo leto«.

Zaradi narave dela in značilnosti delovanja teh treh področij se ženske slej kot prej soočijo s problemom usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, in obe sferi (poklicno in zasebno) usklajujejo na različne načine in z različnimi metodami (npr. najem osebne asistentke, gospodinjske pomočnice, ipd.). Zaradi asimetrične delitve družinskega dela so ženske, zaposlene na teh treh področjih, zagotovo v težjem položaju kot moški, njihove kariere in napredovanja so tudi zato ovirana. Poleg tega se lahko ženske tudi v domačem okolju srečujejo z malo podpore in namenskimi poizkusi za opustitev njihove kariere »zavoljo otrok«. Kanjuo Mrčela je zato prepričana, da bi bilo treba »ustvarjati zaposlenim prijazna podjetja (oziroma institucije– ne glede na to, ali so znanstvene ali pa so postavljene v sfero politike oziroma gospodarstva), saj dandanes tudi vse več moških teži k bolj prilagodljivemu delovnemu okolju.« (v Šmuc 2004, 9).

### 3.7 Priznanja znotraj politike, znanosti in gospodarstva

Različne psihološke in sociološke teorije ugotavljajo, da je v sodobnih organizacijskih oblikah izjemno pomembna tudi motivacija. Motivirani posamezniki organizaciji ali podjetju ustvarjajo večjo dodano vrednost. V piramidalni strukturi hierarhije potreb Abrahama Maslowa se najvišje nahaja potreba po samopotrjevanju. Enega od načinov samopotrjevanja in po moji oceni tudi pomembno stimulacijsko sredstvo, predstavljajo pohvale, nagrade in priznanja. Če je nagrada ali priznanje dana v pravem trenutku in na ustrezen način, in če jo posameznik lahko poveže s svojim dosežkom in vedenjem, potem ta nagrada predstavlja tudi učinkovito orodje za še večjo motivacijo pri nadaljnjem delu oziroma motivacijski dejavnik za napredovanje v poklicni karieri. Spolna struktura prejemnikov nagrad je v tem smislu lahko tudi indikator tega, kako moško dominirano je neko področje in kako visoko so vrednoteni predstavniki tistega spola, ki nagrade prejemajo. V nadaljevanju zato predstavljam nekaj »prestižnih« nagrad, ki jih podeljujejo v politiki, znanosti in gospodarstvu.

Številne sociološke in zgodovinske analize znanosti ter biografije znanstvenikov in znanstvenic kažejo na to, da je v znanstveni srenji zunanji ugled oziroma ugled v skupnosti njihovih »stanovskih kolegov« bolj pomemben kot pa neko notranje zadovoljstvo ob novem znanstvenem odkritju. Dodeljevanje nagrad v znanost lahko upoštevamo kot znak uveljavljenosti in priznanosti v stroki. Najvišja nagrada, ki jo lahko za svoje delo prejme znanstvenik, je Nobelova nagrada, ki se podeljuje enkrat letno od leta 1901 za izjemne raziskovalne dosežke, izjemne tehnološke izume ali izjemne prispevke družbi. Od leta 1901 je Nobelovo nagrado prejelo 786 moških in 33 žensk (Kramberger 2007). Med slednjimi je bilo enajst znanstvenic, deset literatk, dvanajst mirovnic in nobene ekonomistke.

Kot alternativo Nobelovi nagradi je nekdanji evropski poslanec Jakob von Uexkull leta 1980 ustanovil Right Livelihood Award– nagrado, namenjeno avtorjem izjemnih del za ustvarjanje miru in človekovih pravic, varovanja okolja, boja proti revščini in družbenim krivicam. (več na: <http://www.rightlivelihood.org>). V dobrih tridesetih letih je bilo podeljenih 134 nagrad, ki jih je prejelo 71 (53%) moških, 34 žensk (25%) in 29 (22%) organizacij (podatki predstavljajo lasten izračun).

Na Švedskem podeljujejo Crafoordovo nagrado za dosežke na področju matematike, geoznanosti, bioznanosti in astronomije, na harvardski univerzi podeljujejo IgNobelovo nagrado za najbolj nesmiselne znanstvene ideje, Liebnova nagrada (oziroma Nagrada Ignaza Liebna) je avstrijska nagrada, ki jo podeljujejo mladim znanstvenikom s področja molekularne biologije, kemije in fizike. Podeljujejo jo od leta 1865, prejele pa so jo le 4 ženske (7% žensk) izmed 57 dobitnikov. Tovrstnih nagrad po svetu je še več, naštela sem le nekatere najbolj prepoznavne.

Tudi v Sloveniji podeljujejo nagrade in priznanja za dosežke na področju znanstveno-raziskovalnega dela in razvojne dejavnost, podeljevanje nagrad pa podrobneje opredeljuje zakon o nagradah in priznanjih za izjemne dosežke v znanstveno-raziskovalni in razvojni dejavnosti. Najvišji, Zoisova nagrada in priznanje, se podeljujeta za življenjsko delo raziskovalca oziroma raziskovalke, ki se je s svojim delom izjemno uveljavil na področju znanstveno-raziskovalne in razvojne dejavnosti oziroma je dosegel vrhunske dosežke. Naziv ambasador znanosti Republike Slovenije pa dobi slovenski znanstvenik raziskovalec, ki je z svojimi raziskavami in svojim znanstvenim delom prispeval k znanstvenemu napredku na katerem koli znanstvenem področju, obenem pa vzdrževal trajne povezave z slovenskimi znanstvenimi institucijami ter pomagal mladim slovenskim raziskovalcem pri vključevanju v raziskovalno delo v tujini, Puhovo priznanje pa se podeli posamezniku za izume, razvojne dosežke in uporabi znanstvenih izsledkov pri uvajanju novosti v gospodarsko prakso. Glede na sezname dobitnikov Zoisovih nagrad in priznanj, priznanj Ambasador znanosti in Puhovih priznanj, je Zoisove nagrade in priznanja za znanstveno raziskovalne dosežke od leta 1994 dobilo 195 znanstvenikov, znanstvenic in izumiteljev, od tega 168 moških (86%) in 27 žensk (14%).

Priznanje oziroma naziv Ambasador Republike Slovenije v znanosti je do leta 2009 pridobilo 67 znanstvenikov, od tega le deset (15%) žensk in kar 57 (85%) moških (podatki predstavljajo lasten izračun na podlagi podatkov na spletni strani: [www.mvzt.gov.si](http://www.mvzt.gov.si)).<sup>43</sup>

Tudi Maca Jogan je v svoji raziskavi o položaju znanstvenic, ki jo je izvedla leta 1996 in s katero je zajela 41 docentk in 71 asistentk ljubljanske in mariborske univerze, ugotovila, da večina respondentk ni dobila nikakršnega priznanja, manjšina pa je dobila eno (največkrat individualno) nagrado. Dve respondentki sta dobili dve nagradi za svoje umetniško oz. raziskovalno delo, od teh pa večina na dodiplomskem študiju (npr. Prešernovo nagrado, Kidričevo nagrado, Krkino nagrado ipd.). (Jogan 1997, 14)

Največ nagrad je podeljenih na področju gospodarstva – in sicer tako po svetu kot tudi v Sloveniji. V nadaljevanju opisujem nekaj slovenskih nagrad. Priznanje Manager leta, ki ga od leta 1991 podeljuje Združenje Manager, je eno najbolj uglednih priznanj v menedžmentu. Podeljuje se preko javnega razpisa, na katerega se lahko prijavijo uspešne menedžerke in menedžerji. Komisija za izbor Managerja leta se pri ocenjevanju opira na strokovno analizo, ki jo na podlagi obsežnega vprašalnika za vsakega kandidata pripravlja podjetje.

---

<sup>43</sup> Kako pomembno je nagrajevanje v znanosti, morda priča tudi podatek, da fakultete in umetniške akademije v Sloveniji že od leta 1949 najboljšim študentom na področju umetnosti in znanosti podeljujejo študentske Prešernove nagrade. Na ta način se študente, ki se odločajo za akademsko kariero tudi posredno »socializira« za akademski sistem, kjer nekaj veljajo nagrade in različna priznanja za znanstvene dosežke.

Pri analizi so ključna štiri merila: kdo ima najboljše finančne rezultate, kdo izvede najzahtevnejše izboljšave, kdo najbolje poskrbi za prihodnost družbe in kdo ima najboljše vodstvene kompetence. (www.zdruzenje-manager.si). Priznanje je v dvajsetletnem obdobju dobilo 21 moških in 4 ženske (Sonja Gole, Tatjana Fink, Metka Wachter in Vida Marcijan). Gledano v razmerju, je nagrado prejelo 84% moških in 16% žensk.

Revija Podjetnik od leta 1991 podeljuje priznanje »Podjetnik leta«, ki ga lahko prejme podjetnik, podjetnica ali podjetniška skupina (www.podjetnik.si/). V 19 letih sta bili izmed 26 odlikovancev oziroma dobitnikov tega priznanja, dobitnici zgolj dve predstavnici ženskega spola, in sicer leta 2007 Nataša Ratej iz podjetja Rima in leta 1998 Jadranka Lemut (kot soodlikovanka s svojim možem Dragom Lemutom) iz podjetja Le Tehnika, kar pomeni, da je priznanje dobilo 7,7% žensk od vseh odlikovancev.

Upravni odbor Sekcije menedžerk pri Združenju managerjev Slovenije je od leta 1991 pa vse do leta 2002 podeljeval priznanje Ženskam prijazno podjetje. Leta 2003 pa je prvič podelil priznanje Managerkam prijazno podjetje. S podelitvijo priznanja Managerkam prijazno podjetje želi Sekcija managerk pri Združenju Manager še bolj poudariti pomen in vlogo vodilnih in vodstvenih žensk, tako v podjetju kot v širši družbi. Sekcija podeli priznanje podjetju, ki izpolnjuje naslednje pogoje: podjetje mora imeti na vodilnih in vodstvenih mestih (generalna direktorica, članica uprave, izvršna direktorica) več kot 1/3 managerk, podjetje mora imeti vsaj 50 zaposlenih, v zadnjih treh letih mora izkazovati trend rasti in uspešne poslovne rezultate po kazalcih, ki se uporabljajo v računovodskih izkazih podjetij. Priznanje Managerkam prijazno podjetje so doslej prejeli: Terme Maribor (leto 2009), Mercator (leto 2008), Trimo, d.d. (leto 2007), G&P hoteli Bled (leto 2006), Livar d.d. (leto 2005), SKB Banka d.d., Societe Generale Group (leto 2004), Adriatic zavarovalna družba d.d. Koper (leto 2003). (<http://www.zdruzenje-manager.si/>)

S podelitvijo priznanja Artemida želita Združenje Manager in GV izobraževanje še dodatno animirati tako okolico kot kolegice, da bi še več menedžerk prevzelo najodgovornejše mesto v velikih in srednjih gospodarskih družbah oziroma v zelo pomembnih negospodarskih družbah. Priznanje podeljujejo od leta 2005, dobi pa ga lahko posameznica, ki je zasedla mesto generalne direktorice ali predsednice uprave v gospodarski družbi z več kot 50 zaposlenimi. Priznanje se lahko podeli tudi menedžerki, ki zasede vodilni položaj v zelo pomembni negospodarski družbi in se s tem strinja tudi upravni odbor Sekcije managerk. (<http://www.zdruzenje-manager.si/>)

Podjetje Planet GV, eno izmed vodilnih slovenskih družb za razvoj managementa, ki na trgu poslovnega in pravnega izobraževanja deluje že od leta 1986, pa podeljuje priznanja »Kadrovski manager« leta in priznanje »Nabavni manager« leta (<http://www.planetgv.si>). Priznanje in nagrada Kadrovski manager leta je najvišje priznanje na področju ravnanja z ljudmi pri delu, ki ga lahko prejme posameznik. V letu 2009 je ta naziv prvič dobila ženska, in sicer mag. Vera Aljančič Falež iz skupine Mercator. Po dostopnih podatkih na različnih spletnih straneh, sta naziv v preteklih letih prejela še dr. Boris Dular iz podjetja Krka (leto 2008) in Drago Balun iz podjetja Gorenje (leto 2007). Podjetje Planet GV pa je v sodelovanju z Združenjem nabavnikov Slovenije v letu 2009 prvič podelilo naziv »Nabavna managerka 2009«. To je postala Barbara Šmalc, vodja nabave v Trimu Trebnje.

Vzniknilo pa je tudi že priznanje za naziv »Naj managerja za poslovni internet«, ki ga podeljuje podjetje E-laborat. V letu 2009 sta prejemnika tega priznanja postala Janez Jager in Jure Kumljanc (<http://www.dnevnik.si>), leta 2008 pa sta nagrado v imenu podjetja Studio Moderna prejela njen direktor Duško Kos in internetni direktor Rok Hrastnik. (<http://www.netfork-akademija.si/>).

Na področju politike se podeljuje najmanj nagrad, oziroma tovrstnih nagrad, ki bi izbirale »naj politika« oziroma »naj političarko« v primerjavi s številom priznanj in nagrad na področju gospodarstva ali znanosti, skorajda ni. V letu 2009 je v Sloveniji sicer prvič potekala akcija »Politični obraz leta«, pod pokroviteljstvom revije Obrazi, s katero so izbirali slovenskega politika, ki je s trudom, dejanji, predvsem pa s svojo osebnostjo in karizmo ljudi prepričal, da si zasluži ta naziv. Vseeno pa politiki lahko pridobijo tako prestižno in pomembno nagrado, kot je Nobelova nagrada za mir (teh pa je bilo politikom podeljenih kar nekaj).

Iz podatkov je razvidno, da na vseh treh obravnavanih področjih prestižne nagrade prejemajo večinoma moški (razen v primeru, ko gre za nagrade, ki so namenjene izključno ženskam). Torej bi lahko rekli, da tudi pri podeljevanju priznanj in nagrad na treh moško dominiranih področjih moški podeljujejo nagrade moškim, ženske pa ostajajo v manjšini. Tako je tudi zunanji izraz dobrega dela (priznanja so namreč namenjena nadpovprečnim posameznikom oziroma tistim, ki izpolnjujejo določene pogoje, ki so visoko postavljeni) rezerviran za moško populacijo, kar lahko v določenem pogledu deluje demotivacijsko na ženske. Podeljevanje nagrad, priznanj, pohval, ki jih dobijo večinoma moški, manj pa ženske, je torej tudi eden od kazalnikov, da je položaj žensk na teh treh obravnavanih področjih slabši od položaja moških. Postopke za pridobivanje priznanj bi zato veljalo ovrednotiti in presoditi glede na merilo enakih možnosti moških in žensk.

### 3.8 Predsodki in stereotipi

Precejšnja ovira za ženske, ki vstopajo v svet gospodarstva, politike in znanosti oziroma želijo v njem napredovati, so različni predsodki in stereotipi, pogojeni s spolom in tisti, ki so pripeti na družbeno vlogo posameznega spola. Med vrsto stereotipov je med bolj trdovratnimi ta, da se obravnavana tri področja povezujejo zgolj s pripadnostjo moškemu spolu.

Predsodek je definiran kot "stališče, skupek prepričanj, utemeljenih samo na osnovi njegove pripadnosti določeni (stigmatizirani) skupini." (Nastran Ule 1997, 183) oziroma pri predsodkih govorimo o "prepričanjih, ki so sprejeta vnaprej in se dotikajo lastnosti posameznika, določene skupine, pri čemer se ne upošteva njihovih individualnih karakteristik." (prisp. Ksieniewicz na konferenci 2008). Povedano drugače, predsodki so »izrazite, pa vendar enostavne strukture, podobno kot karikature, ki toliko bolj opozorijo na kakšne značilnosti, kolikor enostavnejše so, skrčene na nekaj ključnih potez." (Bergler v Ule 2009, 185).

Stereotip pomeni "posploševanje delno točnih, vendar večinoma nepreverjenih, površnih sodb o človeku, skupini ali skupnosti. Stereotipi so tako tipizirane sodbe, ki ravno zaradi svoje ohlapnosti in splošnosti ne ustrezajo stvarnosti in veljajo za nespremenljive, toge, rigidne, izkrivljene predstave, ki ne upoštevajo individualnih razlik in družbenih sprememb in spodbujajo ustvarjanje družbenih predsodkov." (Ule 2009: 178). Lippman (ibid.) pa je stereotipe označil kot "selektivne, samoizpolnjujoče in etnocentrične sodbe, ki vodijo v zoženo, pristransko in neustrezno (parcialno) reprezentacijo."

Stereotipi vplivajo na dejansko obnašanje ljudi, saj "oblikujejo družbena pričakovanja in standarde, katerim želi večina ljudi zadostiti.« (Kanjuo Mrčela 2007, 184). Spolno stereotipiziranje je značilno tudi za predstave in pričakovanja o ljudeh na vodilnih položajih v gospodarstvu, znanosti in politiki. Mnoge empirične raziskave na primer ugotavljajo, da, »kadar se moški in ženske obnašajo na enak način, ju posamezniki ocenjujemo v okviru konteksta njihove spolne vloge.« (Collins in drugi 1998, 145). Podobno oceno je po pregledu številne literature s področja psihologije dala tudi Lott (v Collins in drugi 1998, 226), saj je ugotovila, da »delo, ki ga opravlja, ali pa je pripisano ženski, postane razvrednoteno, ko ga primerjamo z istim delom, ki ga opravlja, ali pa je pripisan moškemu.«

Večina ljudi tako na primer v skladu s spolno stereotipizacijo poklica v vlogi menedžerja, uspešnega znanstvenika ali politika na visokem položaju, pričakuje moškega, ne pa ženske. Če v konkretni situaciji, npr. na sestanku direktorjev z upravo, neformalnem srečanju vodilnih politikov ali pa na znanstvenem simpoziju, posameznik sreča žensko v skupini z moškimi, najprej pomisli, da je le-ta poslovna

sekretarka, asistentka, hostesa, pomočnica, ipd. ne pomisli pa, da bi lahko bila predsednica uprave, predsednica politične stranke, ali pa uspešna akademičarka oziroma dekanja fakultete.

Eden od pogostih in trdovratnih stereotipov je namreč tudi ta, da so »moški navadno dojeti kot voditelji, ženske pa kot tiste, ki sledijo – ta stereotip med drugim vpliva na priložnosti žensk, da postanejo vodilne." (Collins in drugi 1998, 197).

Obstajajo tudi stereotipi o ženskah na odgovornih položajih, kot so, da ženske »niso sposobne sprejeti odgovornosti in da si ne upajo tvegati, da jih napredovanje ne zanima in da se pretirano obremenjujejo z domačimi opravili." (Fernandez v Linehan 2001, 56). Še eden izmed trdovratnih stereotipov oziroma predsodkov je, da naj bi bile ženske emocionalno (ne)stabilne, v poslovnem, znanstvenem in političnem svetu pa čustva in emocije niso najbolj zaželeni, saj lahko slabo vplivajo na odločitve.

Stereotipiziranje pa ni povezano le s pripisovanjem vodilnega položaja oziroma statusa v družbi, ki naj bi bil primeren za posamezni spol. Tudi sam poklic je lahko podvržen določenim stereotipnim predstavam oziroma lastnostim, ki so za ta poklic značilne. Tako je na primer stereotipna predstava o poklicu menedžerja, da je aktiven, ambiciozen, racionalen, odločen, tekmovalen, ne-emocionalen, pogumen, torej takšen, kakršen naj bi bil tudi »pravi moški«. »Prava ženska«, ki naj bi bila pasivna, neodločna, neambiciozna, šibka, emocionalna in nežna, v tem pogledu vsekakor ne bi mogla biti menedžerka, saj nima »pravih lastnosti« za ta poklic. Na podlagi tovrstnih stereotipnih predstav je izoblikovano tudi stališče o tem, da ženske nikakor ne morejo biti dobre menedžerke. Obenem pa seveda obstaja tudi stereotip, da so tiste menedžerke, ki so »trde, agresivne, hladne, nežensstvene« pravzaprav »pomožane« in nefeminilne. Menedžerke se tudi zaradi takšnih stereotipnih predstav večkrat znajdejo v konfliktni situaciji, ko hočejo izpolniti družbeno določena pričakovanja, ki izvirajo iz opravljanja določenega poklica, medtem ko so ravno nasprotna družbena pričakovanja, ki jih pred njih zastavlja njihova stereotipno določena vloga ženske (na primer – menedžerka kot ženska ne sme biti agresivna, v določeni situaciji, ko pa je prav takšna, pa je to od zunanje javnosti razumljeno kot neprimerno oziroma kot vedenje, ki ni pravo žensko vedenje). Seveda se s konfliktom nekaterih vlog soočajo tudi moški menedžerji, vendar pa ima spol bistveno večjo vlogo in je pogosteje vir konfliktnosti spolov in definicij pri ženski kot pri moškem.



Tudi ženske v znanosti se pri napredovanju v svoji karieri, soočajo z različnimi predsodki in stereotipi, ki jih devalvirajo, kot na primer »znanost je pretežka za ženske«, »ženske so preveč emocionalne za znanstveno delo«, »ženske niso dobre v logiki in matematiki«, »ženske so preveč ženstvene, da bi lahko bile znanstvenice«, »ženska ni primerna za znanstveno delo«, »ženske niso za študij«, »lepa ženska – tupa glava« itd. Tovrstni stereotipi izvirajo bodisi v »ženski« naravi, bodisi v domnevni manjši inteligentnosti, nekompetentnosti ali pa zaradi položaja v družbi in njene naravne družinske vloge, ki je povezana s skrbjo za družino in moža.

Beth Martin (v Patattucci 1998, 55) navaja primer slavnih znanstvenic (med njimi na primer Nobelove nagrajenke Barbare McClintock), ki so navadno opisane kot "abnormalne, kot samotarke, ki nimajo družine, moža, ali otrok, ki jih drugi znanstveni kolegi ne marajo, jih ne razumejo, ali pa jih kar ignorirajo. Opisujejo jih, kot da jim manjka ženstvenosti, zaradi tega manjka pa so po njihovem mnenju lahko dobre znanstvenice.« Moški znanstveniki pa so navadno opisani kot »ekscentriki, ki se borijo zoper sistem, skušajo spremeniti tradicijo, a so vseeno dojeti kot normalni. Stereotipi se težko spremenijo, ženske znanstvenice, ki so bolj podobne tipični podobi žensk, pa moškim predstavljajo manjšo grožnjo kot pa tiste, ki so »atipične«.44 (ibid.)

Na področju politike obstajajo stereotipi, da se ženske ne odločajo za delovanje v politiki, ker je le-ta dolgačasna in za ženske nezanimiva, ali pa, ker je (pre)zapletena, oziroma, da se ženske za politiko ne odločajo zato, ker je le-ta prostor velike nemoralnosti. V javnosti je tudi pogosto slišati, da »politika ni za ženske, da si ženske v politiko pravzaprav ne želijo, da nimajo ambicij na tem področju, da se jih v politiko sili, da so tiste, ki so v politiki aktivne, izgubile svojo ženskost, ...«(Antić Gaber 2007, 118) Tovrstne stereotipe negirajo različne empirične raziskave. Tako na primer Tanja Renner (v Jogan 1986, 127) na osnovi empirične raziskave iz začetka osemdesetih ugotavlja, da je »družbeno-politična dejavnost žensk povezana s starostjo, stopnjo izobrazbe in strokovne usposobljenosti.« Ena izmed njenih ugotovitev je, da je »med 30-40% anketiranih žensk pripravljenih na več sodelovanja v družbeno-politični dejavnosti.« (ibid.) Ugotovitev omenjene raziskave je tudi, da ni pomembnih razlik med spoloma v obveščeni in motiviranosti za družbeno-politično delovanje, vendar pa se delež žensk naglo znižuje, čim višja je raven delegatske sestave.

---

<sup>44</sup> Drug primer navajajo Statham, Richardson in Cook (v Collins in drugi 1998, 145), ki so raziskovali načine poučevanja glede na spol in njihov vpliv na ocene profesorjev. Ugotovili so, da kadar profesor predava študentom tako, da uporablja veliko študijskih pripomočkov, ga študentje ocenijo pozitivno, medtem ko profesorica, ki poučuje na isti način, ocenijo slabše. Prav tako je profesorica ocenjena slabše kot profesor, kadar je njun način poučevanja usmerjen v večje sodelovanje študentov, kadar jih želijo vključiti v predavanja. Profesorica je ocenjena kot nekompetentna, medtem ko na profesorjevo oceno tak način predavanj nima vpliva.

Povedano drugače: »delegatski sistem je bil za ženske prepusten le do določene meje, pri čemer bi težko dejali, da so za to krive ženske same (glede na njihovo veliko pripravljenost za sodelovanje, glede na enako motiviranost, obveščenost in usposobljenost.« (Rener v Jogan 1986, 127). Pripravljenost kandidatki na vstop v politiko tudi danes ostaja velika, na kar nas napotujejo, na primer, podatki o visokem številu kandidatki za poslanke in kandidatki za občinske svetnice (pri čemer seveda ne smemo zanemariti tudi vpliva sprememb zakonodaje, ki predstavlja tudi neke vrste obvezo za večanje števila kandidatki). Velikokrat omenjana lastnost ženske politične udeležbe je tudi večja konservativnost, čeprav sta med drugim David de Vuas in Ian McAllister (v Jogan 2001, 56) v svoji mednarodno primerjalni raziskavi ugotovila, da je mogoče »večjo konservativnost žensk pojasniti s strukturnimi in situacijskimi okoliščinami, ki pa so spremenljive in se spreminjajo.«

Ob preučevanju stereotipov in predsodkov se je zanimivo dotakniti tudi stereotipno moškega (piramidalni hierarhični) in ženskega (pajkova mreža) stila vodenja. Vrsto let je veljalo prepričanje, da so zaželenne karakteristike vodilnega takšne, kakršne ima »alfa samec«, to pa so: agresivnost, nagnjenost k ciljem, tekmovalnost, brezobzirnost (Ludeman in Erlandson v Lyly-Yrjänäinen in Fernández Macías 2009, 16) To so pravzaprav tudi lastnosti, ki so »tipično moške«, stereotipne ženske karakteristike pa so ravno nasprotne. Če si torej želi ženska vstopiti v »alfa pozicijo«, bi se morala obnašati kot »alfa samec«. V zadnjih letih pa so opazne tendence, da je za dobrega vodjo nujno, da ima »mehkejše lastnosti«, kot je na primer komunikativnost, emocionalno povezovanje, empatija ... Tudi te lastnosti »novega tipa vodilne osebe« so spolno stereotipizirane. Če je prej veljalo, da mora vodilni imeti lastnosti »alfa samca«, je ta novi tip vodilne osebe demaskuliniziran in ima mnoge stereotipne feminilne karakteristike. (več v Lyly-Yrjänäinen in Fernández Macías 2009, 16-18)

Mnogo raziskovalcev zato ugotavlja, da bi za uspešno vodenje organizacije bil najprimernejši androgini stil vodenja, pri čemer gre za kombiniran pristop, ki pri vodenju uporablja najboljše pristope vodenj, značilne za moške in ženske. Ivan Kejžar (2003) pa poudarja, da je v sodobnem času izjemno pomemben participativen način vodenja, ki pri samem vodenju upošteva tako hitre spremembe kot tudi pripravljenost na pojasnjevanje razmer svojim zaposlenim, na sporazumevanje in iskanje odgovorov. Pri participativnem oziroma kooperativnem konceptu vodenja je seveda pomembno vključevanje vseh zaposlenih v organizaciji, vzpostavljanje timske kulture pa lahko omogoča tudi lažje obvladovanje procesov.

### 3.9 Socio-psihološke značilnosti žensk

V literaturi so med večkrat omenjenimi ovirami tudi tiste, o katerih razmišlja vsaka posameznica pri sebi – tudi zaradi androcentrične socializacije ter spolno pristranskega izobraževanja, temelječega na podmeni, da so znanost, politika in gospodarstvo predvsem moška zadeva. Pri tem gre za lastnosti, ki naj bi ženskam na sploh onemogočale napredovanje, to pa so nizka samozavest oziroma pomanjkanje le-te, nizko samospoštovanje, slaba samopodoba; spraševanje o ustrezni kvalificiranosti, sposobnostih, znanju za omenjeno delo; nizka pričakovanja oziroma aspiracije žensk pri ustvarjanju poklicne kariere; občutki, da deluje v sovražnem okolju, da se počuti kot »outsider« (npr. 1 ženska v okolju s 50 moškimi), ... ipd.

Za področje znanosti sta Zdenka Šadl in Breda Luthar (2002, 170-195) zapisali: »Negativna intelektualna samopodoba, ki jo imajo zaposlene (mlade asistentke in docentke) profesorice imajo mnogo več opravka s čustvi manjvrednosti in sramu kot jih imajo njihovi moški kolegi na univerzi.« Pozitivna samopodoba in samozavest pa je ključna v primerih zavrnitev znanstvenega dela in strogih kritik stanovskih kolegov. »V nasprotnem primeru je tudi niz emocionalnih dejavnikov posameznika lahko sprožilec izhoda iz znanosti ali pa preusmeritve njihovega delovanja iz znanstvenega raziskovanja v zgolj poučevanje ali asistiranje pri predmetu.« (Collins in drugi 1998, 116).

Ko je bila o ovirah, s katerimi se je soočala na svoji znanstveni poti povprašana ena izmed prodekanj, ki je sodelovala v raziskavi o enakosti žensk in moških v znanosti in raziskovanju v Sloveniji leta 2006, je dejala, da je imela »nekaj problemov pri napredovanjih v višji naziv, in sicer najprej zaradi neupoštevanja podaljšanja roka za dokončanje doktorata za čas porodniškega dopusta in kasneje zaradi lobiranja moških kolegov, ki se mu je uprla in nato zaradi tega v očeh svojih znanstvenih kolegov postala »histerična ženska«. Prav tako je navedla, da so profesorice na fakulteti deležne žaljivih pripomb na račun njihovih akademskih sposobnosti in inteligence, in da veliko profesoric trpi zaradi občutka manjvrednosti.« (Majerhold v Mladenič 2006, 18).

Za napredovanje v politični karieri so velikega pomena »akumulirane politične izkušnje in pripadnost stranki« (Liebeg in Sansonett v Antić Gaber 2007, 128), političarke nasploh pa manj govorijo o lastnih karakternih lastnostih, ki bi jih ovirale na karierni poti. To seveda ne pomeni, da se političarke ne srečujejo z lastnimi strahovi in omejitvami, vendar pa jih javno manj izpostavljajo, saj je politik oziroma političarka pod »budnim očesom javnosti«, kjer najmanjša javno izražena šibkost že lahko pomeni potencialno tveganje za pritiske na izstop iz politike (v smislu, politiki oziroma političnemu delu ženska ni dorasla zaradi svoje emocionalne nestabilnosti, ...).

Kanjuro Mrčela je v raziskavi, ki jo je izvedla med slovenskimi menedžerji, ugotovila, da so med razlogi, ki jih anketiranci in anketiranke navajajo kot poglavitne za majhno število menedžerk tudi »pomanjkanje samozavesti pri ženskah, njihova emocionalna nestabilnost in nizke aspiracije oziroma dejstvo, da ženske ne želijo postati menedžerke.« (Kanjuro Mrčela 1996, 162). V raziskavi, ki jo je izvedla M. Petelinkar leta 2005, so tako menedžerji kot menedžerke kot najpomembnejši razlog za majhno število menedžerk navajali nagnjenost žensk samih in specifično socializacijo žensk (Petelinkar 2005, 83-84). Po drugi strani pa so menedžerke v eni izmed raziskav, izvedeni leta 2003 (Kanjuro Mrčela), ocenile, »da so na njihovo napredovanje najbolj vplivale njihove lastne sposobnosti, kot so znanje in strokovnost, spretnost v medsebojnih odnosih ter organizacijski in gospodarski dosežki.« (Kanjuro Mrčela 2007, 192).

### **3.10 Zakonodaja in zakonske regulative**

K eroziji seksizma in k uveljavljanju načela enakosti spolov lahko v določeni meri prispeva tudi vsaka država, ki sprejema zakonske regulative in akte o enakosti spolov, s čimer so podane pravno-formalne možnosti za enak položaj žensk in moških ter s tem tudi za napredovanje žensk v njihovih karierah. Formalna enakopravnost sicer ne zagotavlja, da do diskriminacije med spoloma ne bi prihajalo, vseeno pa zakonske regulative predstavljajo enega izmed ključnih družbenih mehanizmov, kako zmanjševati neenakost med spoloma.

Evropske države k upoštevanju načela enakosti moških in žensk zavezujejo številni domači in mednarodni pravni akti, resolucije in direktive. Pomembne spodbude za oblikovanje posebnih strategij pri odpravi spolne diskriminacije in za povečanje enakosti med spoloma pa so se oblikovale tudi v okviru različnih internacionalnih organizacij na različnih ravneh. Načelo enakosti spolov je v različnih mednarodnih dokumentih opredeljeno kot temeljno načelo, ki so ga dolžne spoštovati vse države članice medvladnih in mednarodnih organizacij, kot so Evropska unija, Združeni narodi in Svet Evrope. Enako obravnavanje in enake možnosti spolov sta tudi temeljni pravni načeli politike Evropske unije, opredeljeni tako v Amsterdamski pogodbi, ki je temeljna pogodba EU, kot v mnogih direktivah, ki so uveljavljene v nacionalnih zakonodajah držav članic.

Diskriminacija in neenakost sta postali prepoznaven globalen problem, s katerim se je ukvarjala zlasti Organizacija Združenih narodov v *Desetletju Združenih narodov za ženske: enakopravnost, razvoj in mir* (1976-1985) (glej v Jogan 2006b, 157). V tem desetletju je bilo organiziranih več konferenc, katerih rezultat je bil več priporočil vladam, kako naj izboljšajo možnosti oziroma zagotavljajo enake možnosti za ženske.

OZN je v letu 1979 sprejela tudi Konvencijo o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk ter Opcijski protokol h Konvenciji o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk, dokumenta, s katerima opozarja, da diskriminacija žensk krši načela enakopravnosti in da predstavlja oviro za enakopravno udeležbo žensk v političnem, družbenem, ekonomskem in kulturnem življenju. Države podpisnice Konvencije in Opcijskega protokola pa se obvezujejo k sprejemanju ustreznih zakonodajnih in drugih ukrepov za izboljšanje položaja žensk. Ob koncu desetletja Združenih narodov za ženske so bile sprejete tudi *Nairobijske dolgoročne strategije za izboljšanje položaja žensk do leta 2000*. (Jogan 2001, 109).

Tudi ob četrti svetovna konferenca v Pekingu (1995) so se države podpisnice (med njimi tudi Slovenija) z deklaracijo in izhodišči, ki veljajo za najpomembnejši strateški dokument Združenih narodov, zavezale h krepitvi moči in izboljšanju položaja žensk ter k njihovemu polnemu in enakopravnemu sodelovanju na vseh družbenih področjih. Po pekinški svetovni konferenci so se okrepila tudi prizadevanja UNESCO, v okviru katerega je bilo sprejetih več različnih projektov in ozaveščanj glede odpravljanj različnih oblik diskriminacije.

Evropska unija poleg pravnih zavez, številnih direktiv<sup>45</sup> in resolucij za zagotavljanje enakosti spolov, vezanih na vprašanja in urejanje položaja moških in žensk na ravni poklicnega življenja, varstva materinstva, starševskega dopusta, socialne varnosti, samozaposlovanja, ... sprejema tudi strateške dokumente za posamezna obdobja ter zagotavlja financiranje programov, ki spodbujajo implementacijo principov spolne enakosti (npr. Program v zvezi z okvirno strategijo Skupnosti za enakost spolov 2001-2005, Načrti za enakost med ženskami in moškimi 2006-2010, Evropski pakt za enakost med spoloma, Poročilo o enakosti med ženskami in moškimi (2009, 2010), program PROGRESS 2007-2013, financiranje projektov iz Evropskega socialnega sklada, ipd.) oziroma pomaga pri oblikovanju izvedenskih skupin (kot na primer ETAN in ENWISE, s katerim se zbira podatke, obvešča, izvaja posebne dejavnosti za spodbujanje sodelovanja žensk v okvirnem programu in trajnostna podpora ženskam in znanosti na ravni EU, projekt NOW za uveljavljanje možnosti žensk v zaposlovanju in poklicnem usposabljanju, ipd.) ali pa pri vzpostavljanju agencij na evropski ravni, kot je Evropski inštitut za enakost med spoloma, ki je bil ustanovljen 20. decembra 2006.<sup>46</sup>

---

<sup>45</sup> Na primer: Direktiva 76/207/EGS o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev, Direktiva 86/613/EGS 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 materinstvom, Direktiva 2006/54/ES o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja žensk in moških pri zaposlovanju in poklicnem delu in še mnoge druge.

<sup>46</sup> Evropski inštitut za enakost med spoloma, naj bi služil kot pomoč evropskim institucijam in državam članicam pri spodbujanju enakosti med spoloma v vse politike Skupnosti in iz njih izhajajoče nacionalne politike ter v boju proti diskriminaciji na podlagi spola. Inštitut naj bi skušal povečevati tudi senzibilnost med državljanke in državljani EU do tovrstnih vprašanj.

Evropska komisija oziroma njena ustrezna telesa sprožajo tudi promocijske kampanje, s pomočjo katerih želijo povečati zavedanje ljudi o pomenu enakosti med spoloma in jih skušajo narediti bolj senzibilne za vprašanja družbene določenosti spolnih vlog ter posledic, ki jih le-te prinašajo (npr. plačna vrzel, enako plačilo, usklajevanje poklicnega in družinskega življenja, ženske in odločanje, vertikalna in horizontalna segregacija, ipd. ...). Prav tako v okviru direktoratskih Evropske komisije in v okviru Evropskega statističnega urada raziskujejo in analizirajo podatke ter stanje na področju enakosti v evropski sedemindvajseterici. (prim. Jogan 2001, 109-114; Jogan 2006b,157; Jogan 2007, 134-138).

Slovenija je po ustavi demokratična, pravna in socialna država, ki zagotavlja uživanje in uresničevanje človekovih pravic in temeljnih svoboščin vsem, ne glede na narodnost, raso, spol, vero, politično in drugo prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj ali katero koli drugo osebno okoliščino. Temeljna načela Ustave Republike Slovenije ne dopuščajo nobene oblike diskriminacije, ustava pa zagotavlja tudi mehanizme za odpravo posledic kršitev človekovih pravic in temeljnih svoboščin. S prepovedjo spolne diskriminacije je enakost žensk in moških priznana kot osnovno načelo demokracije in spoštovanja človekovih pravic in kot taka pogoj za socialno pravično in pravno državo.

Slovenija se je sicer k izvajanju politike enakosti spolov zavezala s podpisom različnih mednarodnih sporazumov, sprejemom evropskega pravnega reda ter nacionalne zakonodaje s področja enakega obravnavanja in enakih možnosti spolov. Slovenija je sprejela tudi določila Konvencije o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk in Opcijski protokol h Konvenciji o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk.

S sprejemom Pekinške deklaracije in Izhodišč za ukrepanje se je Slovenija zavezala tudi k sprejemu nacionalnega programa za zagotavljanje enakih možnosti spolov. Tak strateški dokument je bil sprejet v obliki Resolucije o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških 2005-2013, ki določa cilje in ukrepe ter ključne nosilce politik za uresničevanje enakosti spolov na posameznih področjih življenja. V Resoluciji pa so upoštevani tudi vsi standardi in priporočila Združenih narodov, Mednarodne organizacije dela, Sveta Evrope in Evropske unije.

Najpomembnejši slovenski zakoni, ki urejajo delo in zaposlovanje žensk ter na formalni ravni zagotavljajo enakost med spoloma so Zakon o delovnih razmerjih (ZDR), Zakon o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM), Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (ZUNEO) in Zakon o starševstvu in družinskih prejemkih (ZSDP).

Z Zakonom o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM), ki v 1. členu določa »skupne temelje za izboljšanje položaja žensk in ustvarjanje enakih možnosti žensk in moških na političnem, ekonomskem, socialnem in vzgojno-izobraževalnem ter drugih področjih družbenega življenja«, je Slovenija šele leta 2002 dobila krovni zakon na področju enakosti spolov. Njegov cilj je pospeševanje enakosti spolov in izboljševanje položaja žensk tako na trgu dela kot tudi na drugih področjih življenja, kjer so ženske v slabšem položaju. Pomembno je opozoriti, da 7. člen ZEMŽM določa, da o neuravnoteženi zastopanosti spolov oziroma neenakem položaju oseb enega spola, govorimo, če je zastopanost enega spola na posameznem področju družbenega življenja ali njegovem delu nižja od 40%.

Z Zakonom o uresničevanju načela enakega obravnavanja (ZUNEO), sprejetim leta 2004, je Slovenija določila »skupne temelje in izhodišča za zagotavljanje enakega obravnavanja vsakogar pri uveljavljanju njegovih ali njenih pravic in obveznosti ter pri uresničevanju človekovih pravic in temeljnih svoboščin«.

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR) v 6. členu prepoveduje kakršnokoli diskriminacijo v okviru zaposlovanja, v drugem odstavku 6. člena pa je zapisano, da morajo biti »ženskam in moškim zagotovljene enake možnosti in enaka obravnava pri zaposlovanju, napredovanju, usposabljanju, izobraževanju, prekvalifikaciji, plačah in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, odsotnostih z dela, delovnih razmerah, delovnem času in odpovedi pogodbe o zaposlitvi.« Ob tem 25. člen Zakona o delovnih razmerjih predvideva enako obravnavo glede na spol, pri čemer delodajalec ne sme objaviti prostega delovnega mesta samo za moške ali samo za ženske, razen če je določen spol nujen pogoj za opravljanje dela (npr. maneken za moško spodnje perilo, rudar, ...). Objava prostega delovnega mesta tudi ne sme nakazovati, da daje delodajalec pri zaposlitvi prednost določenemu spolu, razen v primerih prej navedenih izjem.

Zakon o starševstvu in družinskih prejemkih pa daje podlago za lažje usklajevanje starševskih in delovnih obveznosti ter uvaja očetovski dopust kot neprenosljivo pravico očeta. Omenjeni zakon podpira enakopravnejšo delitev starševskih pravic in obveznosti med spoloma.

Za področje delovanja žensk v slovenski politiki je pomemben podatek, da je junija 2004 državni zbor sprejel Ustavni zakon o spremembi 43. člena ustave, s katerim je bil čленu, ki zagotavlja splošno in enako volilno pravico, dodan nov, četrti odstavek, ki zakonodajalca pooblašča, da z zakonom določi ukrepe za spodbujanje enakih možnosti žensk in moških pri kandidiranju na volitvah v državne organe in organe lokalnih skupnosti. Julija 2005 je bil sprejet Zakon o spremembah in dopolnitvah zakona o lokalnih volitvah, ki v 70.a členu določa, da morajo politična stranka ali volivci, ki v volilni enoti predlagajo več kot enega kandidata za člana občinskega sveta, določiti kandidate oziroma kandidatne

liste tako, da pripada vsakemu od obeh spolov najmanj 40% mest na kandidatni listi ter svoje kandidate oziroma kandidate na prvi polovici kandidatne liste razporediti izmenično po spolu. Zakon je uvedel tudi prehodno obdobje, ko bo 40% zastopanost žensk obvezna, in sicer je na lokalnih volitvah leta 2006 veljala določba o 20% zastopanosti, leta 2010 pa določba o najmanj 30% zastopanosti.

V prehodnem obdobju se sme uporabljati tudi delno odstopanje od načela izmeničnosti v zgornji polovici kandidatne liste, in sicer zadošča, da so kandidati razporejeni tako, da je najmanj vsaka tretja kandidatka oziroma kandidat drugega spola. (glej Zakon o spremembah in dopolnitvah zakona o lokalnih volitvah - ZLV-E). Novela Zakona o volitvah v državni zbor iz leta 2006 (ZVDZ-UPB1) pa v 43. členu določa, da na kandidatni listi za volitve v državni zbor noben spol ne sme biti zastopan z manj kot 35 %, od skupnega dejanskega števila kandidatk in kandidatov na listi, prehod na takšno ureditev pa naj bi bil postopen.<sup>47</sup> Na volitvah leta 2008 je po tem zakonu veljala prehodna četrtrinska kvota, kar pomeni, da je na kandidatnih listah moralo biti vsaj 25% žensk. Učinek spolnih kvot<sup>48</sup> se je prvič pokazal že ob lokalnih volitvah leta 2006, nato pa še na državnozborskih volitvah leta 2008.

Posebnih področnih zakonov, v katerih bi bili nanizani posebni ukrepi in rešitve za izboljševanje položaja žensk v znanosti in gospodarstvu, tako kot to velja za izboljševanje položaja žensk v politiki, v Sloveniji zaenkrat nimamo.

Poleg zakonodajnih dokumentov, ki pravno-formalno omogočajo enakost moških in žensk, ter poleg izobraževalnih in akademskih institucij za krepitev položaja žensk v politiki, znanosti in gospodarstvu, skrbijo tudi različne vladne in nevladne organizacije. Med njimi je treba posebej omeniti Urad vlade za enake možnosti, ki spremlja in uresničuje pravice žensk, zagotovljene z mednarodnimi konvencijami, zakonodajo ter pripravlja različne analize o položaju žensk na različnih področjih življenja. S stanjem na področju enakih možnosti moških in žensk se ukvarja tudi Urad varuha človekovih pravic ter parlamentarna Komisija za peticije ter za človekove pravice in enake možnosti.

Prizadevanja za enakopravnost žensk v znanosti so poleg načel, določenih v Resoluciji, izražena tudi v podpori za ustanovitev in delovanje organov, ki promovirajo ženske v znanosti. Eden takšnih organov je Komisija za uveljavitev vloge žensk v znanosti, ki je bila ustanovljena leta 2001 kot strokovno delovno telo, ki deluje pri Ministrstvu za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo.

---

<sup>47</sup> Omenjeni noveli predstavljata uskladitev z ustavnim zakonom in odločbami ustavnega sodišča.

<sup>48</sup> Med sociologi se je večinoma uveljavil izraz spolna kvota, ki ne implicira direktno spola, zaradi katerega se kvote uvajajo. V praksi pa se namesto izraza spolna kvota največkrat uporablja izraz »ženska« kvota, a je lahko diskriminatoren do enega spola. Na nekaterih mestih v literaturi pa najdemo tudi izraz volilna kvota, ki se v praksi ne uporablja.



Komisija pripravlja letne programe dela, pretežno na področjih informiranja oziroma ozaveščanja javnosti (na primer posveti, delavnice, okrogle mize na temo žensk v znanosti), na področjih vključevanja načela enakosti spolov v programske dokumente raziskovalne in razvojne politike ter ustrezne normativne akte ter spodbujanja mrežnega povezovanja raziskovalk in raziskovalcev, ki se na različnih področjih ukvarjajo z raziskovanjem spolov. Tudi Slovenska znanstvena fundacija, ustanovljena leta 1994, je nacionalna ustanova, ki je namenjena pospeševanju in promociji znanosti. Slovenska znanstvena fundacija (SZF) je med drugim s podpisom protokola o sodelovanju postala tudi tretja partnerica programa »Za ženske v znanosti«, kjer si skupaj s podjetjem L'Oreal Slovenija in Slovensko nacionalno komisijo za Unesco prizadeva za promocijo in krepitev vloge žensk – raziskovalk v znanosti.

Na področju gospodarstva in uveljavitve žensk v njem je treba omeniti Sekcijo managerk pri Združenju Manager, ki s svojim delovanjem povezuje zainteresirane ženske s področja gospodarstva, pri čemer poudarjajo pomen in vlogo, ki jo imajo v slovenskem gospodarskem prostoru ženske, tako na samem vrhu podjetij kot tudi na drugih odgovornih mestih.

Med pomembnejšimi nevladnimi organizacijami je treba izpostaviti tudi organizacijo Ženski lobi Slovenije (ustanovljen 14. decembra 2006 kot koordinacija ženskih organizacij v Sloveniji). Glavni namen te organizacije, ki je sicer tudi članica Evropskega ženskega lobija, je krepitev moči žensk v vsej njihovi različnosti, spodbujanje enakosti spolov, boj proti vsem oblikam diskriminacije in nasilja nad ženskami in zagotovitev človekovih pravic vsem ženskam z njihovo aktivno vključenostjo v družbo, v razvoj in v izvajanje politik za ženske na nacionalni in nadnacionalni ravni. (<http://www.zls.si/>).

Kljub temu, da je po pravno-formalni plati zavedanje o enakosti spolov v Sloveniji precejšnje in kljub temu, da si za enakopravno zastopnost žensk in moških na različnih področjih družbenega življenja prizadeva tako nekaj vladnih kot tudi vrsta nevladnih organizacij, ne smemo pozabiti, da »pravna izenačitev sicer predstavlja prvi nujni korak k izenačitvi spolov, ki pa mu morajo slediti mnoge spremembe na področjih osebnega in družbenega življenja,« (Jogan 1986, 12) če hočemo, da bo tudi v praksi zaživela enakost znotraj različnosti.

### 3.11 Druge ovire in dejavniki

Ko preučujemo družbene ovire in dejavnike, ki onemogočajo nemoteno napredovanje žensk na hierarhičnih lestvicah znotraj moško dominiranih področij, ne moremo mimo **medijev, jezikovnih vzorcev** in nenazadnje tudi **odnosa moških** do žensk, ki vstopajo na »njihov teren«.

Čeprav medije v magistrskem delu uvrščam med druge ovire in dejavnike, to ne pomeni, da so obrobne pomene. Nasprotno – v sodobni informacijski oziroma telekomunikacijski ali digitalni družbi so precej močan dejavnik predvsem pri ustvarjanju in prenašanju družbenih vzorcev, vrednot, stereotipov in predsodkov. Tako mediji reprezentirajo ženske v nekaterih tipičnih vlogah, ki so jim družbeno pripisane, kot na primer vloga matere, gospodinje, trapaste blondinke, učiteljice, železne lady, ledene kraljice, zapeljivke, čarovnice, dekletca ali otročka, itd. Mediji s tipiziranimi standardizacijami ženskih in moških vlog ohranjajo simbolna mesta družbenih moči in ščitijo okope maskuliziranosti teh treh področij.

Če pregledamo medijsko poročanje o ženskah v politiki, znanosti in gospodarstvu, ugotovimo, da je na področju politike vidna predvsem **tabloidizacija** politike in posameznikov znotraj nje. Ob ustvarjanju medijskih zgodb se navadno daje prednost moškim pred ženskami (nekatera občila sicer upoštevajo načelo o relativno uravnoveženem predstavljanju moških in žensk), mediji ustvarjajo »kulte osebnosti«, personalizirajo politična vprašanja in programe ter osebnotne značilnosti kandidatov.

Primeri tabloidizacije in ustvarjanja »tabloidiziranih medijskih politikov« so v praksi vidni v tem, da se volivke in volivci odločajo za izvolitev »medijskih zvezd«, ki pred izvolitvijo na določeno funkcijo pravzaprav niso nikoli politično delovali<sup>49</sup> ter v tem, da posamezniki, ki sicer politike ne spremljajo aktivno, na vprašanje o slovenskih političarkah, naštejejo zgolj tiste, ki se nenehno pojavljajo v medijih – tudi tabloidnih revijah – drugih pa ne poznajo. Mediji so precej naklonjeni podajanju in objavljanju informacij o menedžerkah ter njihovih dosežkih in dejavnostih. Poleg tega, da so javna občila bolj naklonjena objavljanju dosežkov s področja gospodarstva, je na medijskem trgu mogoče najti kar nekaj poljudno-strokovnih revij (npr. revija Manager, Gospodarski vestnik, Glas gospodarstva, revija Trgovina, revija Obrtnik, revija Podjetnik, časnik Finance, Selvca News, EIC novice, Naše gospodarstvo, priloga Poslovno Delo, ...), specializiranih za področje gospodarstva in financ.

---

<sup>49</sup> Kot tabloidizirane medijske politike bi tako lahko označili primer izvolitve nekaterih kulturnikov za poslance, kot na igralca Vita Rožeja, Francija Keka, pa tudi Jerce Mrzel. Ali pa izvolitev nekaterih medijskih oseb za svetnike ali župane v občinskih svetih, kot na primer Damjana Perneteta za župana Mestne občine Kranj in poslanca v DZ, Petra Vilfana v Mestni občini Ljubljana, Gojmirja Lešnjaka Gojca v občini Komen ipd.

Prav tako so določene menedžerke v okviru slovenskega prostora bolj pogosto izpostavljene, večinoma s svojimi pozitivnimi dosežki (na primer Tatjana Fink, Hilda Tovšak, Romana Pajenk, Cvetka Selšek, Sonja Gole, Danica Purg ...).

Na področju znanosti je opazen določen »molč« medijev oziroma neobjavljanje dosežkov, ki so jih v znanosti in raziskovanju opravile znanstvenice, prav tako je težko najti javno objavljene informacije o enakosti in/ali diskriminaciji v okviru znanosti in raziskovanja. Enako ugotavlja M. Jogan (v Mladenič 2006, 39), saj pravi, da »skrb za razširjanje znanstvenih spoznanj pri medijih ni med primarnimi skrbmi v primerjavi z nekaterimi drugimi dejavnostmi (šport, oglaševanje, ...).« Ob tem seveda ne gre spregledati, da je v nekaterih medijih določen prostor namenjen znanstvenim dosežkom in znanosti na splošno, kot na primer določen del programskega prostora na RTV Slovenija, ki je namenjen popularizaciji znanstvenih dosežkov (na primer oddaja Modro, občasno tudi oddaja Podjetniška ideja) ter nekatere rubrike ali priloge v tiskanih medijih, ki so rezervirane za predstavljanje znanstvenih novosti in dosežkov, manj pa najdemo člankov na temo enakosti znanstvenic in znanstvenikov (Večer, Delo, Primorske novice).<sup>50</sup>

Pomen in vloga medijskih reprezentacij političark, znanstvenic in menedžerk sta pomembni tudi zato, ker je raven zaupanja v novinarje in medije v Sloveniji izjemno visoka oziroma v primerjavi z drugimi segmenti kar nadpovprečna. Podatke o zaupanju Slovencev v medije navaja tudi slovenska raziskava *Zaupanje v slovenski management* (Verčič in drugi 2009, 15), kjer novinarjem in medijem zaupa 34,2% anketirancev (med 2242 anketiranimi).

Tudi jezikovni vzorci, ki se uporabljajo v znanosti, politiki in gospodarstvu, so lahko »diskriminatorni« do žensk, saj je sintagma, ki je »objektivna«, določena z moško jezikovno obliko. Če ponazorim s primeri: v slovenskem prostoru v govorjenem jeziku direktorico podjetja naslavljajo kot »gospa direktor« (torej z moško obliko) in ne kot »gospa direktorica«. Podobno velja tudi za znanstvenice, ki se jih naslavlja kot profesor doktor in ne kot profesorica doktorica. V politiki je jezikovnih vzorcev, ki so povezani neposredno z opravljanjem funkcije manj, saj so že dosledno uveljavljene ženske oblike besed, kot so »poslanica«, »predsednica«, »članica odbora«, »ministrica«. Vseeno pa bi ob naslavljanju poslanke z akademskim nazivom tudi v politiki večinoma uporabljali moško obliko (na primer, »gospa magister« ali »gospa doktor«). Obstaja še vrsta drugih primerov, kjer so jezikovni vzorci diskriminatorni do oseb različnega spola, najpogosteje do oseb ženskega spola.

---

<sup>50</sup> Več o prisotnosti znanosti in raziskovanja v javnih množičnih občilih ter pregled priporočil za praktične ukrepe na področju medijske prisotnosti znanosti in raziskovanja je mogoče prebrati v raziskavi *Enakost žensk in moških v znanosti in raziskovanju v Sloveniji 2006*, 39-55.

Nenazadnje – sam **odnos moških** do žensk v znanosti, gospodarstvu in politiki je bil obremenjen s prevladujočo patriarhalno oziroma androarhalno tradicijo, ki je prevladovala v globalni družbi. Tako imajo tudi nekateri moški zadržke do vstopa žensk v ta tri področja, do njihovega zaposlovanja, poklicnega napredovanja in prevzemanja organizacijskih in vodstvenih funkcij. Moški svet je namreč v gospodarsko, znanstveno in politično okolje prenesel »miselne stereotipe in vrednotne premise do žensk iz širšega dominantnega patriarhalnega družbenega okolja.« (Kirn 2000, 219).

Preglednica 3.1: Dejavniki, ki vplivajo na participacijo žensk v politiki, znanosti in gospodarstvu

DEJAVNIKI	DEJANSKO	ZAŽELENO
NEKATERI ANDROCENTRIČNI DEJAVNIKI	Strukturni razredni androcentrični odnosi; družbena določenost položaja moškega in ženske, pri čemer je moško=javno; žensko=zasebno.	Sprememba androcentričnih vzorcev in tradicionalne miselnosti, videnja, vloge žensk (3 K – Kinder, Kirche, Küche; otroci, cerkev in kuhinja);
	Ženskam je v skladu z androcentrično tradicijo še vedno pripisana vloga »kraljice doma«, skrb za dom in družino (neplačano oz. gospodinjsko delo, skrb za otroke, obolele, ostarele in obnemogle) je kljub zaposlenosti in delovni aktivnosti še vedno na plečih žensk, posledično so ženske dvojno obremenjene.	Moško prevzemanje družinskih in očetovskih obveznosti, skrbi za otroke, bolne in obnemogle.
	Morebitna (ne)urejenost infrastrukture na področju institucionalnega varstva otrok in starejših ali bolnih posledično lahko predstavlja več odsotnosti žensk z dela.	Urejena infrastruktura na področju institucionalnega varstva otrok, starejših, bolnih ali obnemoglih
MOŠKA ORGANIZACIJSKA KULTURA IN STEKLENE »ARHITEKTURE«	Spolno določena organizacijska kultura (standardi, pravila in kultura organizacijskega obnašanja), narejena po meri moškega; znotraj njih steklene arhitekture: »lepljiva tla«, »stekleni strop«, »stekleni klif«, »steklene stene«, »stekleno dvigalo«; »labirint« vpliva na <b>naravo poklicnih poti žensk</b> , ker napredujejo počasneje in na področjih, ki niso strateški, npr. kadrovske (pojav vertikalne in horizontalne segregiranosti). Ženske so skoncentrirane v majhnem številu slabše plačanih poklicev z manj odgovornosti	Spreminjati moško določenost organizacijske kulture v androgino in po spolu enako delovno okolje, zmanjšati odsev neenakosti v sferi plačanega dela.
	<b>Vrednotenje delovnega časa in kultura dolgih delovnikov, vključno s kulturo odličnosti in visoke predanosti, ki je za ženske neugodna.</b>	Prevrednotiti kulturo dolgih delovnikov in delovnega časa, da bo enako ugodna za moške in ženske. Prilagoditi karierne vzorce dejanskemu življenju žensk in omogočiti usklajevanje profesionalne in družinske vloge.
	<b>Slaba vključenost žensk v neformalne mreže</b> ali izključenost iz moških neformalnih organizacijskih sistemov ter pomanjkanje neformalnih zvez.	Povečati in spodbujati vključevanje žensk v neformalne mreže, vzpostavljanje ženskih neformalnih mrež.
	<b>Pomanjkanje pozitivnih ženskih vzornic (zglede) in mentorjev, -ic</b> , po katerih bi se lahko ženske zgledovale ali bi jim pripomogli na njihovi karierni poti.	Vzpostavljanje in oblikovanje široke mreže pozitivnih ženskih vzornic in mentorjev, -ic.
	<b>Diskriminacija</b> (interna oz. znotraj organizacije ali posameznega sektorja in eksterna oziroma izven organizacije ali posameznega sektorja) <b>v organizacijski praksi in načrtih zaposlovanj, napredovanj, vodenj</b> : načini in metode izbire kadrov (npr. testi, ki so sestavljeni tako, da koristijo pretežno moškimi), onemogočanje pridobivanja potrebnih izkušenj za razvoj in napredovanje, neobjektivno ocenjevanje.	Zmanjševanje diskriminacije po spolu ter v organizacijski praksi in načrtih zaposlovanj, napredovanj, vodenj.
	<i>Spolno nadlegovanje</i> zaradi katerega so ženske, ki so spolno	<b>Ustrezno beleženje in sankcioniranje spolnega</b>

	nadlegovane, zmanjšano opravilno sposobne, imajo zmanjšano fizično in emocionalno blagostanje.	<b>nadlegovanja in dosežena ničelna stopnja tolerance do tovrstnega vedenja</b>
	Razlikovanje med ženskim in moškim stilom vodenja	Vzpostaviti androgine stile vodenja
	<b>Geografska (ne)mobilnost</b> , oz. manjša geografska mobilnost žensk in nezmožnosti uresničevanja mednarodne kariere zaradi stereotipnih vzorcev in predstav o ženski kot »kraljici domačega ognjišča«	<b>Vzpostavljanje in omogočanje podpornih struktur (tudi v okviru podpornih mehanizmov za partnerja) ter vzpostavljanje ustreznih pogojev za večanje geografske mobilnosti žensk</b>
<b>SOCIALIZACIJSKI DEJAVNIKI</b>	<b>Vloga socializacije, socializacijskih dejavnikov in modelov</b> (starši, šola, mediji, določeni posamezniki, politiki) ... Stereotipi in predsodki, ki so rezultat družbenih norm, se v teku socializacije prenašajo na posameznika, s stereotipi/predsodki se spopadajo ženske v najvišji sferi organizacije ali posameznega sektorja.	Ustrezno preoblikovanje socializacijskih dejavnikov in modelov s pomočjo izobraževalnih procesov in kurikulov.
<b>EKONOMSKI DEJAVNIKI</b>	Podvrženost žensk revščini, slabši izobraženosti, nezaposlenosti. <b>Nižja specifična izobrazba žensk</b> in s tem večje možnosti za dolgotrajno brezposelnost ter vpliv na horizontalno segregacijo po spolu. <b>Nižje plače za enak položaj</b> in enako opredeljene delovne naloge na tem položaju ter skoncentriranost žensk v neperspektivnih, slabše plačanih poklicih z manjšo odgovornostjo.	Večanje izobraženosti žensk in omogočanje enakega plačila za enako delo.
<b>SOCIO-PSIHOLOŠKE ZNAČILNOSTI ŽENSK</b>	<b>Pomanjkanje samozavesti, nizko samospoštovanje, nizka pričakovanja</b> in slaba samopodoba žensk pri ustvarjanju poklicne kariere, spraševanje o ustrezni kvalificiranosti, sposobnostih, znanju za delo. Ženske naj bi bile v povprečju manj samozavestne kot moški. Prav tako naj bi bile po naravi <b>emocionalno (ne)stabilne</b> , v znanosti, gospodarstvu, politiki čustva in emocije niso najbolj zaželeni, saj lahko slabo vplivajo na odločitve. <b>Neadekvatno načrtovanje kariere:</b> moški naj bi svojo kariero načrtovali bolj kot ženske	Povečanje samozavesti žensk njihovih aspiracij in ambicij, adekvatno načrtovanje kariere in kariernih ciljev.
<b>PRAVNO-FORMALNI DEJAVNIKI, ZAKONODAJA IN ZAKONSKE REGULATIVE</b>	Niz evropskih direktiv, deklaracij, resolucij in dokumentov ter dokumenti OZN, Pekinška deklaracija, Milenijski cilji, Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških, 2005–2013 (ReNPPEMZM) Zakon za enake možnosti moških in žensk (ZEMŽM), Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (ZUNEO), Zakon o delovnih razmerjih (ZDR), Zakon o starševstvu in družinskih prejemkih (ZSDP), Novela zakona o lokalnih volitvah, Novela Zakona o volitvah v državni zbor.	Vzpostavitev pravno-formalne enakopravnosti in enakosti moških in žensk
<b>DRUGO</b>	<b>diskriminatorni jezikovni vzorci, odnos moških do žensk, medijske reprezentacije žensk in moških, tabloidizacija določenih vsebin</b>	Vzpostavitev nediskriminatornih jezikovnih vzorcev, uravnoteženost medijskih reprezentacij moških in žensk v različnih družbenih vlogah

Viri: Jogan 1986; Kanjuo Mrčela 1996; Collins in drugi 1998; Kanjuo Mrčela 2000; Wirth 2001; Jogan 2001; Pattatucci 2003; Wilson 2003; Linehan 2004; Antić Gaber 2006; Jogan 2006a; Šadl 2007; Kanjuo Mrčela 2007; Jogan 2007; Černetič 2008; Kiopa in drugi 2009; Ule 2009.

## **4 SPECIFIČNE OVIRE PRI KARIERNEM NAPREDOVANJU ŽENSK V POLITIKI, ZNANOSTI IN GOSPODARSTVU**

V predhodnem poglavju sem opisala splošne družbene dejavnike in ovire, ki vplivajo na možnosti vključevanja žensk v ustvarjanje kariere znotraj procesov političnega odločanja, gospodarstva in znanstvenega delovanja (moška organizacijska kultura, nadobremenjenost v zasebni sferi, ipd.). Ker pa ob obravnavi žensk na vodstvenih položajih v politiki, znanosti in gospodarstvu, izpostavljam tezo, da ima vsako od treh raziskovanih področij posebne lastnosti delovanja in svojevrstno organizacijsko ter institucionalno strukturo, zaradi česar so ženske na svoji karierni poti do vodstvenega položaja soočene z različnimi, za posamezno področje tipičnimi ovirami, bom v nadaljevanju predstavila posebne ovire, s katerimi se soočajo ženske, ki svojo kariero gradijo v teh treh moško dominiranih področjih.

### **4.1 Ovire pri politični participaciji in napredovanju**

Ženska, ki gradi svojo kariero v politiki, se bo poleg družbeno določenih ovir in dejavnikov, ki bodo posredno oblikovali njeno karierno pot, soočila z nekaterimi ovirami in dejavniki, značilnimi samo za politiko, kot na primer: pomanjkljiva podpora stranke članicam, še posebej npr. pri njihovih političnih kampanjah, nezadostna podpora s strani ženskih nevladnih in drugih organizacij, dejavniki in neugodni vplivi političnega sistema (volilni sistem, strankarski sistem), usmerjenost in delovanje političnih strank (strankarske politike in posebne strategije, procesi, strukture in okolje rekrutiranja kandidatke, sistem kandidacijskih postopkov, statut strank, vključevanje žensk v stranko ...), uveljavitev spolnih kvot ipd. M. Antić Gaber (1998, 95-96; 2004, 71-73) sicer meni, da lahko ovire za politično participacijo žensk predstavljajo tudi širši kulturno-civilizacijski dejavniki, kot je zgodovinski razvoj države, stopnja ekonomskega razvoja, vpliv cerkve kot institucije v družbi, stopnja pismenosti prebivalstva in odnos do vlog moških in žensk v družbi. Gotovo tudi vpliv tovrstnih dejavnikov ni nezanemarljiv, vendar pa se na tem mestu osredotočam na nekatere ovire, ki so značilne za sistem politike v ožjem smislu.

#### **4.1.1 Volilni sistemi**

Mnogi avtorji navajajo, da so predvsem volilni sistemi<sup>51</sup> tisti, ki neposredno vplivajo na ohranjanje ali spreminjanje strankarskih sistemov neke države, kar je povezano tudi z večjimi ali manjšimi možnostmi za izvolitev žensk – posledično pa tudi z zasedbo vodilnih položajev žensk v politiki.

---

<sup>51</sup> Volilni sistemi v širšem pomenu obsegajo predpise o volilni pravici, organizaciji volitev, postopku in tehniki volitev, razdelitvi mandatov itd., v ožjem pa sistem razdelitve mandatov, so lahko večinski ali proporcionalni oziroma sistemi sorazmernega predstavništva s številnimi izpeljankami in kombinacijami obeh sistemov. (Antić Gaber 1998, 64)

Raziskave kažejo, da je »udeležba žensk v političnem odločanju v državah s proporcionalnim volilnim sistemom bistveno višja kot v tistih, kjer je v veljavi večinski volilni sistem, zato tudi različni sociologi, ki se ukvarjajo z vplivom volilnih sistemov na možnosti izvolitev žensk in manjšin, zatrjujejo, da je volilni sistem sorazmernega predstavništva bolj naklonjen izvolitvam ženskih predstavnic oziroma, da je za ženske bolj ugoden.« (Antić Gaber 1998, 64). Tudi Lovenduski in Norris (v Squires 2009, 263) menita, da »obstaja kar nekaj dokazov, da je najpomembnejši dejavnik na uspeh žensk pri vstopanju v politiko volilni sistem, zlasti učinki sorazmernega predstavništva volilnih enot z več sedeži in strankarskih list.«

Kot še ugotavlja Antić Gaber (1998, 95-96) na izvolitev ženskih predstavnic v sorazmernem predstavništvu vplivajo:

- *Velikost volilne enote oziroma število predstavnikov, ki jih volimo v volilni enoti:* Čim večje je število predstavnikov, ki jih volimo, tem manjši je delež glasov, potreben za izvolitev in tem večje so možnosti za izvolitev ženskih predstavnic.
- *Volilne formule:* formule sorazmernega predstavništva s strankarskimi kandidatnimi listami najbolj ugodno vplivajo na izvolitev žensk, ker ženske po tej formuli na listi nastopajo kolektivno in ne posamično
- *Način glasovanja:* največje možnosti za izvolitev imajo ženske v primerih, ko imajo volilci možnost vrstilnega glasovanja
- *Volilni prag:* določila o potrebnem deležu glasov za vstop liste ali stranke v parlament neugodno vplivajo na izvolitev majhnih strank in ženskim kandidaturam naklonjenih strank, ki zaradi tega določila ne dosežejo vstopa v parlament
- *Drugi vplivi:* nadomeščanje članov parlamenta, delež zamenjav v parlamentu, način registriranja volil in volivcev v volilni imenik, dodatni (rezervirani) sedeži

#### 4.1.2 Politične stranke

V politologiji ni enotne opredelitve pojma politične stranke. Kot pravi Danica Fink Hafner (2001, 12) so »definicije zgodovinsko in kulturno pogojene«, vseeno pa politično stranko najbolj običajno opredelimo kot »organizacijo, ki si prizadeva na osnovi svojega volilnega rezultata nadzirati vzvode oblasti, največkrat vlado.« (Antić Gaber 1998, 97). Politična stranka je po Gradu tudi organizacija, ki »vključuje ljudi z istim političnim prepričanjem in se bori za osvojitve in obdržanje državne oblasti, prek katere želi uresničiti svoje politične cilje.« (Grad 2000, 34). Edina značilnost strank, ki se pretežno ohranja, je »boj za oblast in nadzor nad oblastjo.« (Fink Hafner 2001, 31).



Treba se je zavedati, da vse politične stranke pri sprejemanju odločitev o npr. imenovanju žensk na vodilna mesta znotraj stranke (vodje regijskih in občinskih odborov oziroma vodje enot, ki so nacionalni ravni podrejene, vodje posameznih interesnih skupin znotraj stranke, vodje strokovnega organa znotraj stranke, vodje različnih komisij znotraj stranke ipd.) ali pa o kandidiranju strank na kandidatne liste ob državnih ali lokalnih oziroma regionalnih volitvah, ravnajo po določenih postopkih, sestavljenih iz formalnih pravil in neformalnih praks in navad. To odraža strankin politični prostor in vzorce notranjih konfliktov, strankino kulturo, ideologijo in cilje, vpliva pa tudi na strukturo organiziranosti oziroma hierarhijo stranke.

Ko začno ženske postavljati zahteve po zastopanosti v politiki, ko si začno prizadevati za vstop v politično predstavniško telo, morajo upoštevati tovrstna formalna in neformalna pravila, pa tudi ideologijo in organiziranost svoje stranke. »Razlika med spoloma v vzorcu političnih karier strankinih parlamentarcev predstavlja občutljiv indikator tega, koliko je sam politični sistem ženskam prijazen. V mnogih sistemih tako recimo ženske niso bile imenovane, ker naj ne bi imele ustreznih »kvalifikacij«. Različne države in stranke poznajo različne sisteme »vajeništva«. Nekatere na primer zahtevajo dolgotrajno aktivistično služenje stranki, druge uvrščajo med posebne pogoje izkušnje s področja ekonomije in/ali zaposlovanja, nekatere zahtevajo vezo z lokalnim okoljem in poznavanjem lokalne problematike ...« (Lovenduski v Antić Gaber 1999, 38-39). Zagotovo je položaj ženske v stranki povezan tudi s spretnostjo lobiranja ali agitiranja znotraj stranke, ki ga morajo znati opraviti tako ženske same, kakor morajo tovrstno tehniko uporabljati tudi njihovi moški strankarski kolegi.

Vzorec splošne podzastopanosti žensk v zakonodajnem telesu in v politiki nasploh je – razen nekaterih izjem-piramiden, saj »nižji delež žensk v članstvu in med aktivisti organizacij na nižjih in lokalnih ravneh vodi k njihovi nesorazmerni odsotnosti na višjih ravneh sistema.« (Lovenduski v Antić Gaber 1999, 38-39).

Politične stranke torej vplivajo na možnosti žensk za izvolitev v parlament bodisi posredno bodisi neposredno. D. Fink Hafner ob tem izpostavlja, da se je v zgodovini strankarskih vrst vloga posameznika oziroma člana stranke spreminjala, pri čemer je njegova vloga odvisna od tipa stranke. »Neumann razlikuje npr. stranke individualne reprezentacije, v katerih ima posameznik izrazito vpliven in avtonomen položaj, v strankah demokratične integracije pa se jasno razločuje med članstvom in vodstvom, hkrati pa jo določajo oligarhične težnje.« (Fink Hafner 2001, 96). Ne glede na tipizacijo stranke, pa so za vključevanje žensk v politično sfero pomembne naslednje značilnosti strank (po Antić Gaber 1998):

- *ideološka naravnost strank*: konservativno in desno usmerjene stranke (ljudske, krščanske ipd.) si načeloma niso pretirano prizadevale za vključitev večjega števila žensk v politiko, saj njihovo vlogo vidijo predvsem v njihovem družinskem okviru in ne v delovanju v javnosti, leve in sredinske stranke pa so načeloma bolj naklonjene prepričanju, da tako ženski kot moškemu pripada mesto v politiki – vendar seveda obstajajo tudi določene izjeme.
- *notranja organiziranost strank*: tu govorimo o centraliziranosti ali decentraliziranosti strank. Gre za moč vpliv na odločitve, ki ga ima center stranke ali pa njeni posamezni regionalni oziroma lokalni odbori. Jasna notranja pravila delovanja stranke, njihova formalizacija in predstavitev strankinemu članstvu je temeljni pogoj povečanja možnosti za povečanje participacije žensk v politiki strank. Neformalne mreže pa nastopijo v prid ženski politiki, če v stranki prevlada vzdušje, naklonjeno sprejemanju ukrepov ali politik, ki bi ženskam olajšale vstop v politiko.
- *državne (nacionalne) in regionalne stranke – stranke, ki delujejo na državnem ali regionalnem nivoju lahko vzpostavljajo različen odnos do ženskega vprašanja;*
- *velikost oziroma moč politične stranke;*
- *število tekmujočih strank.*

#### 4.1.3 Politična kultura in volivci

Poleg volilnega sistema in političnih strank, ki zavirata oziroma onemogočata oziroma vplivata na delež žensk v politiki na sistemski ravni, pa na njihovo izvoljivost vplivajo tudi drugi dejavniki. Novejše študije (npr. Krašovec v Antić Gaber 1999, 207-227; prim. Malnar in Bernik 2005) predpostavljajo, da je najpomembnejši dejavnik, ki vpliva na prisotnost žensk v politiki, pravzaprav **politična kultura**, ki vpliva na delovanje različnih (političnih) subjektov. Po Almondu in Verbi poznamo tri značilne tipe političnih kultur: participativno, pasivno-podložniško in župljansko-sopotniško.

»V participativni politični kulturi so posamezniki politično informirani, zainteresirani, imajo racionalen pristop k politiki, želijo soodločati. V pasivno-podložniški politični kulturi imajo pasivni subjekti oblikovana določena stališča, odnose do političnega sistema in njegove učinkovitosti, vendar so hkrati pasivni konzumenti politik. V župljansko-sopotniški politični kulturi pa sopotniki jemljejo politiko komaj kaj zares, je ne razumejo kot osrednje mesto družbene regulacije in ne zavzemajo skupnih odnosov do političnih vlog.« (glej Mihelj v Malnar in Bernik 2005, 88; Malnar in Bernik 2005, 135).

Na politično kulturo posameznika in celotne družbe vpliva tudi proces politične socializacije, v katerem posameznik oblikuje svoje politično obnašanje, vrednote in občutja, pri čemer so glavni dejavniki politične socializacije družina, šola, verske ustanove, vrstniške skupine, poklicne, statusne in slojevske skupine, množični mediji, interesne skupine in politične stranke.<sup>52</sup> Ali kot navaja Mihelj (2005, 88): »Pri sodobnem državljanu določa odnos do politike kognitivna politična mobilizacija, ki je odvisna od stopnje političnega interesa in subjektivne politične kompetence (samoocena razumevanja politike), tudi stopnje privrženosti politiki«.

V tem pogledu bi lahko rekla, da na participacijo žensk v politiki in na njihovo izvoljivost na višja hierarhična mesta znotraj politike vpliva tip politične kulture, ki je izoblikovan znotraj posamezne družbe in politična kompetenca posameznika.

Ob tem je še treba poudariti, da se v velikem delu sodobnih zahodnih družb pri političnem opredeljevanju dogajajo značilne spremembe. Ali kot navaja Kurdija (v Malnar in Bernik 2004, 116): »Prej pomembni dejavniki programi strank, pripadnost družbenim skupinam, poklic, izobrazba in drugi »objektivni dejavniki« se umikajo elementom: všečnost (»like«, »dislike«), personalizaciji političnih vprašanj in programov ter osebnostnim značilnostim kandidatov.« Pomen osebnosti politika v političnem diskurzu se je sčasoma povečeval tudi zaradi izrazitega medijskega pokrivanja političnih osebnosti zunaj konteksta formalnih opravil, ki jih imajo uradni politiki. Tabloidi in televizija skušajo povečati zanimanje potrošnikov, tako da prikazujejo politike v bolj neformalnih okoljih (doma, s prijatelji) in po možnosti njihove odzive na aktualne razmere v čim bolj čustvenem tonu. »Kognitivni vzorci političnih voditeljev postanejo referenčna točka njihovih podpornikov. Izbira kandidata na podlagi čustev pa tudi odpira pot za izrazito afirmacijo vrednot kot ključnega kriterija političnih izbir.« (Kurdija v Malnar in Bernik 2004, 116).

Proces volilne izbire v tem smislu pomeni usklajevanje posameznikovega vrednotnega profila s profilom določene politične skupine (stranke ali gibanja) oziroma glavnim predstavnikom (političnim voditeljem) političnega korpusa, ki ga predstavlja. Večja vrednotna združljivost in večje prekrivanje vrednotne mreže volivca in političnega kandidata pomeni trdnejšo in stabilnejšo volivčevo politično preferenco. V praksi bi to pomenilo, da če bodo vrednote, ki jih zagovarja posamezni politik oziroma političarka, zelo jasne, in se bo s temi vrednotami volivec identificiral, bi to predstavljalo toliko večjo verjetnost, da bo volivec mandat podelil izbranemu kandidatu (najsi bo to moški ali ženska).

---

<sup>52</sup> Pri tem je treba opozoriti, da raziskovalci slovenskega javnega mnenja ugotavljajo, da v slovenskem prostoru obstaja problem nizkega zaupanja v politiko, za slovenski prostor sta značilna »pasivno-podložniški« in »župljsko-sopotniški« tip politične kulture, kjer so posamezniki večinoma pasivni, politiko jemljejo komajda zares in ne zavzemajo nobenih odnosov do političnih vlog. Tudi podatki Evropske družboslovne raziskave kažejo, da je Slovenija v evropskem kontekstu država, kjer je pomen politike v življenju posameznika najmanjši (prim. Malnar in Bernik 2005, 135).

Tudi preučevanje prostorske razdelitve značilnosti volivcev in volilnih izidov pokaže sorazmerno veliko stabilnost teritorialne porazdeljenosti in strukture političnih orientacij volivcev. Kropivnik (1998, 123; glej tudi Fink Hafner 2001, 180) je glede na volitve leta 1990 in 1992 na Slovenskem opisal štiri politične regije:

- a) bolj leva politična regija: bolj urbana regija - bolj gosto naseljena, neagrarna, visoko razvite storitve;
- b) bolj desna politična regija: bolj ruralna regija - redko poseljena, agrarna, slabo razvite storitve;
- c) regija LDS: bolj industrijska regija - gosteje poseljena neagrarna regija z razvito industrijo in sekundarnimi storitvami;
- d) mešana, bolj povprečna in bolj desna politična regija: bolj suburbana regija – gosteje ali redkeje poseljena, deloma agrarna, z razvitejšo industrijo.

Kropivnik se v svoji raziskavi ni posebej osredotočal na to, kaj konkretno takšna teritorialna porazdelitev pomeni na izvoljivost žensk. V raziskavi o volitvah v Državni zbor RS, ki jo je leta 2008 opravila Entelehia-Agencija za strokovno podporo javnim politikam<sup>53</sup> in v kateri so ocenili vse dosedanje volitve v državni zbor, pa je iz zbranih statističnih podatkov mogoče razbrati trend večje izvoljivosti žensk v urbanih središčih oziroma, po Kropivniku, v bolj levi politični regiji.<sup>54</sup> Čeprav je treba ob tem dodati, da podatki raziskave o volitvah v Državni zbor RS kažejo, da so nekateri volilni okraji tradicionalno bolj naklonjeni izvolitvi žensk, ne glede na to, ali gre za bolj levo ali bolj desno politično regijo oziroma ali gre za agrarno oziroma suburbano regijo, hkrati pa so posamezni volilni okraji znotraj nekaterih volilnih enot relativno slabo izvoljivi za ženske, pri čemer gre prav tako lahko tudi za urbana središča.

Raziskava o volitvah v Državni zbor RS je namreč ugotovila, da glede na statistične podatke dosedanjih državnozborskih volitev v obdobju med letom 1992 in letom 2008 za vse parlamentarne politične stranke obstajajo: **popolnoma neizvoljiv volilni okraj, slabo izvoljiv volilni okraj, delno izvoljiv in/ali delno neizvoljiv volilni okraj, dobro izvoljiv volilni okraj ter popolnoma izvoljiv volilni okraj**. Vsaka obravnavana politična stranka ima relativno veliko število delno, dobro ali popolnoma izvoljivih volilnih okrajev v vsaki posamezni volilni enoti, zato bi lahko delež žensk, ki je od

---

<sup>53</sup> Celotna raziskava je dostopna na spletnih straneh Urada Vlade Republike Slovenije za enake možnosti.

<sup>54</sup> Med temi raziskava izpostavlja predvsem volilni okraj ena (1) v volilni enoti Kranj-1 ter volilni okraj osem (8) v volilni enoti Ljubljana-Center-3, kjer se delež izvoljivosti žensk giblje okoli 60 odstotkov. Volilni okraj devet (9) v volilni enoti Celje-5 je specifičen v tem, da je delež izvoljivosti žensk 100-odstoten, ker je bila na vseh dosedanjih volitvah v DZ RS v omenjenem volilnem okraju izvoljena zgolj ena poslanka.

leta 2006 obvezen na kandidatnih listah za volitve v Državni zbor Republike Slovenije umeščali zgolj v izvoljive volilne okraje, s čimer bi se lahko povečala pariteta v slovenskem parlamentu.

Analiza kandidatnih list političnih strank je pokazala, da je večina političnih strank in list skupin volivcev t.i. spolno kvoto v letu 2008 presegla - nekatere politične stranke so se namreč približale ali celo presegle 40-odstotno zakonsko določeno zastopanost spolov. Zaradi spolnih kvot je bil tudi regionalno gledano uravnotežen delež kandidatk. Glede na relativno visok delež zastopanosti žensk na kandidatnih listah bi pričakovali, da bi tudi ob uravnoteženi razporeditvi kandidatk in kandidatov v izvoljive in neizvoljive volilne okraje po volitvah v DZ RS 2008 mesto poslank zasedala vsaj tretjina žensk.

Zato lahko na podlagi analize volitev od leta 1996 do leta 2008 ugotovimo, da imajo kandidatke, ki jih politična stranka postavi v neizvoljiv volilni okraj, relativno možnost izvolitve zgolj v primeru, ko politična stranka kandidatke na volitvah v DZ RS izboljša volilni rezultat. Kandidatke, katerih politične stranke na volitvah v DZ RS poslabšajo ali ohranijo svoj rezultat, pa imajo možnost izvolitve zgolj v primerih, ko so postavljene v volilne okraje, ki so za posamezno politično stranko dobro izvoljivi.<sup>55</sup> Raziskava Entelehie tako ugotavlja, da je bilo zgolj 30 odstotkov vseh kandidatk pri volitvah v letu 2008 postavljenih v izvoljive volilne okraje,<sup>56</sup> pri čemer je bila upoštevana najširša možna lestvica izvoljivosti volilnih okrajev. Ko so raziskovalci te podatke združili s podatki o deležu žensk na kandidatnih listah, so ugotovili, da je imelo pravzaprav zgolj 41 kandidatk leta 2008 (od 410 kandidatk) kakršnekoli (minimalne) možnosti za vstop v državni zbor.

Na podlagi metodološkega okvira je raziskava tudi ugotovila, da normativni ukrepi 25-odstotne zastopanosti spolov na kandidatnih listah za volitve v DZ RS leta 2008 niso imeli vpliva na število in delež izvoljenih poslank, saj pozitivna sprememba števila poslank glede na predhodne volitve bistveno ne odstopa od trenda politične participacije žensk v DZ RS od leta 1992. Pri tem je potrebno opozoriti, da je možno na podlagi podatkov ugotoviti, da so spolne kvote delovale pozitivno zgolj v primeru zmagovite politične stranke (SD), ki je povečala skupni delež poslancev v DZ RS za skoraj 200 odstotkov.

---

<sup>55</sup> Na volitvah v DZ RS leta 2008 so bile v neizvoljivih volilnih okrajih izvoljene zgolj predstavnice zmagovite politične stranke. Poslanke iz političnih strank, ki so poslabšale svoje rezultate, so bile izvoljene zgolj v izvoljivih volilnih okrajih. Stopnja izvoljivosti volilnih okrajev, v katere politične stranke umeščajo svoje kandidatke, torej nima vpliva na izvoljivost kandidatk v primerih, ko posamezna politična stranka izboljša rezultat na volitvah v DZ RS. Stopnja izvoljivosti volilnega okraja ima prenosovni vpliv na izvoljivost kandidatk v primerih, ko posamezna politična stranka poslabša rezultat na volitvah v DZ RS.

<sup>56</sup> Kot izvoljiv je bil določen vsak volilni okraj, v katerem kandidira ženska in je v njem politična stranka, ki jo zastopa, na vseh dosedanjih volitvah v DZ RS imela izvoljeno vsaj eno kandidatko ali kandidata.

Izsledki raziskave so pokazali, da normativni ukrepi za zagotavljanje uravnotežene zastopanosti spolov na volitvah za DZ RS ne morejo pozitivno vplivati na število in delež poslank državnega zbora, če se nanje v zadostni meri ne odzove tudi politično okolje (politične stranke, volilni sistem, družbeno-politične vrednote, ...). Čeprav je bila v letu 2006 sprejeta novela zakona o volitvah v državni zbor, ki je določila ukrepe za spodbujanje enakih možnosti moških in žensk pri kandidiranju, ta novela, kot kaže, ni imela velikih praktičnih posledic na višjo udeležbo žensk v predstavniskem telesu, kar ugotavlja tudi omenjena raziskava.

V preglednici 4.1 prikazujem dejavnike, specifične predvsem za področje politike, ki vplivajo na številčnost žensk v politiki. Številčnost žensk pa posledično pomeni večje možnosti za njihovo številčnost na vodstvenih položajih.

**Preglednica 4.1: Dejavniki, ki vplivajo na politično participacijo žensk**

<b>PRAVNO-FORMALNI DEJAVNIKI</b>	<b>Ustrezna zakonodaja</b> , ki omogoča ali zavira višjo udeležbo žensk na politično odločujočih mestih; <b>Volilni sistem</b> : velikost volilne enote oziroma število predstavnikov, ki jih volimo v volilni enoti; volilne formule; način glasovanja; volilni prag; <b>Uvedba/ neuvedba spolnih kvot.</b>
<b>INSTITUCIONALNO OKOLJE (POLITIČNE STRANKE IN POLITIČNA KULTURA)</b>	<b>Ideološka naravnost strank</b> : konservativne, desno usmerjene stranke (ljudske, krščanske ipd.), leve, sredinske stranke ter naklonjenost ženskam; <b>Nacionalne ali regionalne stranke oziroma velikost strank</b> ; <b>Notranja organiziranost strank</b> : formalna in neformalna pravila ter postopki rekrutiranja in kandidiranja (statut strank, posebne ženske organizacije znotraj stranke), centraliziranost ali decentraliziranost strank.
<b>DRUGI DEJAVNIKI (VOLIVCI IN VOLIVKE)</b>	<b>Teritorialna porazdeljenost, struktura ter politična opredeljenost volivcev</b> ; Vpliv <b>situacijskih in strukturnih dejavnikov</b> na formiranje političnega mnenja odraslih in politična socializacija (šolanje, zaposlitev izven gospodinjstva, mladost pomenijo odločilne trenutke za politično obnašanje žensk), <b>Politična kultura</b> volivcev (participativni, pasivno-podložniški in župljansko-sopotniški tip politične kulture) in (ne)zadostnost pojmovanja političnega, politične kulture, političnih sistemov in volilnih sistemov; Izvolitev posameznika glede na »(ne)všečnost«.

Viri: Antić Gaber 1998; Kropivnik 1998; Antić Gaber 1999; Fink Hafner 2005; Malnar in Bernik 2005.

## 4.2 Ovire pri kariernem napredovanju žensk v znanosti

*Ne delajmo pač žensk vsegavednih!*

*(Mahnič v Jogan 2001, 84)*

*»Ženskam prinaša znanje škodo in naj se ženske ne učijo brati in pisati, razen, če gredo v samostan«*

*(Filip Navarski v Žnidaršič 2001, 13)*

Pri ustvarjanju poklicne kariere v znanstvenem miljeju ženske prav tako naletijo na vrsto najrazličnejših ovir, ki jim onemogočajo enakopravno udeleženosť. Najprej na takšne ovire naletijo kot študentke, kasneje kot pripadnice akademskega osebja. Cela vrsta okoliščin: od kulturne usmeritve in družbenega institucionalnega reda, prek organizacijske sestave akademskih ustanov do družinskega okolja in subjektivnih stališč kaže na to, da je akademska kariera žensk otežena oziroma, da so ženske pretežno (še vedno) v vlogi »služkinj razreda producentov znanj«, kot je z metaforo označila vlogo akademskih žensk npr. na Finskem V. Stolte – Heiskanen ( v Jogan 2001, 97).

Ovire, s katerimi se srečujejo ženske v znanosti, se raztezajo od samega odpravljanja »moške pristranskosti (andocentric bias) v produkciji znanja do ukinjanja seksistične delitve dela in izenačevanja življenjskih in delovnih pogojev za oba spola« (Jogan 1990; Jogan 2001), pri čemer lahko govorimo o »več subtilnih ovirah in ne le o enem samem zaviralnem dejavniku« (Pattatucci 1998, 154), zaradi katerih ženske tudi pogosto »izstopijo iz znanstvenega okolja oziroma znanstvene cevi (scientific pipe)« (Pattatucci 1998, 11).

Robert Merton (1996, 267) je bil sicer mnenja, da znotraj znanstvenega etosa obstaja norma univerzalizma (poleg komunizma, organiziranega skepticizma in nepristranskosti), po kateri »na napredovanje, podelitev nagrad in razdelitev raziskovalnih sredstev ne bi smeli vplivati nikakršni rasni, spolni, nacionalni, socialni in kakšni drugi zunaj znanstveni kriteriji, ampak samo kvaliteta znanstvenih dosežkov.« Tudi na Slovenskem se je leta 1994, ko je potekala prva okrogla miza o diskriminaciji žensk v znanosti, v razpravi pokazalo, da marsikdo ni niti razmišljal o diskriminaciji v znanosti, »predvsem v prepričanju, da v znanosti ne more biti diskriminacije, saj za vrednotenje znanstvenega dela veljajo izključno kriteriji kvalitete.« (Mladenič 2006, 97).

Vendar pa številne empirične raziskave o položaju žensk v novoveški znanosti prepričljivo dokazujejo grobo, samoumevno, nespoštovanje norme univerzalizma. Pri nekem konkretnem izboru se lahko postopek izbora zdi brezhiben in v skladu z normo univerzalizma, pa vendar je »nehote v igri prefinjena spolna diskriminacija, ki je rezultat takoimenovanega procesa kopičenja neugodnosti (a process of accumulating disadvantages).« (Kim 2000, 220).

Pičlo število žensk na višjih klinih akademske hierarhične lestvice lahko torej deloma pojasnimo s širšimi družbeni dejavniki, deloma pa je vseeno treba pogledati nekatere kazalce, ki so tipični za znanstveno delovanje, kot je na primer posebna akademska kultura, ki se je izoblikovala na podlagi moško sprejetih norm in vrednot in ki jo bom opisala v nadaljevanju.

#### 4.2.1 Akademska kultura

*»Nisem se zavedala, da so katerakoli vrata zame zaprta, dokler nisem začela trkati nanja. Ko sem ugotovila, da v laboratoriju zame ni prostora, ker sem ženska, je bil to zame šok. To je bilo prvič, ko sem pomislila, da je biti ženska, slabost. Še danes sem presenečena, da me to ni razjelo, temveč mi je vzelo pogum (Rosalyn Yalow, Nobelova nagrajenka, v Rosser 2008, 315)*

*»Znanost je moški teritorij« (Pattatucci 1998, 5)*

*»Moški še vedno rišejo zemljevid znanosti, mlade znanstvenice pa ga morajo znati razbrati«  
(Mann v Pattatucci 1998, 18)*

Zgornje tri misli jasno ponazarjajo svet znanosti oziroma svet akademske kulture, kakor jo doživljajo ženske. Akademska kultura, ki vključuje posebna pravila vedenja in ravnanja pripadnikov akademske skupnosti, se je izoblikovala na podlagi »konstitutivnih potez srednjeveške univerze kot avtonomne skupnosti profesorjev in študentov« (Kump 1994, 23) oziroma se je razvila na podlagi družbenih vzorcev, ki temeljijo na dominaciji moških v znanosti in raziskovanju. Univerze in raziskovalne ustanove so še vedno prostori, kjer se križajo politični, ekonomski in akademski interesi in kjer se odvija vidna in nevidna spolna diskriminacija.<sup>57</sup>

---

<sup>57</sup> Benokraitseva (v Collins in drugi 1998, 6) na primer navaja tipologijo subtilne (nevidne) spolne diskriminacije, ki je lahko individualna, organizacijska, institucionalna in kulturna in je povezana z raso, etničnostjo, družbenim razredom, spolno orientacijo, starostjo, družinskim statusom, vero in invalidnostjo.



Vsekakor je pomemben poudarek, da znanost sama ne temelji na skupnosti enakopravnih učenjakov, ki ne poznajo nobene hierarhije socialne moči, marveč **»temelji na elitizmu«** (Mali 2002, 114). Elitizem pa se pridobi na podlagi moči, ki je znotraj akademske kulture oziroma znanstvenega okolja izjemnega pomena. Pierre Bourdieu v knjigi *Homo Academicus* (1998) pravi, da za znanost velja Hobbesova misel: imeti oblast, to pomeni tudi, da si si jo zaslužil. Šele na tej osnovi lahko razumemo »pojav koncentracije moči v okviru univerzitetne nomenklature, ki je posledica obnašanja tako tistih, ki oblast imajo, kot tudi tistih, ki te oblasti nimajo in si jo želijo pridobiti.« (glej v Mali 2002, 84). Fenomen moči pa je v akademski skupnosti povezan »s specifičnim sistemom vrednot.« (Mali 2002, 113).

Tudi akademske discipline utrjujejo svojo identiteto z uporabo različnih sredstev in tehnik, ki vključujejo najbolj očitne elemente njihove kulture: njihove tradicije, običaje in prakse, prenašanje znanja, prepričanja, etike in pravil vedenja, kakor tudi lingvistične in simbolične oblike komunikacije in pomenov. »Za sprejem v članstvo posamezne akademske profesije ni potreben le ustrezen nivo tehničnega znanja, ampak tudi primerna mera lojalnosti do neke akademske skupnosti in privrženosti njenim normam.« (Kump 1994, 101).

Akademska sfera krepi družbene vloge in norme, ki jih narekujejo moški, saj so bili moški začetniki univerzitetnega izobraževanja, ustanavljali so univerze, imeli so edinstven primat kot profesorji in kot študenti. Ker so bili »nosilci razuma«, so bili pripuščeni k aktivnemu ustvarjanju, produciranju in reproduciranju znanja, medtem ko ženskam to ni bilo dovoljeno, ali pa ni bilo družbeno zaželeno. Oziroma kot je pisal Mahnič (v Jogan 2001, 84): *»Znanost je predmet, s katerim se bavi razum: torej je moški pred žensko poklican gojiti znanost, v tem ko ženski pripada med možem izvrševati drugo vlogo v človeškem društvu ...«* Ženskam se je ves čas dokazovala intelektualna inferiornost zaradi telesne šibkosti/nepopolnosti v primerjavi z moškimi, kot je pisal na primer Aristotel: »med ljudmi ima moški večje možgane kot ženska« ali Broca (19. stoletje): »obstaja povezava med razvojem inteligentnosti in velikostjo možganov« ali Rousseau: »ženske niso sposobne eksaktnih znanosti.« (glej Majerhold v Mladenič 2006, 16). »Dvatisočletna zgodovina (moških) kvazi »argumentov« o ženski inferiornosti vsekakor ni nezanemarljiva za oblikovanje današnjega površnega (moškega) mnenja o ženskih sposobnostih za znanstvene raziskave.« (Majerhold v Mladenič 2006, 16).

Moški kot »nosilci razuma« in kot tvorci znanstvenih elit<sup>58</sup> imajo z večjim deležem socialnega in simbolnega kapitala tudi večjo družbeno moč znotraj akademskega polja, kjer ženska, ki je »drugi spol« tudi v akademski sferi ostane drugotnega pomena.

---

<sup>58</sup> Moč elit se v akademski sferi uveljavlja na mnogo manj formalen in institucionalen način kot v drugih sferah družbe. (Mali 2002, 113)

Pri vzpostavljanju in ohranjanju moči elit v okviru akademske skupnosti znanstvenikov je ključnega pomena »oligarhično obvladovanje mehanizmov, kjer se izvaja kadrovska selekcija in kjer se določajo poti za doseganje akademske kariere.« (Mali 2002, 115).

V akademskih krogih se je uveljavil **mit individualne akademske kariere**, ki predpostavlja, da je uspeh vsakega posameznika ali posameznice predvsem in izključno odvisen od njegovih/njenih lastnih sposobnosti, dela in zaslug. Doseganje akademskega statusa temelji na nagrajevanju dosežkov, ki naj bi bili individualne narave, lastne intelektualne sposobnosti in oglaševanja samega sebe. Mali (2002, 49) je o tem zapisal: »poklic znanstvenika se je vedno povezoval z visoko stopnjo korporativne avtonomije. Za poklicno vlogo znanstvenika naj bi bile značilne visoka stopnja formalne izobrazbe kot pogoj za opravljanje poklicne dejavnosti, profesionalna pristojnost, vloga profesionalnih združenj in visoka stopnja avtonomije oziroma poklicne svobode.« Ob tem je treba omeniti, da po slovenski raziskavi o enakosti moških in žensk v znanosti in raziskovanju iz leta 2006, večina moških in žensk meni, da imata oba spola na univerzi, fakulteti, inštitutu, zavodu enake možnosti za napredovanje, nekateri pa posebej omenjajo, da velja norma univerzalizma oziroma, da se napredovanje ocenjuje po rezultatih dela in ne spola. Ob tem so sicer nekateri respondenti ugotavljali, da obstajajo razlike v možnostih napredovanja glede na specifično področje profesionalnega dela (za več podatkov glej Jogan v Mladenec 2006, 60).<sup>59</sup>

Pri poklicni karieri znanstvenika je tudi izjemnega pomena, »na kakšen način se gradi oziroma vzpostavlja njegov **ugled** oziroma **njegova avtoriteta** na posameznem disciplinarnem področju.« (Stephan v Kiopa in drugi 2009, 76).

Akademski sistemi so še danes prežeti z »akademske konservativizmom« (Mali 2002, 85), ki se je razvil »v kontinentalnem in srednjeevropskem znanstvenem prostoru, kamor po svoji zgodovinski tradiciji sodi tudi slovenska univerza« (Mali v Majerhold 2001, 88) in kjer obstaja »izredno hierarhični sistem delitve na zbor profesorjev in vseh ostalih sodelavcev« (Mali v Majerhold 2001, 88). Pred vstopom v krog »oligarhičnih personalnih struktur, ki predstavlja močan selektivni mehanizem na področju kadrovske politike« (Mali 2002, 85), ni mogoče opravljati samostojnega učiteljskega dela, »profesionalna kariera posameznika pa je tako v celoti odvisna od volje avtoritet, ki so mu nadrejene.«

---

<sup>59</sup> Zanimivo ob tem pa je, da v slovenskih znanstvenih ustanovah ocenjujejo, da za napredovanje oziroma ustvarjanje spolnega ravnovesja ni treba uvesti nikakršnih posebnih ukrepov, ker za to »ni posebne potrebe«, poleg tega naj bi akademsko osebje bilo »feminizirano ali maskulinizirano«. Prav tako posamezniki ocenjujejo, da se pri napredovanju upošteva »strokovne kvalifikacije«, »izpolnjevanje pogojev« ter »usposobljenost in inovativnost«. Vseeno pa tudi podatek o tem, da četrtnina respondentk, ki je sodelovala v raziskavi meni, da bi na področju uravnoveženosti spolov bilo treba nekaj spremeniti, ni nezanemarljiv. (Jogan v Mladenec 2006, 62).

(ibid.) Funkcije vodenja univerz so bile po tradiciji v pristojnosti starejših, rednih profesorjev, torej so bile ženske iz vodstvenih funkcij izključene.

Moč elit znotraj hierarhičnih oziroma »oligarhičnih« struktur univerze bi bilo zato treba ustrezno preoblikovati oziroma redefinirati, in sicer na način, da bi bila dostopna tako moškim kot ženskam, enakovredno in enako in brez dodatnih omejitev za ženske. V takšnih pogojih bi tudi ženske lahko namreč enakovredno napredovale po hierarhični lestvici znotraj znanosti.

Neizogibni del vsakega znanstvenega dela (pravzaprav je z različnimi postopki ocenjevanj in evalvacij prepreden celoten sistem znanosti) so tudi **postopki ocenjevanja in vrednotenja doseženih rezultatov** posameznega raziskovalca, ki poteka znotraj procesov »kolegialne kontrole« (peer review). Eden tovrstnih nadzornih mehanizmov so **habilitacijske komisije** na univerzah, ki ocenjujejo delo posameznih raziskovalcev in so pomemben vmesni člen pri vzpenjanju na karierni lestvici. Znanstveniki se tudi sicer stalno ocenjujejo med seboj, neodvisno od raznovrstnih institucionalnih mehanizmov, ki delujejo znotraj sistema znanosti. (prim. v Mali 2002, 108-120).

Pri tovrstnem ocenjevanju so pomembni bibliometrični kazalci, kot so število publikacij oziroma publicistična dejavnost posameznega akademika, stopnja citiranosti, število pridobljenih projektov ipd., kar je del poklicnega življenja znanstvenika (prim. Mur 2008, 69-87). Mali (2002, 108-120) pri tem opozarja, da je treba pri ocenjevanjih v znanosti – s katerimi se pogosto meri znanstvena uspešnost – uporabljati tako kvantitativne kot tudi kvalitativne (vsebinske) parametre. Ali povedano drugače, ni pomembna le številčnost publikacij oziroma bibliografija, ki jo je posameznik »proizvedel«, pomemben je tudi rang revije ali časopisa, v kateri je bila publikacija objavljena in pa seveda citiranje določenih publikacij. »Kajti publicistične objave determinirajo ugled, podeljevanje finančnih sredstev, napredovanje in osebne prejemke. Lahko pa bi trdili tudi obratno. Neenakosti na tem področju ženske izrivajo iz področja znanosti.« (Bentley in Blackburn v Collins in drugi 1998, 61). **Publicistična dejavnost** naj bi namreč bila ena od dejavnosti, ki se je akademičarke premalo intenzivno poslužujejo. Ali kot pravi Zaviršek (v Majerhold 2001, 77) »na razlike med številom profesoric in profesorjev velikokrat vpliva tudi to, da se ženske pogosto bolj angažirajo na področju pedagoškega dela in manj na področju znanstvenih objav, kar vpliva na njihovo univerzitetno promocijo.«<sup>60</sup> Nekatere druge raziskave pa ugotavljajo, da »ženske manj publicirajo samo v obdobju, ko imajo majhne otroke, velika pedagoška bremena ali samo delni delovni čas.« (Nordenboos v Jogan 2006b, 156). Različne študije še kažejo, da kljub manjšim možnostim objavljanja »ni bistvenih spolnih razlik v produktivnosti,

---

<sup>60</sup> Pri tem dodajam, da je tudi sam proces ocenjevanja člankov in prispevkov za ženske lahko diskriminatoren oziroma pristranski. Ko so v recenziji nepodpisani prispevki, so veliko bolje ocenjeni, kot pa če je vnaprej znano, da je prispevek pripravila ženska. Zanimivo pri tem pa je, da so tako moški kot ženske bolj kritične do ženskih avtoric. (prim. tudi v Wilson 2003, 47)

merjenih bodisi s številom objavljenih del ali pa z indeksom vpliva.« (Wenneras in Wold v Jogan 2006b, 156)

V tem kontekstu je pomembno opozoriti še na t.i. »**gatekeeperje**« oziroma »**vratarje**«. To so uredniki, ocenjevalci, svetovalci, pisci recenzij, pri čemer govorimo večinoma o moških, ki ocenjujejo znanstvene dosežke žensk. Če se znanstvenice bolj pogosto ukvarjajo s področji, ki so tudi sicer na periferiji znanstvenega raziskovanja (manjšine, ženske študije, revščina ipd.), so potem »vratarji« tisti, ki jim onemogočajo objave v uglednih znanstvenih revijah, saj so parametri njihove presoje postavljeni v okviru njihovih znanstvenih raziskav.

Znanstvenice tako bolj pogosto objavljajo svoje prispevke v interdisciplinarnih revijah in revijah, ki se ukvarjajo striktno z »mehkimi« znanstvenimi področji, ki se jim ne pripisuje velika teža, v smislu za možnosti napredovanja oziroma večanja ugleda.

Ob tem so pomembne tudi ugotovitve, »da je isto delo drugače ocenjeno, če ocenjevalec domneva, da ga je napisala ženska« (Wenneras in Wold v Jogan 2006b, 156). Švedski znanstvenici (Wenneras in Wold) sta v svoji raziskavi namreč ugotovili »očitno precenjevanje moških in podcenjevanje ženskih del, kajti ob izenačenih znanstveni produktivnosti je za enako oceno morala ženska prosilka za postdoktorski raziskovalni položaj imeti 2,6-krat večje število prispevkov v ustreznem znanstvenem časopisu kot moški.« (ibid.) Ne glede na to, v kateri publikaciji znanstvenice objavljajo, pa jih moški kolegi citirajo manjkrat, kakor citirajo dela znanstvenikov (glej Collins in drugi 1998, 112). Prav tako so znanstvenice redkeje urednice znanstvenih revij, članice profesionalnih združenj, manj pogosto se udeležujejo konferenc ali obiskujejo druge znanstvene laboratorije (glej Collins in drugi 1998, 115).

Poleg tega se akademska kariera gradi tudi s pomočjo uspešnosti **raziskovalnih in raziskovalno-aplikativnih projektov**. Projekt oziroma neko kolektivno znanstveno delo navadno vodi tim sodelavcev, ki so sestavljeni iz nosilca raziskave, ki je praviloma znanstvenik z že uveljavljenim imenom in skupine asistentov, ki prevzamejo večino dela. Ko je delo opravljeno, slavo navadno žanjejo nosilci raziskave (že uveljavljeni akademiki), poglavitni akterji – asistenti – pa ostajajo v senci. V tem primeru, ko je znanstveno raziskovalno delo opravljeno, spol asistenta ni pomemben, saj tako raziskovalci kot raziskovalke ob tovrstnih projektih ostajajo v ozadju (spol morda predstavlja pomembnejši del ob izbiri sodelavcev), saj do izraza pride hierarhična in generacijska struktura.

Za akademsko okolje je značilen t.i. **pojavn kopičenja prednosti** («accumulation of advantage») in z njim povezana »razporeditev nagrad« oziroma »Matejev efekt«<sup>61</sup>, kot ga je označil Robert Merton. Matejev efekt v znanosti govori o tem, »da se uglednim znanstvenikom, vedno pripiše več zaslug za prispevek k znanosti, kot pa relativno neznanim znanstvenikom, ki za povsem primerljiv prispevek k znanosti ne dobijo nič večjega ugleda oziroma ne postanejo nič bolj ugledni.« (Merton 1996, 318). Znanstveniki z ugledom tako tudi, ko gre za soavtorstvo, ali večznatna odkritja v znanosti, vedno dobijo več, četudi ne vložijo nič, ali pa vložijo celo manjši napor kot znanstveniki z manjšim ugledom (prim. Mali 2002, 118; Ravlič 2005, 1155). Ugledni znanstveniki tako lahko k določeni raziskavi dejansko prispevajo samo svoje ime, oziroma opravijo le 5% dela, pa bo ta raziskava v znanstvenem okolju sprejeta kot njihova oziroma bo v akademski skupnosti prišlo do napačne dodelitve pripoznanja za znanstveno delo (glej Merton 1996, 320-321). Ugled že uglednega znanstvenika se bo tako samo še povečeval, na drugi strani pa bo neugledni znanstvenik, ki bo morda opravil večinsko delo ob nekem znanstvenem projektu, še vedno ostajal v ozadju. Po »Matejevem efektu«, ki so ga sicer nekateri sociologi že kritično ovrednotili, »pretekli dosežki znanstvenika vplivajo na sedanjí ugled, tako kot sedanjí ugled znanstvenika vpliva na možnost pridobitve nagrade v prihodnosti« (Mali 2002, 118). Glede na to, da znotraj akademske skupnosti moški zasedajo višje in eminentnejše položaje, ženske pa so na obrobju ali celo na dnu, bi lahko rekla, da se Matejev učinek manifestira v napredovanju moških, ženske pa ostajajo v ozadju.

Posebnost akademskega in znanstvenega okolja je tudi **financiranje** – ponekod so znanstvene ustanove (oziroma akademiki) financirane izključno iz zasebnih sredstev študentov, drugod za financiranje ustanov poskrbi država s svojim proračunom, lahko pa se financirajo tudi s pomočjo prijavljanja projektov na različne programe, ki jih razpisuje Evropska komisija. Dandanes je možna tudi kombinacija vseh treh načinov financiranja. Ker je v znanstveni srenji pomemben ugled, ima tako ugledni znanstvenik pogosto več možnosti za pridobitev finančnih sredstev za določen projekt, kot pa manj ugledni znanstvenik. Ker je znanost še vseeno moško dominirana, imajo moški tako določeno prednost pred ženskami tudi pri financiranju projektov. Pomemben dejavnik, ki vpliva na pozitivno identifikacijo zaposlenih z univerzitetno ustanovo, akademsko napredovanje posameznika, na večjo stopnjo organizacijskega in profesionalnega sodelovanja, kakovost pedagoškega dela in nenazadnje na manjši odpor pri sprejemanju razvojnih odločitev, ki imajo za posledico uvajanje sprememb v obstoječe univerzitetne strukture predstavlja tudi samo **sodelovanje zaposlenih na univerzah pri upravljanju in odločanju** (glej Kump v Zaviršek 2001, 31).

---

<sup>61</sup> Metafora »Matejev efekt« sloni na svetopisemski podobi iz Matejevega Evangelija oziroma iz Prilike o talentih, kjer pravi »Vzemite mu torej talent in ga dajte tistemu, ki jih ima deset; kajti vsakemu, ki ima, se bo dalo in bo imel obilo, tistemu pa, ki nima, se bo vzelo tudi to, kar ima.« Mt 25, 28-2.

V tem kontekstu je Društvo univerzitetnih profesorjev v Ljubljani leta 1997 izvedlo anketo o položaju in vlogi visokošolskih učiteljev in sodelavcev ter o pogojih in možnostih akademskega dela. Anketa je pokazala pomembne razlike v ocenah o obveščeni in o možnostih vplivanja na fakultetni ravni. Ženske pogosteje kot moški ocenjujejo obveščeno za neustrezno, pogosteje kot moški jo ocenjujejo tudi za delno neustrezno. Še slabše kot obveščeno pa ocenjujejo možnosti za vplivanje na odločitve. Bolje obveščeni in večji vpliv na odločanje imajo tisti, ki se ukvarjajo z raziskovanjem in poučevanjem, nosilci raziskovalnih nalog, redni profesorji, moški in tisti, ki so iz starostnega razreda nad 50 let. Brez vpliva na odločanje pa so sodelavci pri raziskavah, ženske, anketirani iz starostnega razreda med 35 in 50 letom, docenti, asistenti in mladi raziskovalci. Rezultati ankete so pokazali tudi dokaj hierarhično sliko sodelujočih v upravljanju in odločanju na univerzi in izpad velikega dela univerzitetnih delavcev, predvsem mladih, žensk, tistih, ki se ukvarjajo izključno s pedagoškim delom in tistih z nižjim akademskim in raziskovalnim statusom (glej Kump v Zaviršek 2001, 31-34). Posebnosti akademske kulture oziroma znanstvene kariere, ki so predstavljene tudi v preglednici 4.2 so tiste, ki poleg družbeno določenega položaja žensk, predstavljajo dodatne ovire (morda za nekatere tudi spodbude), da znanstvenice v svoji poklicni karieri v istem časovnem obdobju ne dosežejo enakega vodstvenega položaja kot moški.

**Preglednica 4.2: Dejavniki, ki vplivajo na znanstveno kariero žensk**

<p><b>PRAVNO-FORMALNI DEJAVNIKI</b></p>	<p><b>Posebna zakonodaja</b>, ki omogoča ali zavira višjo udeležbo žensk na vodstvenih mestih v znanosti;  <b>Statuti in interni akti znanstvenih ustanov</b>, s katerimi se določa sodelovanje zaposlenih na univerzah pri upravljanju in odločanju;  <b>Habilitacijske komisije: formalni</b> postopki ocenjevanja in vrednotenja doseženih rezultatov ter možnosti napredovanja.  <b>Uvedba/neuvedba spolnih kvot</b> v organih upravljanja znanstvenih ustanov</p>
<p><b>INSTITUCIONALNO OKOLJE (AKADEMSKA KULTURA)</b></p>	<p><b>Načini</b> vzpostavljanja ugleda oziroma znanstvene avtoritete na posameznem disciplinarnem področju,  Nujnost ustreznega nivoja tehničnega znanja ter primerna mera lojalnosti do akademske skupnosti in privrženosti njenim normam, ki so jih oblikovali moški ter spolne delitve razum (=moško): čustvo (=žensko) in tradicionalne delitve dela.  Individualnost akademske kariere  Kopičenje prednosti in »razporeditev nagrad« oziroma »Matejev efekt«</p>
<p><b>DRUGI DEJAVNIKI (ZNANSTVENO DELOVANJE)</b></p>	<p>Uspešnost znanstvenikov, -ic pri <b>pridobivanju finančnih sredstev za raziskovalne in raziskovalno-aplikativne projekte;</b>  <b>Publicistična dejavnost</b> in bibliometrični kazalci znanstvenika, -ce; (število publikacij, stopnja citiranosti, število pridobljenih projektov, rang revije ali časopisa, v kateri je bila publikacija objavljena).</p>

Viri: Kump 1994; Merton 1996; Collins in drugi 1998; Jogan 2001; Mali 2002; Mladenič 2006; Jogan 2006a; Mur 2008; Kiopa in drugi 2009.

## 4.3 Ovire pri napredovanju žensk v gospodarstvu

### 4.3.1 Strukturiranost organizacij in gospodarskih subjektov

Ženske, ki delujejo v gospodarstvu, so poleg družbeno pogojenih ovir in dejavnikov, ki sem jih podrobneje opisala v tretjem poglavju, soočene tudi z notranjo strukturo podjetja ali gospodarske družbe, ki je lahko centralizirana ali pa popolnoma decentralizirana, vertikalna ali horizontalna, ter tako s povsem določeno hierarhijo znotraj organizacije. Sociologi razlikujejo tudi med različnimi tipi organizacijske strukture (matrična, projektna, divizijska, funkcijska, linijska, štabno-linijska, adhokracija, ...), v okviru katerih mora menedžerka kot najpomembnejši **kapital in vir organizacije**, znati delovati. Za položaj in napredovanje žensk v gospodarstvu so tako značilni prav njihovo delovanje v različni organizacijski strukturi, ki ima svoja interno oblikovana pravila, ki so splet formalnih pravnih aktov in neformalnih okoliščin.

Drugi pomembni dejavnik, ki ovira ali pa pospešuje napredovanje žensk na vodstvena mesta v gospodarstvu so »delovne naloge, odgovornost, pristojnosti, vrsta ciljev in narava procesa ter čas, ki ga menedžerji različnih nivojev posvečajo svojemu delu.« (po Koontz in Wehnrich v Kanjuo Mrčela 1996, 17). Med posameznimi ravni menedžmenta je namreč mogoče opaziti razlike glede tega, ali mora posameznik sprejemati oziroma načrtovati strategijo gospodarskega subjekta oziroma organizacije, ali pa jo le izvaja. Razlika je torej v tem, ali menedžer, -ka, deluje na nižji hierarhični ravni ali na višji. Na izvajalskih oziroma operativnih ali nižjih ravneh menedžmenta, je navadno zaposlenih več žensk kot moških.

Ker se menedžment loči na osnovi hierarhičnega položaja in področja delovanja, zasedba položaja na določeni hierarhični ravni pa vpliva na delovanje menedžerja, -ke, v nadaljevanju izpostavljam tri temeljne menedžerske ravni glede na velikost in strukturo organizacije:

- Menedžerji na prvi ravni ali nižji menedžment–nižji vodilni (supervisors, lower-level management tudi first line); deloma tudi operativni menedžerji: opravljajo naloge, operativno načrtujejo in organizirajo delo. Ta del menedžmenta sestavljajo oddelkovodje, delovodje, nadzorniki ipd. Njihova naloga je motiviranje zaposlenih in usklajevanje dela med delavci. Tako na eni strani opravljajo menedžerska dela, na drugi pa pretežno neposredno izvajajo operativna dela. Samostojnost te ravni je relativno majhna, bolj so odvisni od nadrejenih menedžerjev oziroma tistih, ki so na višjih ravneh hierarhične lestvice.

- Menedžerji na drugi ravni oziroma srednji menedžment– srednji vodilni (middle management): Tega predstavljajo menedžerji poslovnih enot oziroma menedžerji posameznih poslovnih funkcij (npr. finančne, prodajne, nabavne ...), tako so tudi njihove pristojnosti in odgovornosti opredeljene z odgovornostjo za poslovanje enote, ki jo vodijo. To pomeni, da na podlagi usmeritve višjega vodstva podjetja, sprejemajo poslovne odločitve za lastno poslovno enoto. Njihova samostojnost je pri tem odvisna od stopnje decentralizacije v podjetju. Njihove obveznosti se nanašajo na zagotovitev maksimalne pretvorbe strateških usmeritev v vsakdanje poslovanje podjetja. Usklajujejo delo nižjih menedžerjev in administrativnih delavcev. Spreminjajo cilje v konkretne naloge, organizirajo, koordinirajo dejavnosti in delovanje organizacijskih enot.
- Višji menedžerji oziroma menedžerji na najvišji ravni – top menedžerji (top management): predstavljajo organizacijo v okolju, formulirajo glavne organizacijske cilje, strategijo in ključne probleme poslovanja. Posamezniki ali skupine menedžerjev imajo določen vpliv in odgovornost za poslovanje podjetja. Večino časa morajo nameniti proučevanju različnih možnosti za nadaljnji razvoj podjetja in sprejemati odločitve, ki imajo dolgoročne posledice za podjetje (kaj proizvajati, za katere trge, koliko in kako investirati ipd.).
- Njihova dejavnost se povezuje tudi z interesi lastnikov. Naloge višjega menedžmenta so oblikovanje vizije, poslanstva, zagotavljanje pogojev za izvedbo sprejetih strateških usmeritev podjetja. Ti menedžerji zastopajo podjetje v javnosti, in imajo izvršilno funkcijo odločanja. Najbolj značilna poimenovanja zanje pa so: predsednik, pomočnik predsednika, izvršilni direktor ipd.

Naloge najvišjega vodstva podjetja so: postavljanje osnovne razvojne usmeritve podjetja in nenehno preverjanje pravilnosti izbrane smeri ter zagotavljanje pogojev za njihovo uresničitev. Srednji menedžment je zadolžen za uresničitev postavljene temeljne usmeritve in v okviru svojega področja dela (poslovne enote ali funkcijskega področja) oblikovati cilje ter njihovo doseganje. Najnižji nivo menedžmenta pa je v pretežni meri obremenjen z neposrednim sodelovanjem pri operativni izvedbi postavljenih nalog. (prim. Kanjuo Mrčela 1996, 15; Vila in Kovač 1997, 33-36; Možina in drugi 1993, 8-9; Rozman in drugi 1993, 21-24; Linehan 2001, 32).

Na tem mestu opozarjam, da lahko, upoštevajoč delovnopravno zakonodajo, ločujemo tudi med poslovodnimi osebami (poslovodstvo, direktorji) in vodilnimi delavci. Poslovodne osebe imajo v gospodarski družbi (d.d., d.o.o., itd.), ki jo vodijo, drugačen statusno pravni položaj, njihova pooblastila so vpisana v ustanovitvenem aktu družbe (statut, družbena pogodba ...).



Tako so poslovodne osebe tisti, ki vodijo vse posle (zastopajo družbo, sklepajo pogodbe, pridobivajo in prodajajo premoženje ...) pravnega subjekta/delodajalca, njihova opredelitev pa izhaja iz predpisov in aktov, ki ureja status pravne osebe. Darja Senčur Peček tako ocenjuje, da so poslovodne osebe člani uprave, člani upravnega odbora, izvršni direktorji v delniški družbi in poslovodja v družbi z omejeno odgovornostjo, pod pogojem, da imajo z družbo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi. (Senčur Peček 2008, 7-26).

Vodilni delavci pa v delovnopravnem smislu nimajo tako obširnih pooblastil kot poslovodstvo, njihove pristojnosti tudi niso opredeljene v statutu družbe. Vodilni delavci so tako tisti, ki delajo na delovnih mestih, ki so z akti delodajalca opredeljena kot vodilna delovna mesta (ibid.) – od drugih delavcev se tako razlikujejo le v tem, da imajo nekaj več pristojnosti oziroma pooblastil za določen del vodenja (npr. vodijo poslovno področje ali organizacijsko enoto pri delodajalcu in imajo pooblastila za sklepanje pravnih poslov ali za samostojne kadrovske in organizacijske odločitve).

V strokovni literaturi najdemo sicer tudi veliko različnih opredelitev in definicij pojma menedžment,<sup>62</sup> Kanjuo Mrčela (1996, 12) pa ugotavlja, da »po večini definicij pojem menedžment združuje upravljanje in (poslo)vodenje.« Menedžerji,-ke so tako »uresničevalci oziroma nosilci menedžerskih vlog. To so osebe, ki uporabljajo svoje sposobnosti in strokovno znanje pri odločanju, komuniciranju, vplivanju na druge in njihovem vodenju k doseganju skupnih organizacijskih ciljev.« (Kanjuo Mrčela 1996, 15; 71) Menedžer, -ka svoje sodelavce »kadruje, z njimi komunicira, jih za delo motivira in vodi.« (Rozman in drugi 1993, 198). Menedžerji,-ke (po Mintzbergu v Možina in drugi 1994, 20-22) tako prevzemajo tudi različne vloge, in sicer medosebne, informacijske in vloge odločanja, njihove veščine pa obsegajo tako teoretična kot tudi praktična znanja ter spretnosti, od tehničnih, konceptualnih do socialnih, komunikacijskih znanj, pa tudi vodstveno-interpersonalna znanja, strateška znanja, znanja o človeku in medčloveških odnosih, diagnostično-analitične veščine in administrativne veščine (prim. Rozman in drugi 1993; Kanjuo Mrčela 1996; Vila in Kovač 1998; Bahtijarevič Šiber 1999; Černetič 2007). Woodalova in Winstanleyjeva (v Linehan 2001, 32) ocenjujeta, da je menedžer »oseba, ki razvija ustrezno strategijo delovanja in postavlja cilje za celotno podjetje.«

---

<sup>62</sup> Pojmovanje se razlikuje med avtorji z anglosaksonskega območja, ki ves sistem upravljanja pojmujejo kot menedžment, in avtorji nemško govorečega območja, kjer ločujejo menedžment institucionalne narave od menedžmenta funkcionalne narave. Tudi pri domačih avtorjih obstajata dve različni »šoli« menedžmenta. Ena šola definira menedžment kot organizacijsko funkcijo in proces, druga pa temelji na sistemsko kibernetiki teoriji (prim. Vila in Kovač 1998, 27-29). Rozman (in drugi 1993, 71-74) med funkcije menedžmenta šteje načrtovanje oziroma planiranje, organiziranje, vodenje in kontroliranje oziroma ocenjevanje dela v organizaciji oziroma vseh nalog in aktivnosti, ki jih zaposleni opravljajo. Černetič (2007, 50) pa k tem funkcijam dodaja usmerjanje. Omenjene funkcije se prepletajo in so glede na raven menedžmenta, pa tudi glede na okoliščine različno poudarjene. Na višjih ravneh prevladujeta zlasti načrtovanje in organiziranje, na nižjih pa vodenje oziroma odnosi s podrejenimi (prim. tudi Možina in drugi 1994, 16).

Ne glede na to, kakšno organizacijsko obliko gospodarske družbe oziroma kakšno statusno ali pravno-formalno obliko vodstvenega mesta imamo v mislih, ko analiziramo ženske na najvišjih položajih, je neizpodbitno dejstvo, da se morajo menedžerji, -ke pri svojem napredovanju v poklicni karieri ustrezno prilagoditi organizacijski strukturi gospodarskega subjekta, v katerem delujejo. Ob tem morajo znati opustiti določene oblike ravnanja, ki so ključne za njihovo napredovanje iz nižjega v srednji menedžment, za predor v vrh pa lahko postanejo ovira (na primer usmerjenost v podrobnosti, temeljitost, preverjanje vseh dejavnikov pred vsako odločitvijo, skrb za druge, ...). Obenem morajo znati prevzeti tudi tiste oblike ravnanja, ki so ključne za višji nivo menedžmenta (strateška usmerjenost, usmerjenost k ciljem in dobremu poslovanju podjetja ...).

Menedžer, -ka je torej tista oseba, ki predstavlja »glavo« organizacije, in ki mora znati delovati v različnih tipih strukturiranosti organizacije ali gospodarskega subjekta, njemu podrejeni pa predstavljajo organizacijsko »telo«. <sup>63</sup> Ni nepomembno, kakšno je delovanje »glave«, če želimo, da bi tudi »telo« dobro in uspešno delovalo. Napak pa bi bilo ocenjevati uspešnost menedžerja, -ke oziroma uspešnost »glave« organizacije oziroma gospodarskega subjekta na podlagi spola kot družbene kategorije.

#### 4.3.2 Ekonomska razvitost države in odnos do menedžmenta

Menedžerji, -ke se na svoji karierni poti poleg vseh družbeno pogojenih ovir srečujejo tudi z nekaterimi dejavniki, ki niso neposredno povezani z njihovim delom, vplivajo pa na njihovo delovanje in odzivanje, pa tudi na možnosti razcveta in razvoja menedžmenta. Za gospodarstvo in delovanje menedžerjev je tako še posebej značilen vpliv ekonomske razvitosti države. V manj razvitih okoljih s faktorskim tipom gospodarstva je menedžment oblikovan po drugačnih načelih kot v inovacijskih gospodarstvih. Tudi aspiracije menedžmenta se drugačne, saj lahko ponekod temeljijo na nujnosti, drugod pa na zaznavi obetavnih priložnosti, na nagnjenosti posameznikov v menedžmentu k rasti podjetja, večanju števila zaposlenih, internacionalizaciji poslovanja ... (glej tudi Rebernik, Tominc in Pušnik 2009, 24-25).

---

<sup>63</sup> Peter Drucker sicer menedžerja primerja z dirigentom simfoničnega orkestra, oziroma je po njegovem menedžer nekaj več kot dirigent, ki skladbo že ima, menedžer pa je obenem skladatelj/komponist in izvajalec/dirigent. (prim. v Rozman in drugi 1993, 20; Černetič 2008, 50).

Med pomembnejšimi dejavniki za delovanje menedžmenta je tudi zaupanje do vodstvenega menedžmenta in družbeno naravnani odnos do menedžerskega dela. Tudi ta dva dejavnika, poleg ekonomske razvitosti države, vplivata na to, kolikšen delež in število žensk bo na najvišjih mestih oziroma med predsedniki, -cami izvršilnih odborov v 50 najuspešnejših javnih delniških družbah oziroma med člani, -cami najvišjih teles odločanja, kar sta na primer dva izmed kazalcev EU o zastopanosti moških in žensk v procesih odločanja na družbeno-ekonomskem področju.

Slovenska raziskava *Zaupanje v slovenski management* (Verčič 2009, 10) kaže, da je zaupanje v slovenski menedžment nizko, saj vodstvu podjetja anketiranega ne zaupa 17%, vodstvu slovenskih podjetij nasploh pa ne zaupa 47.6% (podatki temeljijo na 2242 vprašanih). Zaposleni v Sloveniji tako po omenjeni raziskavi ne zaupajo menedžmentu kot družbeni instituciji, vendar pa raziskava kaže, da zaposleni zaupajo svojim šefom, direktorjem in menedžerjem. Na zaupanje sicer najbolj značilno vpliva dejavnost podjetja, tako imajo zaposleni v javnem sektorju popolnoma drugačen vzorec zaupanja kot ostali. Najbolj v svoja podjetja zaupajo zaposleni v storitvenem sektorju oziroma zaposleni v podjetjih z 30-250 zaposlenimi. Najbolj kritični pa so zaposleni iz velikih javnih podjetij, srednje velikih proizvodnih podjetij in tistih, ki imajo 30-50 zaposlenih (Verčič 2009, 18-19). V raziskavi tudi ugotavljajo, da je zaupanje v menedžment konkretnih organizacij medlo in da temelji na abstraktnih čustvenih temeljih oziroma je izraz globokega korporativizma in želje po pripadanju.

Ob tem posebej izpostavljam tudi družbeni odnos do menedžmenta, ki kaže splošno naklonjenost populacije do menedžerske kariere. Če je menedžerska kariera za posameznika zaželen cilj, če posameznik verjame, da bo kot menedžer spoštovan in ugleden, bo verjetnost, da se bo sam podal na menedžersko pot večja, kot v nasprotnem primeru. Kjer družba stigmatizira menedžment, je strah pred prevzemanjem menedžerske funkcije toliko večji. Nacionalni odnos je tako pomembna »infrastrukturalna podlaga« (Rebernik, Tominc in Pušnik 2009, 22) za ustvarjanje splošne kulturne podpore, pomoči, podpornih mrež, zagotavljanja finančnih virov in ostalih elementov za delovanje menedžerja.

Na tem mestu izpostavljam tudi, da je v ekonomskem okolju oziroma v institucionalnem okolju gospodarskih družb, kjer delujejo menedžerke, majhen razkorak od menedžerke do samostojne podjetnice, ki lahko prav tako izvaja menedžerske naloge oziroma opravlja naloge hierarhično najvišje v podjetju. Menedžerke in podjetnice imajo veliko skupnih točk – ena od njih je na primer že v tem, da so uspešne podjetnice navadno tudi dobre menedžerke –, tudi osebni karierni razvoj menedžerk in podjetnic je lahko precej podoben.

Podjetnice morajo za začetni uspeh navadno imeti lastnosti najvišjega menedžmenta – torej strategijo, kreativnost, angažiranost pri zagovarjanju lastnih stališč, znati morajo sprejeti tveganja ipd., ob vedno večji rasti podjetja pa lahko podjetnice postajajo v prvi vrsti menedžerke. Mogoča je seveda tudi obratna pot, in sicer, da menedžerke postanejo podjetnice. To se zgodi v primeru, če podjetje lastniško prevzamejo oziroma če kreativno nadgradijo ali spremenijo njegovo poslovanje. Tudi nekatere raziskave ugotavljajo, da menedžerke, ki izstopijo iz menedžerske pozicije, svoje novo delovno okolje najdejo v podjetništvu, kajti podjetništvo prav tako kot menedžment zahteva predanost, delo izven osmih ur dnevno, ambicioznost in odlične sposobnosti mreženja.

Menedžerska in podjetniška vloga sta sicer različni, kljub temu pa sta lahko dokaj prepleteni, kajti menedžment je tudi eden izmed sestavnih delov podjetništva. V podjetništvu poleg družbenega, kulturnega in političnega okolja, značilnega za posamezno nacionalno gospodarstvo, delujejo še posamezni drugi vplivni dejavniki, kot je na primer »**podjetniški okvir**«<sup>64</sup> (Rebernik, Tominc in Pušnik 2009, 22). »Specifične okoliščine za izvajanje podjetniške aktivnosti v posamezni državi vplivajo na velikost in obseg podjetništva, to pa vpliva na ekonomsko rast in razvoj. Te soodvisnosti niso enosmerne – tudi obstoječa raven ekonomskega razvoja vpliva na podjetništvo in na podjetniške okoliščine.« (Rebernik, Tominc in Pušnik 2009, 23) Na odvijanje podjetniškega procesa bistveno vplivajo tudi podjetniške priložnosti ter zmogljivost ljudi, da se lotevajo novih podjetij.<sup>65</sup>

Če za določen poklic obstaja visoka stopnja ugleda in zaupanja ljudi do poklicne kariere menedžerjev, potem je toliko večja možnost, da se bodo posamezniki in posameznice odločile za tovrstno kariero. V nasprotnem primeru je odločitev za takšno kariero lahko manj.

---

<sup>64</sup> Podjetniški okvir zajema: finančno podporo, vladne politike, vladne programe, izobraževanje in usposabljanje, prenos raziskav in razvoja, poslovno in strokovno infrastrukturo, odprtost in konkurenčnost na notranjem trgu, dostop do fizične infrastrukture, kulturne in družbene norme, zmogljivosti za podjetništvo, ekonomsko klimo, sestavo delovne sile, sestavo populacije, soodvisnost med političnim, institucionalnim in socialnim okvirom. (glej v Rebernik, Tominc in Pušnik 2009, 23).

<sup>65</sup> Tudi temeljni raziskovalni model GEM, s pomočjo katerega skušamo razumeti čim več o podjetniških procesih, temelji na teh predpostavkah.

### 4.3.3 Globalizacija in geografska (ne) mobilnost

Eden izmed dejavnikov, ki je še posebej značilen za gospodarsko delovanje in poklicne kariere v menedžmentu, je geografska (ne) mobilnost posameznikov. Z globalizacijo oziroma rastočo internacionalizacijo trgov, blaga in storitev, finančnih sistemov, korporacij in proizvodenj, tehnologije in konkurenčnosti in zaradi odpiranja različnih trgov za trgovino in investicije, se od posameznika (menedžerja, -ke) namreč pričakuje pripravljenost za ustvarjanje poklicne kariere v mednarodnem okolju, selitve v tujino zaradi opravljanja dela oziroma tudi daljša službena potovanja v tujino (tu imam v mislih predvsem potovanja, ki trajajo več kot mesec dni). Pripravljenost za ustvarjanje mednarodne poklicne kariere je bolj značilna za poklicne kariere ženske, ki delujejo v gospodarstvu oziroma menedžmentu, v ožjih okvirih pa se to pričakuje tudi od znanstvenic in političark (na primer tistih, ki delujejo v evropskih institucijah).

Eno izmed težjih vprašanj, s katerim se soočajo ženske ob odločanju o mednarodni karieri, je zagotovo vprašanje družine (če jo imajo) in usklajevanje družinskega življenja po selitvi v tujino. S tem vprašanjem so vsekakor bolj obremenjene ženske kot moški, saj v novem okolju težko računajo na pomoč družinskih članov pri varstvu otroka, srečujejo se z družinskimi krizami, ki nastanejo zaradi premestitve otrok v nove šole, ali z občutki manjvrednosti partnerja, da je ogrožen zaradi kariere svoje žene ipd. V primeru, da se ženska odloči za mednarodno kariero, se vodstvo podjetja, v katerem je sicer zaposlena, ne ukvarja, na primer, z iskanjem zaposlitve za spremljajočega partnerja oziroma z reševanjem težav tovrstnega družinskega in poklicnega usklajevanja. Vodilni menedžerji se iz tovrstnih nanizanih razlogov izogibajo pošiljanju poročenih žensk v tujino, saj predvidevajo, da bodo imele več težav pri prilagajanju na novo okolje kot moški (prim. Linehan 2001), kar pa bi vplivalo tudi na njihovo delovno storilnost. Po drugi strani je med vodilnimi moškimi menedžerji dokaj pogosto prepričanje, da je samska ženska, živeča v tujini, bolj ranljiva kot moški, pa tudi bolj izpostavljena nadlegovanju in drugim nevarnostim. Organizacije tako izbirajo menedžerje za ustvarjanje mednarodne poklicne kariere z metodami in na podlagi stereotipnih predstav, ki so povsem očitno pristranske v korist moških: kadar so višji menedžerski položaji v moških rokah, ti sprejmejo tudi večino odločitev o zaposlovanju in niso najbolj pripravljeni omogočati poklicnega napredovanja podrejenim ženskam (prim. Linehan 2001). Takšno ugotovitev potrjujejo tudi različne raziskave (prim. Linehan 2001). V preglednici 4.3 prikazujem dejavnike, ki so značilni za področje gospodarstva in ki zavirajo ali pa onemogočajo napredovanje žensk na najvišje položaje.

**Preglednica 4.3: Dejavniki znotraj gospodarstva, ki vplivajo na kariero in napredovanje žensk**

<p><b>PRAVNO-FORMALNI DEJAVNIKI</b></p>	<p>Posebna zakonodaja s področja gospodarstva, ki omogoča ali zavira višjo udeležbo žensk na vodstvenih mestih v gospodarstvu; Statuti in interni akti posameznih finančnih in gospodarskih institucij oziroma organizacij; <b>hierarhične ravni</b> v menedžmentu in razlikovanje med poslovodnimi osebami (poslovodstvo, direktorji) in vodilnimi delavci, upoštevajoč delovnopravno zakonodajo. <b>Uvedba/ neuvedba spolnih kvot za podjetja v posredni ali neposredni državni lasti</b></p>
<p><b>INSTITUCIONALNO OKOLJE (GOSPODARSKA KULTURA)</b></p>	<p>ekonomski dejavniki: Ekonomska razvitost države in tip gospodarstva (faktorski tip, inovacijsko gospodarstvo, ipd.) <b>Podjetniški okvir:</b> specifične okoliščine za izvajanje podjetniške in menedžerske aktivnosti v posamezni državi vplivajo na velikost in obseg podjetništva, to pa vpliva na ekonomsko rast in razvoj, in obratno. <b>Odnos do menedžmenta in podjetništva</b> (tako na nacionalni ravni, kot tudi odnos vsakega posameznika), gospodarske priložnosti ter zmogljivost ljudi, da se lotevajo novih podjetmov.</p>
<p><b>DRUGI DEJAVNIKI (GLOBALIZACIJA IN GEOGRAFSKA (NE)MOBILNOST)</b></p>	<p>Prepletenost gospodarskih aktivnosti v okviru tržnega gospodarstva z različnimi transnacionalnimi dejavniki, zaposlovanje v okviru multinacionalnk in <b>geografska (ne)mobilnost žensk</b></p>

Viri: Rozman in drugi 1993; Možina in drugi 1993; Kanjuo Mrčela 1996; Vila in Kovač 1997; Linehan 2001; Černetič 2007; Senčur Peček 2008; Rebernik, Tominc in Pušnik 2009.

V preglednici 4.4 predstavljam skupni prikaz dejanskih dejavnikov, ki so posebej značilni za področje politike, znanosti in gospodarstva in ki poleg družbeno določenih dejavnikov, pogojev in ovir vplivajo na poklicno kariero in napredovanje žensk ter tudi na njihovo številčnost na vodstvenih položajih. V preglednici je poudarek predvsem na pravno-formalnih dejavnikih oziroma pravno-formalni urejenosti znotraj posameznega področja, na institucionalnem okolju in določeni kulturi, ki je izoblikovana znotraj politike, znanosti in menedžmenta ter na drugih, za posamezno obravnavano področje, značilnih vplivih, kot so na primer za področje politike volivke in volivci, za področje znanosti znanstveno delovanje posameznikov, za področje gospodarstva pa predvsem globalizacija in z njo povezana geografska (ne)mobilnost.

**Preglednica 4.4: Dejavniki, značilni za politiko, znanost in gospodarstvo, ki bistveno vplivajo na poklicno kariero in napredovanje žensk v teh treh področjih.**

POLITIKA		
PRAVNO-FORMALNI DEJAVNIKI	INSTITUCIONALNO OKOLJE (POLITIČNE STRANKE)	DRUGI DEJAVNIKI (VOLIVCI IN VOLIVKE)
<p><b>Posebna zakonodaja</b>, ki omogoča ali zavira višjo udeležbo žensk na politično odločujočih mestih:  <b>volilni sistem</b>: velikost volilne enote oziroma število predstavnikov, ki jih volimo v volilni enoti; volilne formule; način glasovanja; volilni prag;  <b>Uvedba/ neuvedba spolnih kvot</b></p>	<p><b>ideološka naravnost strank</b>: konservativne, desno usmerjene stranke (ljudske, krščanske ipd.), leve, sredinske stranke ter naklonjenost ženskam;  <b>nacionalne ali regionalne stranke</b>;  <b>notranja organiziranost strank</b>: formalna in neformalna pravila ter postopki rekrutiranja in kandidiranja (statut strank, posebne ženske organizacije znotraj stranke)</p>	<p>Teritorialna porazdeljenost, struktura ter politična opredeljenost volivcev;  Vpliv situacijskih in strukturnih dejavnikov na formiranje političnega mnenja odraslih in politična socializacija (šolanje, zaposlitev izven gospodinjstva, mladost pomenijo odločilne trenutke za politično obnašanje žensk)  Politična kultura volivcev (participativni, pasivno-podložniški in župljansko-sopotniški tip politične kulture) in (ne)zadostnost pojmovanja političnega, politične kulture, političnih sistemov in volilnih sistemov;  Izvolitev posameznika glede na »(ne)všečnost«;</p>
ZNANOST		
PRAVNO-FORMALNI DEJAVNIKI	INSTITUCIONALNO OKOLJE (AKADEMSKA KULTURA)	DRUGI DEJAVNIKI (ZNANSTVENO DELOVANJE)
<p><b>Posebna zakonodaja</b>, ki omogoča ali zavira višjo udeležbo žensk na vodstvenih mestih v znanosti;  <b>Statuti in interni akti znanstvenih ustanov</b>, s katerimi se določa sodelovanje zaposlenih na univerzah pri upravljanju in odločanju;  <b>Habilitacijske komisije</b>: formalni postopki ocenjevanja in vrednotenja doseženih rezultatov ter možnosti napredovanja.  <b>Uvedba/neuvedba spolnih kvot</b> v organih upravljanja znanstvenih ustanov</p>	<p><b>Načini</b> vzpostavljanja ugleda oziroma znanstvene avtoritete na posameznem disciplinarnem področju,  Nujnost ustreznega nivoja tehničnega znanja ter primerna mera lojalnosti do akademske skupnosti in privrženosti njenim normam, ki so jih oblikovali moški ter spolne delitve razum (=moško): čustvo (= žensko) in tradicionalne delitve dela,  Individualnost akademske kariere  Kopičenje prednosti in »razporeditev nagrad« oziroma »Matejev efekt«</p>	<p>Uspешnost znanstvenikov, -ic pri pridobivanju finančnih sredstev za raziskovalne in raziskovalno-aplikativne projekte;  <b>Publicistična dejavnost</b> in bibliometrični kazalci znanstvenika, -ce; (število publikacij, stopnja citiranosti, število pridobljenih projektov, rang revije ali časopisa, v kateri je bila publikacija objavljena).</p>
GOSPODARSTVO		
PRAVNO-FORMALNI DEJAVNIKI	INSTITUCIONALNO OKOLJE (GOSPODARSKE DRUŽBE)	DRUGI DEJAVNIKI (GLOBALIZACIJA IN GEOGRAFSKA (NE)MOBILNOST)
<p>Posebna zakonodaja s področja gospodarstva, ki omogoča ali zavira višjo udeležbo žensk na vodstvenih mestih v gospodarstvu;  Statuti in notranji interni akti posameznih finančnih in gospodarskih institucij oziroma organizacij; <b>hierarhične ravni</b> v menedžmentu in razlikovanje med poslovodnimi osebami (poslovodstvo, direktorji) in vodilnimi delavci, upoštevajoč delovnopravno zakonodajo.  <b>Uvedba/ neuvedba spolnih kvot za podjetja v posredni ali neposredni državni lasti</b></p>	<p><b>ekonomski dejavniki</b>: Ekonomska razvitost države in tip gospodarstva (faktorski tip, inovacijska gospodarstva, ipd.)  <b>podjetniški okvir</b>: specifične okoliščine za izvajanje podjetniške in menedžerske aktivnosti v posamezni državi vplivajo na velikost in obseg podjetništva, to pa vpliva na ekonomsko rast in razvoj, in obratno.  <b>odnos do menedžmenta in podjetništva</b> (tako na nacionalni ravni, kot tudi odnos vsakega posameznika), gospodarske priložnosti ter zmogljivost ljudi, da se lotevajo novih podjetij.</p>	<p>prepletenost gospodarskih aktivnosti v okviru tržnega gospodarstva z različnimi transnacionalnimi dejavniki, zaposlovanje v okviru multinacionalk in geografska (ne)mobilnost žensk</p>

Viri: Rozman in drugi 1993; Možina in drugi 1993; Kump 1994; Kanjuo Mrčela 1996; Merton 1996; Vila in Kovač 1997; Collins in drugi 1998; Antić Gaber 1998; Kropivnik 1998; Antić Gaber 1999; Linehan 2001; Jogan 2001; Mali 2002; Fink Hafner 2005; Malnar in Bernik 2005; Jogan 2006; Mladenič 2006; Černetič 2007; Senčur Peček 2008; Mur 2008; Kiopa in drugi 2009.

## 5 ZGODOVINSKI PREGLED

### 5.1 Zgodovinski pregled politične participacije žensk v Sloveniji

*Pot prizadevanj za ženske pravice je dolga, ovinkasta in nedokončana. Vedno so sicer obstajale posameznice, hčerke, sestre, žene premožnih in izobraženih mož, ki so se s pomočjo izobrazbe in sposobnosti uspele dvigniti nad raven povprečne ženske, kateri so bila zaprta vrata ne le v javno življenje, ampak tudi dostopa do znanja. (Jeraj 2005, 11)*

*»Ženske pa naj skrbijo za gospodinjstvo in naj se ne ukvarjajo s politiko« iz poročila policijskega opazovalca Prévosta iz leta. 1793 (v Jalušič 1992, 24)*

Če se ozremo v zgodovino in začnemo analitično ocenjevati, kako so različne družbene skupine začele pridobivati politične, socialne in civilne pravice, lahko ugotovimo, da je to potekalo po naslednjih korakih: sprva so pravice pridobili (oziroma so jim bile podeljene ali pa so si jih prilastili) nekateri moški (višjih razredov oziroma statusa), nato so pravice pridobili izobraženi moški, belci, davkopllačevalci, nazadnje pa vsi (polnoletni) moški. Šele, ko so pravice pridobili moški različnih razredov, statusa, izobrazbe, so pravice pridobile tudi nekatere ženske, ki so bile višjega razreda ali statusa, sledile so poročene, davkopllačevalke, belke, vendar pogosto pod določenimi pogoji. Nazadnje so pravice pridobile vse (polnoletne) ženske.<sup>66</sup> Tako so se statusno, spolno, rasno, itd. omejene pravice zaradi bojev izključenih socialnih kategorij širile in postale sredi 20. stoletja univerzalne (sprejem splošne deklaracije o človekovih pravicah v letu 1948). Ženske torej enakih političnih pravic niso pridobile prek parlamentarne prakse, temveč so si jih morale izboriti, pa vendar kljub temu ostajajo zunaj krogov odločanja, vodilna mesta v politiki pa so še vedno v moških rokah

Zagotovo torej velja trditev M. Antić Gaber (2009, 348), da so bili »moški dolgo časa privilegirani (nekateri skupine sicer bolj kot druge) in da je bil ženskam vstop v politiko najprej prepovedan, potem dovoljen pod določenimi pogoji, nato pa šele zakonsko izenačen z moškimi.«

---

<sup>66</sup> Sicer je treba na tem mestu povedati, da lahko takšno oceno naredimo le, če privzamemo tezo, da govorimo o enotnem moškem in ženskem subjektu. Takšnim tematiziranjem bi seveda nekateri teoretiki nasprotovali, saj v različnih zgodovinskih kontekstih družbeni spol ni vedno konstituiran koherentno in konsistentno. »saj ga določajo tudi rasne, razredne, etnične, seksualne in religiozne modalnosti diskurzivno konstituiranih identitet« (Butler 2001, 15). V tem oziru pa bi lahko trdili, da pravzaprav proces pridobivanja političnih, socialnih in civilnih pravic še vedno ni zaključen, saj v posameznih družbah postajajo vidne nove deprivilegirane družbene skupine (kot npr. črnci, lezbijke, homoseksualci, Romi, ...).



Zgodovinsko so bile ženske izključene iz sodelovanja v formalnih institucijah politike, ker so države državljanstvo omejevale na različne načine, ki so dajali prednost hegemonski obliki moškosti v tistem času. »V različnih obdobjih so služenje vojske, zemljiška lastnina in racionalna sposobnost veljali za predpogoj za podelitev polnih pravic participacije in v takšnih razmerah je bila večina žensk iz formalne politične participacije strukturno izključena.« (Squires 2009, 260). Aktivna politična participacija žensk je tako mogoča šele, ko je ženskam omogočeno sodelovati v samem procesu volitev in izvolitve. Temeljna je torej formalna določitev aktivne in pasivne volilne pravice žensk, saj je le-to osnovni pogoj za njihovo sodelovanje pri političnem soočanju. Možnost izvolitve ženske predstavlja možnost, da le-ta začne politično participirati in da se lahko posledično povzpne na hierarhični lestvici do vodstvenega položaja. Šele devetnajsto stoletje je bilo tisto, ko so »evropske in severnoameriške ženske začele množično in odločno oblegati še danes najekskluzivnejše moško področje – politiko« (Ž. Žnidaršič 2000, 28). Prvi zametki boja za enakopravnost žensk na političnem področju pa segajo v *Deklaracijo o pravicah žensk in državljanek* iz leta 1791, kjer je Olympe de Gouges zahtevala popolno politično in pravno enakost vseh državljanov ne glede na njihov spol. Naslednje leto ji je sledila Angležinja Mary Wollstonecraft, ki je izdala *Zagovor pravic ženske*, kjer je poudarila neupravičenost omejevanja ženske vloge v družbi zaradi njenih bioloških značilnosti in se zavzela za ekonomsko in politično enakost obeh spolov.

Rosserjeva navaja šeststopenjski model za družbeno določen položaj žensk v znanosti (več o tem modelu v nadaljevanju magistrskega dela), ki pa bi ga lahko z določenimi predelavami uporabila tudi ob opisovanju položaja žensk v politiki. Če na podobnih temeljnih predpostavkah oblikujem šeststopenjsko lestvico vključevanja žensk v politiko, je prva stopnja tista, ko je politika popolnoma maskulinizirana, žensk v politiki ni, njihova neprisotnost pa niti ni opažena. Druga stopnja je prepoznanje, da maskulnost politike lahko pomeni tudi maskulina načela v politiki in maskulino organizacijsko strukturo. Tretja stopnja je identifikacija ovir in dejavnikov, ki ženskam preprečujejo vstop v politiko, četrta stopnja je prizadevanje za večji vstop žensk v politiko, spreminjanje zakonodaje in odstranjevanje ovir ter iskanje žensk, ki bi delovale v politiki, peta stopnja bi pomenila osredotočanje na ženske v politiki, na njihov položaj, dosežke, doprinos k politiki, šesta stopnja pa predstavlja redefinicijo in rekonstrukcijo politike in političnega ter enakopravno vključenost tako moških kot žensk.

M. Jogan (2001, 64-66) pa razlikuje med štirimi stopnjami vključevanja žensk v javni (politični) prostor, in sicer prvo stopnjo predstavlja strategija popolnega zavračanja, drugo stopnjo predstavlja strategija delnega in pogojnega sprejemanja emancipativnih zahtev ob hkratnem zavračanju, v tretji stopnji gre za izraženo sprejemanje enakostnih načel ob delnem institucionalnem spreminjanju in tudi ob delnem zavračanju in izključevanju, prerazporeditev dela in odgovornosti v družbo ob družini med obema spoloma in s tem povezano ustvarjanje dejansko enakih možnosti za razvoj obeh spolov pa predstavlja glavno značilnost četrte stopnje odpiranja družbene moči za ženske.

Gledano v globalnem smislu, so prve na svetu volilno pravico dobile ženske z Nove Zelandije, ki so lahko volile že leta 1893. Prva evropska država, kjer so ženske pridobile volilno pravico, pa je bila Finska leta 1906. V večini evropskih držav pa naj bi ženske dobile volilno pravico, ko so »dokazale lojalnost in osebno zrelost.« (Ž. Žnidaršič 2000, 34). Na Norveškem so tako prvič lahko volile leta 1913, na Danskem in Islandiji 1915. Leta 1918 so lahko volile v Veliki Britaniji (vendar le ženske starejše od 30 let), leta 1919 Avstrije, Irke, Belgijke, Nizozemke, Estonke, Nemke, leta 1923 pa še Poljakinje, Latvijke, Litvanke, Estonke in Luksemburžanke. Leta 1921 so prvič volile Švedinje, leta 1922 Nizozemke, leta 1923 pa Irke.<sup>67</sup> (Fink Hafner 2001, 105; Jeraj 2005, 29; prim. <http://www.ipu.org>). Zgodnja pridobitev volilne pravice v evropskih in svetovnih državah je eden od elementov, zaradi katerih se v današnjem času večina teh držav lahko pohvali tudi z visokim številom žensk v politiki, čeprav je bil »boj evropskih žensk za politično in pravno enakost sicer dolg in je v skrajnih časovnih okvirjih trajal celo dvesto let.« (Ž. Žnidaršič 2001, 33).<sup>68</sup>

Kot povsod drugod so bile tudi slovenske ženske kot družbena skupina stoletja izključene iz javnosti, javnega delovanja oziroma »res publicae« in s tem tudi iz politike. Niso imele volilne pravice, nedostopne so jim bile vse tri veje oblasti: zakonodajna, izvršilna in sodna. Niso mogle biti niti poslanke, niti ministrice, niti sodnice, niti niso mogle biti zaposlene v diplomatski službi. Bile so torej brez političnih pravic, »niso mogle voliti in biti voljene, bile so politično brezpravne« (Jogan 1986, 17). Oziroma kot je zapisala Antić Gaber (1998, 34): »volilna pravica jim je bila dolgo odrekana, proces pripuščenja k volitvam je bil dolgotrajen.«

---

<sup>67</sup> Po drugi svetovni vojni so se volivcem pridružile še Francozinje, Italijanke in Bolgarke. V šestdesetih letih 20. stoletja (1956) so volilno pravico pridobile Grkinje, Švicarke so lahko prvič volile leta 1971, Portugalke pa leta 1975. (Fink Hafner 2001, 105; prim. <http://www.ipu.org>).

<sup>68</sup> V navidezno napredni Švici so si ženske volilno pravico priborile šele leta 1971. »Da bi ženske glasovale? Kako neznosno neumna zamisel! Njihovi možgani so manjši od moških, kar je dokaz, da so manj inteligentne. Nagnjene so k ekstremnim dejanjem, ker so bolj čustvene in bi se zato lotile politične kampanje kar brez moževega dovoljenja. Volilna pravica pa tudi ne bi v ničemer prispevala k njihovi enakosti, saj bi ženski njena prirodna skromnost preprečevala, da bi šla na volišče, kadar bi bila noseča, in ker imajo kmečke žene več otrok kot tiste v mestih, bi zato te zadnje imele nepravilno prednost pri volitvah. A tudi če bi bile ženske res kdaj same izvoljene, kakšno ponižanje bi to pomenilo za njihove moške! Sami bi si morali kuhati kosilo ...« Ta odlomek ni iz kakšnega nazadnjaškega berila ekstremista, ki živi v puščavski votlini; to so bili argumenti, s katerimi so Švicarji dolga leta, vse do 70. let prejšnjega stoletja, zavračali vsakršen poskus, da bi se ženskam podelila enakopravnost tudi na političnem področju (Sušnik 2010, 26).

Boj za volilno pravico slovenskih žensk se je začel pod avstrijsko in kasneje pod avstro-ogrsko vladavino.<sup>69</sup> Prve zahteve po splošni in neposredni volilni pravici za moške in ženske je postavila socialdemokratska stranka leta 1892, temu pa so nato sledila desetletja boja za splošno volilno pravico žensk, za katero so se ženske borile v okviru različnih povezav: društev in organizacij, ženskih revij in časopisov (Antić Gaber 1998, 157). Tako kot marsikje drugje, so tudi v Avstro-Ogrski ženske dobile volilno pravico najprej na lokalni ravni. Volilna pravica je bila sprva omejena na dve skupini državljanek in državljanov. V prvo skupino so sodili tisti, ki so plačevali davke (med njimi tudi ženske) in ki so imeli posest, v drugo pa tisti, ki so imeli v družbi poseben položaj zaradi svoje službe ali izobrazbe (npr. učiteljice). »Kljub priznani volilni pravici, pa so ženske davkoplachevalke na občinskih volitvah lahko volile le prek pooblaščenih moških« (Melik 1994, 204), namesto poročene žene je lahko glasoval mož, namesto neporočene, vdove ali ločene pa moški, ki ga je sama določila in pooblastila.<sup>70</sup> (Melik 1965, 117; Melik 1994, 204; Jeraj 2005, 25). Ženska volilna pravica, četudi na lokalni ravni, tako torej ni pomenila znaka v priznanje ženske enakopravnosti, ampak je bila le logična posledica popolne povezave volilne pravice z davki (Melik 1965, 117).<sup>71</sup>

Konec 19. stoletja lahko že govorimo o začetku ženskega gibanja na Slovenskem, in sicer s prvo žensko podružnico Ciril-Methodove družbe, ustanovljene leta 1887 v Trstu, deset let kasneje pa je že začel delovati prvi slovenski ženski list Slovenka. Ob prelomu stoletja se je oblikovalo še več ženskih društev (npr. Katoliško društvo za delavke, Društvo slovenskih učiteljic, Splošno slovensko žensko društvo, Žensko telovadno društvo ...), v okviru katerih so ženske organizirale različna predavanja, dobrodelne aktivnosti, razstave, literarne večere, izobraževanja, pravno pomoč in kongrese (prim. Jogan 2001, 232-234; Jeraj 2005, 31; Šelih in drugi 2007, 103-112; 134-138; 212-215) in so v tem vidiku že »nastopale politično, čeprav jim še ni bilo dovoljeno članstvo v političnih strankah.« (Selišnik 2008, 59). Ženske so si politične pravice želele predvsem zato, da bi lahko soustvarjale socialno pravičnejšo zakonodajo. Šele zakonodaja o političnem združevanju, sprejeta leta 1911, je slovenskim ženskam v Avstro-Ogrski dala možnost vključevanja v strankarsko politično delovanje (niso pa mogle voliti).

---

<sup>69</sup> Ob tem je potrebno zapisati, da je zanimivo, da se je politični prostor za ženske vendarle občasno odpiral. Podeljevanje volilne pravice ženskam je bilo razmeroma pogosto uporabljeno kot orodje pri politični manipulaciji, še zlasti pri vplivanju na nacionalno sestavo deželnih zborov.

<sup>70</sup> Le ponekod so ženske občasno lahko glasovale same, na primer v nekaterih mestih na Kranjskem do leta 1884, ko so volilno pravico omejili na t.i. močnejši spol. Veliko posebnost je pomenila ljubljanska občinska reforma leta 1910. Tedaj je katoliška Slovenska ljudska stranka z absolutno večino v deželnem zboru, uvedla za Ljubljano osebno glasovanje žena - davkoplachevalk in učiteljic. 23. aprila 1911 so bile prvič in zadnjič volitve po tem sistemu, vendar pa volitve niso potekale mirno, saj so liberalci uvedli demonstracije proti uršulinkam, ki so prišle na volitve (Melik 1994, 204; Fink Hafner 2001, 100-104).

<sup>71</sup> Na širitev volilne pravice so po mnenju Vasilija Melika bistveno vplivale tri velike reforme. Prva iz leta 1873 je uvedla neposredne volitve v dunajski parlament, druga iz leta 1896 je uvedla splošno moško volilno pravico, tretja (iz leta 1907) pa je odpravila volilne razrede in uvedla splošno in enako ter tajno in direktno volilno pravico (Melik 1965, 8-9).

V prvi polovici 20. stoletja je boj za nacionalno svobodo oziroma deklaracijsko gibanje, ki se je zavzemalo za združitev vseh v Avstro-Ogrski živečih Slovencev, Hrvatov in Srbov v samostojno državo pod žezlom habsburške monarhije, zahteve po volilni pravici žensk potisnil v ozadje. Slovenske ženske so bile neuspešne tudi leta 1921, v obdobju priprav na novo ustavo. Vidovdanska ustava iz leta 1921, pa tudi druga iz leta 1931 sta sicer obljubljali, da bo zakon odločil o ženski volilni pravici, vendar zakona, ki bi odpravil neenakopraven položaj žensk, ni in ni bilo. Tudi načrt volilnega zakona iz leta 1939 je predvideval zelo omejeno volilno pravico zgolj za fakultetno izobražene ženske in obrtnice oziroma samostojne podjetnice, delavke in kmečke žene pa bi še naprej ostale brez pravic.

Kljub aktivnostim v društvih in drugih organizacijah, ki so zahtevale aktivno in pasivno volilno pravico, so bile ženske v svojem prizadevanju v obdobju med obema vojnama povsem neuspešne. Ali kot je zapisala M. Jogan (1986, 17-18): »Ženske so bile v vladajoči ideologiji in vseh razsežnostih vsakdanjega življenja očitno diskriminirane in priznane kot manjvredna bitja, bile so popolno politično neenakopravne, pa tudi v ekonomskem smislu so bile v podrejenem položaju«. A. Gosar je v tem pogledu celo dejal, »da je moški očitno bolj poklican za javno udejstvovanje, ženske pa naj bi se zadovoljile s posrednim vplivom, ki ga imajo prek vzgoje in izobraževanja na javno življenje. Ta posredni vpliv pa naj bi bil splošno globlji in večji od onega, ki bi ga imele, če bi se tega življenja neposredno udeleževale.« (v Jogan 1986, 19).

V času druge svetovne vojne so bile slovenske ženske aktivne udeleženske antifašističnega boja, ustanovile so tudi posebno žensko organizacijo Antifašistično fronto žensk (AFŽ) oziroma Slovensko protifašistično žensko zvezo (SPŽZ)<sup>72</sup> in leta 1943 na osvobojenih delih ozemlja prvič volile novo oblast.<sup>73</sup> Tako moški kot ženske so bili lahko izvoljeni za člane narodnoosvobodilnih odborov. Slovenke so na splošnih volitvah volile svoje delegate in delegatke za zbor odposlancev slovenskega naroda od 1. do 3. oktobra 1943 v Kočevju. Na teh volitvah so Slovenke prvič volile in bile voljene, s tem pa so vstopile v "*slovensko politično odločanje, nekateri avtorji navajajo, da celo v slovensko parlamentarno življenje*" (Jeraj 2005, 81).

---

<sup>72</sup> V AFŽ so bile vključene različne ženske organizacije, ki so med vojno zbirale pomoč za partizane. AFŽ je bila edina ženska organizacija, v kateri so ženske lahko zastopale svoje interese in interese narodnoosvobodilnega gibanja. Med vojno je organizacija dosegla skoraj 2 milijona članic v celotni Jugoslaviji.

<sup>73</sup> Ženske so med drugo svetovno vojno dobile volilno pravico s t.i. fočanskimi predpisi, ki jih je sestavil Vrhovni štab narodnoosvobodilne vojske Jugoslavije in ki so urejali pristojnosti in naloge narodnoosvobodilnih odborov kot organov začasne ljudske oblasti na osvobojenem ozemlju, ki jih svobodno in neposredno voli ljudstvo samo. Po fočanskih predpisih so lahko volile ženske vseh družbenih slojev, tako delavke kot intelektualke.

Ustavno zagotovljeno splošno in enako (aktivno in pasivno) volilno pravico pa so ženske na državni ravni pridobile relativno pozno – šele po drugi svetovni vojni, in sicer po Ustavi FLRJ, sprejeti 31. januarja 1946. (Jogan 1986, 17-19; Grad in drugi 1996, 52; Antić Gaber 1998, 157-160; Jogan 2001, 236; Jeraj 2005, 92).<sup>74</sup>

Pridobitev volilne pravice je imela vsaj dvojni pomen: »na simbolni ravni so ženske s tem dejanjem postale kot državljanke enake svojim moškim kolegom, na instrumentalni ravni pa je to pomenilo možnost vstopa v politiko in s tem možnost odločanja o vprašanjih, ki zadevajo tudi njih ali pa predvsem njih same.« (Antić Gaber 1998, 34). Toda, kljub temu, da je volilna pravica osnovni pogoj za udeležbo žensk v politiki, njena pridobitev nikakor ni pomenila, da so se ženskam z njo vrata političnega delovanja na široko odprla. Omogočila jim je sicer sodelovanje v političnem življenju, vprašljivo pa je, kakšen je bil njihov dejanski vpliv v državi (omembe vredno je, da je na primer leta 1946 ženska – Lidija Šentjurs – v roke prevzela vodenje šolskega resorja na državni ravni).

Po drugi svetovni vojni so bila očitna nekatera prizadevanja za enakopravnost družbe. Za socialistično obdobje je sicer značilno poudarjanje pomena izgradnje egalitarne družbe, v kateri med ljudmi ni bistvenih socialnih in ekonomskih razlik in kjer so vsi državljani in državljanke delavski razred oziroma delovno ljudstvo. V obdobju samoupravljanja je bil sicer pomembnejši skupni interes delavskega razreda kot pa posamezni, partikularni, interesi posameznih entitet tega kolektivnega subjekta (npr. žensk).

M. Jeraj tako ugotavlja, da ta sistem ni priznaval potrebe po posebnem političnem organiziranju in delovanju posameznih segmentov populacije, posebno politično organiziranje žensk ni bilo zaželeno - »žensko vprašanje je del boja delavskega razreda in bo rešeno šele s proletarsko revolucijo« (Tomšič v Jeraj 2005, 60). Po uvedbi samoupravljanja (1950) in preoblikovanja OF v SZDL, naj bi bila posebna ženska organizacija odveč, kajti vodila bi k »izločanju ženske iz našega skupnega političnega življenja ... do zgrešenega naziranja, da se morajo ženske za uresničevanje svojih pravic bojevati proti ostali družbi, kar je posebno nevarno« (Tomšič v Jogan 2001, 237).

---

<sup>74</sup> Ustava FLRJ iz leta 1946 je ženskam zagotovila enakopravnost z moškimi v 24. členu, in sicer »na vseh področjih državnega, gospodarskega in družbenopolitičnega življenja. Za enako delo imajo ženske pravico do enakega plačila kakor moški in uživajo posebno varstvo v delovnem odnosu. Država še posebej varuje interese matere in otroka, tako da ustanavlja porodnišnice, otroške domove in varstvene ustanove, in s tem, da daje materi pravico do plačanega dopusta pred porodom in po njem.« (Jogan 2001, 236-237; prim. Jogan 2004, 367). V ustavi je bila zapisana splošna in enaka volilna pravica (23. člen), dostop do vseh javnih služb (33. člen) in enakopraven položaj v izobraževalnem sistemu (38. člen). (glej v Jeraj 2005, 92; prim. Jogan 2001, 236-237).

Tudi Ramet (v Jogan 2004c, 376) meni, da »žensko vprašanje nikakor ni bilo prednostno in tudi ne stalna tema obravnav; kot sestavina odpravljanja razredne družbe je bilo v Zvezi komunistov bolj redko deležno posebne pozornosti.« Maca Jogan pa vseeno ugotavlja, da »uresničevanje enakih pravic in odpravljanje diskriminacije žensk ni (p)ostalo neko ozko stransko partijsko vprašanje, k čemur je prispevalo delovanje Socialistične zveze delovnega ljudstva.« (Jogan 2004, 368). Ob tem še navede, da je »program ZKJ določal najbolj splošne smeri političnega delovanja, natančnejše opredelitve področij in ciljev delovanja pa so vsebovali različni dokumenti SZDL, zlasti po letu 1955, ko je z novo ekonomsko politiko vstopilo v središče prizadevanje za dvig družbenega standarda.« (ibid.).

Vseeno je niz različnih političnih, ideoloških, pa tudi drugih družbeno-kulturnih in formalnih razlogov privedel do tega, da je bil leta 1953 AFŽ razpuščen oziroma preoblikovan v Zvezo ženskih društev Jugoslavije. (več v Jeraj 2005, 92-122; prim. Jogan 2001, 237). Ženske so se takrat lahko aktivirale kot članice Zveze komunistov, njihovo delovanje pa je bilo usmerjeno v zagotavljanje »interesov skupnosti kot celote« (Antić Gaber 1998, 161; prim. Jogan 2001, 237) in v tem okviru v zasledovanje ciljev žensk kot posebne družbene skupine. Toda »čeprav je bilo avtonomno organizirano delovanje žensk kot politične skupine po razpustu AFŽ 1953 skrčeno na eno sestavino delovanja splošne organizacije SZDL, so se ob razvijajočih se oblikah samoupravnega političnega sistema v zameških postavili temelji za aktivno udeležbo žensk v političnem življenju (z vsemi značilnostmi, ki veljajo za vstopanje žensk v ta prostor nasploh).« (Jogan 2004c, 368-369).<sup>75</sup>

Za udeležbo žensk v političnem delovanju po drugi svetovni vojni v Sloveniji in po pridobitvi splošne volilne pravice je torej značilno, da je bila vedno bistveno nižja, kot bi glede na ustavno določitev enakosti med spoloma, morala biti. Zanemarjanje dejansko neenakih možnosti obeh spolov za udeležbo v političnem delovanju pa je omogočalo sorazmerno mirno nadaljevanje vsakdanje moško središčne kulture in ohranjanje patriarhalizma kot temeljnega načina urejanja vsega življenja. Tako je tudi razumljiva splošna težnja, da delež žensk upada z višanjem položaja v hierarhiji političnega odločanja, in to celo na področjih, ki so pretežno feminizirana.

---

<sup>75</sup> Po oceni M. Jogan (2004c, 369) se razpust posebne ženske organizacije z utemeljitvijo, da „žensko vprašanje“ ni le žensko, temveč skupno, splošno družbeno (razredno) vprašanje, z vidika evolucije politike enakih možnosti kaže kot pozitivno, čeprav glede na okoliščine – morebiti preuranjeno dejanje. »In četudi lahko v tem dejanju vidimo elemente diktature KP, se je hkrati ustvarila možnost, ki je ob izpolnjevanju nekaterih drugih pogojev (zlasti dvigovanju izobraženosti žensk, njihova vedno večja udeležba v predstavnih političnih telesih), prispevala k postopnemu prodiranju ženskih vprašanj v občo politiko.« (ibid.)

V obdobju socializma so skupščine republik in zvezna skupščina predstavljale zakonodajna telesa oziroma najvišje organe oblasti. Pomembni organi odločanja so bili še predsedstvo Zveze komunistov in SZDL.<sup>76</sup> Jogan tako zapiše, da se je »v obdobju samoupravnega socializma postopno povečeval delež žensk v organih odločanja. V 70. in 80. letih se je to kazalo v skrbi za ustrezno strukturo, ki bi jo lahko razumeli tudi kot odgovor na znižanje že tako skromnega deleža žensk v najpomembnejših političnih predstavniških telesih v šestdesetih.« (Jogan 2004c, 371). Podatki iz sredine sedemdesetih tako kažejo, da je bila udeležba žensk v predstavniških telesih v Sloveniji blizu povprečnemu deležu žensk v parlamentih držav članic EU (22,6%) oziroma da je bilo »po volitvah leta 1974 med vsemi delegati republiške skupščine SRS 26% žensk, v mandatnem obdobju 1978-82 je bilo v zboru občin 22% žensk, v zboru združenega dela 29,5%, v družbeno-političnem zboru pa 28%. Približno takšni deleži žensk so se ohranjali do prvih strankarskih volitev leta 1990, ko je prišlo do očitnega znižanja.« (Jogan 2001, 23; prim. Jogan 2004c, 371; prim: Antić Gaber 1998, 163).

Procesi t.i. demokratizacije družbenega življenja so nujno zahtevali spremembe v politični organizaciji družbe in v mnogih družbenih podsistemih. V takšnih okoliščinah so bili leta 1989 sprejeti amandmaji k slovenski ustavi, ki so razširili polje človekovih pravic, legalizirali politični (strankarski) pluralizem, omogočili uvajanje privatne lastnine in okrepili vlogo tržne ekonomije. Ti amandmaji so omogočili sprejem Zakona o političnem združevanju, po katerem je bilo mogoče legaliziranje novonastalih političnih subjektov, ki formalnopravno še niso bili politične stranke. Delno pod vplivom ženskega gibanja v zahodnih družbah, delno zaradi (domačih) trdovratnih elementov seksizma na različnih področjih so v drugi polovici osemdesetih let vzniknile tudi različne organizirane civilno-družbene skupine, pri čemer so veliko vlogo odigrali tako kulturniška scena, združena predvsem okrog Nove revije in Društvo slovenskih pisateljev, pa tudi vse, kar je takrat sodilo v »alternativno kulturo«. Prav tako so vzniknila nova organizirana ženska združenja, npr. Ženska sekcija pri Slovenskem sociološkem društvu sekcija Lilit pri ŠKUC Forumu, Ženske za politiko v Ljubljani, Ženska iniciativa, Ženski center, Ženska svetovalnica, SOS telefon, Modra, ... Njihova prizadevanja so šla v smeri razkrivanja in sistematičnega odpravljanja spolne diskriminacije in borbo za ohranjanje že pridobljenih pravic na različnih področjih (zaposlovanje, večja udeležba žensk na političnem področju, ...) (glej v Jogan 2001, 241-242).

---

<sup>76</sup> Leta 1977 je bilo med člani ZK Slovenije 30,6% žensk, med 17 člani CK ZKS je bilo do 9. kongresa ZKS 12 žensk (17%), v predsedstvu CK ZKS je bilo med 17 člani 1 ženska. Članstvo SZDL je zaobsegalo približno polovico žensk, slabše pa so bile zastopane v vodstvenih položajih, od vseh predsednikov krajevnih konferenc SZDL je tako bilo le 4% ženskih predsednic, v izvršnih odborih predsedstev SZDL jih je bilo 21%, med člani predsedstva RK SZDL pa 14,03%. V letu 1984 je bilo v tem organu 19,6% žensk. V vodstvih občinskih, obalne in mestnih konferenc SZDL je leta 1984 14,3 % žensk (funkcije: predsednice, podpredsednice, sekretarke).« (Jogan 1986, 31).

V letu 1989 je bila sprejeta nova volilna zakonodaja in zakonodaja o političnih strankah, pri čemer je bil večji poudarek na načelu enake volilne pravice, razen v primeru zborov združenega dela: za volitve zbora združenega dela je bil uveljavljen sistem relativne večine, za volitve zbora občin republiške skupščine sistem absolutne večine, mandati v družbenopolitičnem zboru republiške skupščine pa so se delili po proporcionalnem sistemu. V letu 1992 pa je bila sprejeta slovenska ustava, v kateri je zapisana splošna in enaka volilna pravica (aktivna in pasivna) za vse državljane, stare 18 let in več, ki jim ni odvzeta poslovna sposobnost.

Značilnost ženskega gibanja v samostojni Sloveniji je nizka stopnja sodelovanja in povezovanja različno usmerjenih skupin. Ker je bilo več predlogov zakonskih sprememb, da bi se odpravila asimetrija v političnem prostoru v Državnem zboru RS v 90-ih letih zavrnjenih, so različne (ne)vladne organizacije, politične stranke, ženske skupine ter druge oblike civilne družbe 20. 2. 2001 v Ljubljani ustanovile Koalicijo za uveljavitev uravnotežene zastopanosti žensk in moških v javnem življenju, katere cilj je bil predvsem doseči takšne spremembe v volilni zakonodaji, da bodo v vseh organih odločanja enako zastopane ženske in moški. Sicer so se že v devetdesetih letih znotraj parlamentarnih krogov razvijale razprave o pomembnosti deleža žensk v politiki in o potrebnosti vzpostavitve spolnih kvot. Politične volje, da bi se spolne kvote uzakonile, je venomer zmanjkalo, uzakonjene so bile šele v letu 2005 z novelo Zakona o lokalnih volitvah in nato sprejete še z novelo zakona o volitvah v državni zbor (tudi t.i. zakon o spolnih kvotah). Učinkovitost ustavne spremembe in omenjenih novel zakonov bo mogoče celovito analizirati šele čez določen čas. Zgodovinski razvoj pridobivanja volilne pravice žensk v Sloveniji prikazujem v preglednici 5.1.



**Preglednica 5.1: Zgodovinski razvoj pridobivanja volilne pravice žensk v Sloveniji**

LETO	DOGODEK	LETO	DOGODEK
1887	Ustanovitev Ciril Metodove družbe v Trstu - začetek ženskega gibanja na Slovenskem.	31.1.1946	Ustava FLRJ v 23., 24., 33. in 38. členu formalnopravno zagotavlja enakopravnost žensk na vseh področjih življenja; podobno tudi ustava LR Slovenije.
1892	Prve zahteve po splošni in neposredni volilni pravici za moške in ženske, ki jih je postavila socialdemokratska stranka	21.2. 1974	Splošna volilna pravica za vse zборе v skupščini, razen zborov združenega dela; v praksi začetek uveljavljanja načela o »ustrezni« strukturi; poskus uvedbe 30% kvot za volitve v družbenopolitična telesa
1894-1931	Intenzivno ustanavljanje različnih ženskih organizacij, ki so delovale zoper različne oblike neenakosti in zatiranja	27. 12. 1989	Sprejeta nova volilna zakonodaja in zakonodaja o političnih strankah: večji poudarek na načelu enake volilne pravice, razen v primeru zborov združenega dela: za volitve zbora združenega dela je bil uveljavljen sistem relativne večine, za volitve zbora občin republiške skupščine sistem absolutne večine, mandati v družbenopolitičnem zboru republiške skupščine pa so se delili po proporcionalnem sistemu.
1897	Delovati začne prvi ženski list Slovenka	23.12.1991	Sprejem ustave Republike Slovenije
1902	Društvo slovenskih učiteljic zahteva splošno volilno pravico	10.9.1992	Volilna zakonodaja se je sprejemala v novih okoliščinah, na podlagi novo sprejete ustave in novega političnega sistema. Uveljavi se splošna in enaka volilna pravica (aktivna in pasivna) za vse državljanke, stare 18 let in več, ki jim ni odvzeta poslovna sposobnost
1911	Sprejeta zakonodaja o političnem združevanju, ki je slovenskim ženskam v Avstro-Ogrski dala možnost vključevanja v strankarsko politično delovanje (niso pa mogle voliti).	24.9.1992	Zakon o določitvi volilnih enot za volitve poslancev v državni zbor
1921-1931	Spremembe ustave, ki sta obljubljali, da bo zakon odločil o ženski volilni pravici, vendar tovrstnega zakona ni bilo.	24.6. 2004	Dopolnjen 43. člen Ustave RS o volilni pravici glede spodbujanja enakih možnosti moških in žensk pri kandidiranju na volitvah v državne organe in organe lokalnih skupnosti
1939	Načrt volilnega zakona, ki je predvideval zelo omejeno volilno pravico zgolj za fakultetno izobražene ženske in obrtnice oziroma samostojne podjetnice, delavke in kmečke žene pa bi še naprej ostale brez pravic.	29.7.2005	Novela Zakona o lokalnih volitvah: vsakemu od obeh spolov na kandidatni listi pripada najmanj 40 % kandidatur oz. mest
17.5. 1942	IO OF Slovenije izdal odlok o razpisu volitev v narodno osvobodilne odbore na partizanskem svobodnem ozemlju, ki je določal, da imajo aktivno in pasivno volilno pravico vse osebe od dopoljenega 18. leta starosti »brez razlike spola«, ki prebivajo na območju terenskega odbora OF. Na zasedanju poslancev SNOO v Kočevju oktobra 1943 je bilo v 120 članski odbor izvoljenih 12 žensk (10%), ki je poleg desetčlanskega predsedstva izvajal vrhovno ljudsko predstavniško in izvršno oblast slovenskega naroda - s tem ženske prvič vstopijo v »parlamentarno« življenje.	25.7.2006	Novela zakona o volitvah v državni zbor: na kandidatni listi noben spol ne sme biti zastopan z manj kot 35 %, postopen prehod

Viri: Fink Hafner 2001; Jogan 2001; Grad 2004; Jeraj 2005; spletne strani Državnega zbora RS in Uradni list RS.

## 5.2 Zgodovinski pregled vstopanja žensk v proces univerzitetnega izobraževanja in zaposlovanja

»Pičlo število žensk na višjih klinih akademske hierarhične lestvice je samo delno mogoče pojasniti z relativno kratkotrajnostjo možnosti, da se sploh univerzitetno izobražujejo, kar je povezano tudi s pomanjkanjem vzornic («role models») in z ugodnejšimi okoliščinami za načrtovanje osebne strokovne kariere žensk.« (Jogan 2001, 84). Prav zato je pomembno poznati kratko zgodovinsko ozadje o vstopanju žensk v znanost, s poudarkom na tem, kdaj in kako jim je bilo to omogočeno in na kakšen način.

Ko preučujemo historični okvir vključevanja žensk v proces znanstvenega in univerzitetnega izobraževanja ter zaposlovanja, je v okviru teorije faz/stopenj («phase theory») uporaben šest-stopenjski model Rosserjeve, ki ga je oblikovala na podlagi modela McIntosheve (1984), in s katerim skuša razložiti družbeno določen položaj žensk v znanosti. Po njenem modelu lahko tako govorimo o šestih stopnjah vključenosti/izključenosti žensk iz znanosti. 1. stopnja: odsotnost žensk, ki ni opažena, 2. stopnja: spoznanje, da je večina znanstvenikov moških in da lahko znanost reflektira moško perspektivo, 3. stopnja: identifikacija ovir, ki ženskam preprečujejo vstop v znanost, 4. stopnja: iskanje ženskih znanstvenic in njihovega unikatnega prispevka, 5. stopnja: znanost, ki jo ustvarjajo ženske in feministke, 6. stopnja: redefinirana znanost, ki je rekonstruirana tako, da vključi oba spola (glej v Rosser 2008, 430-431). Rosserjeva prav tako navaja, da »ne moremo govoriti o linearnosti teh stopenj, temveč da le-te soobstajajo, in sicer različno intenzivno glede na področje znanstvenega delovanja. Šesta stopnja je zaželen cilj, na podlagi katerega bi lahko načrtovali kratko in dolgoročne strategije za naslednja desetletja.« (ibid.) Podoben model, le da je petstopenjski, je oblikovala tudi G. Nordenboos (v Jogan 2001, 93). Njen petstopenjski model vključevanja žensk v znanost oziroma na univerzo je naslednji: popolno izključevanje žensk, ženske kot izjema v znanosti, ženske kot manjšina, ki je sprejela moško določena pravila opredelitve, raziskovalne programe, ženske, ki so se organizirale v okviru programov za poučevanje žensk, popolna vključitev žensk v znanost. Šeststopenjski oziroma petstopenjski model lahko ustrezno uporabimo pri obravnavi vsakokratnega zgodovinskega okvira.

V literaturi, ki se ukvarja s posameznimi zgodovinskimi obdobji, bomo kot prvo žensko znanstvenico v posameznih virih našli Merit Ptah,<sup>77</sup> ki je živela 2700 p.n. št. Ena izmed prvih znanih znanstvenic naj bi bila tudi En Hedu' Anna, ki je živela v Babilonu 2350 p.n. št. in se je ukvarjala z astronomijo in matematiko.

Nekateri viri se v iskanju prve ženske znanstvenice opirajo tudi na Homerjevo Iliado, kjer je bila opisana ženska (Agamede) z znanjem o zeliščih in medicini. (prim. Rosser 2008: 6-15; <http://www.bibalex.org>). Zgodovinarji na osnovi pisnih virov v času antike navajajo približno 30 različnih biografij znanstvenic, ki naj bi delovale predvsem na področju medicine, astronomije, matematike in alkimije. Med bolj znanimi je iz poznega 4. stoletja p. n. št. treba omeniti Agnodike, ki je delovala v Atenah in ki je bila obsojena (vendar ne usmrčena) zaradi pretvarjanja, da je moški, saj je želela opravljati delo zdravnice. V zgodnjem 5. stoletju n.št. je Hipatija Aleksandrijska kot prva znana ženska delovala na področju matematike, viri navajajo, da je bila vodja Neoplatonske šole filozofije v Aleksandriji. Bila je brutalno umorjena, pri čemer pa zgodovinski viri navajajo različne razloge za njen umor. (prim Rosser 2008, 6-15; prim. <http://www.bibalex.org>). Če ne bi bilo zgodovinarjev, ki danes iščejo znanstvenice v antičnem obdobju, bi po modelu Rosserjeve to zagotovo bilo obdobje, kjer odsotnost žensk v znanosti niti ni bila opažena, oziroma je to obdobje, ko so bile ženske iz znanstvenega delovanja izključene.

V srednjeveškem obdobju, ki je trajalo dobrih 1000 let, so dostop do izobrazbe imeli le posamezniki iz višjih ekonomskih razredov. Tako je bilo vrsto stoletij neke vrste minimalno izobraževanje omogočeno zgolj plemiškim ženskam, pa še tistim selektivno, ali pa je bilo omejeno na krog tistih, ki so živele in delovale v samostanih.

Ali kot je navedel Schmidt (1988, 21): »... ženski samostani so bili edina ustanova, v katerih so mogla v srednjem veku dobiti dekleta nekaj izobrazbe, seveda spet v prvi vrsti plemiška, pozneje pa še dekleta iz vrst premožnega meščanstva.«<sup>78</sup>(prim. tudi Ciperle in Vovko 1987, 12). V tem času je še posebej zanimivo delovanje nekaterih nun, ki jih je v njihovih raziskavah podpirala rimskokatoliška cerkev. »V obdobju srednjega veka je tako bolj znanih 9 takšnih žensk, med njimi v novejšem času vedno bolj popularna Hildegard von Bingen, ki je delovala v samostanu.« (Jogan 2001, 93). Precej zgovorno je, da so zgodovinarji v celotnem srednjeveškem obdobju identificirali »zgolj 200 žensk, ki so

---

<sup>77</sup> Merit Ptah naj bi živela v obdobju po Imhotepu, ki pa je bil prvi človek, ki so ga častili zaradi njegovih intelektualnih dosežkov. Dotlej so namreč častili zgolj faraone, ki pa so bili "pol božanstva".

<sup>78</sup> Schmidt še navaja, da je v zgodovini slovenskega šolstva prvokrat izrecno zahtevano, da se tudi deklice učijo po slovensko, v Cerkovni ordningi Primoža Trubarja (1988, 53; prim. Ciperle in Vovko 1987, 20), vendar Gabrič (2004, 216) oporeka ideji, da bi s tem stavkom Trubar imel v mislih boj za »nacionalno« in »spolno« enakopravnost, saj tako Trubar kot drugi protestanti v zamislih o organizaciji šolstva niso odstopali od srednjeveške in novoveške sheme pogleda na šolsko problematiko.

se ukvarjale z znanostjo« (Rosser 2008, 28), oziroma, kot je ugotavljala Ogilvie, da je bilo »med ustvarjalci znanstvenega znanja v 3000 letih (1200 p.n.št - 1800 n.š.) le 77 žensk« (Ogilvie v Jogan 2006, 153; prim. še Jogan 2001, 93).

Še manj pa je bilo seveda tistih, ki so bile tudi na hierarhično visokem položaju znotraj univerze. Na podlagi bibliografskih in biografskih podatkov nekatere takšne posameznice najdemo predvsem v sosednji državi Italiji.<sup>79</sup> V 11. stoletju naj bi tako italijanska zdravnica Trotula di Ruggiero vodila katedro v Salerno, kjer je obenem poučevala tudi mnoge ugledne Italijanke, ki so kasneje delovale v skupini pod imenom "gospe iz Salerno". ([http://en.wikipedia.org/wiki/Women\\_in\\_science](http://en.wikipedia.org/wiki/Women_in_science)). Več srednjeveških tekstov na temo medicine, ki se ukvarjajo z ginekologijo, pripisujejo prav Trotuli. Tudi univerza v Bologni je dovoljevala vpis ženskam od njene ustanovitve dalje, Dorotea Bucca pa naj bi vodila katedro za medicino v 15. stoletju. V Italiji sta v 18. stoletju na vidnih mestih delovali še Maria Agnesi in Laura Bassi (prva ženska, ki je lahko tudi uradno predavala na fakulteti). Po modelu, ki ga je vpeljala Sue Rosser, bi lahko o celotnem srednjem veku govorili v smislu drugostopenjske družbene vloge ženske, ko je večina znanstvenikov moških in ko znanost reflektira moško perspektivo. Oziroma gre za obdobje, kjer ženske v znanosti obstajajo kot izjema.

Eksplicitni dokazi o trdovratnosti mizoginih vzorcev, ki so delovali vrsto stoletij, so tudi primeri različnih razsodb, kot na primer sodba francoske Jacobe Felicie iz 14. stoletja, ki se je ukvarjala z medicino in zdravilstvom pod pretvezo, da je moški (pri čemer je sodišče ni obsodilo zaradi morebitnih zdravniških napak, temveč ker si je kot ženska drznila zdraviti).<sup>80</sup> Še v prvi polovici 18. stoletja pa je bila francoska družba tistega časa zgrožena nad znanstvenimi udejstvovanji markize Émilie du Châtelet (s polnim imenom Gabrielle-Emilie Le Tonnelier de Breteuil), ki je delovala predvsem na področju fizike (v njenih zapisih bi lahko zasledili napovedi delovanja infrardečih valov) in ki je v svojem gradu pri Cireyu organizirala zelo močan »think tank« (prim. Rosser 2008, 51-53; <http://www.bibalex.org>).

V 19. stoletju, obdobju industrijske revolucije, nacionalnih gibanj in vzpona institucij je znanost vzporedno s prvim valom sekularizacije in feminizma postajala še bolj institucionalizirana in povezana z moško dominiranimi univerzami, pa tudi s profesionalnimi združenji. V tem času se je povečeval interes za znanost, kar je pomenilo več razprav o tem, kaj sploh je znanost in kaj pomeni biti znanstvenik. To stoletje je bilo odločilno v razvoju znanstvenih idealov.

---

<sup>79</sup> Italija je bila tudi sicer bolj kot katerakoli druga evropska država naklonjena izobraževanju žensk.

<sup>80</sup> V srednjem veku sicer lahko zasledimo tudi posamezna prizadevanja za enakopravno šolanje oziroma izobrazbo žensk, kot na primer v delih Christine de Pizan, ki je kritično vrednotila položaj žensk v takratni italijanski družbi. Prizadevanja za enakopraven položaj žensk lahko kasneje zasledimo v spisih prvih bork za pravice žensk – Mary Wollstonecraft, Olympe de Gouges idr.

Ob tem so bile družinske vloge še naprej pripisane ženskam, družinsko življenje samo pa je postajalo bolj družbeno strukturirano, pa tudi nadzorovano. K temu je pripomogla tudi znanost sama, ki je še vedno »služila kot orodje za manipulacijo in identifikacijo spolnih vlog.

Potem, ko je znanstveni diskurz začel dobivati veljavo, pa se je začel stapljati tudi v širše politično, družbeno, kulturno okolje in je vplival na primernost obnašanja in vrednot moških ali žensk o npr. poroki, izobrazbi, ženskem delu.« (Rosser 2008, 62). V 19. stoletju se je odpiralo tudi t.i. »žensko vprašanje« in pa vprašanje enakopravnega dostopa obeh spolov do izobrazbe. Ženske so se začele boriti za svoje pravice. Takrat se je dogajala zgodba Elizabeth Blackwell (1821-1910), ki je bila prva ženska z doktoratom, ki so jo zavrnilo na 29 fakultetah, dokler je niso sprejeli na eni izmed fakultet. Ženske, ki so bile izumiteljice, ali pa so dosegle uspeh na znanstvenem področju, so se v 19. stoletju v publikacijah lahko podpisovale le s psevdonimi, ker je bilo neprimerno, da bi »spodobna ženska določenega statusa objavljala znanstvena dela«.

Člani senata dunajske univerze, ki so morali leta 1873 ministru za kulturo in šolstvo sporočiti izvedensko mnenje glede možnosti, da bi ženske študirale na univerzi (to zahtevo so namreč rektorju univerze v Gradcu naslovile ruske študentke, ki jim je ruska vlada prepovedala študij v Zürichu), so v svoji ekspertizi med drugim poudarjali »težave, ki bi nastopile z vstopom žensk v predavalnice, kjer bi morali učitelji preobraziti znanstveno stran predavanj« in tisto »kar je primerno za moško uho, šele prilagoditi ušesu žensk, namreč spodobnih devic.« (Jogan 2001, 85; prim. Žnidaršič 2001, 15).

Čeprav so do konca 19. stoletja moški dominirali v znanosti, pa je že nastajala tudi vplivna zapuščina znanstvenega dela žensk, na osnovi katerega so vzniknile nove vzornice (»role models«). »V tem stoletju so ženske bolj kot kdajkoli dotlej sodelovale v znanstvenem življenju, kjer so ponekod bile tudi pionirke v tem, kar so raziskovale.« (Rosser 2008, 76). Z razvojem disciplin, ki so se ukvarjale izključno z ženskim vprašanjem, se je identificiralo tudi prve ovire, ki so ženskam preprečevale vstop v znanost (3. stopnja modela Sue Rosser), postopoma pa so se začele dogajati tudi ideološke, družbene in kulturne spremembe.

Ko se osredotočimo na ustanavljanje in razvoj univerz (kot enega od inkubatorjev in delov sistema institucionalizacije in profesionalizacije znanstvenega dela), podatek o ustanavljanju prvih **univerz** v Evropi datira v začetek 11. oziroma 12. stoletja<sup>81</sup> (odvisno od navedbe vira), univerzitetna vrata pa so bila za večino žensk zaprta vse tja do 19. stoletja.

---

<sup>81</sup> V literaturi o zgodovinski genezi univerz je najbolj pogosta teza, da so prve univerze nastale v srednjem veku, posamični avtorji pa izhajajo iz trditve, da so bile univerze tudi npr. grške akademije oziroma, da so že v starodavnem Babilonu in Egiptu, dva tisoč let pred našim štetjem, bile razvite oblike visokega učenja. Tako S. Kump (1994, 33-75) zapiše, da je antična Grčija imela sistem izobraževanja, ki še danes velja za temelj zahodne civilizacije in ki je predstavljal vpliven model

Ob tem je treba opozoriti, da so univerze šele v 19. stoletju postale osrednje ustanove procesov institucionalizacije in profesionalizacije znanstvenega dela, ko se je uveljavil Humboldtov tip univerze v Nemčiji – kjer se je pričakovalo, da bo učitelj/profesor/predavatelj ne le poučeval, temveč tudi raziskoval. Pred tem so glavno breme institucionalizacije znanosti in kraj prvega znanstvenega delovanja znanstvenikov predstavljale akademije znanosti, ki pa so v različnih državah delovale pod različnimi pogoji.

V preglednici 5.2 navajam leto ustanovitve nekaterih univerz<sup>82</sup> in leto, ko so ženske prvič lahko začele študirati na njej.

**Preglednica 5.2: Vstopanje žensk na univerzo v posameznih državah.**

Država	Leto ustanovitve prve univerze	Leto dovolitve študija ženskam
Italija	1088 oz. 1119)	ob ustanovitvi
Francija	1200 (1231)	1862
Velika Britanija	12. stoletje	1876
Nemčija	1338	1908
Poljska (Krakow)	1364	1897
Nizozemska	1575	1871
Rusija	1755	1917
Avstrija (Dunaj)	1365	1897/98
Norveška	1813	1882
Grčija	1837	1890
Slovenija	1919	1919
Švica	n.p.*	1863

\*n.p.= ni podatka

Vir: G. Nordenboos v Jogan (2001, 83) in lastni podatki

Očitno je, da je »v evropskem prostoru preteklo več stoletij od ustanovitve univerz do časa, ko so smele na njih študirati tudi ženske in na ta način pričele tudi množično akumulirati ter na novo ustvarjati znanje na univerzah.« (Jogan 2001, 83). V večini držav se je to zgodilo v obdobju po letu 1870, po dolgotrajnih bojih in prizadevanjih ženskih organizacij. »Ženskam so dovoljenje za vpis dali moški, ki so v tedanjih zahodnih družbah veljali za fizično in mentalno sposobnejše in naravno predisponirane za znanstveno in akademsko delo.« (Zaviršek v Majerhold 2001, 73) Le-to naj bi namreč zahtevalo precejšnjo mero logičnega duha, ki naj bi ženskam po tedanjih prepričanjih zaradi njihove narave manjkal – ali pa so ga imele premalo – da bi lahko študirale.

Formalno izobraževanje vseh žensk na visokošolskih ustanovah ali univerzah je bilo onemogočeno tudi zaradi dejstva, da niso mogle pridobiti izobrazbe na nižjih izobraževalnih ravneh (osnovnošolsko in drugostopenjsko izobraževanje predstavlja formalen pogoj za šolanje in izobraževanje na univerzi), če

---

tudi v rimskem imperiju. Imela je idejo o visokošolskem izobraževanju, ki je bila jasno predstavljena v Platonovih dialogih. Vsekakor je visoka učenost obstajala mnogo prej kot pa so bile formalno vzpostavljene prve univerze. Univerze so torej pojav, ki ima korenine v srednjeveški evropski tradiciji.

<sup>82</sup> Razvoj univerz v evropskem prostoru bolj podrobno obravnava Sonja Kump v svoji knjigi *Akademski kultura*.

pa že, pa te izobrazbe niso pridobivale enakovredno (različni stanovi) oziroma je bilo izobraževanje usmerjeno v tiste nauke, ki bi ženski koristili v njeni »primarni materinski funkciji« (šivanje, pletenje, oblačenje, obnašanje, priprava na zakon ipd.)<sup>83</sup>. Možnost izobraževanja na drugostopenjskih ustanovah za ženske je bila v 17. in 18. stoletju odvisna predvsem od dobrotnikov, ki so dajali denar za njihov študij. Do sredine 19. stoletja so bile dekliške šole, razen redkih izjem, zasebne. Na ozemlju današnje Slovenije pa je »reformiranje elementarnega šolstva po zakonu iz leta 1869 prineslo novost, saj je dovoljevalo ustanavljanje ženskih učiteljišč, torej nadaljevanje šolanja deklet tudi po končani osnovni šoli.« (Gabrič 2004, 216; prim. Ciperle in Vovko 1987, 61), s čimer so dekleta postale formalno enakopravne svojim moškim kolegom. Učiteljišča so tako postala prva vrsta šole, na katerih so lahko dekleta po končani elementarni stopnji izobraževanja nadaljevala učna leta kot enakopravne moškim.<sup>84</sup> »Vseeno pa se učiteljišče ni štelo kot srednješolska izobraževalna ustanova, saj se ni zaključilo z maturo, ki bi pomenila vstopnico za univerzo.

Šele leta 1872 je bilo v Avstriji dovoljeno, da so se na gimnazijo vpisala dekleta, a zgolj kot privatistke, niso pa se mogle vpisati na univerzo.« (Gabrič 2004, 216).<sup>85</sup> Gledano primerjalno z evropskimi državami so slovenske ženske kasno (in ob močnem nasprotovanju nosilcev moči in pomembnih akademskih krogov) vstopale v proces univerzitetnega izobraževanja. Avstro-Ogrska je tako univerze ženskam odprla šele leta 1897. Slovenske ženske so se od leta 1901 lahko vpisovale na medicinsko fakulteto, od 1904 pa na farmacevtsko. V takratni Avstro-Ogrski pa ni bilo prostora za ženske na pravni fakulteti, ker je prevladovalo prepričanje, da ženske ne bi mogle »primerno predstavljati državne avtoritete.« V Sloveniji smo tako šele leta 1906 dobili prvo akademsko izobraženo Slovenko z univerzitetno diplomom, pridobljeno na filozofski fakulteti v Gradcu. To je bila Marija Wrigler Jezernik,

---

<sup>83</sup> Na slovenskem ozemlju je namreč vse do terezijansko-jožefinskih šolskih reform v drugi polovici 18. stoletja le protestantska akcija v drugi polovici 16. stoletja upoštevala potrebo tudi po pismenosti nižjega sloja, torej kmečkih tlačanov in nižjih slojev v mestih. Prvi temelj v slovenskem formalnem izobraževanju predstavlja Splošna šolska naredba iz leta 1774 oziroma prvi osnovnošolski zakon na slovenskem ozemlju. Ta je uvajal splošno in obvezno (vendar ne enakovredno šolanje), šolska obveznost pa je bila določena za otroke od 6. do 12. leta starosti in je bila bolj zaželeno kot ukazana, saj je dopuščala tudi izjeme in ni predvidevala nobenih kazni za izostajanje otrok od pouka.

Tudi razvoj gimnazij (jezuitske »nižje študije«) oziroma licejev (višje študije) na našem ozemlju je bil postopen, po ukinitvi jezuitskega reda 1773 so obstajale možnosti, da bi država prevzela njihove šole, toda oblast se je vseeno znašla v precejšnjih težavah, ko je bilo treba tovrsten študij organizirati. Avstrijskim oblastem je uspelo reformirati srednje šole leta 1849, ko so gimnazije postale osemletne, matura pa je pomenila končni gimnazijski izpit, ki je bil pogoj za vpis v univerze. Zgodovino in razvoj šolstva na Slovenskem so v več svojih delih z različnih vidikov obravnavali npr. Jože Ciperle, Vlado Schmidt, Aleš Gabrič, Andrej Vovko, Stane Okoliš. Bogat vir informacij predstavljajo tudi zbirke razstavnih katalogov Slovenskega šolskega muzeja.

<sup>84</sup> Učiteljski poklic je postal po šolski reformi za moške nezanimiv, saj so se morali odpovedati postranskim zaslužkom, zato je kandidatov za učiteljski poklic primanjkovalo. Rešitev je bila v tem, da se odpre možnost vpisa na učiteljišča tudi dekletom. Še en dokaz več, da je bilo v zgodovini padanje ugleda določenega poklica v družbi običajno povezano s feminizacijo tega poklica.

<sup>85</sup> V celoti javno slovensko gimnazijo so Slovenci dobili pred izbruhom vojne v Gorici (Ciperle in Vovko 1987, 67).

rojena leta 1879 v Novem mestu (prim. Gabrič 2004, 217; Šelih in drugi 2007, 170-179).<sup>86</sup> Prva slovenska univerza pa je bila Univerza v Ljubljani, ustanovljena leta 1919.<sup>87</sup>

Univerza v Ljubljani je sprva vpisovala le gimnazijske maturante obeh spolov, po letu 1931 pa pod določenimi pogoji tudi absolvente učiteljskih. (prim. Ciperle in Vovko 1987, 75) Že v letu 1918 se je začelo odpiranje celotnega šolskega sistema ženskam, ki so najprej v Državi SHS, nato pa v Kraljevini SHS dobile možnost, da so lahko segle tudi po najvišji izobrazbi. V študijskem letu 1938/39 je bilo med vsemi vpisanimi že 22,3% žensk (Jogan 1997, 4). Po sprejetju zakona o Univerzi v Ljubljani s teološko, pravno, filozofsko, tehnično in nepopolno medicinsko fakulteto v juliju 1919, je bilo 31. avgusta imenovanih prvih 18 profesorjev, 12. novembra so bili izvoljeni rektor in dekani, 3. decembra pa je bilo že prvo predavanje. Simbolično je prva doktorica znanosti (!) na ljubljanski univerzi, promovirana 15. julija 1920 bila absolventka kemije Ana Mayer-Kansky, ki je bila na osnovi znanstvene razprave - doktorske disertacije "o učinkovanju formalina na škrob" proglašena za doktorico filozofije. Prvi akademski doktorski naziv je torej pripadel ženski. (prim. Gabrič 2004, 218; Šelih in drugi 2007, 303-307; <http://www.uni-lj.si/>).<sup>88</sup> Na prvo slovensko dekanjo pa je bilo vseeno treba počakati do leta 1952, ko je to postala filozofinja Alma Sodnik.

Po socialistični revoluciji so se lahko ženske izobraževale na katerikoli stopnji in smeri; to je vplivalo na velike spremembe v sestavi tistih, ki se uče. V tridesetih letih od 1946-1976 se je povečalo število deklet v srednjih šolah za desetkrat, posledično se je povečal tudi delež študentk. V dvajsetem stoletju so se že dogajale nekatere šolske reforme, ki so sovpadale tudi s političnimi reformami, vseeno pa je bil šele v drugi polovici 20. stoletja ženskam po celem svetu omogočen večji vstop v univerzitetno izobraževanje. Kljub temu, da so konec 20. stoletja ženske že postale del večine znanstvenih področij, pa je še danes povsod po svetu vidna segregacija, in sicer ženske prevladujejo na družbeno-humanističnih znanstvenih področjih (npr. humanistične vede, sociologija, filozofija, ...), zelo malo (manjšina) pa jih je na področju tehničnih znanosti (npr. elektrotehnika, fizika, matematika, energetika, strojništvo, ...).

---

<sup>86</sup> Jezernikova je poučevala na ženski realni gimnaziji, saj ji je veselje do pedagoškega poklica, pa tudi potreba šol po dobrih pedagoginjah, omogočalo, da je poučevala vse do leta 1943. Poleg dela na šoli je bila aktivna tudi na drugih področjih. Bila je knjižničarka in tajnica Belo-modre knjižnice, ki je bila ženska založba. Ta naj bi vsako leto izdala eno knjigo domače pisateljice ali pesnice kot tudi prevode tujih pisateljic. Marija Wirgler je znana tudi kot mladinska pisateljica. Njena dela največkrat opisujejo živalski svet, ki ga je dobro poznala, saj je bil njen oče veterinar. V svojih zgodbah je poudarjala predvsem ljubezen do narave. (Šelih in drugi 2007, 170-179)

<sup>87</sup> Tej slovenski univerzi se je šele leta 1975 pridružila Univerza v Mariboru. Na začetku 21. stoletja pa je Slovenija dobila še Univerzo na Primorskem (l. 2003) in Univerzo v Novi Gorici (l. 2006). Od ustanovitve slovenske univerze naprej, se je delež žensk povečeval in ženske niso imele posebnih težav pri vstopanju v te izobraževalne ustanove. Več o zgodovini univerze v Ljubljani pa je dostopno na spletnih straneh univerze.

<sup>88</sup> Na tem mestu je vseeno treba dodati, da je vzor delovanja slovenski univerzi predstavljal nemški tip univerz, kjer je »profesorski establišment imel monopolno moč na področju podeljevanja nazivov in pri drugih zadevah v zvezi s habilitacijskimi postopki.« (glej v Mali 2002, 48-75).



Tako bi za konec 20. stoletja lahko dejali, da se že išče ženske znanstvenice in njihov unikatni prispevek k znanosti, kar ustreza 4. stopnji modela Rosserjeve, čeprav je znanost še vedno moško dominirana. Opazimo pa lahko tudi značilnosti 5. stopnje tega modela, kjer znanost ustvarjajo ženske. Ženske so v 20. stoletju še vseeno prisotne kot manjšina, ki je sprejela moško določena »pravila igre«, hkrati pa so se ženske že organizirale v okviru programov za proučevanje žensk. V 21. stoletju pa smo na pragu nekaterih zametkov redefinicije znanosti, kjer bo omogočeno povsem enakovredno vključevanju obeh spolov.<sup>89</sup>

### 5.3 Zgodovinski pregled vstopanja žensk na trg delovne sile

Skozi zgodovino je bila delovna aktivnost žensk zunaj doma pogojena predvsem z ekonomskimi razlogi. Čeprav so »značilnosti spolne delitve dela variirale v posameznih zgodovinskih obdobjih glede na razredno, regionalno, religiozno in etnično pripadnost, so v vseh zgodovinskih obdobjih moški opravljali statusno višja in bolje plačana dela«. (Černigoj Sadar 2000, 32). Ob vzponu tovarniške produkcije v 18. stoletju sta potekala dva procesa, in sicer se je povečeval obseg meznega dela na eni strani, na drugi strani pa so se uveljavljale predstave o družini, v kateri je ženska »skrbnica moralne blaginje moškega in otrok ter moževa pomočnica« (Černigoj Sadar 2000, 32; prim. Černigoj Sadar in Verša 2002, 398). Če je bil koncept »moškega kot glavnega hranilca družine v srednjem veku še impliciten, je v zgodnjem obdobju industrializacije postal ekspliciten.« (ibid.).

Ženske so šele neke ob koncu devetnajstega in v začetku dvajsetega stoletja pridobile nekatere legalne možnosti za spremembo svojega socialnega položaja (npr. pravico do neodvisne kontrole in uporabe lastne lastnine in dohodka, ...). V času prve in druge svetovne vojne, ko je bilo mnogo moških na bojiščih, so bile ženske prisiljene najti zaposlitev zunaj doma, saj je primanjkovalo delovne sile. Tako so bile ženske tiste, ki so »s svojim delom oziroma zaposlitvijo vplivale na možnosti preživetja družine, v obdobjih recesije pa so bile ob brezposelnih možeh pogosto edine hranilke družine.« (Černigoj Sadar 2000, 32). V drugi polovici dvajsetega stoletja so na bolj stalno vključevanje žensk na trg delovne sile vplivali različni sistemi države blaginje in dominantni ideološki sistemi oziroma »zmanjševanje števila otrok in povečevana pričakovana življenjska starost, rast storitvenega sektorja ekonomije ter razpon države blaginje v šestdesetih letih« (Černigoj Sadar 2000, 33; prim. Černigoj Sadar in Verša 2002, 399), pa tudi »povečan dostop žensk do izobraževanja, povečevanje stopnje razvez, povečevanje števila enostarševskih družin, sodobni potrošni vzorci in obdobja visoke inflacije.« (Černigoj Sadar in Verša 2002, 401).

---

<sup>89</sup> Ob tem je vseeno treba dodati, da model Rosserjeve ni predviden kot linearni model, saj tudi Rosserjeva ugotavlja, da se lahko različne stopnje modela aplicira na ista zgodovinska obdobja. V posameznih zgodovinskih družbah namreč procesi različnih stopenj potekajo sočasno.

Tovrstni procesi so potekali tudi v Sloveniji. Tako je bilo v začetku 20. stoletja v Sloveniji med zaposlenimi »okrog 20% žensk, med vojnama okoli ena tretjina, po drugi svetovni vojni pa je bilo zaposlovanje žensk del ideologije in ekonomije takratnega sistema. V prvi polovici petdesetih let je bilo med delovno aktivnimi 33,3% žensk, leta 1987 pa že 45,6%. Družbene in ekonomske spremembe po osamosvojitvi Slovenije so nekoliko upočasnile trend naraščanja delovne aktivnosti žensk; leta 1997 je bil delež žensk med zaposlenimi 46,3%.« (Černigoj Sadar 2000, 39) V tretjem četrtletju 2008 je bilo v Sloveniji 1.066.000 delovno aktivnih prebivalcev, med njimi pa 45,5 % žensk (www.surs.si).

Značilnosti delovne aktivnosti žensk v Sloveniji tako so (po Černigoj Sadar in Verša 2002, 401-405):

Večina je zaposlenih za polni delovni čas in za nedoločen čas, vzorec zaposlenosti žensk je v različnih starostnih obdobjih do 50 leta zelo podoben vzorcu zaposlenosti moških, s tem, da je stopnja zaposlenosti žensk med 25 in 49 letom leta 1998 bila 83,7, za moške pa 87,4%, ženske ne prekinjajo delovne aktivnosti v obdobju formiranja družine ter nege in vzgoje otrok do 15 leta starosti, iz trga delovne sile pa izstopajo zgodaj, saj je bila do leta 1999 razmeroma nizka starostna meja za upokojitev žensk. Stopnja brezposelnosti v Sloveniji za ženske je konec devetdesetih in v zadnjem desetletju večja kot za moške, med novo zaposlenimi pa je večina zaposlena za določen čas, pri tem pa je delež žensk višji od deleža moških.<sup>90</sup> Pogoji zaposlovanja za ženske, v katere počasi drsi slovenska ženska delovna sila, pa so: negotovost, nižja socialna varnost, manjše možnosti za napredovanje in izobraževanje, ki so povezane z zaposlitvijo za določen čas.

Ko se ženske vključujejo v plačano delo, so tako v slabšem položaju kot moški. Stopajo na trg delovne sile, ki je spolno stratificiran – ženske na opravljajo enako vrednotenih del, skoncentrirane so v t.i. ženskih poklicih in na področjih, ki navadno predstavljajo institucionalizirana domača dela in naravne ženske vloge. Ženske nimajo enakih možnosti za vertikalno poklicno mobilnost kot moški in so plačane slabše od moških. Med ekonomskimi krizami so ženske prve, ki ostanejo brez dela in nesejo najtežje breme krize. Stopnja brezposelnosti žensk je višja od stopnje brezposelnosti moških.

---

<sup>90</sup> Ob tem je treba dodati, da je slovenski trg delovne sile v preteklem desetletju doživel hitro in obsežno transformacijo, iz relativne polne zaposlenosti in sistema neposredne varnosti zaposlitve smo v Sloveniji v zelo kratkem obdobju prešli v sistem tržnega gospodarstva, zaradi tovrstnih hitrih sprememb oziroma »transformacijske depresije« pa se je povečala stopnja brezposelnosti in pomanjkanje števila delovnih mest oziroma se je zmanjšala delovno aktivna populacije. Povečali pa sta se samozaposlitev in zaposlitev za določen čas (Svetlik 2002, 12-28).

## 6 EMPIRIČNI PODATKI

### 6.1 Delež žensk med delovno aktivnim prebivalstvom po glavnih poklicnih skupinah

V letih 2000 - 2008 se je delež žensk med delovno aktivnimi prebivalci v Sloveniji po poklicnih skupinah gibal okoli 45%. Delež žensk, ki so delale na področju zakonodaje, na visokih uradnih položajih ali med menedžerji se je v tem obdobju gibal med 28,5% in 31,2%. Delež žensk v teh poklicnih skupinah vztrajno, a počasi narašča. Delovno aktivne ženske so v letih 2000-2008 zasedale največ mest v poklicnih skupinah uradnice (leta 2000 kar 72%, v letu 2008 že nekoliko manj, in sicer 67,5%) in prodajalke (delež žensk v tej poklicni skupini je dokaj konstanten in se giblje okrog 63%). Dokaj visok delež žensk je tudi v poklicni skupini strokovnjakinj (med 58 in 59%), najmanjši delež žensk pa je v poklicnih skupinah za neindustrijski način dela (od leta 2000 se je delež žensk v tej poklicni skupini znižal z 11,5% na 8,8%).

Delež žensk med delovno aktivnim prebivalstvom (brez kmetov), po glavnih poklicnih skupinah v obdobju od 2000 do 2008 prikazuje preglednica 6.1.

**Preglednica 6.1: Delež žensk med delovno aktivnim prebivalstvom (brez kmetov), po glavnih poklicnih skupinah SKP, Slovenija, 2000–2008, Slovenija.**

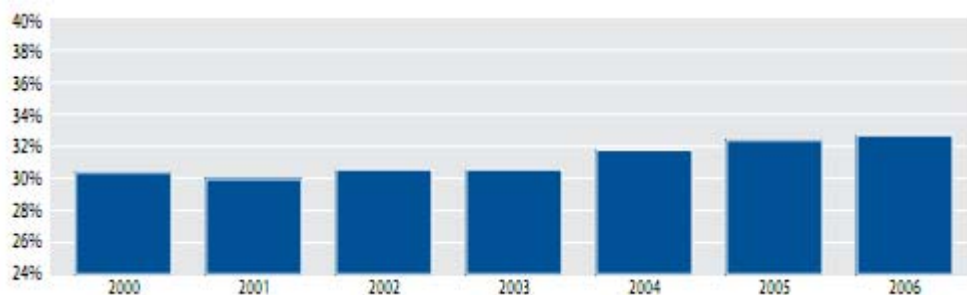
koda SKP	glavna skupina poklicev	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
	<b>Skupaj</b>	<b>45,5</b>	<b>45,4</b>	<b>45,2</b>	<b>45,2</b>	<b>45,0</b>	<b>44,7</b>	<b>44,4</b>	<b>44,0</b>	<b>43,9</b>
0	Vojaški poklici	9,2	9,4	10,6	12,8	12,8	12,5	12,9	13,1	13,7
1	<b>Zakonodajalci, visoki uradniki, menedžerji</b>	<b>28,5</b>	<b>28,6</b>	<b>29,2</b>	<b>29,4</b>	<b>29,8</b>	<b>30,1</b>	<b>30,4</b>	<b>30,3</b>	<b>31,2</b>
2	Strokovnjaki	58,1	57,9	59,2	59,1	59,1	59,5	59,3	59,1	59,9
3	Tehniki in drugi strokovni sodelavci	51,1	51,6	52,1	52,5	52,5	52,2	52,5	52,8	52,9
4	Uradniki	72,0	71,5	71,1	70,6	70,3	69,6	68,6	68,1	67,5
5	Poklici za storitve, prodajalci	63,4	63,2	63,1	62,7	62,3	62,5	62,6	63,2	63,4
6	Kmetovalci, gozdarji, ribiči	37,9	38,0	37,0	37,4	35,8	34,7	34,1	33,3	32,8
7	Poklici za neindustrijski način dela	11,5	11,0	11,1	11,7	10,0	9,8	9,6	9,2	8,8
8	Upravljalci strojev in naprav, industrijski izdelovalci in sestavljavci	36,1	35,3	33,7	32,0	31,9	30,3	29,4	28,6	26,9
9	Poklici za preprosta dela	47,4	47,3	47,1	47,7	48,2	47,8	47,6	46,3	45,5
	Neznano	34,4	34,4	34,1	36,4	37,3	37,1	37,2	37,1	38,1

Opomba: kmetje niso vključeni

Vir: Statistični urad Republike Slovenije, Statistični register delovno aktivnega prebivalstva, 2000–2008

Če podatek o deležu žensk med zakonodajalci, visokimi uradniki in menedžerji primerjamo z evropsko sedemindvajseterico, ugotovimo, da v obdobju od leta 2000 do leta 2006 delež žensk na teh treh poklicnih področjih počasi, a vztrajno narašča, kakor prikazuje graf 6.1.

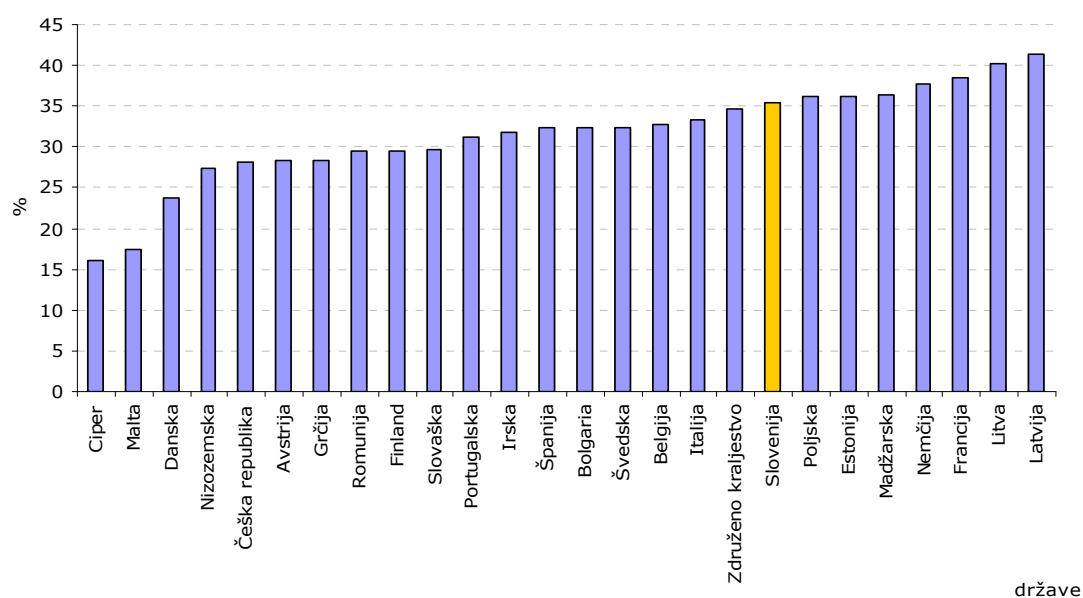
**Graf 6.1: Delež žensk na vodstvenih položajih v politiki (zakonodajalci, visoki uradniki, menedžerji), EU-27, 2002 - 2006**



Vir: Evropska komisija: *Women and men in decision making 2007*, 14

Slovenija je po podatkih iz leta 2008 med državami sedemindvajseterice na osmem mestu glede deleža zaposlenih žensk v poklicnih skupinah zakonodajalci, visoki uradniki in menedžerji, kar prikazuje graf 6.2. Največji delež zaposlenih žensk na teh treh poklicnih področjih je v Latviji, najnižji pa na Cipru.

**Graf 6.2: Delež žensk med zakonodajalci, visokimi uradniki in menedžerji, države članice EU-27, 2008**



Opomba: za Luksemburg ni podatka

Vir: [unstats.un.org/unsd/demographic/products/indwm/tab5d.htm](http://unstats.un.org/unsd/demographic/products/indwm/tab5d.htm) /

Pri ugotavljanju moči, številčnosti in enakopravnosti žensk znotraj politike in menedžmenta so uporabni tudi podatki iz letnih poročil o človekovem razvoju, ki jih od leta 1990 pripravljajo pri Organizaciji združenih narodov in kjer so leta 1995 poleg do tedaj znanega indeksa HDI (»human development index« oz. indeks človekovega razvoja), uvedli še dva nova indeksa, in sicer GDI (»gender related

development index« oz. po spolu prirejen indeks človekovega razvoja) ter GEM («gender empowerment measure» oz. merilo razporejenosti moči po spolu).<sup>91</sup>

Medtem ko kazalnik GDI kaže širjenje osnovnih človeških virov (življenjska doba, izobraženost, dohodek oz. BDP kot kazalnik življenjskega standarda) ter s tem življenjske pogoje za oba spola, kazalnik GEM prikazuje, ali imajo ženske aktivno vlogo v gospodarskem in političnem življenju, saj se osredotoča na aktivno udeležbo žensk, in sicer meri neenakost med spoloma na področjih gospodarske in politične participacije oziroma zastopanosti in sodelovanja žensk v politiki in gospodarstvu ter s tem možnosti odločanja. Sestoji iz treh nizov sestavin: deleža žensk na vodstvenih (izvršilnih in menedžerskih) in strokovnih (profesionalnih) položajih; deleža žensk v parlamentu in deleža dohodka žensk (v %) v primerjavi z dohodkom moških. »Prvi niz sestavin naj bi prikazoval ekonomsko aktivnost in možnost (moč) odločanja deleža žensk v parlamentu in politično aktivnost žensk ter možnost političnega odločanja. Namen dohodkovne komponente pa je prikazati moč/možnost razpolaganja z ekonomskimi viri.« (Hanžek in drugi 2000, 170). V preglednici 6.2 predstavljam nekaj zbranih podatkov glede merila razporejenosti moči po spolu v Sloveniji v obdobju 2000-2009.

**Preglednica 6.2: Merilo razporejenosti moči po spolu, Slovenija v obdobju 2000-2009**

Leto	Indeks človekovega razvoja (HDI) - rang	Merilo razporejenosti moči po spolu (GEM)		Delovna aktivnost in moč odločanja	Delež žensk na tehničnih in strokovnih položajih	Zastopanost in sodelovanje žensk v politiki
		Rang	vrednost	% od Σ	% od Σ	% od Σ
<b>zelo visok razvoj</b>						
<b>2009</b>	29	34	0,641	34	56	10
<b>2007/2008</b>	27	41	0,611	33	57	10,8
<b>2006</b>	27	32	0,603	34	57	10,8
<b>2004</b>	27	31	0,584	29	55	12,2
<b>2002</b>	29	25	0,5885	31	51	12,2
<b>2000</b>	29	33	0,519	25	52,9	10

Vir podatkov: Letna poročila o človekovem razvoju, dostopna na spletnih straneh: <http://hdr.undp.org/en/reports/>

Po podatkih svetovnega poročila o človekovem razvoju iz leta 2000 se je Slovenija konec leta 1998<sup>92</sup> po indeksu človekovega razvoja (HDI) uvrstila na 29. mesto med 174 državami, po spolu prirejenem indeksu človekovega razvoja (GDI) je bila Slovenija na 28. mestu. Takratna vrednost GEM je bila 0,519, s tem pa se je Slovenija uvrstila na 33. mesto med 174 državami. Takrat je imelo 41 svetovnih držav večji delež žensk kot Slovenija na vodilnih in vodstvenih položajih v politiki in menedžmentu.<sup>93</sup>

<sup>91</sup> Vrednosti indeksov so med 0 in 1, pri čemer 1 pomeni ciljno razvitost.

<sup>92</sup> Indeksi se zaradi pridobivanja in usklajevanja podatkov izračunavajo za dve leti nazaj.

<sup>93</sup> Med temi na primer daleč največ Italija (53,8%), kar bi delno lahko pripisali velikemu številu majhnih in privatnih podjetij, ki so v lasti žensk, ali pa jih vodijo ženske.

(<http://hdr.undp.org/en/reports/global/hdr2000/>). Slovenijo so v tem pogledu prekašale tudi nekatere tranzicijske države, kljub temu pa je bila Slovenija med državami z zelo visokim razvojem. Ugotovitev, ki so jo zapisali nekateri sociologi ob obravnavi tega poročila je bila, da »ženske niso enako vertikalno mobilne kot moški, zanje so stekleni stropi nižji.« (Hanžek in drugi 2000, 179).

Kot je razvidno iz preglednice 6.2, je Slovenija leta 2002 po indeksu človekovega razvoja (HDI) ostala na 29. mestu, po merilu razporejenosti moči po spolu (GEM) pa se je uvrstila na 25. mesto. (<http://hdr.undp.org/en/reports/global/hdr2002/>),<sup>94</sup> kar predstavlja najboljšo uvrstitev oziroma najboljšo razporejenost moči po spolu Slovenije v desetletnem obdobju. V tem obdobju je bilo 28,5 odstotka delovno aktivnih žensk med zakonodajalci, visokimi uradniki in menedžerji, v parlamentu pa je bil delež žensk eden izmed višjih v celotnem obdobju samostojne Slovenije, in sicer kar 13.3%. Gledano primerjalno, je bilo to obdobje za ženske na vodstvenih položajih, najbolj perspektivno. Dve leti kasneje se je indeks človekovega razvoja izboljšal, saj se je v poročilu za leto 2004 (<http://hdr.undp.org/en/reports/global/hdr2004/>) Slovenija med 177 državami uvrstila na 27. mesto, kar jo umešča v krog visoko razvitih držav, čeprav je ob tem po merilu razporejenosti moči po spolu (GEM) pristala na 31. mestu (glej preglednica 7.2).

Največji padec aktivnega sodelovanja žensk v javni sferi oziroma v gospodarstvu in politiki beleži poročilo o človekovem razvoju, objavljeno v letu 2007/2008 (<http://hdr.undp.org/en/reports/global/hdr2007-2008/>), saj je bila vrednost indikatorja GEM 0.61, s čimer se je Slovenija uvrstila na 41. mesto med 177 državami.

V parlamentu je v tem času delovalo 10,8% žensk, v sferi menedžmenta in izvršilne veje oblasti ter višjih uradnikov, pa jih je bilo 33%. Kljub tako velikemu padcu pa je Slovenija glede na poročilo ostala med državami z zelo visoko stopnjo razvoja.

Najnovejše poročilo o človekovem razvoju za leto 2009 (<http://hdr.undp.org/en/reports/global/hdr2009/>) pa je Slovenijo po vrednosti indeksa HDI uvrstilo na 29. mesto v svetovnem merilu oziroma na isto mesto, na katerem je bila že v letih 2000 in 2002. Zastopanost žensk na vodstvenih in vodilnih položajih je v Sloveniji v letu 2009 bila 34-odstotna, na tehničnih in strokovnih položajih pa 56-odstotna.

---

<sup>94</sup> Tudi tretje periodično poročilo Republike Slovenije o uresničevanju določil Konvencije Združenih narodov o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk iz leta 2002 na primer ugotavlja, da so ženske premalo prisotne na najvišjih položajih odločanja v znanosti, kulturi, gospodarstvu itd. Poročilo navaja, da v največjih družbah in poslovnih sistemih v Sloveniji, po revidiranih in konsolidiranih bilancah za leto 2000, med predsedniki oziroma predsednicami uprave ni bilo nobene ženske, med člani oziroma članicami jih je bilo le 12,8%, med predsedniki oziroma predsednicami nadzornih svetov 2,4%, med člani oziroma članicami pa 18,0%. Vlada Republike Slovenije je v 42 nadzornih svetov, poslovnih odborov in upravnih odborov gospodarskih subjektov (javnih podjetij, družb, skladov itd.) za 4-letni mandat imenovala skupaj 187 članov oziroma članic, od tega 42 ali 22,3% žensk.

Po merilu razporejenosti moči po spolu oziroma indikatorju GEM, je Slovenija uvrščena na 34. mesto, kar je nekoliko slabše kot na primer v letih 2000, 2004 in 2006.

Iz preglednice 6.2. in iz podatkov je tako razvidno, da se je položaj žensk glede delovne aktivnosti in moči odločanja v zadnjem desetletju izboljšal, prav tako se je izboljšal delež žensk na tehničnih in strokovnih položajih (v letu 2000 je bil 52,9%, v letu 2009 pa 56%). Zastopanost in sodelovanje žensk v politiki pa sta se v zadnjem desetletju poslabšala oziroma sta v poročilu iz leta 2009 na isti ravni kot v poročilu iz leta 2000 (to pa je 10%).

Kazalca, ki Sloveniji znižujeta vrednost GEM oziroma merilo razporejenosti moči po spolu<sup>95</sup>, sta predvsem deleža žensk v parlamentu ter delež žensk na vodstvenih in vodilnih položajih v menedžmentu, ob tem pa ga zvišuje delež BDP na prebivalca po kupni moči, ki ga prejme ženska v primerjavi z moškim in je med tranzicijskimi državami najvišji. Ob tem je vseeno treba poudariti, »da enakost po spolu ni odvisna samo od ravni dohodka.« (Hanžek in drugi 2000, 172)

Prav tako je treba povedati, da sta indeksa HDI in GDI za Slovenijo v več letnih poročilih o človekovem razvoju skoraj enaka, Slovenija pa se po njih uvršča v krog držav z zelo visoko stopnjo razvoja. Dober rezultat obeh indeksov je posledica visoke stopnje vključenosti žensk v vse tri ravni izobraževanja ter relativno visok delež dohodka žensk v primerjavi z moškimi.

Ker poročila o človekovem razvoju podajo neko zgolj osnovno informacijo o življenjskem standardu ljudi v posameznih državah, ki jih ob tem uvrščajo med visoko razvite, srednje razvite in slabo razvite države, ne prikažejo pa vseh nians posameznih področij življenja, bom v nadaljevanju predstavila bolj podrobne podatke o delovanju žensk na vodstvenih položajih v politiki, znanosti in gospodarstvu.

## **6.2 DELOVANJE ŽENSK NA VODSTVENIH POLOŽAJIH V POLITIKI**

Pozna pridobitev volilne pravice pomeni tudi kasnejše vključevanje žensk v politiko, s tem pa tudi manj možnosti, da bi ženske zasedle visoke vodstvene položaje. Ženske v skandinavskih deželah (Danska, Finska, Norveška, Švedska) imajo tako enega največjih vplivov na politični sistem na svetu, ki jim ga je omogočila tako zgodnja participacija v političnem življenju kot tudi afirmativne akcije in spremembe zakonodaje, ki so jih v teh državah izvedli. Če primerjamo podatke zadnjih volitev v nekaterih državah,

---

<sup>95</sup> Najboljši rezultat razporejenosti moči po spolu, merjeno v svetovnem merilu, ima Švedska, ki ji sledijo Norveška, Finska, Danska in Nizozemska.

ima najvišji odstotek izvoljenih žensk Ruanda, kjer je na volitvah 2008 poslanski sedež dobilo 56.3% žensk oziroma 45 žensk od 80 izvoljenih parlamentarcev. Sledi Švedska (volitve 2006) s 47.0% (164 poslank od 349 poslanskih mest) poslank, nato Južna Afrika (volitve april 2009) s 44.5% (178 žensk od 400, zraven niso vštet rotirajoči delegati, ki jih je 32), nato Kuba (volitve 2008) s 43.2% (265 od 614 žensk), Islandija (volitve april 2009) z 42.9%, (27 poslank od 63), Finska (volitve 2007) 41.5%, (83 poslank od 200 parlamentarcev), Nizozemska (volitve 2006) s 41.3% (62 poslank od 150 parlamentarcev), Danska (volitve 2007) 38.0% (68 poslank od 179), Angola (volitve 2008) 37.3% (82 poslank od 220 parlamentarcev), Kostarika (volitve 2006) 36.8% 21 poslank od 57 parlamentarcev), Španija (volitve 2008) 36.3% (127 od 350 poslancev).

Slovenija, ki je poslanke in poslance volila septembra 2008, pa je pristala na 85. mestu svetovne lestvice z zgolj 13.3% žensk (oziroma 12 poslank od 90 parlamentarcev). Nobene parlamentarke po dostopnih podatkih pa ni v Belizeju, Mikroneziji, Nauru, Omanu, Palau, Katarju, Saudovi Arabiji, Solomonovih otokih in Tuvaluju (<http://www.ipu.org/wmn-e/classif.htm>).

Pregled deleža moških in žensk po parlamentih v svetovnem merilu kaže, da je delež žensk v nacionalnih parlamentih začel postopno naraščati po letu 1996 (graf 6.3), danes pa se delež žensk v svetovnem merilu giblje med 17% in 18% (preglednica 6.3. in graf 6.3). Če ocenjujemo podatke po svetovnih regijah (preglednica 6.3), pa lahko ugotovimo, da je najvišji delež žensk v parlamentih nordijskih držav (42%), najnižji pa v arabskih državah, kjer dosega le dobrih 10%. V Evropi, oziroma v državah OVSE brez nordijskih držav, je povprečen delež žensk v parlamentu 19.7%.

**Graf 6.3: Delež žensk v nacionalnih parlamentih, svetovno povprečje 1985 -2007**

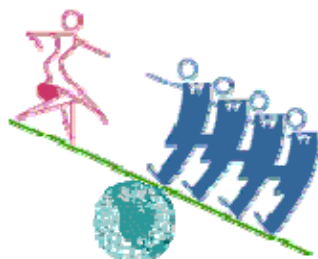


Vir: Evropska komisija: *Women and men in decision making* 2007,13



Preglednica 6.3: Pregled deleža moških in žensk po parlamentih v svetovnem merilu

DVODOMNI PARLAMENT	
Vsi poslanci	44.646
moški	35.723
ženske	7.995
<b>Delež žensk</b>	<b>18.3%</b>



ENODOMNI PARLAMENT ALI SPODNJI DOM	
Vsi poslanci	37.701
moški	30.040
ženske	6.805
<b>Delež žensk</b>	<b>18.5%</b>

ZGORNJI DOM OZIROMA SENAT	
Vsi poslanci	6.945
moški	5.683
ženske	1.190
<b>Delež žensk</b>	<b>17.3%</b>

Vir: <http://www.ipu.org/wmn-e/world.htm>

Preglednica 6.4: Pregled deleža moških in žensk po parlamentih po svetovnih regijah

REGIJE	Enodomno	Senat	Dvodomno - združeno
<b>NORDIJSKE DRŽAVE</b>	<b>42.0%</b>	---	---
<b>EVROPA- države OVSE</b> vključno z nordijskimi državami	<b>21.3%</b>	19.4%	20.9%
<b>AMERIKI</b>	<b>20.5%</b>	18.6%	20.2%
<b>EVROPA- države OVSE</b> brez nordijskih držav	<b>19.3%</b>	19.4%	19.3%
<b>AZIJA</b>	<b>18.3%</b>	16.7%	18.2%
<b>PODSAHARSKA AFRIKA</b>	<b>18.3%</b>	21.0%	18.6%
<b>PACIFIK</b>	<b>13.0%</b>	32,6%	15.2%
<b>ARABSKE DRŽAVE</b>	<b>9.7%</b>	7.0%	9.1%

Vir: <http://www.ipu.org/wmn-e/world.htm>

Pričakovanja, da bodo »ženske lahko veliko prispevale k politikam šele takrat, ko bodo presegle kritično mejo prisotnosti v parlamentu (Dahlerup, Norris, Grey, Lovenduski, ...), je običajno določeno z vsaj 30%.« (Antić Gaber 2004, 72). Po podatkih Interparlamentarne unije so 30% zastopanost presegli samo v sedmih državah: daleč največjo zastopanost žensk v parlamentu ima Švedska, sledijo ji Danska, Finska, Norveška, Nizozemska, Islandija in Nemčija. Takšni rezultati so posledica egalitarnega modela praks glede spolov v sodobnosti (ali pa vsaj modifikacije tega modela), ki so ga v skandinavskih državah začeli razvijati že v šestdesetih letih, drugod pa ga razvijajo počasi, ali pa ga sploh ne razvijajo.

Kar se tiče vodij poslancev, je bila začetnica na tem področju Finska, kjer je leta 1929 Mandi Hannula postala voditeljica poslancev skupine Liberalne stranke in obdržala mesto vse do konca druge svetovne vojne, Danska in Švedska pa sta imeli ženske voditeljice poslancev v petdesetih in šestdesetih letih dvajsetega stoletja. V nordijskih državah so ženske dobile mesto tudi v komisijah, zadolženih za vprašanja, ki niso povezana s tradicionalno vlogo žensk, temveč tudi z ustavnimi vprašanji, pravičnostjo in vprašanji zakonodaje. Vendar pa je predsednica parlamenta (oziroma enega od njenih domov) postala najprej Avstrijka (leta 1927), sledile pa so ji predsednice parlamentov držav kot prikazuje preglednica 6.5.

**Preglednica 6.5: Pregled po letih, ko je ženska prvič v parlamentarni zgodovini države postala predsedujoča v enem od parlamentarnih domov.**

<b>DRŽAVA</b>	<b>LETO</b>	<b>DRŽAVA</b>	<b>LETO</b>
<i>Avstrija</i>	1927	<i>Hrvaška</i>	1993
<i>Danska</i>	1950	<i>Norveška</i>	1993
<i>Madžarska, Urugvaj</i>	1963	<i>Latvija</i>	1995
<i>Nemčija, Kanada</i>	1972	<i>Malta</i>	1996
<i>Argentina</i>	1973	<i>Poljska</i>	1997
<i>Islandija</i>	1974	<i>Nizozemska, Češka</i>	1998
<i>Švica</i>	1977	<i>Španija</i>	1999
<i>Bolivija, Italija</i>	1979	<i>Estonija</i>	2003
<i>Irska</i>	1982	<i>Grčija, Belgija</i>	2004
<i>Avstralija</i>	1987	<i>Nova Zelandija</i>	2005
<i>Luksemburg</i>	1989	<i>ZDA</i>	2007
<i>Finska, Švedska</i>	1991	<i>Srbija, Romunija</i>	2008
<i>Velika Britanija</i>	1992	<i>Bosna in Hercegovina, Bolgarija</i>	2009

Vir: <http://www.ipu.org/wmn-e/speakers.htm>

Po podatkih Interparlamentarne unije (Interparliamentary Union) je bila ženska na vodilni funkciji ene od parlamentarnih zbornic pred letom 1945 le v Avstriji. Od leta 1945 pa do leta 1997 pa je v 42 državah sveta (od 186) z zakonodajno institucijo, le-to vodila ženska. To se je po podatkih Interparlamentarne unije zgodilo 78 krat, in sicer v 18 evropskih državah, 19 ameriških državah, 3 afriških državah, 1 azijski in 1 pacifiški državi. 24 teh držav ima dvodomni parlament in predsedniška funkcija je ženskam bolj pogosto pripadala v senatu kot pa v drugem domu. Stanje 31. julija 2009 pa je bilo naslednje: 35 žensk predseduje enemu izmed parlamentarnih teles v vseh 187 državah sveta, od tega je to v 76 dvodomnih parlamentih. Ženske so predsedujoče v naslednjih državah: Albanija; Antigva in Barbados; Avstrija, Bahami; Belize; Bosna in Hercegovina Bolgarija; Dominikanska Republika; Estonija, Gabon, Gambija, Gana; Grenada; Madžarska; Islandija; Indija; Lesoto; Nizozemska; Pakistan; Romunija; Ruanda; Saint Kitts and Nevis; Sveta Lucija; Srbija; Svaziland; Švica; Turkmenistan; Združeno kraljestvo; ZDA; Uzbekistan; Venezuela in Zimbabve. Ženske tako zasedajo 13% predsedniških funkcij od vseh 269 razpoložljivih vodstvenih mest v najvišji zakonodajni oblasti.

Prvo premierko je med evropskimi državami leta 1979 imela Velika Britanija, istega leta pa tudi Portugalska, sledijo Litva (1990), Francija (1991), Poljska (1992), Bolgarija (1994), Finska (2003) in Nemčija (2005). Finska je imela prvo predsednico države med evropskimi državami, in sicer leta 2003 (Tarja Halonnen), v neposredni bližini na Hrvaškem, pa je po odstopu hrvaškega premierja Iva Sanaderja v juliju 2009 premiersko funkcijo prevzela dotedanja podpredsednica vlade Jadranka Kosor. F.M. Wilson ob tem ugotavlja, da je skozi zgodovino le »42 žensk bilo predsednic držav ali pa predsednic vlad in 25 od teh jih je na čelo prišlo po letu 1990.« (Wilson 2003, 136).

Slovenija se je z ustavno zagotovitvijo enakih možnosti žensk in moških pri kandidiranju na volitvah v državne organe in organe lokalnih skupnosti zavezala k sprejetju zakonskih in podzakonskih aktov ter posebnih ukrepov, katerih cilj je zagotoviti uravnoteženo zastopnost spolov ter enakost žensk in moških na vseh ravneh političnega odločanja. Doslej so z določbami o najnižjem deležu žensk in moških na kandidatnih listah že bili dopolnjeni Zakon o volitvah poslank in poslancev iz RS v Evropski parlament, Zakon o lokalnih volitvah ter Zakon o volitvah v državni zbor, ki določa najnižji delež zastopnosti spolov po kandidatnih listah.

V naslednjih podpoglavjih bom pregledala delovanje žensk na vodstvenih položajih v predstavniškem telesu oziroma v zakonodajnem organu – torej v Državnem zboru Republike Slovenije od njegovega prvega mandatnega obdobja pa do danes. Pregledala bom delovanje žensk v najvišji izvršilni veji oblasti, torej v vsakokratni slovenski vladi, predstavila bom tudi delovanje žensk na lokalni ravni, in sicer zgolj njihovo vodstveno funkcijo na občinah in občinskih svetih. V tem pogledu bom upoštevala vodstvene položaje v politiki v njenem najožjem smislu, pa vendar v pogledu, ki najbolj zadeva življenje in delovanje državljanov in ki za posameznika vendarle predstavlja visoko družbeno moč in ugled v družbi – v tem smislu pa pomeni simbolno priznanje tudi za posameznike in posameznice določenega spola.

### **6.2.1 Sestava in organizacija dela Državnega zbora RS**

Državni zbor je najvišja predstavniška in zakonodajna institucija, ki kot temeljno opravlja zakonodajno funkcijo oblasti, poleg tega pa še volilno in nadzorno funkcijo. Sestavlja ga 90 poslank in poslancev, ki so predstavniki vsega ljudstva in jih volivci vsake štiri leta volijo na splošnih volitvah. Notranja struktura državnega zbora je naslednja: ima predsednika oziroma predsednico in največ tri podpredsednike, -ce. Vodilne funkcije v Državnem zboru RS poleg teh opravljajo še generalni sekretar oziroma generalna sekretarka.

Poslanke in poslanci se običajno povezujejo v poslanske skupine, in sicer v okviru stranke, na listi katere so bili izvoljeni v parlament. Vsaka poslanska skupina ima vodjo poslanske skupine in pa njegove namestnike, ki ga nadomeščajo v času njegove odsotnosti oziroma v primerih, za katere se poslanci medsebojno predhodno dogovorijo. Vodja poslanske skupine vodi in usklajuje delo poslank in poslancev.

Organizacija in delo Državnega zbora RS sta določena s poslovníkom državnega zbora, z njim pa seveda tudi načini dela, odločanja in področja delovanja. Zakonodajno delo poslank in poslancev je vezano na njihovo delo v delovnih telesih in na sejah delovnih teles, ki se delijo na odbore in komisije. »Državni zbor delovna telesa ustanavlja za spremljanje stanja na posameznih področjih, za pripravo odločitev o politiki na teh področjih, za oblikovanje stališč do posameznih vprašanj ter za obravnavo predlogov zakonov in drugih aktov državnega zbora.« (Krašovec 2007: 28). Sestava delovnih teles in funkcije v njih se določijo ob upoštevanju števila poslancev posameznih poslanskih skupin, in sicer po načelu sorazmernosti, pri čemer se posebej upošteva razmerje med poslanci vladajoče koalicije in opozicije. Vsaki poslanski skupini je praviloma zagotovljeno najmanj eno mesto v vsakem delovnem telesu.

33. člen Poslovníka DZ določa, da ima vsako delovno telo predsednika, praviloma enega podpredsednika in člane. Skupno število vseh je liho. Mesta predsednikov in podpredsednikov delovnih teles praviloma pripadajo poslancem različnih poslanskih skupin.<sup>96</sup> Če je predsednik delovnega telesa iz vrst poslanskih skupin koalicije, je podpredsednik praviloma iz vrst predstavnikov poslanskih skupin opozicije, in obratno. Vodilne funkcije in večina članov Komisije za nadzor javnih financ in Komisije za nadzor varnostnih in obveščevalnih služb v vsakokratnem sklicu državnega zbora pripadajo poslancem opozicijskih poslanskih skupin. Delovna telesa so na različne načine povezana s strankarskimi poslanskimi skupinami, njihov vpliv na delo delovnih teles pa je najočitnejši pri predlaganju njihovih članov in delitvi vodilnih funkcij. V praksi se sedeži v delovnih telesih delijo med parlamentarne stranke sorazmerno, Poslovník DZ pa ne določa porazdelitve funkcij glede na spol.

---

<sup>96</sup> Po 47. členu Poslovníka DZ predsednik delovnega telesa sklicuje in vodi seje delovnega telesa ter javne predstavitve mnenj, določa poročevalce za obravnavo posameznih zadev na seji delovnega telesa ter skrbi za pripravo poročil in sklepov delovnega telesa. Podpredsednik delovnega telesa pa pomaga predsedniku pri njegovem delu in ga nadomešča, če je odsoten ali zadržan.

Za vodenje delovnega telesa se v vsakokratnem sklicu državnega zbora dogovorijo znotraj poslanskih skupin, porazdelitev delovnih teles med poslanske skupine in prevzemanje vodstvenih funkcij znotraj delovnih teles, pa je v vsakem sklicu predmet svojevrstnih pogajanj, različnih matematičnih formul in dogovarjanj med vodji poslanskih skupin in seveda tudi med poslanci znotraj poslanske skupine. Izvolitev članov je nenazadnje zgolj formalna, saj so člani in funkcije že »razdeljene« v okviru pogajanj. V delovnih telesih naj bi se običajno (ni pa nujno) srečevali strankarski strokovnjaki za posamezna področja oziroma so v delovna telesa poslanci in poslanke (odvisno od načina delovanja poslanske skupine) imenovani tudi glede na njihov osebni interes in aspiracije.

Ena izmed funkcij državnega zbora je tudi nadzorovanje izvršilne veje oblasti. V skladu z nadzorno funkcijo parlament odreja parlamentarne preiskave, odloča o (ne)zaupnici vladi, odloča o obtožbi predsednika republike, vlade in ministrov pred ustavnim sodiščem, poslanke in poslanci pa v okviru te funkcije postavljajo poslanska vprašanja in pobude predsedniku vlade, ministrom in generalnemu sekretarju vlade. Ena izmed bolj odmevnih, pa tudi vplivnih nadzornih funkcij državnega zbora, so preiskovalne komisije.<sup>97</sup>

Kot je zapisal Olson (1994, 66), naj bi strankarske frakcije »pomagale« delovnim telesom tako, da svoje predstavnike seznanjajo z usmeritvami in mnenji. Stranke, ki sestavljajo koalicijo, pa svojim članom pogosto pripravljajo tudi pogajalska stališča za pogajanja s člani, ki predstavljajo opozicijske stranke.

V zadnjem času ugotavljajo, da strankarski klubi tudi v parlamentih z dolgo tradicijo izvajajo velik vpliv na svoje člane in s tem posredno nadzirajo delovna telesa. Po mnenju nekaterih naj bi bila delovna telesa zgolj »sredstvo usklajevanja med najmočnejšimi strankami.« (Cox in McCubbins v Zajc 2000, 177). Takšne ocene se ne zdijo pretirane tudi, ko gre za nove parlamente, kjer »predstavljajo strankarski klubi oz. skupine strankarsko opredeljenih poslancev glavni način oblikovanja politik.« (Zajc 2000, 177). Zlasti velik vpliv na delovanje odbora, ki ga vodijo, imajo predsedniki delovnih teles, ki torej delujejo v korist svojih strank.

Opis organiziranosti državnega zbora je pomemben za razumevanje funkcioniranja tovrstnega organa, saj je položaj, ki ga posamezni politiki zasedejo znotraj parlamenta, odvisen tudi od političnih kalkulacij, formul, dogovorov in pogajanj. Ker pa je državni zbor »najvišje zakonodajno telo, ki sprejema

---

<sup>97</sup> Ustava Republike Slovenije daje preiskovalni komisiji, ki opravlja parlamentarno preiskavo, smiselno enaka pooblastila kot jih imajo pravosodni organi. Vseeno pa je treba imeti v mislih, da je institut parlamentarne preiskave, uveden sicer šele z novo ustavo leta 1991 in normativno urejen šele po dveh letih z zakonom in poslovníkom, sredstvo, ki je na razpolago parlamentu kot političnemu predstavništvu. Metode parlamentarne preiskave so tako politične in ne pravne narave.

odločitve, pomembne za vse državljanke in državljane ni nepomembno, kdo to počne v njihovem (našem) imenu in kako» (Antić Gaber 2004, 72) in ker je vpliv, ki ga ima posamezni predsednik delovnega telesa oziroma odbora, lahko velik, je pomembno, da tovrstno funkcijo zavzamejo tudi poslanke in ne le poslanci, ki bi lahko tudi prek takšne funkcije vnesle več vsebinskih in formalnih transformacij tako politike kot tudi njenih organov. Ker želim celovito prikazati delež žensk na vodstvenem položaju v politiki - kot poslank oziroma kot predsednic ali podpredsednic različnih delovnih teles - v nadaljevanju predstavljam pregled delovanja žensk v parlamentu od leta 1990 dalje.

## 6.2.2 Delovanje žensk v Državnem zboru RS od leta 1990

Slovenija je po prvih demokratičnih volitvah 6. decembra 1992 dobila prvi parlament po določilih nove ustave. Volilna udeležba je bila po podatkih Državne volilne komisije 85,6%<sup>98</sup>, v prvi sklic parlamenta po osamosvojitvi Slovenije pa je bilo izvoljenih 13 poslank ali kar dobrih 14 % vseh izvoljenih predstavnikov ljudstva. Naslednje volitve so bile 3. novembra 1996, volilna udeležba je bila 73,70 %, volivci pa so izvolili 7 poslank. Sledile so volitve 15. oktobra leta 2000, ki se jih je udeležilo 70,14 % volivcev in je izvolilo 12 poslank, 3. oktobra leta 2004 pa se je volitev udeležilo 60,64 % vseh volivcev, ki so imeli pravico voliti in so izvolili 11 poslank. Na zadnjih državnozbornih volitvah 21. septembra leta 2008, z volilno udeležbo 63,10%, pa je bilo izvoljenih 12 poslank. Število kandidatov in izvoljenih poslank in poslancev prikazujem v preglednici 6.6.

**Preglednica 6.6: Poslanski kandidati in poslanci, izvoljeni v državni zbor Republike Slovenije in ob koncu mandata, po spolu**

Leto	Kandidati in kandidatke			Izvoljeni poslanci (delež)	Izvoljene poslanke (delež)	Število poslank ob koncu mandata (delež)	skupaj	
	Moški (delež)	število	Ženske (delež)					Število (delež)
1990**	699 (82,1%)		152 (17,9%)	851	68 (86,7%)	12 (13,3 %)	n.p.*	80
1992-1996	1258 (85, 2%)		219 (14,8%)	1477	77 (85,6%)	13 (14,4%)	13 (14,4%)	90
1996-2000	1058 (81,4%)		242 (18,6%)	1300	83 (92,2%)	7 (7,8%)	11 (12,2%)	90
2000-2004	771 (76,6%)		236 (23,4%)	1007	78 (86,7%)	12 (13,3%)	14 (15,5%)	90
2004-2008	1048 (75,1%)		347 (24,9%)	1395	79 (87,8%)	11 (12,2%)	11 (12,2%)	90
2008-2012	757 (64,75%)		410 (35,25%)	1163	78 (86,7%)	12 (13,3%)	n.p.	90

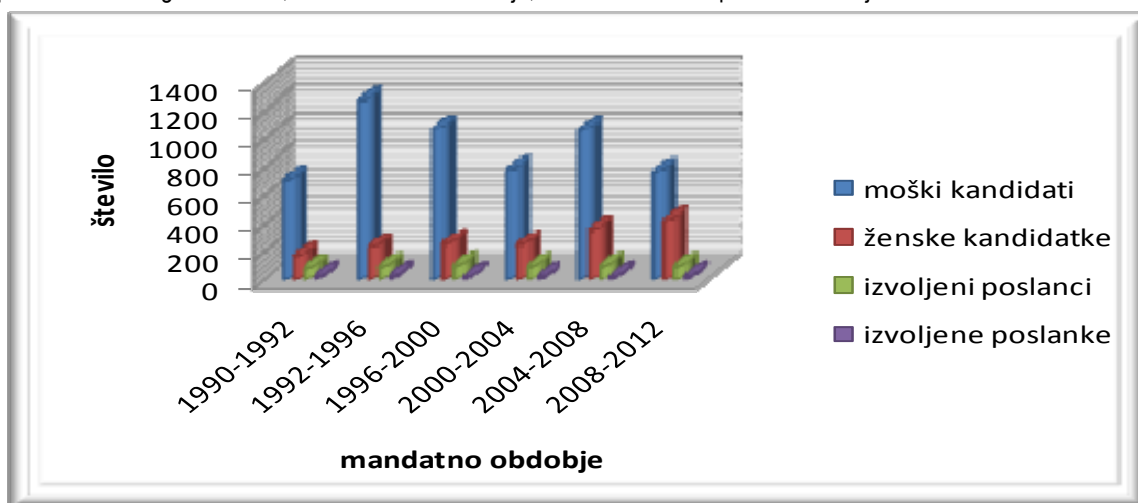
\* n.p.= ni podatka

\*\* Leta 1990 so volitve potekale v Druženopolitični zbor, od leta 1992 dalje pa v Državni zbor RS.

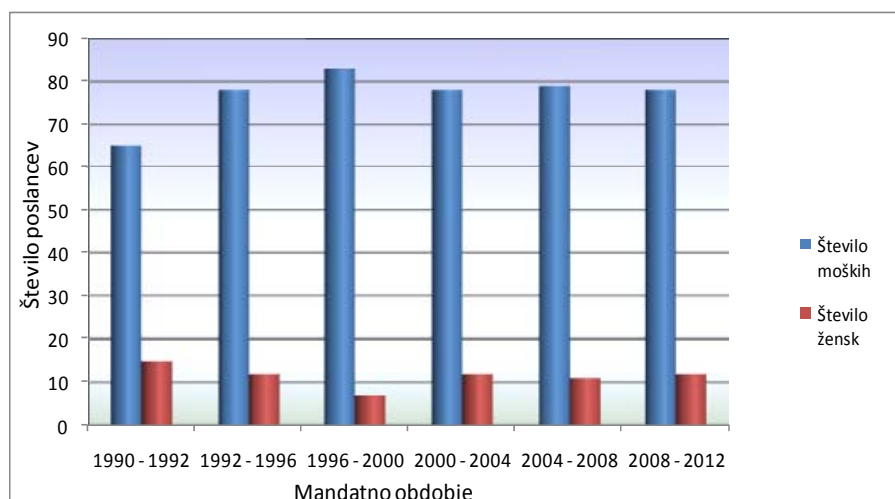
Vir podatkov: Letna poročila Državnega zbora RS; Državna volilna komisija, Statistični urad Republike Slovenije.

<sup>98</sup> Na volitvah 6. decembra 1992 je imelo pravico voliti skupaj 1.491.374 volilcev. Do 19. ure je bilo po uradnih podatkih oddano 1.277.604 glasovnic. Veljavnih glasovnic je bilo 1.188.378. Volilna udeležba je bila 85,6 %. (<http://www.dvk.gov.si/volitve/dz1992/92urvu.htm>).

**Graf 6.4: Poslanski kandidati in poslanci, izvoljeni v Državni zbor Republike Slovenije, po spolu** Vir podatkov: Letna poročila Državnega zbora RS; Državna volilna komisija, Statistični urad Republike Slovenije



**Graf 6.5: Sestava državnega zbora po spolu v obdobju od 1990-2008 (zadnje stanje na dan ob konstitutivni seji poslancev, 15.10.2008)**



Vir: Državni zbor RS

Iz preglednice 6.6 je razvidno, da se število kandidat, ki se odločajo za kandidaturo poslanke in želijo vstopiti v aktivno politiko, iz kvartala v kvartal povečuje, število izvoljenih poslank pa ostaja na približno enaki ravni, kar prikazujeta tudi graf 6.4 in graf 6.5. Ker se spolna struktura parlamenta skozi mandatno obdobje lahko spreminja (npr. izbor kandidata, -ke za ministra, -ico in nastop mandata nadomestnega poslanca, -ke, možnost vrnitve ministra, -ce v parlament po izglasovani nezaupnici, smrt, vrnitev oz. prenehanje poslanskega mandata zaradi kazenskega pregona ipd.), je v preglednici 6.6 prikazano tudi število poslank ob koncu mandata, ki se nekoliko (vendar ne bistveno) razlikuje od števila neposredno izvoljenih poslank.

Iz podatkov o številu poslank na začetku in na koncu vsakokratnega sklica državnega zbora lahko ugotovimo, da so ob koncu mandata leta 2000 v parlamentu delovale 4 poslanke več kot ob začetku mandata, v letu 2004 pa sta ob koncu mandata v parlamentu bili 2 poslanki več. Torej kljub temu, da se spolna struktura parlamenta v času trajanja določenega obdobja sklica poslancev lahko nekoliko spremeni, se še vedno ne spremeni bistveno v prid ženskam.

Razlog gre iskati tudi v tem, da so na listah poslanskih kandidatov na višja mesta rangirani moški in ne ženske, zaradi česar imajo moški tudi ob morebitnih menjavah večje možnosti za vstop v parlament. Tako preglednica 6.6 kot tudi oba grafa, ki prikazujeta število kandidatov za poslansko mesto in število izvoljenih, nakazujejo na to, da je v zadnjem dvajsetletnem obdobju v slovenskem parlamentu število 14 poslank neke vrste magična meja, saj več kot 14 poslank v slovenskem parlamentu ni delovalo, in to kljub temu, da je bila s spremembo volilne zakonodaje v letu 2006 določena spolna kvota, ki zahteva 35% zastopanost žensk na kandidatnih listah, in ki naj bi se sicer uvajala postopoma.

Iz preglednice 6.6 je tudi razvidno, koliko kandidatov in kandidatk se poteguje za eno poslansko mesto. Za sedež v državnem zboru se je največ oseb potegovalo leta 1992 (skupno kar 1477 oseb), najmanj pa leta 2000 (1007). Razlog za tako visoko število kandidatov bi lahko iskali v konkretnih zgodovinskih okoliščinah, saj se je konec osemdesetih let razvil pluralizem političnih strank, tudi družbeno-politična angažiranost ljudi v obdobju takoj po osamosvojitvi je bila nekoliko večja. Moških, ki so se potegovali za poslanski mandat, je bilo na prvih parlamentarnih volitvah leta 1992 skoraj enkrat več kot jih je bilo leta 1990. Sicer je največ kandidatov za poslance bilo leta 1992, ko se je za poslanski sedež potegovalo kar 1258 kandidatov, nato pa se je število moških kandidatov zniževalo. Na volitvah leta 2000 je bilo zgolj 771 kandidatov, na naslednjih volitvah leta 2004 jih je sicer bilo 1048, a se je število ponovno znižalo ob volitvah leta 2008, ko jih je bilo še manj kot leta 2000 oziroma le 757. Na zadnjih državnozbornih volitvah leta 2008 je bilo tako torej le 58 kandidatov za poslance več kot pa v letu 1990. Medtem se je število ženskih kandidatk za poslanke vztrajno zviševalo in jih je bilo na volitvah leta 2008 skoraj dvakrat več kot leta 1990, in sicer se je število kandidatk povečalo iz 152 na 410.

Če preračunamo razmerje kandidatov in kandidatk za poslanska mesta in število izvoljenih poslancev oziroma poslank med posameznimi mandatnimi obdobji, ugotovimo, da se za eno poslansko mesto navadno poteguje več kandidatk kot kandidatov. V mandatnem obdobju 1992 do 1996 se je za 90 poslanskih mest potegovalo skupno 1477 kandidatov, oziroma se je ne glede na spol za poslanski sedež potegovalo 16,4 kandidatov. Izvoljenih je bilo 77 poslancev in 13 poslank, torej se je za eno poslansko mesto potegovalo 16,3 moških kandidatov in pa 16,8 kandidatk.



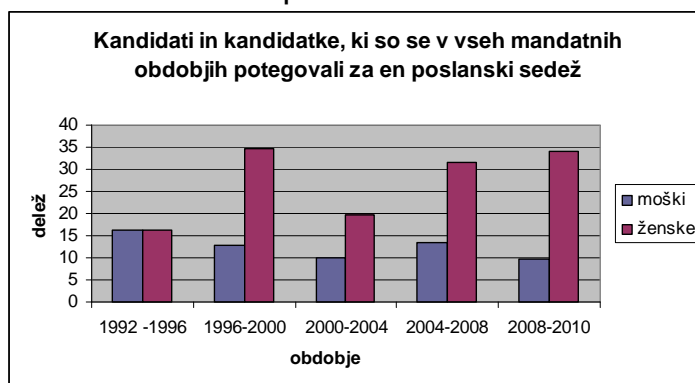
V mandatnem obdobju 1996 do 2000 se je za 90 poslanskih mest potegovalo skupno 1300 kandidatov, oziroma se je ne glede na spol za poslanski sedež potegovalo 14,4 kandidatov. Izvoljenih je bilo 83 poslancev in 7 poslank, torej se je 12,7 moških kandidatov potegovalo za eno poslansko mesto, obenem pa se je za eno poslansko mesto potegovalo 34,6 kandidatk. V mandatnem obdobju 2000 do 2004 se je za 90 poslanskih mest potegovalo skupno 1007 kandidatov, oziroma se je ne glede na spol za poslanski sedež potegovalo 11,2 kandidatov. Izvoljenih je bilo 78 poslancev in 12 poslank, torej se je za poslanski sedež potegovalo 9,9 moških in 19,6 žensk. V mandatnem obdobju 2004 do 2008 se je za 90 poslanskih mest potegovalo skupno 1395 kandidatov, oziroma se je ne glede na spol za poslanski sedež potegovalo 15,5 kandidatov. Izvoljenih je bilo 79 poslancev in 11 poslank, torej se je za poslansko mesto potegovalo 13,3 kandidatov in 31,5 kandidatk.

V mandatnem obdobju 2008 do 2012 pa se je za 90 poslanskih mest potegovalo skupno 1163 kandidatov, oziroma se je ne glede na spol za poslanski sedež potegovalo 12,9 kandidatov. Izvoljenih je bilo 78 poslancev in 12 poslank, torej se je za poslansko mesto potegovalo 9,7 kandidatov in 34,2 kandidatk. Omenjene podatke prikazujeta preglednica 6.7 in graf 6.6.

**Preglednica 6.7: Število kandidatov in kandidatk za en poslanski sedež v vseh mandatnih obdobjih**

<i>Mandat</i>	<i>št.kandidatov za eno poslansko mesto</i>	<i>št. kandidatov glede na število izvoljenih poslancev</i>	<i>št. kandidatk glede na število izvoljenih poslank</i>
<b>1992 -1996</b>	16,4	16,3	16,8
<b>1996-2000</b>	14,4	12,7	34,6
<b>2000-2004</b>	11,2	9,9	19,6
<b>2004-2008</b>	15,5	13,3	31,5
<b>2008-2012</b>	12,9	9,7	34,2

**Graf 6.6 Število kandidatov in kandidatk za en poslanski sedež v vseh mandatnih obdobjih.**



Iz teh podatkov lahko razberemo, da se proporcionalno gledano za en poslanski sedež poteguje vedno manj moških kandidatov, ki pa zasedejo več poslanskih mest kot ženske. Na drugi strani pa se je v dvajsetletnem obdobju za en poslanski sedež potegovalo vedno več kandidatk, ki pa so zasedle manj poslanskih mest.

Število kandidatke se je posebej povečalo po uvedbi spolnih kvot, kar je zagotovo pozitivno, vendar pa kvote očitno ne vplivajo na število izvoljenih. Na drugi strani je moških kandidatov, ki se potegujejo za eno poslansko mesto, gledano proporcionalno, manj kot žensk, a vseeno zasedejo več poslanskih mest kot ženske. Iz podatkov o številu kandidatov za poslanca bi lahko razbrali, da se interes moških (glede na upad števila kandidatov) za poklic poslanca manjša, vendar pa imajo moški kljub temu še vedno odločilno vlogo v najvišjem predstavnem telesu.

V državnem zboru so od prvih večstrankarskih volitev ženske tako torej izrazito podzastopani del, saj ne dosegajo niti 30% zastopanosti prav tako so še daleč od 40% zastopanosti, za katero je v slovenski zakonodaji določeno, da gre za uravnoteženo zastopanost spolov. Delež poslank v državnem zboru se od leta 1992 giblje med 7,8 % in 15,5%, kar je nizek delež ne samo glede na evropsko povprečje, ampak tudi glede na druge primerljive države, kot so na primer Hrvaška, Poljska, Bolgarija, Češka in Slovaška. Število poslank v državnem zboru je s sklicem zadnjega mandata državnega zbora tako ponovno le 12 poslank, kar pomeni ravno toliko kot jih je bilo leta 1992.

### **6.2.3 Področja delovanja slovenskih parlamentark**

Kot že zapisano, je zakonodajno delo poslank in poslancev vezano na njihovo delo v delovnih telesih oziroma v komisijah in odborih. V obdobju od prvega sklica državnega zbora v letu 1992, je bilo število delovnih teles v državnem zboru različno in se je spreminjalo glede na spremenjene strukture posameznih ministrstev in glede na same potrebe po številu odborov in komisij.

V posameznih mandatnih obdobjih so lahko npr. naloge enega delovnega telesa opravljala različna delovna telesa, ali pa so znotraj delovnega telesa delovali pododbori. V mandatu 1992-1996 je v državnem zboru delovalo 24 delovnih teles, in sicer 12 stalnih komisij in 12 odborov, v mandatu 1996-2000 je delovalo 14 stalnih komisij in 12 odborov, v mandatu 2000-2004 je delovalo 10 stalnih komisij in 9 odborov, v mandatu 2004-2008 je delovalo 9 stalnih komisij in 14 odborov. V trenutnem mandatu (od 2008 do 2012) pa je ustanovljenih 22 delovnih teles, od tega 8 komisij in 14 odborov. Posebno delovno telo je Kolegij predsednika državnega zbora, na katerem zasedajo vodje poslanskih skupin in poslanca narodnostnih skupnosti in ki ga sklicuje in vodi predsednik državnega zbora oziroma v njegovi odsotnosti podpredsedniki.

V obdobju od leta 1992-2008 je bilo ustanovljenih tudi 17 parlamentarnih preiskovalnih komisij in jih po posebnem poslovniku vodijo poslanci in poslanke. V letih 1992-1996 je bilo tako ustanovljenih 6 preiskovalnih komisij, v obdobju 1996-2000 jih je bilo 5, v obdobju 2000-2004 sta bili ustanovljeni 2, v letu 2004-2008 pa 4.

V trenutnem mandatu je bilo doslej (do 31.10. 2010) odrejenih 7 parlamentarnih preiskovalnih komisij. V dvajsetletnem obdobju so le tri preiskovalne komisije v celoti vodile poslanke, eno preiskovalno komisijo je vodila poslanka, ki ji je nato prenehal mandat, v eni preiskovalni komisiji pa je bila poslanka podpredsednica, 19 preiskovalnih komisij so vodili moški. Prikaz sestave delovnih teles državnega zbora v posameznih mandatnih obdobjih prikazuje preglednica 6.8.

**Preglednica 6.8: Sestava delovnih teles državnega zbora v posameznih mandatnih obdobjih**

Obdobje	Sestava delovnih teles državnega zbora	Vodja preiskovalnih komisij
1992-1996	12 komisij, 12 odborov, 6 preiskovalnih komisij	Eno preiskovalno komisijo je vodila poslanka (Polonca Dobrajc), <sup>99</sup> ostale moški (tako v funkciji predsednika, kot v funkciji podpredsednika)
1996-2000	14 komisij, 12 odborov, 5 preiskovalnih komisij	Vse preiskovalne komisije so vodili moški poslanci, v eni preiskovalni komisiji je bila poslanka podpredsednica <sup>100</sup>
2000-2004	10 komisij, 9 odborov, 2 preiskovalni komisiji	Obe preiskovalni komisiji sta vodila moška.
2004-2008	9 komisij, 14 odborov, 4 preiskovalne komisije	Eno preiskovalno komisijo je sprva vodila poslanka, ki ji je nato prenehal mandat. <sup>101</sup>
2008-2012	8 komisij, 14 odborov, 7 preiskovalnih komisij	Dve preiskovalni komisiji vodita poslanki.

Vir podatkov: Letna poročila DZ RS, izračun Mateja Erčulj, podatki veljajo na dan 31.10.2010

Ker me v okviru raziskovalnega dela zanimajo predvsem vodstvene funkcije, ki jih poslanke zasedajo – na primer kot predsednice ali podpredsednice odborov in komisij oziroma drugih posebnih delovnih teles državnega zbora ter kot vodje poslanskih skupin ali pa kot namestnice vodij poslanskih skupin, v preglednici 6.9 prikazujem številčno zasedenost vodstvenih funkcij, in sicer v obdobju od 1. sklica državnega zbora do zadnjega sklica, to je z nastopom mandata poslank in poslancev po volitvah leta 2008.

<sup>99</sup> Preiskovalna komisija za parlamentarno preiskavo o sumu zlorabe javnih pooblastil v poslovanju podjetij HIT d. o. o. Nova Gorica, Elan, Slovenske železarne, banke, ki so v sanacijskem postopku, dodelitve koncesij za uvoz sladkorja tudi za potrebe državnih rezerv. Za to preiskovalno komisijo bi lahko rekli, da je imela velik vpliv.

<sup>100</sup> V preiskovalni komisij Državnega zbora Republike Slovenije o vpletenosti nosilcev javnih funkcij v poskuse diskreditiranja slovenskih policistov in vojakov, ki so leta 1991 sodelovali v osamosvojitveni vojni na Koroškem, je kot podpredsednica sodelovala poslanka Darinka Mravljak.

<sup>101</sup> Gre za preiskovalno komisijo za ugotovitev politične odgovornosti nosilcev javnih funkcij v zvezi z domnevnim oškodovanjem državnega premoženja pri prodaji deležev Kapitalske družbe d.d. in Slovenske odškodninske družbe d. d. v gospodarskih družbah, in sicer tako, da zajema preiskava vse prodaje, ki so sporne z vidika skladnosti z zakoni in drugimi predpisi ter z vidikov preglednosti in gospodarnosti. Sprva je komisijo vodila poslanka (Polonca Dobrajc), nato pa je vodenje komisije prevzel poslanec, saj je poslanki prenehal mandat, ko se je z ministrske funkcije v poslanske klopi vrnil njen moški kolega.

**Preglednica 6.9: Ženske in moški v Državnem zboru Republike Slovenije po funkcijah**

Funkcija / spol	1992-1996		1996-2000		2000-2004		2004-2008		2008-2012	
	ženske	moški	ženske	moški	ženske	moški	ženske	moški	ženske	moški
Poslanke in poslanci DZ	13	77	7	83	12	78	11	79	12	78
Predsednik/predsednica	-	2	-	1	-	2	-	1	-	1
Podpredsednik/ podpredsednica	-	3	2	4	1	3	-	3	-	3
Generalni sekretar/ sekretarka	1	2	1	1	2	-	-	1	1	-
Vodja poslanske skupine	-	10	1	9	1	9	1	8	1	8
Predsednik/ predsednica odborov	3	14	2	11	-	9	1	13	5	9
Predsednik/ predsednica komisije	6	13	4	12	1	9	3	6	1	7
Podpredsednik/ podpredsednica odbora	3	16	-	15	3	13	3	14	2	27
podpredsednik/ podpredsednica komisije	1	10	-	16	-	7	2	7	2	10

Vir podatkov: Letna poročila DZ RS, spletna stran DZ RS, lasten izračun, podatki veljajo na dan 31.10.2010

Najvišji vrh v hierarhiji parlamenta predstavlja predsednik, ki mu pri delu lahko pomagajo trije podpredsedniki. Mesto predsednika državnega zbora je doslej zasedal le moški poslanec, kar je razvidno tudi iz preglednice 6.9. V mandatu **1992-1996** je bil v obdobju od 23.12.1992-14.9.1994 prvi predsednik državnega zbora mag. Herman Rigelnik, s 17. 9. 1994 je to funkcijo prevzel Jožef Školč. V prvem mandatnem obdobju so delovali trije podpredsedniki državnega zbora, in tega mesta ni zavzela nobena ženska. V tem mandatu so bili imenovani tudi trije vodstveni funkcionarji, in sicer generalni sekretar državnega zbora, sekretarka državnega zbora in sekretar Sekretariata za zakonodajo in upravne zadeve. V celotnem obdobju je torej v vrhu vodstva državnega zbora delovalo 7 moških in ena ženska.

V prvem mandatnem obdobju državnega zbora je delovalo 12 stalnih komisij in 12 odborov, ustanovljenih je bilo 6 preiskovalnih komisij. Tri poslanke so bile predsednice odborov, in sicer je bila ena poslanka predsednica parlamentarnega Odbora za nadzor proračuna in drugih javnih financ, ki ga je ob prenehanju funkcije prevzela od svojega moškega kolega, od moškega kolega je delo predsednice prevzela tudi poslanka v Odboru za mednarodne odnose, prav tako je del mandata od svojih dveh predhodnikov prevzela poslanka v Odboru za obrambo. V Odboru za notranjo politiko je imela poslanka funkcijo podpredsednice, v Odboru za zdravstvo, delo, družino in socialno politiko pa sta bili dve poslanki podpredsednici.

Po drugi strani je bilo 6 poslank predsednic Komisij državnega zbora, ena poslanka je bila predsednica mandatno-imunitetne komisije skupaj z moškim poslanskim kolegom, v komisiji za narodni skupnosti sta bila v funkciji predsednika tako poslanka madžarske narodne skupnosti kot tudi poslanec italijanske narodne skupnosti, Komisijo za peticije sta vodila tako poslanka kot tudi poslanec, v Komisiji za lokalno samoupravo sta bila dva predsednika, in sicer tako poslanka kot poslanec. Komisijo za žensko politiko sta na mestu predsednice in podpredsednice vodili 2 poslanki. Tudi Komisijo za vprašanja invalidov je vodila predsednica. Pri omenjenih komisijah gre sicer za komisije iz nizko prioritetenih področij oziroma področij, ki zastopajo interese v parlamentu podreprezentiranih družbenih skupin (za žensko politiko, peticije, narodni skupnosti, vprašanja invalidov, za lokalne skupnosti). Za Mandatno–imunitetno komisijo, kjer je bila poslanka tudi predsednica, pa lahko ugotovimo, da to delovno telo zadeva ozko področje obravnave. V tem mandatu je bila ena poslanka samostojna oziroma nepovezana v poslansko skupino, enako velja za poslanko madžarske narodne skupnosti. (Vir podatkov: Poročilo DZ RS za 1. mandatno obdobje).

V mandatu **1996-2000** je dvema podpredsednikoma in eni podpredsednici (dr. Helen Ahren Vencelj) državnega zbora mandat med izvajanjem funkcije prenehal, njihovo funkcijo sta prevzela dva podpredsednika in ena podpredsednica (Eda Okretič Salmič). V tem mandatu sta bila imenovana dva funkcionarja državnega zbora, in sicer generalna sekretarka in sekretar Sekretariata za zakonodajo in upravne zadeve. V ožjem vodstvu je bilo tako v celotnem 2. sklicu državnega zbora 6 moških in 3 ženske (torej kar 33% žensk). V tem mandatu je bila ena poslanka predsednica Komisije za peticije pol leta, nato jo je na tej funkciji zamenjal poslanec. Prvič je bila kot posebna poslanska skupina oblikovana poslanska skupina narodnih skupnosti, katere vodji sta oba poslanca narodnih skupnosti (ena poslanka in en poslanec).

V mandatu 1996-2000 so poslanke, čeprav jih je bilo le 7, predsedovale trem komisijam od skupno 14, in sicer Komisiji za narodni skupnosti, Komisiji za nadzor nad delom varnostnih in obveščevalnih služb in Komisiji za politiko enakih možnosti. Dobrega pol leta je poslanka predsedovala tudi Komisiji za peticije, ki jo je nato prevzel njen moški kolega. Poslanke v tem mandatu so predsedovale tudi dvema od skupno 12 odborov, in sicer Odboru za notranjo politiko in Odboru za zdravstvo, delo, družino in socialno politiko. Nobena poslanka v odborih ali komisijah ni zasedla podpredsedniškega mesta, četudi je bilo na voljo več podpredsedniških mest, kot na primer v Odboru za kulturo, šolstvo in šport, v Odboru za zdravstvo, delo, družino in socialno politiko, ki ga je vodila predsednica ter v Odboru za infrastrukturo in okolje. (Vir podatkov: Poročilo DZ RS za 2. mandatno obdobje). Tudi za ta mandat je značilno, da so poslanke prevzele vodenje komisij in odborov t.i. »mehkih« oziroma »ženskih« področij – torej politike enakih možnosti, notranje politike in zdravstva, dela, družine ter socialne politike.

V mandatu **2000-2004** je funkcijo predsednika državnega zbora do izvolitve za poslanca v Evropski parlament opravljal Borut Pahor, nato je funkcijo prevzel Franc Feri Horvat. Tudi dr. Mihaelu Brejcu, ki je opravljal funkcijo podpredsednika državnega zbora, je zaradi izvolitve za poslanca v Evropski parlament njegova funkcija prenehala. Eden od podpredsednikov je v tem mandatu preminil, funkcijo je prevzel moški poslanski kolega. V tem mandatu je bila na mesto podpredsednice državnega zbora imenovana Irma Pavlinič Krebs, imenovani pa sta bili tudi dve funkcionarki državnega zbora, in sicer generalna sekretarka ter sekretarka Sekretariata za zakonodajo in pravne zadeve. Če gledamo ožje vodstvo celotnega mandatnega obdobja, je najvišje hierarhične funkcije zasedlo 5 moških in 3 ženske (oziroma 37,5%).

V tem mandatnem obdobju je delovalo 10 Komisij in 9 odborov,<sup>102</sup> pri čemer razen v Komisiji za narodne skupnosti poslanke v drugih komisijah predsedniškega mesta niso zasedle. To je edini mandat, v katerem nobena poslanka ni bila podpredsednica katerekoli izmed 10 komisij. V obdobju 2004- 2008 poslanke niso prevzele vodenja niti enega od odborov, kar je pravzaprav edini mandat, ko so odbore vodili zgolj moški. Če pogledamo sestavo podpredsedniških mest posameznih odborov, pa ugotovimo, da je ena poslanka zasedla podpredsedniško mesto v Odboru za notranjo politiko, dve poslanki pa sta po funkciji bili podpredsednici Odbora za zdravstvo, delo, družino in socialno politiko. (Vir podatkov: Poročilo DZ RS za 3. mandatno obdobje). Poslanke so že v tretjem mandatu na višjih hierarhičnih mestih znotraj delovnih teles le na področju notranje politike ter zdravstva, dela, družine in socialne politike. Vodenje Komisije za narodne skupnosti v državnem zboru nima posebne teže oziroma večjega vpliva. Pri tej funkciji gre tudi za večkrat izvoljeno isto poslanko. Omeniti je treba, da sta v tem mandatu v okviru poslanske skupine narodnih skupnosti vodji tako poslanka kot poslanec narodnih skupnosti.

Preglednica 6.9 nazorno kaže, da je bil sklic državnega zbora v obdobju 2000-2004 ženskam v smislu zavzemanja vodstvenih funkcij izrazito nenaklonjen – četudi je bila ena poslanka podpredsednica državnega zbora in tako na zelo visoki hierarhični funkciji. Ne glede na to, pa so poslanke, številčno gledano, v tem štiriletnem obdobju predsedovale najmanj delovnim telesom.

---

<sup>102</sup> Število odborov se je z 12 zmanjšalo na devet, število komisij pa iz 14 na 10. Ker se je združevalo delo več komisij, tako med drugim ni bilo več Komisije za politiko enakih možnosti.

Glede na takratna dogajanja v družbi je to še posebej zanimivo, saj je to tudi eno izmed obdobj, ko je v javnosti potekala burna razprava o vlogi žensk v slovenski družbi, leta 2004 pa je bil z odstavkom glede spodbujanja enakih možnosti moških in žensk pri kandidiranju na volitvah v državne organe, dopolnjen tudi 43. člen Ustave Republike Slovenije, ki določa volilno pravico.<sup>103</sup> Morda bi si lahko tovrstno zavzemanje za enakopraven položaj žensk razložili prav z njihovo izrazito nizko prisotnostjo v politiki. Zdi se, kot da so tiste ženske, ki so bile na položajih, še bolj močno okrepile svoj glas in da so njihova prizadevanja tudi zato bila širše prepoznana.

V mandatu **2004-2008** je delo državnega zbora vodil predsednik državnega zbora s tremi moškimi podpredsedniki. Državni zbor je imenoval enega funkcionarja, in sicer generalnega sekretarja. To mesto je po treh mandatnih obdobjih prvič prevzel moški. Najvišje vodstvo je bilo v tem mandatu prvič izrazito moško obarvano, saj v ožjem vodstvu ni bilo nobene ženske. Vseeno pa se v tem mandatu poleg vodij poslanskih skupin prvič pojavijo tudi namestniki vodij. Od vseh osmih poslanskih skupin, ki so delovale v parlamentu, je le v eni poslanski skupini namestnica vodje bila poslanka (Majda Širca), v drugih poslanskih skupinah, ki so imele namestnike, so to funkcijo prevzeli moški.

V tem mandatnem obdobju je delovalo 9 stalnih komisij in 15 odborov. Kot že vse mandate poprej je tudi v tem mandatu poslanka predsedovala Komisiji za narodne skupnosti (ponovno gre za večkrat izvoljeno isto poslanko madžarske narodne skupnosti). Zanimivo pa je, da sta predsedniško in podpredsedniško mesto zasedli dve poslanki v Komisiji za peticije ter človekove pravice in enake možnosti. Predsedniško mesto je pripadlo tudi poslanki v Komisiji po Zakonu o preprečevanju korupcije, eno podpredsedniško mesto pa je pripadlo poslanki v Komisiji za nadzor proračuna in drugih javnih financ. V tem mandatu je tudi več poslank predsedovalo odborom. V Odboru za notranjo politiko, javno upravo in pravosodje sta tako dve vodilni mesti (predsedniško in podpredsedniško) v začetku mandata zasedli poslanki, predsednica Odbora je bila kasneje imenovana za ministrico, njeno mesto pa je prevzel njen moški poslanski kolega. Tudi Odbor za lokalno samoupravo in regionalni razvoj ter Odbor za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo je imel vsak po eno podpredsednico. Ostale odbore so vodili moški poslanci. V tem mandatnem obdobju je kljub temu, da je bilo vodstvo državnega zbora moško obarvano, gledano proporcionalno, največji delež žensk zavzel predsedniško ali podpredsedniško mesto odborov oziroma komisij – vendar pa so še vedno prevzele vodstvena mesta tistih odborov, ki naj bi izražali »ženski« interes oziroma področja visokega šolstva, javne uprave, pravosodja, človekovih pravic in enakosti.

---

<sup>103</sup> Tovrstne spodbude so prihajale tudi s strani Koalicije za uravnoteženo zastopanost žensk in moških, ki je bilo nadstrankarsko telo.

V mandatu **2008-2012** vodstvo državnega zbora ponovno ostaja v moških rokah, saj ga vodi predsednik skupaj s tremi podpredsedniki. Državni zbor je imenoval eno funkcionarko, in sicer generalno sekretarko. V tem mandatu je vodja večje poslanske skupine (in ne le skupine za narodnostni skupnosti) prvič postala poslanka (Cveta Zalokar Oražem), v dveh poslanskih skupinah pa sta namestnici vodje poslanki (Alenka Jeraj in Melita Župevc).

V trenutnem mandatu deluje 8 komisij in 14 odborov. Od tega poslanka predseduje Komisiji za peticije ter človekove pravice in enake možnosti, poslanki sta tudi podpredsednici Komisije za poslovnik in Ustavne komisije. V tem mandatnem obdobju poslanke vodijo 5 odborov, in sicer Odbor za okolje in prostor, Odbor za kulturo, šolstvo, šport in mladino ter Odbor za delo, družino, socialne zadeve in invalide, Odbor za zadeve Evropske unije in Odbor za zunanjo politiko. Dve poslanki sta podpredsednici v dveh odborih, in sicer v Odboru za lokalno samoupravo in regionalni razvoj in v Odboru za zdravstvo. V tem mandatnem obdobju poslanka prvič vodi tudi odbor, ki naj bi sicer bil tipično »moška« domena, to je Odbor za zunanjo politiko, pri čemer je treba dodati, da je poslanka vodenje odbora prevzela šele po izvolitvi dotedanjega predsednika odbora za poslanca Evropskega parlamenta (oziroma konec leta 2009).

Po pregledu skorajda dvajsetletne zgodovine delovanja državnega zbora in vodenja njegovih delovnih teles, ugotavljam, da je najvišja hierarhična funkcija, ki jo je zasedla poslanka, mesto podpredsednice državnega zbora (v dveh sklicih državnega zbora med obdobjem 1996-2004). Iz preglednice 6.9 lahko razberemo, da so poslanke največ vodilnih funkcij (če se osredotočimo samo na delovna telesa) prevzele v prvem sklicu državnega zbora, saj so skupno vodile 13 delovnih teles. Za poslanke je bil v smislu vodenja delovnih teles »najslabši« tretji sklic državnega zbora (2000-2004), saj so poslanke takrat vodile le 4 delovna telesa. Prav tako ni nezanemarljivo, da so poslanke v vseh mandatnih obdobjih prevzemale vodenje komisij, ki imajo že a priori manjšo politično težo kot odbori. Le v trenutnem sklicu državnega zbora se je zgodilo, da poslanke vodijo več odborov kot komisij. Tudi, ko pogledamo, katere odbore ali komisije vodijo poslanke, lahko ugotovimo, da v rokah moških ostajajo tisti odbori, ki veljajo za področja velike politične moči (moška področja), kot so na primer odbori in komisije, ki pokrivajo široka ekonomska področja ter odbor za obrambo. Razen predsedniškega mesta odbora za zunanjo politiko (katerega vodenje je poslanka prevzela šele po izvolitvi svojega moškega poslanskega kolega v Evropski parlament v letu 2009), vsi ostali odbori in komisije, ki jih vodijo ženske, glede na politično moč, nimajo tolikšne teže.



Poslanke tako poleg tega, da predstavljajo le v povprečju 13% zastopanost v slovenskem predstavniškem telesu, ostajajo brez pomembnejših vodstvenih funkcij oziroma prevzemajo vodilna mesta v komisijah in odborih, ki jim v političnem smislu ni pripisana velika teža, ali pa se enačijo z »ženskim« interesom (npr. odbori za delo, družino, socialne zadeve invalide, kulturo, šolstvo, komisija za enake možnosti). Poslanke večinoma niso zasedale vodstvenih funkcij niti v okviru svoje poslanske skupine. Tako je bila vodja maloštevilne poslanske skupine v mandatu 1992-1996 le kratek čas poslanka. Na naslednjo žensko vodjo poslanske skupine je bilo treba počakati do mandata 2008-2012 (če odštejemo, da je bila ena poslanka vodja poslanske skupine narodnostnih skupnosti – ki pa v parlamentu nima večje teže).

Nemoč žensk, da bi vnesle v parlamentarno delo velike spremembe oziroma, da bi bistveno prispevale k spremembam politike se torej ne kaže le v šibki številčni zastopanosti, ampak tudi v njihovi skromni zastopanosti v hierarhični strukturi parlamenta. Številčna prisotnost žensk v predstavniških telesih je poleg vodstvene funkcije namreč pomemben dejavnik »oblikovanja različnih interesov, potreb ter mogočih rešitev.« (Antić Gaber 2004, 14). Ker ženske poleg maloštevilnosti nimajo bistvenega vpliva niti kot predsednice delovnih teles, v zakonodajno telo težje vnašajo vsebinske in formalne transformacije, obenem pa na dnevno-politično agendo težje postavljajo teme, ki so morebiti drugačne od tem z moškim interesom.

#### **6.2.4 Delovanje žensk v Vladi RS od leta 1990**

V krizi druge Jugoslavije je v Sloveniji iz raznorodnih političnih, gospodarskih, kulturnih in civilno-družbenih pobud nastalo široko osamosvojitveno gibanje – obdobje imenujemo tudi »slovenska pomlad«<sup>104</sup> – kjer se je pod vtisom javnega mnenja in po tem, ko se je na plebiscitu 23. decembra 1990 88,2% volivcev izreklo za neodvisnost, pri čemer je bila volilna udeležba 93,2%, politična elita odločila za dosledno ustanovitev neodvisne države po zakoniti poti. Na podlagi zakona o plebiscitu je morala republiška skupščina pripraviti vse potrebne akte in ukrepe za uveljavitev neodvisnosti v roku šestih mesecev, nadaljnji ustavni amandmaji pa so leta 1991 pravno razglasili prenos funkcij, ki jih je imela federacija, na republiško raven k že dotedanjim funkcijam republik. 25. junija 1991 je slovenski parlament sprejel Ustavni zakon za uresničitev Temeljne ustavne listine o samostojnosti in neodvisnosti Slovenije, Deklaracijo o neodvisnosti in več zakonov, s katerimi je Slovenija prevzela

---

<sup>104</sup> S pojmom »slovenska pomlad« poenostavljeno označujemo obdobje, ko se je začela zbirati kritična masa civilno-družbenih pobud, ki je spremenila politično podobo Slovenije. Eno od vprašanj, ki si ga zastavljajo udeleženci tega prelomnega zgodovinskega obdobja, pa je, katera pobuda je bila ključna: Tednik Mladina ali Nova revija? Slovenska demokratična zveza ali Slovenska kmečka zveza? Mirovno gibanje ali morda kar delovanje liberalnega krila ZKS? (<http://www.slovenskapomlad.si/>)

prejšnje pristojnosti federacije na svojem ozemlju, kar je v pravnem pogledu pomenilo dejanje osamosvojitve (prim. Grad in drugi 2004).

Prva slovenska vlada, v skladu s takratno ureditvijo imenovana Izvršni svet Skupščine Republike Slovenije, je bila imenovana 16. maja 1990. Od takrat je Slovenijo vodilo 9 vlad. Vse dosedanje vlade so bile koalicijske. Prvo je vodil Lojze Peterle (16.5.1990-14.5.1992), sestavljale so jo večinoma stranke združene v koaliciji DEMOS. Drugo vlado je vodil dr. Janez Drnovšek (14.5.1992-25.1.1993) in so jo sestavljale stranke SDSS, DS, ZS, LDS, ZLSD in SSS. Predsednik tretje vlade je bil dr. Janez Drnovšek (25.1.1993-27.2.1997), v njej so prvotno bile LDS, SKD, ZLSD in SDSS. Leta 1994 je zaradi zamenjave ministra iz SDSS stranka izstopila iz koalicije, leta 1996 pa še ZLSD. Četrto vlado (27.2.1997-7.6.2000) je ponovno vodil dr. Janez Drnovšek, koalicijo pa so sestavljale LDS, SLS in DeSUS. Predsednik pete vlade je bil dr. Andrej Bajuk (7.6.2000-30.11.2000), vlado so sestavljale SDS in SLS+SKD. Šesto vlado je vodil dr. Janez Drnovšek (30.11.2000-19.12.2002), koalicijo so sestavljale stranke LDS, ZLSD, SLS in DeSUS. Sedmo vlado je s poslanci iste koalicije kot šesto sestavil mag. Anton Rop (19.12.2002-3.12.2004). Predsednik osme vlade je bil Janez Janša (9.11.2004-21.11.2008), koalicijo pa so sestavljale stranke SDS, NSI, SLS in DeSUS. (www.vlada.si). Sedanjo vlado pa po volitvah 21. septembra 2008 sestavlja koalicija strank SD, Zares-nova politika, LDS in DeSUS, vodi pa jo Borut Pahor.

Vlada RS kot najvišji organ državne uprave ima v skladu z ustavo in zakonom o vladi med drugim naslednje pristojnosti: določa, usmerja in usklajuje izvajanje politike države; izdaja izvršilne predpise in sprejema druge pravne, politične, ekonomske, finančne in organizacijske ukrepe, da bi zagotovila razvoj države in urejenost razmer na vseh področjih delovanja vlade; državnemu zboru predlaga v sprejem zakone, državni proračun, nacionalne programe in druge splošne akte, s katerimi se določajo načelne in dolgoročne politične usmeritve za posamezna področja in zastopa Republiko Slovenijo kot pravno osebo, če s posameznimi zakoni ni drugače določeno. Temeljni dokumenti, ki urejajo področje delovanja vlade so Ustava Republike Slovenije členi 110-119, Zakon o Vladi RS, Zakon o državni upravi, Poslovník Vlade RS, Zakon o sodelovanju med državnim zborom in vlado v zadevah EU, Sklep o Generalnem sekretariatu Vlade Republike Slovenije, Sklep o ustanovitvi Kabineta predsednika Vlade Republike Slovenije, Poslovník Državnega zbora RS, Zakon o javnih uslužbencih in Kodeks ravnanja javnih uslužbencev (www.vlada.si).

Preglednica 6.10 kaže sestave vseh slovenskih ministrskih zborov s številom žensk, ki so zasedale najvišji mesto v tem organu. Navedeno je skupno število vseh ministrov in ministric, ki so v vladi sodelovali, vključno s tistimi, katerim je funkcija prenehala v času mandata vlade. V skupno število

ministrov in ministric je vključen tudi predsednik vlade, ki sicer vodi in usmerja delo vlade, skrbi za enotnost njene politične in upravne usmeritve, usklajuje delo ministrov, predstavlja vlado in sklicuje ter vodi njene seje in je prvi med ministri. Mandata za sestavo vlade v Sloveniji doslej ni imela še nobena ženska.

#### 6.10: Sestava vlad RS od leta 1990 – 2010

<b>Obdobje</b>	<b>skupno število / število žensk</b>	<b>Delež žensk (%)</b>	<b>Ministrice in področja</b>
<b>16.5.1990 do 14.5.1992*</b>	27 (31)/ 2 ženski	6,45	<ul style="list-style-type: none"> <li>dr. Katja Boh, predsednica Republiškega komiteja za zdravstveno in socialno varstvo, preneha funkcija 15.1.1992</li> <li>Jožefa Puhar, predsednica Republiškega komiteja za delo</li> <li>Jožefa Puhar, ministrica za delo</li> <li>Ana Osterman, ministrica za borbe in vojaške invalide</li> <li>Jožica Puhar, ministrica za delo, družino in socialne zadeve, preneha funkcija 21.6.1994</li> <li>Rina Klinar, ministrica za delo, družino in socialne zadeve, preneha funkcija 31.1.1996</li> <li>Metka Zupančič, ministrica za pravosodje, imenovana 19.7.1994</li> <li>dr. Tea Terezija Petrin, ministrica za gospodarske dejavnosti</li> </ul>
<b>14. 5. 1992 do 25. 1. 1993**</b>	26 (29)/ 2 ženski	6,8	
<b>25. 1. 1993 do 27. 2. 1997</b>	30/ 3 ženske	10	
<b>27. 2.1997 do 7.6. 2000</b>	28/ 1 ženska	3,5	<ul style="list-style-type: none"> <li>Barbara Brezigar, ministrica za pravosodje</li> </ul>
<b>7.6. 2000 do 30. 11. 2000</b>	18/ 1 ženska	5,5	
<b>30.11.2000 do 19.12. 2002</b>	17/ 3 ženske	17,6	<ul style="list-style-type: none"> <li>dr. Tea Petrin ministrica za gospodarstvo</li> <li>Andreja Rihter, ministrica za kulturo</li> <li>dr. Lucija Čok, ministrica za šolstvo, znanost in šport</li> <li>Zdenka Cerar- ministrica za pravosodje, imenovana 20.4.2004</li> <li>dr. Tea Petrin, ministrica za gospodarstvo funkcija preneha 20.4.2004</li> <li>Andreja Rihter, ministrica za kulturo,</li> <li>mag. Zdenka Kovač, ministrica brez resorja, pristojna za regionalni razvoj</li> </ul>
<b>19.12.2002 do 3.12.2004</b>	23/ 4 ženske	17,3	<ul style="list-style-type: none"> <li>Marjeta Cotman, ministrica za delo, družino in socialne zadeve, izvoljena 18.12.2006</li> <li>Marija Lukačič, ministrica za kmetijstvo, gozdarstvo in prehrano; funkcija preneha 29.1.2007</li> <li>Zofija Mazej Kukovič, ministrica za zdravje– izvoljena 11.9.2007</li> <li>Mojca Kucler Dolinar, ministrica za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo, izvoljena 1.10.2007</li> </ul>
<b>3.12.2004 do 21.11.2008</b>	24/4 ženske	16,7	<ul style="list-style-type: none"> <li>Irma Pavlinič Krebs, ministrica za javno upravo</li> <li>Majda Širca, ministrica za kulturo</li> <li>Katarina Kresal, ministrica za notranje zadeve</li> <li>dr. Ljubica Jelušič, ministrica za obrambo</li> <li>mag. Zlata Ploštajner, ministrica brez resorja, odgovorna za lokalno samoupravo in regionalni razvoj, funkcija preneha 19.10.2009</li> <li>Darja Radić, ministrica za gospodarstvo, izvoljena 16.07.2010</li> </ul>
<b>21.11.2008 - danes</b>	19/6 žensk	31,5	

\* Izvršni svet Skupščine Republike Slovenije je imel tudi 4 podpredsednike, s predpisi, ki urejajo organizacijo in delovno področje republiških upravnih organov, so bili v juniju 1990 najprej ukinjeni republiški komiteji. Namesto njih so bili ustanovljeni republiški sekretariati, ki so jih vodili republiški sekretarji. 28.6.1991 je stopil v veljavo zakon o organizaciji in delovnem področju republiške uprave. Določil je, da od dneva njegove uveljavitve tedanji republiški sekretarji nadaljujejo z delom kot ministri.

\*\* Vlada Republike Slovenije je imela tudi 3 podpredsednike, podpredsedniška funkcija je bila z imenovanjem tretje slovenske vlade ukinjena.

Vir: Podatki povzeti po [http://www.vlada.si/si/o\\_vladi/prejsnje\\_vlade/#c13](http://www.vlada.si/si/o_vladi/prejsnje_vlade/#c13), in [www.vlada.si](http://www.vlada.si) ter veljajo na dan 31. oktober 2010, lasten izračun

V preglednici 6.11 pa predstavljam število ministrov in ministric po spolu, ki so delovali v vladi v posameznem letu in število ministrov po spolu, ki so vodili državotvorne resorje.

**Preglednica 6.11: Število ministrov po spolu, Slovenija, 1990 – 2010**

leto	Ministri			Ministri državotvornih ministrstev		
	skupaj	ženske	moški	skupaj	ženske	moški
1990	27	2	25	6	0	6
1995	18	2	16	6	1	5
2000	15	3	12	6	1	5
2001	16	3	13	6	0	6
2002	17	3	14	6	0	6
2003	17	3	14	6	0	6
2004	17	1	16	6	0	6
2005	18	0	17	6	0	6
2006	17	2	15	6	0	6
2007	18	3	16	6	0	6
2008	19	5	14	6	2	4
2009	19	4	15	6	2	4
2010	19	5	14	6	2	4

Opomba: državotvorna ministrstva so: predsednik vlade, minister za notranje zadeve, minister za zunanje zadeve, minister za finance, minister za obrambo, minister za pravosodje.

VIR: Statistični urad Republike Slovenije

Iz obeh preglednic je razvidno, da so bile v vseh dosedanjih vladah povprečno 2 ali 3 ministrice (vendar to še ne pomeni, da so bile ženske v vladi cel mandat), najmanj ministric je bilo v vladah v obdobju med letoma 1997 in 2000, če pa pogledamo posamezna leta, pa lahko ugotovimo, da v letih 1996 in 2005 v določenem obdobju ni bilo nobene ministrice. V vladi Lojzeta Peterleta, izvoljeni leta 1990, sta bili le dve ženski predstavnici - Jožica Puhar in Katja Boh. V prvi vladi, ki jo je Janez Drnovšek sestavil leta 1992 po izglasovani nezaupnici Lojzetu Peterletu je ostala Jožica Puhar, za borce je bila imenovana Ana Osterman. Sprva ena sama ministrica je bila v tretji vladi, ki jo je sestavil Janez Drnovšek, in sicer Jožica Puhar. Po dveh letih jo je nasledila Rina Klinar, mesto državotvorne pravosodne ministrice pa je v tistem mandatu po odhodu Mihe Kozinca z mesta ministra prevzela Meta Zupančič.

V vladi, ki jo je Janez Drnovšek z Marjanom Podobnikom sestavil leta 1996 skoraj do konca mandata ni bilo prav nobene ministrice, kar je povzročilo ogorčenje tako v nekaterih akademskih vrstah kot tudi med samimi politiki. Tako je na primer Ciril Ribičič<sup>105</sup> takrat zapisal: »Številne menjave ministrov niso bile izkoriščene za vključitev kakšne ministrice v vlado, večina v državnem zboru pa je zavrnila predlog sklepa, po katerem bi bil predsednik vlade dolžan predlagati vsaj eno kandidatko za ministrico.« (Ribičič v Antić Gaber 1999, 144).

<sup>105</sup> Ciril Ribičič je bil v mandatu 1992-1996 in 1996-2000 poslanec državnega zbora, nato pa je postal ustavni sodnik.

Tudi po podatkih Interparlamentarne unije je bila Slovenija v tistem času ena izmed redkih držav brez žensk v vladi. Šele, ko je leta 1999 odstopil gospodarski minister Metod Dragonja, ga je nasledila Tea Petrin. Tradicijo ene same ministrice je nadaljevala vlada Andreja Bajuka, ki je prevzela izvršilno vejo oblasti dobrega pol leta pred parlamentarnimi volitvami leta 2000. V njej je Barbara Brezigar vodila državotvorno pravosodno ministrstvo. V vladi, ki jo je po volitvah leta 2000 ponovno sestavil Janez Drnovšek, pa so bile tri ministrice: Andreja Rihter, Tea Petrin in Lucija Čok. Šesta slovenska vlada je bila tako prva, v kateri so sedele vsaj tri ministrice, pri čemer ne gre zanemariti vloge takratnega mandatarja za sestavo vlade pri tem. Takrat je namreč za mesto ministric »mrzlično iskal ženske«, kar poročajo tudi številni zapisi v takratnih medijih. Po besedah Janeza Drnovška je bila namreč: »tranzicija bolj ali manj končana, zato zdaj ne bi imel več opravičila, če bi pri sestavljanju vlade pozabil na ženske«. (glej Cajnko Javornik 2000). Ker je Janez Drnovšek leta 2002 kandidiral in tudi zmagal na predsedniških volitvah, ga je kot premier nadomestil Anton Rop. V času njegovega vodenja vlade, sta bili del vlade sprva dve ministrici, in sicer ministrica za kulturo Andreja Rihter ter ministrica brez listnice Zdenka Kovač. Po odhodu ljudske stranke iz vlade tik pred volitvami pa je mag. Rop v vlado vključil še tretjo žensko predstavnico, ministrico za pravosodje Zdenko Cerar.

Parlament je v začetku leta 2004 izglasoval 14 ministrov in eno ministrico, Marijo Lukačič. Predsednik vlade Janez Janša je takrat za ministrico brez listnice predlagal še Darinko Mravljak, a je še pred glasovanjem odstopila od kandidature. Zastopanost žensk v vladi je bila torej nizka, in sicer je po vzpostavitvi vlade leta 2004 v njej sodelovala le ena ministrica (kar predstavlja 5,9%). Delež žensk se je v mandatu osme vlade z razrešitvami in novimi imenovanji nekoliko izboljšal, tako da so v vladi konec mandata 2008 delovale tri ministrice – Marjeta Cotman, Zofija Mazej Kukovič in Mojca Kucler Dolinar, kar pomeni podobno stanje v vladi kot v letu 2000.<sup>106</sup> V zadnji, deveti vladi, ki se je konstituirala po volitvah leta 2008 pa je bilo imenovanih pet ministric, kar je najvišje število ministric v katerikoli slovenski vladi doslej. Izmerjeno po deležu je v deveti slovenski vladi dobrih 27% žensk (5 ministric), kar je največ v zadnjem dvajsetletnem obdobju, od tega dve ministrici vodita državotvorne resorje, kar je tudi največ v dvajsetletnem obdobju.

### 6.2.5 Področja delovanja slovenskih ministric

V zgodovini samostojne slovenske države je pred državnim zborom zapriseglo 9 vlad, ki jo je sestavljalo vsega skupaj **219** ministrov in ministric. V najvišjem izvršilnem organu je sodelovalo **194** moških in **25** žensk.

---

<sup>106</sup> Ob imenovanju treh omenjenih ministric pa je zanimiv zapis iz časopisa Delo FT: »Kaj se dogaja v državi? Se nam bliža matriarhat? Zdaj so v slovenski vladi že skoraj tri ženske, vse z listnico. Kaj takega se nam v 16 letih še ni zgodilo. To, da smo dobili tri nove ministrice, pomeni povečanje žensk v vladi za 300%.« (Fidermuc 2007, 2).

Torej je vodstveni položaj v vseh slovenskih vladah (vključno z izvršnim svetom Skupščine republike Slovenije) zavzemalo le **11,4% žensk**, v **88,6%** pa so slovensko izvršilno oblast v rokah imeli moški (op. a. podatki predstavljajo lasten izračun). Opravljanje dolžnosti prvega ministra je vedno prevzel moški, tudi v času, ko je sistem dopuščal možnost podpredsednikov vlad, tega mesta nikoli ni zavzela ženska. Če pogledamo področja ministrstev, ki so jih vodile te maloštevilne ženske, ki so bile na vodstvenem položaju v vladi, lahko ugotovimo, da so ženske vodile: Republiški komite za zdravstveno in socialno varstvo, Republiški komite za delo, nato Ministrstvo za delo oziroma kot je bilo kasneje preimenovano Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, Ministrstvo za borce in vojaške invalide, Ministrstvo za pravosodje, Ministrstvo za gospodarske dejavnosti, ki se je kasneje preimenovalo v Ministrstvo za gospodarstvo, Ministrstvo za kulturo, Ministrstvo za šolstvo, znanost in šport, Ministrstvo, pristojno za regionalni razvoj oziroma za lokalno samoupravo in regionalni razvoj, Ministrstvo za zdravje, Ministrstvo za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo in Ministrstvo za javno upravo.

Pri omenjenih ministrstvih gre za tista »mehka« področja politike (delo, družina, zdravje, kultura, šolstvo, javna uprava), kamor se je ženske vedno umeščalo, ko so želele aktivno sodelovati v politiki, in ki so po »delitvi« spolnih vlog zanje bolj primerne oziroma, področja, za katere se domneva, da izražajo poseben »ženski« interes.<sup>107</sup> Takoimenovanih državotvornih ministrstev ženske večinoma niso vodile (razen v letih 1995 in 2000, ter v letu 2008). Pri tem morda nekoliko izstopata vodenje ministrstva za gospodarstvo in ministrstva za pravosodje. Zanimivo je, da sta ženski prevzeli vodstveni položaj na teh dveh področjih. Tovrstno vodenje gospodarskega in pravosodnega ministrstva bi lahko pripisali temu, da je precejšnja populacija žensk izobrazena na področju gospodarstva in pravosodja, torej je »bazen«, iz katerega se lahko izbira ženske strokovnjakinje večji, kot na drugih področjih.<sup>108</sup>

Seveda ima pomembno vlogo pri imenovanju ministric in ministrov na položaje tudi vsakokratna politična matematika. V Sloveniji so, kot sem že predhodno zapisala, vse vlade doslej bile koalicijske, stranke pa se ob določanju ministric in ministrov med sabo dogovorijo, kateri bo pripadal kateri ministrski sedež, ki naj bi bil v skladu s strankarskimi zahtevami, pričakovanji, interesi in političnimi

---

<sup>107</sup> Renner (v Jogan 1986, 126) na osnovi raziskave, ki jo je izvedla v začetku osemdesetih let ugotavlja, da se družbeno-politična dejavnost žensk diferencira glede na vrsto področja (dejavne ženske najdemo predvsem na področju kulture, izobraževanja, zdravstva, socialnega in otroškega varstva), kar je mogoče razumeti na dva načina: prvič, da se ženske interesno usmerjajo na področja, ki jih glede na njihove življenjske razmere najbolj zadevajo, po drugi strani pa je takšna usmerjenost lahko dosežek stereotipnih in konservativnih predstav o delitvi vlog med spoloma, po kateri obstajajo »moška« in »ženska« področja.

<sup>108</sup> Področje pravosodja in sodstva je po nekaterih podatkih nasploh feminizirano (v sodni veji oblasti je delež sodnic v povprečju višji od deleža sodnikov in se je v zadnjih letih še nekoliko povečal, tudi med državnimi tožilci in tožilkami je delež žensk višji od deleža moških. (*Četrto periodično poročilo Republike Slovenije o uresničevanju določil Konvencije o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk* 2004, 29) ali kot je hudomušno zapisal novinar Nedeljskega dnevnika (Tomažič 2004): »Moške kvote bi peklensko nujno potrebovali tudi na sodiščih. Sodnice so resda zlata vredne in njihov um pri tehtanju pravice je zmagovito bridek, toda da dedce vse življenje tožijo le tožilke, nato pa jim sodijo samo sodnice, vseeno ni najbolj pošteno.«

ambicijami. Ravno tako ima vsaka stranka svoje preference, glede na svoj program, katero ministrstvo bi rada vodila. Tako je bil recimo pred oblikovanjem vlade leta 2008 jasno izražen interes stranke DeSUS po vodenju ministrstva za delo, družino in socialne zadeve, saj pod pristojnost tega ministrstva sodijo tudi socialni prejemki. LDS pa si je prizadevala, da bi minister iz njihovih vrst vodil ministrstvo za pravosodje ali pa ministrstvo za gospodarstvo oziroma ministrstvo za notranje zadeve. Ugotovitve o preferencah strank bi lahko ugotavljali za vsako oblikovanje vlade, vendar ta nazorni primer za potrebe magistrskega dela zadošča.

Poleg tega, da ženske v zadnji sestavi vlade vodijo resorje, ki so »tipično« ženski, pa lahko v mandatu vlade 2008-2012 prvič opazimo, da državotvorna ministrstva, kot sta ministrstvo za notranje zadeve in ministrstvo za obrambo, ki sta »tipično« moška resorja, vodita ženski. Seveda pa ob tem ne smemo zanemariti, da tri ministric v deveti vladi še vedno vodijo resorje, ki so »tipično« ženski (torej kultura in javna uprava).

Ob tem je zanimivo pogledati tudi področje zunanje politike in mednarodne diplomacije oziroma sferi »ki jih sodobna, po Hobbsovi in Schmittovi metodologiji ukrojena podoba politike, vidi kot elitno politično udejstvovanje in ravnanje.« (Jalušič v Antić Gaber 1999, 53). Ugotovimo lahko, da v tej »elitni« sferi zunanje politike ženska še ni prevzela mesta vodenja ministrstva.<sup>109</sup> Pri tem je še zanimiva ugotovitev, zapisana v časniku Mladina, da v Sloveniji še vedno velja običaj, ki je veljal tudi v SFRJ, da »gredo politiki, ki so izpadli iz prve lige, v diplomacijo«. (www.mladina.si).<sup>110</sup> Tako je, na primer, prva ministrica za zdravstvo dr. Katja Boh postala prva slovenska veleposlanica na Dunaju, tudi Jožica Puhar (nekdanja ministrica za delo) je prevzela veleposlaniške posle v Makedoniji in Atenah, med veleposlaniki je pristala tudi gospodarska ministrica dr. Tea Petrin.

Ostale ministric so zasedle funkcije v javni sferi ali znanosti – dr. Lucija Čok je bila npr. prva rektorica primorske univerze, ena od ministric za pravosodje je postala generalna državna tožilka, druga pa notarka. Za notariat se je odločila tudi nekdanja ministrica za delo, družino in socialne zadeve Marjeta Cotman.

---

<sup>109</sup> Tudi sicer ženske v diplomaciji ne zavzemajo veliko vodilnih mest. Zadnji podatki Ministrstva za zunanje zadeve kažejo, da je med 52 veleposlaniki, generalnimi konzuli in odpravniki poslov 9 (ali dobrih 17%) žensk. Od tega je ena generalna konzulka, 1 začasna odpravnica poslov in 7 veleposlanic. Na diplomatsko-konzularnih predstavništvih Republike Slovenije pa je bilo leta 2005 zaposlenih 413 diplomatk in diplomatov, od tega 205 žensk oziroma 49,6% (*Četrto periodično poročilo Republike Slovenije o uresničevanju določil Konvencije o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk* 2004, 31).

<sup>110</sup> Trije zunanji ministri so postali veleposlaniki. Dr. Rupel in dr. Kračun sta odpotovala v Washington, dr. Frlec pa v Haag. V diplomacijo sta šla tudi dva kulturna in dva obrambna ministra. Dr. Capuder in Borut Šuklje sta šla v Pariz oziroma Beograd, Tit Turnšek in dr. Franci Demšar pa v Peking oziroma Moskvo. Dva nekdanja člana vlade sta bila veleposlanika v Zagrebu: podpredsednik vlade Matija Maležič je v Zagreb odpotoval že leta 1992, minister za lokalno samoupravo Boštjan Kovačič pa je v Zagreb odpotoval leta 1998. Finančnik dr. Marko Kranjec je po službi v Banki Slovenije odpotoval za veleposlanika v Bruselj. (www.mladina.si/)

Nekatere političarke so se vrstile v poslanske klopi, prehod v gospodarstvo pa je pri ženskih predstavnicah redkejši kot pri moških predstavnikih – tako je nekdanja ministrica za lokalno samoupravo postala direktorica Pospeševalnega centra za malo gospodarstvo, ki je poleg tega tudi predavateljica na zasebni visoki šoli.

Nizko število ministric oziroma žensk na najvišjih položajih politične moči kaže na to, da ženske kljub temu, da so v zadnjem času vidni nekateri vzorci spreminjanja stereotipno določenega položaja žensk v družbi, še vedno ostajajo vkalupljene v okvir tradicionalnih nalog in dela. Ženske so kljub temu, da razdelitev položajev znotraj ministrstev določa vsakokratna politična matematika, zapostavljene – to mogoče tudi ni tako nenavadno, ob dejstvu, da le eno parlamentarno stranko v Sloveniji vodi ženska (Katarina Kresal),<sup>111</sup> pri čemer običajno vodenje ministrstev podelijo predsednikom strank. Tudi sicer se ministrska mesta ob vsakokratnem postavljanju vlade navadno podelijo najbolj vidnim funkcionarjem oziroma funkcionarkam stranke. V kolikor le-ti ministrskega mesta ne želijo sprejeti, ga ponudijo drugim visokim predstavnikom stranke, ki pa so v večji meri moškega spola. Če pogledamo celotno dvajsetletno obdobje, ugotovimo, da je bilo ženskam za doseganje najvišjega – ministrskega položaja, najbolj naklonjeno obdobje v zadnjem mandatu vlade, saj je na najvišjih položajih v letu 2010 kar pet žensk, pri čemer se je prvič zgodilo, da 2 ministrici vodita državotvorni resor, saj večino mandatnih obdobj ženske državotvornih ministrstev niso vodile. Ob tem je še zanimivo opozoriti, da ženske, ki dosegajo visoke položaje v politiki, kot je razvidno iz podatkov, tudi ob sestopu iz ministrskega mesta, ohranijo dokaj visok položaj v družbi, najsi bo v krogu gospodarstva ali diplomacije.

### **6.2.6 Delovanje žensk v lokalni samoupravi od leta 1994**

Že dolgo velja, da se politično zanimanje ženske nagiba k usmerjenosti na lokalno okolje in skupnost, zato je bi poudarek na lokalnih izkušnjah lahko koristil ženskam. Poleg tega »lokalna demokracija ponuja pomembne priložnosti za učenje politike in pridobivanje izkušenj.« (Lovenduski v Antić Gaber 1999: 40). Tudi iz tega vidika je pomembno preučiti delovanje žensk na vodstvenih položajih v lokalnih skupnostih, torej na mestu občinskih svetnic in županj.

Ustava Republike Slovenije iz leta 1991 je v 9. členu uvedla in zagotovila nov sistem lokalne samouprave, leta 1993 pa je bil sprejet Zakon o lokalnih volitvah. Lokalno samoupravo seveda urejajo tudi drugi dokumenti, na podlagi teh dveh pa so bile 4. decembra 1994 izvedene prve volitve v organe lokalnih oblasti oziroma občin kot temeljnih enot lokalne samouprave. Leta 1994 so volivke in volivci volili lokalne oblasti v 147 občinah, na drugih lokalnih volitvah leta 1998 pa že v 192 občinah.

---

<sup>111</sup> Ob tem ima tudi zunajparlamentarna stranka Nova Slovenija predsednico, in sicer je to Ljudmila Novak.



Štiri leta kasneje (2002) so volivci in volivke za lokalno oblast glasovali v 193 občinah, na lokalnih volitvah leta 2006 pa smo zaradi ponovne teritorialne delitve volili župane in svetnike v 210 občinah. V letu 2010 so volitve za župane in županje potekale v 208 občinah, v občini Muta volitve za občinski svet niso potekale, zaradi sklepa Ustavnega sodišča pa lokalne volitve v celoti niso potekale v občini Koper in občini Trebnje. Ob tem je pomembno navesti, da v nekaterih občinah lokalno oblast volijo po proporcionalnem sistemu, v drugih pa po večinskemu volilnemu sistemu. Občin, kjer volijo z večinskim volilnim sistemom je manj kot občin s proporcionalnim sistemom.

Po podatkih slovenskega statističnega urada je volilna udeležba na lokalnih volitvah v 11 mestnih občinah vedno nižja kot v ostalih občinah, prav tako se delež volivcev, ki se udeležuje lokalnih volitev, nenehno znižuje (iz prvotnih 85,6% v letu 1994, na dobrih 60% v letu 2006 in nato na dobrih 50% v letu 2010). V primeru drugega kroga volitev pa udeležba običajno še upade.

**Preglednica 6.12: Kandidati za župane/županje in občinske svetnike/svetnice in izvoljeni župani/županje in občinske svetnike/svetnice, Slovenija, 1994, 1998, 2002, 2006, 2010**

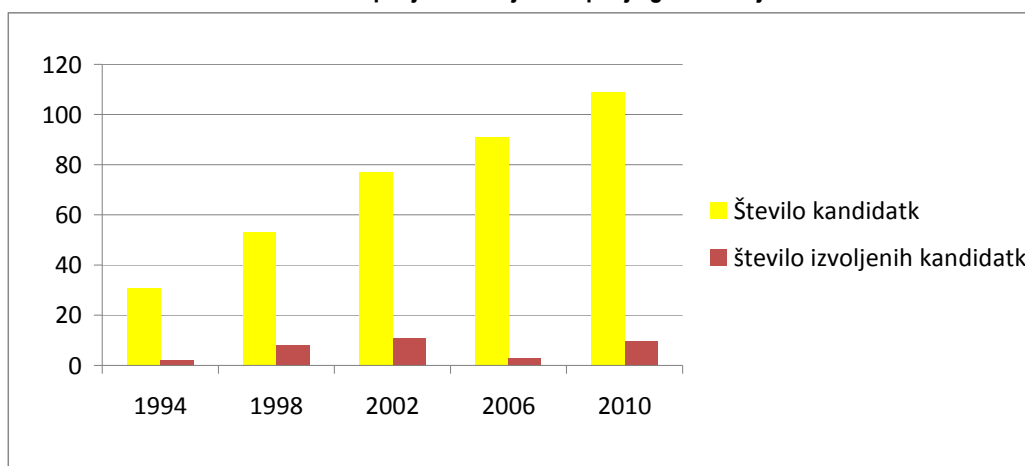
	1994	1998	2002	2006	2010
<b>Kandidati za župane/županje</b>	<b>635</b>	<b>750</b>	<b>724</b>	<b>847</b>	<b>926</b>
<b>od tega število žensk</b>	<b>31</b>	<b>53</b>	<b>77</b>	<b>91</b>	<b>109</b>
delež žensk med kandidati za župane/ županje (%)	4,9	7,1	10,6	10,7	11,7
<b>Izvoljeni župani/županje</b>	<b>147</b>	<b>192</b>	<b>193</b>	<b>210</b>	<b>208</b>
<b>od tega število žensk</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>10</b>
delež žensk izvoljenih županj (%)	1,3	4,1	5,7	3,3	4,8%
Povprečno število kandidatov za župansko mesto	4,3	3,9	3,8	4	4,5
<b>Kandidati za svetnike/svetnice</b>	<b>16.820</b>	<b>20.786</b>	<b>23.426</b>	<b>26.721</b>	<b>26.418</b>
<b>od tega število žensk</b>	<b>2.921</b>	<b>3.830</b>	<b>4.976</b>	<b>8.762</b>	<b>10.164</b>
Delež žensk med kandidati za svetnike (%)	17,4	18,4	21,2	32,8	38,5
<b>Izvoljeni svetniki/svetnice</b>	<b>2.779</b>	<b>3.188</b>	<b>3.231</b>	<b>3.386</b>	<b>3280</b>
<b>od tega število žensk</b>	<b>299</b>	<b>384</b>	<b>423</b>	<b>728</b>	<b>722</b>
Delež žensk med izvoljenimi svetniki (%)	10,8	12	13,1	21,5	22

VIR: Statistični urad Republike Slovenije in Državna volilna komisija z vključenimi dodatnimi lastnimi izračuni

Podobno kot na nacionalni ravni je udeležba žensk v političnih organih odločanja nizka tudi na lokalni ravni, ali povedano drugače »število županj oziroma županov v slovenskem političnem življenju odraža še večjo zapostavljenost žensk.« (Hanžek in drugi 2000, 178). Kot je razvidno iz podatkov v preglednici 6.12, se zanimanje žensk za županska mesta veča počasi oziroma ostaja delež kandidatk za županje na zadnjih treh lokalnih volitvah med 10 in 11%, skokovito pa narašča zanimanje žensk za svetniška mesta. Leta 1994 se je sicer za eno svetniško mesto potegovalo 6,1 kandidata, leta 2010 pa skoraj 8. Zanimanje za župansko funkcijo je bilo ves čas visoko, na prvih lokalnih volitvah leta 1994, se je za eno župansko mesto potegovalo 4,3 kandidata, na zadnjih lokalnih volitvah pa so se za to funkcijo potegovali 4,5 kandidati (v tem času se je tudi povečalo število slovenskih občin).

Na vseh lokalnih volitvah se je tudi vztrajno povečevalo število kandidatke za županjo, kar je razvidno tudi iz grafa 6.7. Leta 1994 je za županjo 147 občin kandidiralo 31 kandidatke, leta 2006 je za županjo 210 občin kandidiralo 91 kandidatke, leta 2010 pa 109 kandidatke. A kot kažejo podatki, uvedba t.i. spolnih kvot pri lokalnih volitvah v letu 2006 očitno ni bistveno vplivala na povečanje deleža izvoljenih županj. V letu 1994 sta bili namreč izvoljeni 2 županji, v letu 1998 je bilo izvoljenih 8 županj, v letu 2002 je občine vodilo 11 žensk, v letu 2006 (po uvedbi t.i. spolnih kvot) je vodenje občin prevzelo 7 županj, v letu 2010 pa 10. Iz preglednice 6.12 je razvidno, da se delež županj med leti 1994 in 2010 torej giblje med 1,3% in 5,7%. Do leta 2002 je delež županj naraščal vse do 5,7%, nato pa je leta 2006 upadel na 3,3 ter v letu 2010 narasel na 4,8, a je še vseeno ostal pod ravno iz leta 2002.

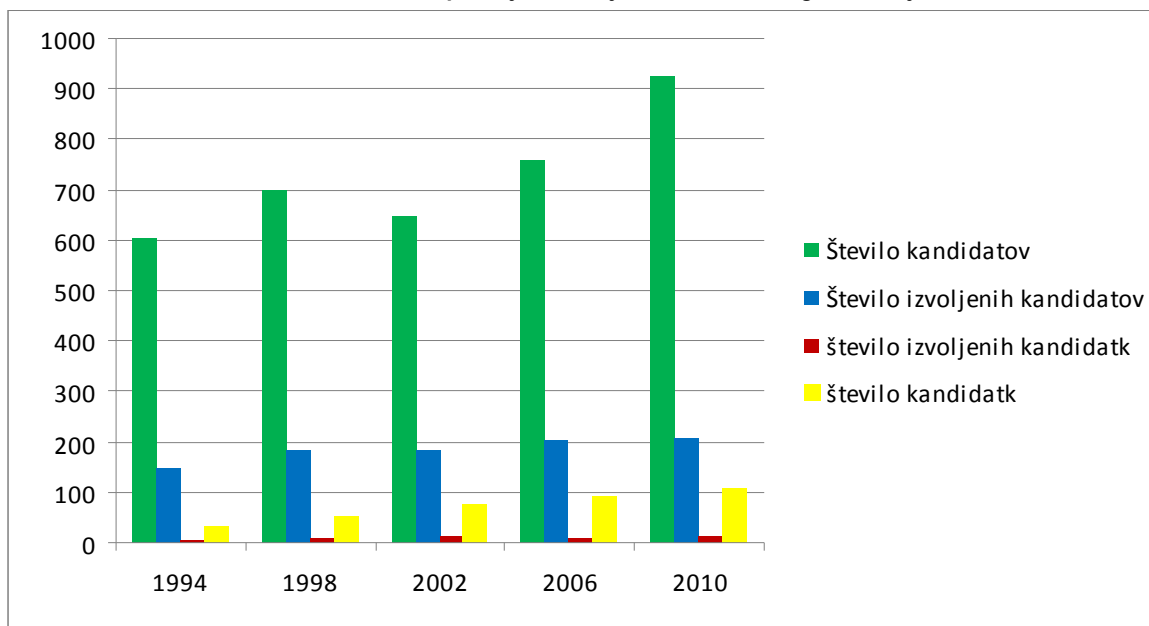
**Graf 6.7: Kandidatke za županjo in izvoljene županje glede na njihovo število**



Vir: Statistični urad Republike Slovenije

V grafu 6.8 lahko opazimo, da se je pri vseh štirih lokalnih volitvah povečevalo število izvoljenih županov, kljub temu da se število moških kandidatov za župana ni bistveno spreminjalo.

**Graf 6.8: Kandidati in kandidatke za župana/-jo in izvoljeni kandidati, -ke glede na njihovo število.**



Vir: Statistični urad Republike Slovenije

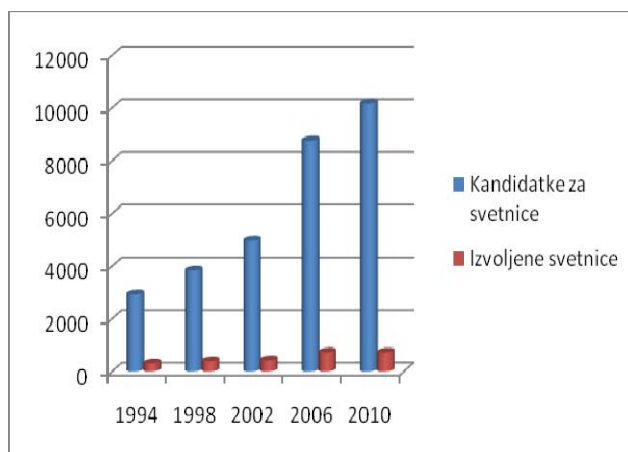
Tudi delež kandidatke na listah za mesta svetnice v mestnih in občinskih svetih sicer nekoliko narašča - na prvih lokalnih volitvah leta 1994 je bil delež žensk na kandidatnih listah 17,4%, leta 2002 je bil 21%. Na lokalnih volitvah 2006 je bilo med kandidati za svetnike in svetnice skoraj 33 % žensk, na volitvah leta 2010 pa skoraj 39%. Večja zastopanost žensk na listah kandidatov na lokalnih volitvah 2006 in 2010 je posledica novele zakona o lokalnih volitvah; ki določa, da vsakemu od spolov za prve redne volitve, tj. v letu 2006, pripada najmanj 20 % mest na kandidatni list, v letu 2010 pa 30%. Po uvedbi spolnih kvot je bilo v 208 občinah v letu 2010 izvoljenih 722 svetnic oziroma 22% vseh izvoljenih občinskih svetnikov, v 210 občinah v letu 2006 je bilo izvoljenih 728 občinskih ali mestnih svetnic oziroma 21,5% vseh izvoljenih svetnikov, v letu 2002 pa je bil delež izvoljenih občinskih ali mestnih svetnic 13,1%.

V primerjavi z lokalnimi volitvami leta 2002 se je delež svetnic v letu 2010 povečal za 9 odstotnih točk, oziroma v letu 2010 je bilo izvoljenih 299 svetnic več kot leta 2002, vendar pa tudi 6 svetnic manj kot leta 2006. Delež izvoljenih ženskih svetnic je leta 1998 znašal 12% in 10,8% leta 1994. Za leto 1994 bi lahko rekli, da sta bili približno dve članici/svetnici na občino oziroma ena članica na 8,22 svetnikov. V letu 2006 pa so v povprečju 3,5 svetnice na eno občino oziroma ena članica na 3,65 svetnika.

Čeprav so v letu 2010 veljale 30-odstotne spolne kvote, te k večji izvoljivosti žensk za svetniška mesta niso prispevale dovolj. Razlog bi lahko bil v tem, da so se ženske na kandidatnih listah večinoma znašle na mestih, določenih z zakonskim minimumom (na vsaka dva moška kandidata ena ženska kandidatka), kar pomeni, da so jih strankarski in nestrankarski sestavljalci list uvrščali na tretje, šesto

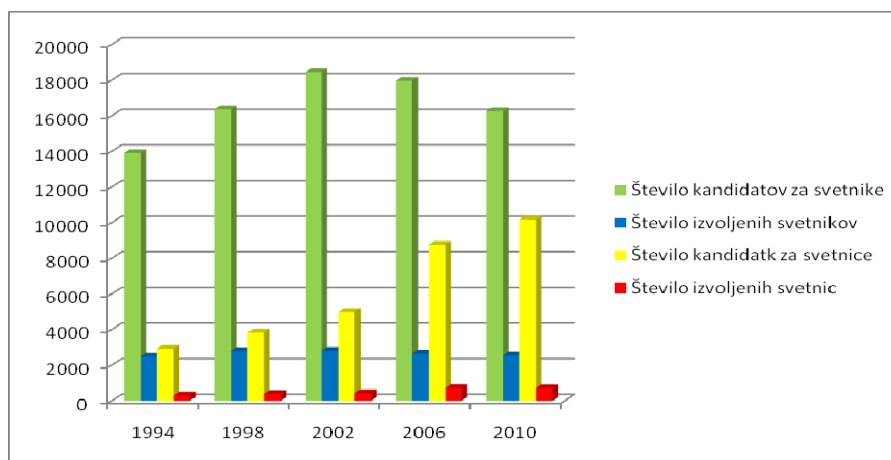
in deveto mesto, kar zaradi velike razpršenosti pridobljenih sedežev v občinskih svetih pomeni, da za izvolitev niso imele dovolj možnosti, saj le malo kandidatnih list pridobi tri ali več sedežev v občinskih svetih.

**Graf 6.9: Kandidatke za občinske svetnice in izvoljene svetnice glede na njihovo število**



Vir: Statistični urad Republike Slovenije, Državna volilna komisija

**Graf 6.10: Kandidati, -ke svetnice in svetnike in izvoljeni kandidati, -ke glede na njihovo število**



Vir: Statistični urad Republike Slovenije, Državna volilna komisija

Delež izvoljenih ženskih svetnic se je, kot kaže tudi graf 6.10 po letu 2006 občutno povečal. Od leta 1994 do leta 2002 se je delež izvoljenih svetnic na lokalnih volitvah povečeval po 1 odstotek na vsakih volitvah, od leta 2002 do 2006 pa za 8 %.

Delež svetnic je do leta 2002 znašal le 13,1%, nato pa je leta 2006 skokovito narasel na 21,5% in na lokalnih volitvah v letu 2010 pristal na 22%. Razmerje med izvoljenimi svetnicami in svetniki je po uvedbi spolnih kvot precej višje, kot je bilo pred njihovo uvedbo.

Iz preliminarne analize deleža svetnic, izvoljenih na lokalnih volitvah 2006, ki jo je opravil Urad za enake možnosti<sup>112</sup> je razvidno, da se je občutneje spremenil delež izvoljenih svetnic v mestnih občinah (28,9 % oziroma 105 izvoljenih mestnih svetnic v letu 2006). V primerjavi s predhodnim mandatom se je delež svetnic zvišal za skoraj 12 %, izvoljenih je bilo namreč 43 svetnic več kot leta 2002. V občinah, kjer so volivke in volivci volili po proporcionalnem volilnem sistemu, je bilo na lokalnih volitvah 2006 izvoljenih 23,1% svetnic (oziroma 655). V občinah, kjer se je volilo po večinskem volilnem sistemu, je bilo izvoljenih 14,7 % svetnic. Pri tem je potrebno povedati, da nova zakonska določila, ki so veljala za lokalne volitve, v teh občinah niso imela vpliva, saj se nanašajo le na kandidatne liste. Leta 2002 je bilo v občinski svete, kjer se voli po večinskem volilnem sistemu, izvoljenih 10 % svetnic. V letu 2010 pa je bilo v mestnih občinah (brez upoštevanja mestne občine Koper, kjer volitve ni bilo) izvoljenih 112 svetnic, kar znaša 33,84%. Podatki o številu izvoljenih svetnic glede na tip volilnega sistema pa so za leto 2010 naslednji: po proporcionalnem sistemu je bilo izvoljenih 2766 svetnikov, od tega 684 svetnic (24,7%), po večinskem pa 558 svetnikov oziroma 89 žensk (15,95%). Po podatkih Urada za enake možnosti je bilo v Sloveniji po lokalnih volitvah leta 2010 9 občin, kjer ni bilo nobene svetnice, leta 2006 je bilo takšnih občin 12, v letu 2002 jih je bilo 17.

Učinek zakonodaje, ki upošteva spolne kvote, je viden predvsem pri občinah s proporcionalnim volilnim sistemom, saj med temi občinami ni take, ki v svojem občinskem svetu ne bi imela svetnice. Očitno je, da so politična in civilno-družbena prizadevanja, na podlagi katerih je bil sprejet zakon o enakih možnostih ter spremenjena in dopolnjena volilna zakonodaja, prinesla določene rezultate. Še vedno je sicer opazna občutna podzastopanost žensk v lokalnih oblasteh, saj podatek, da v letu 2010 le 10 žensk (oziroma 4,8%) vodi slovenske občine, prav gotovo ni spodbuden. Spodbudno pa je, da se vsaj nekoliko večja delež žensk v občinskih in mestnih svetih.

V preglednici 6.13 prikazujem skupne podatke za kandidatke in kandidate ter izvoljene ženske in moške na vseh volitvah (lokalne, državnozborske, za evropski parlament) v Republiki Sloveniji od leta 1992 do leta 2010. Preglednica prikazuje tako delež žensk in moških, ki so kandidirali, kot tudi število žensk in moških, ki so bili izvoljeni na položaje. Iz podatkov je mogoče razbrati, da se delež žensk, ki kandidirajo za različne vodstvene funkcije v politiki postopno povečuje (še posebej je to opazno po letu 2006, ko so bile uzakonjene kvote), njihov delež na vodstvenih položajih pa vseeno ostaja nesorazmerno nizek v primerjavi z moškimi. V obdobju od leta 1992 dalje se je postopoma povečeval delež oziroma število kandidatk za svetnice, županje in poslanke. Toda, ko primerjamo delež izvoljenih svetnic, županj in poslank z izvoljenimi svetniki, župani in poslanci, ugotovimo, da so na vseh omenjenih funkcijah v večji meri prisotni moški (svetnikov je bilo v zadnjem štiriletnem obdobju skoraj

---

<sup>112</sup> Preliminarna analiza je dostopna na spletnih straneh Urada Vlade Republike Slovenije za enake možnosti.

80%, županov dobrih 97%, poslancev pa 87%). Razen volitev v Evropski parlament leta 2004, kjer bi lahko ocenili pozitiven vpliv uvedbe najmanj 40-odstotne zastopanosti žensk in moških na kandidatnih listah, ki se zrcali v 43% deležu žensk med izvoljenimi poslankami in poslanci v Evropski parlament, pa za vse ostale volitve velja, da ženske po volitvah ostajajo podzastopane na vseh vodilnih političnih (lokalnih in nacionalnih) funkcijah. Iz vseh predstavljenih podatkov lahko razberemo, da tudi na področju politike očitno delujejo nevidne organizacijske strukture, kot so »lepljiva tla« in »stekleni strop«, saj žensk na najvišjih vodstvenih položajih v politiki, ni veliko.



Glede na predstavljene podatke, bi lahko trdila, da v politiki obstajajo vse steklene organizacijske »arhitekture«, ki jih najdemo tudi v drugih organizacijah, torej od »lepljivih« tal, do »steklenih sten« in »steklenega stropa«.

Kljub temu, da je v politiki vseeno prišlo do tega, da se moški zavedajo, da morajo ženske v politiki biti bistveno bolj prisotne – nenazadnje to potrjuje tudi uvedba spolnih kvot, ki so jih pravzaprav sprejeli moški (v parlamentu je vendarle več moških kot žensk) – pa so glede na predstavljene podatke ženske v večjem številu prisotne na nižjih hierarhičnih mestih (na primer svetnice), kot pa na višjih (županje). Enako velja tudi za parlamentarno delovanje žensk – malo jih je na vodstvenih mestih oziroma na mestu predsednic ali podpredsednic delovnih teles, veliko več je – gledano proporcionalno, zgolj članic delovnih teles. In čeprav je število ministric v tem mandatnem obdobju dokaj visoko (oziroma najvišje doslej), ne moremo reči, da smo s situacijo, kakršna je zadovoljni. Da bi v vladi sedelo več ministric in več poslank, bi morale več storiti tudi politične stranke, ki bi morale tudi v okviru svojih notranjih pravil določiti pariteto v vodstvenih strukturah.

Za politiko je še posebej značilno, da si na določen položaj izvoljen oziroma imenovan. V teoretičnem delu sem izpostavila pomen volilnih preference volivcev, ki lahko temeljijo zgolj na konceptu všečnosti (in torej niti ne na političnem programu), kar pomeni, da volivci izvolijo politika ne glede na spol, temveč glede na všečnost. V bodočem raziskovanju števila izvoljenih žensk bi tako veljalo preveriti in analizirati tudi morebitni vpliv na izvoljivost moških ali žensk tudi glede na število volivcev, ki volijo, saj se le-to iz leta v leto znižuje.

V letu 2010 navkljub nekaterim pozitivnim prizadevanjem in premikov v večjo enakost moških in žensk v politiki za Slovenijo še vedno velja trditev, da se uvršča med evropske države z najnižjim deležem žensk v političnem odločanju, tako na nacionalni kot na lokalni ravni ter tako na voljenih kot na imenovanih položajih.

Preglednica 6.13: Kandidatke in kandidati ter izvoljene ženske in moški na vseh volitvah v RS od leta 1992 do leta 2010

Lokalne volitve	število/delež na kandidatnih listah (župani/-je in svetniki, -ce)		število/delež izvoljenih svetnikov, -svetnic		število/ delež kandidatov za župane, -je		izvoljeni župani, izvoljene županje	
	ženske	moški	ženske	moški	ženske	moški	ženske	moški
1994 (147 občin)	2952 (17%)	14503 (83%)	299 (10,8%)	2480 (89,2%)	31 (4,9%)	604 (95,1%)	2 (1,3%)	145 (98,7%)
1998 (192 občin)	3883 (18%)	17653 (82%)	384 (12%)	2804 (88%)	53 ( 7,1%)	697 ( 92,9%)	8 (4,1%)	184 (95,9%)
2002 (193 občin)	5053 (21%)	19097 (79%)	423 (13,1%)	2808 (86,9%)	77 (10,6%)	647 (89,4%)	11 ( 5,7%)	182 (94,3%)
2006 (210 občin)	8853 (32%)	18715 (68%)	728 (21,5%)	2658 (78,5%)	91 (10,7%)	756 (89,3%)	7 (3,4%)	203 (96,6%)
2010 (208 občin)	10273 (37,6%)	17071 (62,4%)	722 (22%)	2558 (78%)	109 (11,7%)	817 (88,3%)	10 (4,8%)	198 (95,2%)
Volitve v Državni zbor RS	število/delež na kandidatnih listah		število/delež izvoljenih					
	ženske	moški	ženske	moški				
1992	219 (14,8%)	1258 (85,2%)	13 (14,4%)	77 (85,6%)				
1996	242 (18,5%)	1058 (81,4%)	7 (7,8 %)	83 (92,2 %)				
2000	236 (23,4%)	771 (76,6%)	12 (13,3%)	78 (86,7%)				
2004	347 (24,9%)	1048 (75,1 %)	11 (12,2%)	79 (87,8%)				
2008	410 (35,3%)	757 (64,7%)	12 (13,3%)	78 (86,7%)				
Volitve v Evropski parlament	število/ delež na kandidatnih listah		število/ delež izvoljenih					
	ženske	moški	ženske	moški				
2004	41 (45%)	50 (55%)	3 (42,8%)	4 (57,2%)				
2009	39 (48,1%)	42 (51,9%)	2 (28,6%)	5 (74,%)				

Vir primarnih podatkov Statistični urad Republike Slovenije, Državna volilna komisija, preračunani podatki Mateja Erčulj , fotografije: mojaevropa.rs in dz-rs.si (10. september 2010)

## 6.3 DELOVANJE ŽENSK NA VODSTVENIH POLOŽAJIH NA ZNANSTVENIH USTANOVAH

### 6.3.1 Terciarno izobraževanje in ženske

Nekatere izmed socioloških teorij trdijo, da je delež žensk na visokih položajih v univerzah in fakultetah nizek, ker je število študentk, ki vstopajo v izobraževalne ustanove, nizko. Tovrstne teorije negirajo statistični podatki, ki kažejo, da se je v dvajsetem stoletju skokovito povečeval interes za študij – tako moških kot žensk – v terciarnem izobraževanju. Akademsko izobraževanje žensk se je v Sloveniji zlasti razmahnilo po ustanovitvi Univerze v Ljubljani (1919): od 3% vseh slušateljev v študijskem letu 1919/20 se je delež žensk pred začetkom 2. svetovne vojne povzpел na eno petino (1938/39 je 19%), po 2. svetovni vojni pa se je od 31.2% žensk, ki so na univerzah v Ljubljani in Mariboru študirale v študijskem letu 1945/46, povzpел na 42,4% v študijskem letu 1970/71 in nato na 53,9% žensk v študijskem letu 1980/81 (glej v Jogan 1992: 110; Jogan 2001: 88-89, 238). V letu 1999 se je v terciarnem študiju izobraževalo 56% žensk, v letu 2003 56,9%, v letu 2006 in 2008 pa je delež žensk na terciarni stopnji pristal na približno enaki ravni, in sicer na 58%. Lahko bi rekli, da je v zadnjih dveh desetletjih med študenti visokošolskega študija bilo povprečno približno 60 % žensk in povprečno 40% moških.<sup>113</sup>

Ob povečevanju vpisa žensk na študijske izobraževalne programe, je postopoma naraščal tudi delež žensk med diplomantkami dodiplomskega študija. Ta je bil v letu 1946 28,9%, v letu 1970 42,1%, v letu 1980 49,8%. Od leta 1985 dalje pa je bil delež diplomantk 58,8% - od takrat je delež diplomantk vedno večji od deleža moških diplomantov. Za ponazoritev: leta 1990 je med vsemi diplomanti na visokošolskih in višješolskih ustanovah diplomiralo 59,6% žensk, leta 1998 58,6%, leta 2002 59,3%, leta 2003 60,9, leta 2008 pa že 62,8%. (vir podatkov: Statistični urad Republike Slovenije). Če primerjamo podatke o vpisanih študentkah in diplomantkah, lahko ugotovimo, da se od leta 1985 dalje delež vpisanih študentk razlikuje z deležem diplomantk od 1 do 5 odstotkov, kar si lahko razlagamo s tem, da je določen delež žensk študij opustilo oziroma ga ni dokončalo, saj je diplomiranih manj, kot je vpisanih. Prav tako pa ne smemo zanemariti zgodovinskega dejstva, da so bili s študijskim letom 1985/86 uvedeni tudi novi visokošolski študijski programi (vzgojnoizobraževalni programi v tedanji terminologiji). Po letu 1985 je diplomantk v odstotkih več kot moških, torej je zaznaven trend, da diplomira več žensk kot je vpisanih. To najverjetneje pomeni, da so s študijem zaključile tudi tiste ženske, ki so bile vpisane že prej, vidni pa so tudi prvi zametki večje učinkovitosti žensk pri študiju. V grafu 6.11 in grafu 6.12 je

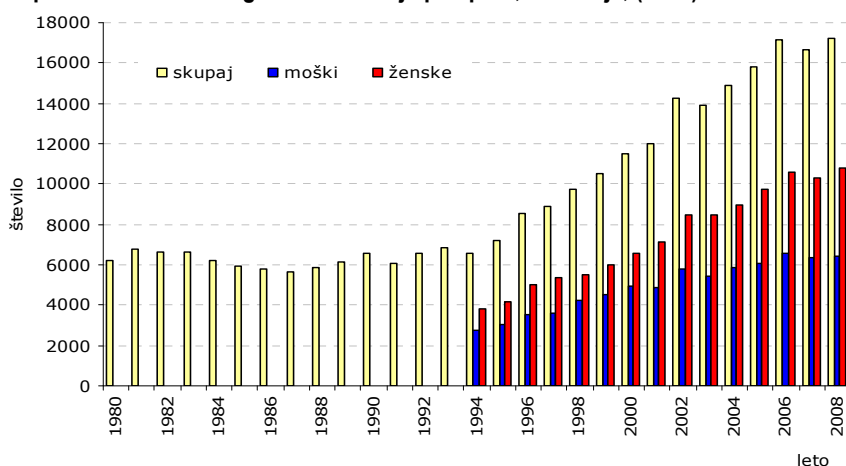
---

<sup>113</sup> Pri čemer moški še vedno prevladujejo na študijskih programih tehničnih smeri; na primer na področju tehnike, proizvodnih in predelovanih tehnologij, gradbeništva ter na področju znanosti, matematike in računalništva. Ženske po drugi strani prevladujejo na področjih izobraževanja, zdravstva in sociale ter umetnosti in humanistike. Enak trend kot v Sloveniji je opazen tudi v drugih evropskih državah.



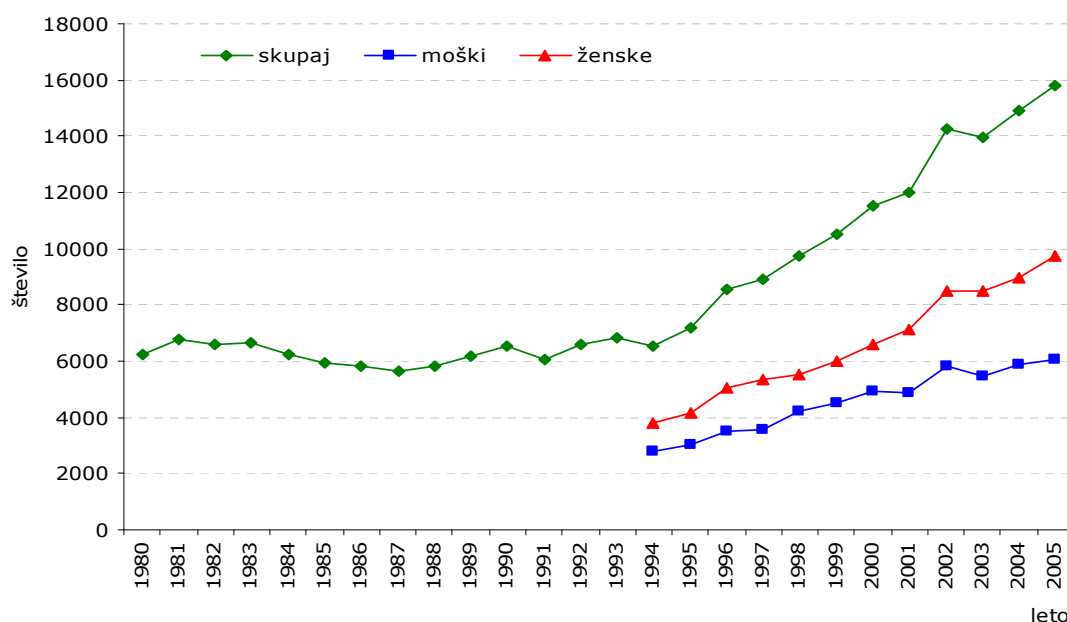
prikazano število diplomantov po spolu v obdobju od leta 1994 do 2008. Iz grafov je razvidno, da se v celoti večja število diplomantov, obenem pa se med diplomanti že več kot desetletje večja delež žensk.

**Graf 6.11: Število diplomantov terciarnega izobraževanja po spolu, Slovenija, (1980) 1994 – 2008**



Vir: Statistični urad Republike Slovenije

**Graf 6.12: Diplomanti terciarnega izobraževanja po spolu, Slovenija, 1980- 2008**



Vir: Statistični urad Republike Slovenije

Ko preučimo višje ravni terciarnega izobraževanja – magistrski, specialistični, doktorski študij, lahko ugotovimo, da se je delež magistic, specialistk in doktoric v zadnjih nekaj desetletjih izrazito povečal, in sicer z zgolj 20% deleža žensk s tovrstnimi nazivi v petdesetletnem obdobju (1945-1992) na skoraj enakovredno izenačenost moških in žensk doktoric in doktorjev znanosti, magistic in magistrov ter specialistk in specialistov v sodobnem času (glej preglednico 6.14). V zadnjih desetletjih 20. stoletja se je tako povečeval delež žensk med magistri (od 18,2% leta 1975 na 35,6% leta 1990, nato na 48,8% leta 1998, leta 2003 je bil delež magistic že 52,7%, in se je le še poviševal na 53,9% v letu 2006 ter na 57,7% v letu 2008) ter doktorji znanosti (od 17,7% v letu 1975 na 26,4% v letu 1990, nato je bil delež doktoric leta 1997 45,1%, in je leta 1998 zdrsnil na 38,9%, v letu 2003 pa je bil 41,4%, nato je bil najvišji

v letu 2006, ko je bil 49,6%, v letu 2008 pa je znova zdrsnil na 47,6%. (glej Jogan 2001: 238-239 in podatke Statističnega urada Republike Slovenije). Delež magistric in doktoric se je najbolj povečal v obdobju med leti 1985 in 1999, ko je delež magistric in specialistk iz dobrih 20% porasel na 48,5%, delež doktoric pa iz dobrih 21% na 39,6%, kar prikazuje tudi preglednica 6.14.

**Preglednica 6.14: Število študentk terciarnega izobraževanja, diplomantk, magistric ter specialistk in doktoric v Sloveniji v obdobju od leta 1945**

	1945-46	1970-71	1975-76	1980-81	1985	1999	2003	2006	2008
Spol - SKUPAJ	2575	21632	28028	27707	29601	83816	104396	115944	114391
% žensk	31,2%	42,4%	44,5%	53,9%	52,8%	56,0%	56,9%	58,3%	58%
diplomantke									
SKUPAJ	69	2663	4501	5967	5621	10536	13931	17145	17221
% žensk	28,9%	42,1%	46,7%	49,8%	58,8%	56,9%	60,9%	61,9%	62,8%
Magistre in specialistke									
SKUPAJ	n.p.	n.p.	165	176	178*	761	1082	1524	1645
%žensk	n.p.	n.p.	18,2%	19,8%	19,7%*	48,5%	52,7%	53,9%	57,7%
Doktorice znanosti									
SKUPAJ	n.p.	58	79	65	89	260	367	395	405
%žensk	n.p.	25,9%	17,7%	20%	21,3%	39,6%	41,4%	49,6%	47,6%

\* podatek velja za leto 1986

n.p.: ni podatka

Viri: Statistični urad Republike Slovenije, statistični letopisi, Jogan 1992, 110-112; Jogan 2001, 88-89; 238- 239

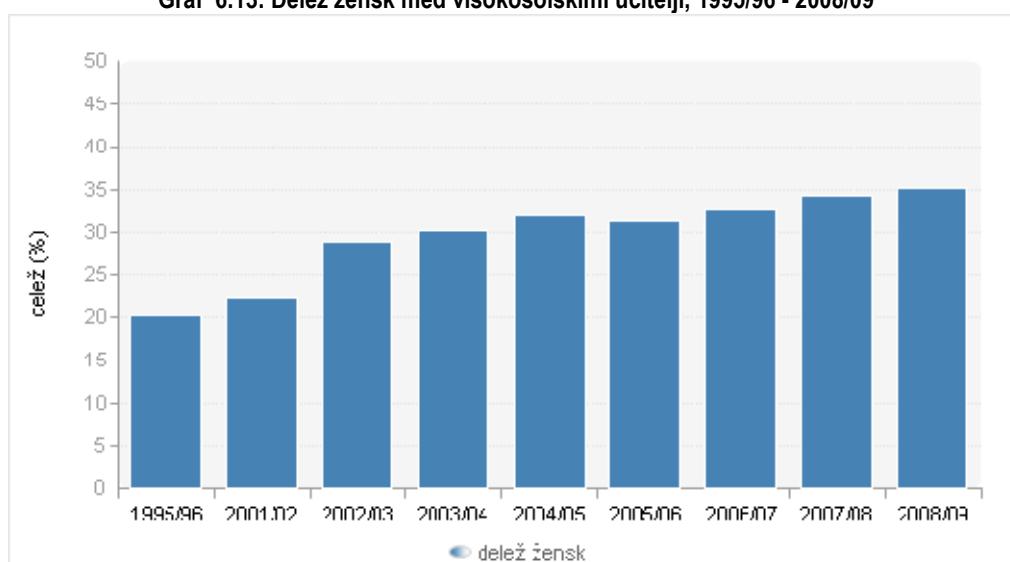
Razloge za povečanje deleža žensk na podiplomskih študijskih programih bi lahko iskali v povsem konkretnih sistemskih ureditvah izobraževanja, v okviru podiplomskega študija, ki se je sicer začelo že v šestdesetih letih, pa tudi konkretno v omogočanju neposrednega študija za doktorat ter sodelovanje raziskovalnih inštitutov pri izvajanju podiplomskih študijskih programov in uvedba statusa ter programa mladih raziskovalcev in raziskovalk (vpeljana leta 1985), ki je študentom omogočala brezplačno nadaljevanje študija tudi po diplomi. Pred tem je bil doktorski študij izključno individualno-raziskovalno delo, brez finančne pomoči države. To so širši dejavniki, ki so zagotovo imeli pomembno vlogo na povišanje deleža žensk v podiplomskih študijskih programih in katere je pravzaprav vpeljala država.

Kljub tovrstnim vzpodbudam za študij, pa je še vedno mogoče opaziti razkorak med številom doktoric in magistric. Medtem ko je delež magistric v zadnjem desetletju postal že skorajda 60%, je delež doktoric v zadnjem desetletju v povprečju 47%. Razlog za tovrsten razkorak med magistricami in doktoricami lahko iščemo v dejstvu, da ženske v starostnem obdobju, ko bi lahko pripravljale doktorat, začenjajo ustvarjati družino. In kot sem nakazala že v teoretičnem delu naloge, so ženske še vedno tiste, ki opravijo večino gospodinjskih del, poleg tega pa prevzamejo večji del skrbi za nego in vzgojo otrok. Zaradi svoje materinske vloge pa veliko žensk nadaljnje izobraževanje odloži na kasnejši čas, ali pa se zanj sploh ne odloči.

Tiste, ki se odločijo za nadaljevanje študija, pa so lahko nadobremenjene zaradi njene »naravno« pripisane družbene vloge. Moški na drugi strani, tovrstnih družbeno pogojenih težav in ovir pri nadaljevanju študija nimajo.

Znanstvenice ali akademičarke so pogosto – ne glede na naziv, ki ga zasedajo – visokošolske učiteljice ali predavateljice. Če pogledamo zgolj zadnje petnajstletno obdobje glede števila visokošolskih učiteljev in učiteljic, lahko ugotovimo, da je delež žensk znotraj pedagoškega kadra sicer rahlo narasel, saj je v letu 1995/96 poučevalo 20% žensk, v letu 2004/2005 nekaj čez 30%, v letu 2008/2009 pa je že skoraj dobrih 35%.<sup>114</sup> To prikazuje tudi graf 6.13. Trend večjega števila žensk med visokošolskimi učitelji, ki je opazen, lahko na eni strani nakazuje večjo odprtost in pretočnost v okviru ustvarjanja kariernih priložnosti za posameznice, lahko pa tudi pomeni, da smo priča procesu feminizacije poklica, ki privede do tega, da moški iz te poklicne sfere tudi zaradi nižanja ugleda poklica izstopajo iz takšne karijerne poti.

**Graf 6.13: Delež žensk med visokošolskimi učitelji, 1995/96 - 2008/09**



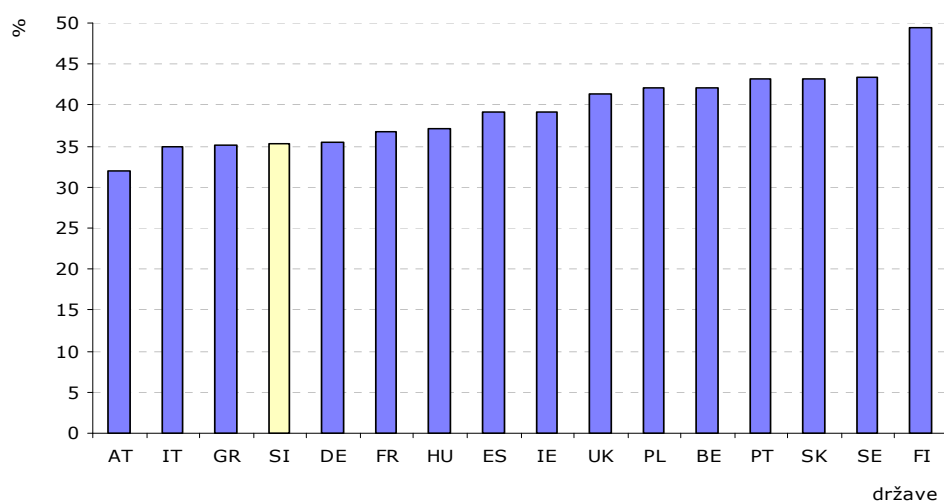
- Upoštevani so zaposleni s polnim delovnim časom.
- med visokošolske učitelje vključujemo redne in izredne profesorje, docente, predavatelje in višje predavatelje ter lektorje

Vir: Statistični urad Republike Slovenije

Slovenija se v okviru držav članic Evropske unije (kot prikazuje graf 6.13.) s 35% deležem žensk med učiteljskim kadrom na višješolski in visokošolski stopnji izobraževanja sicer ne uvršča posebej visoko oziroma je med 16 opazovanimi državami na 13 mestu, skupaj z Nemčijo, Grčijo in Italijo. Največji delež žensk med visokošolskim kadrom je na Finskem (podatek velja za leto 2007), kar prikazuje tudi graf 6.14.

<sup>114</sup> Nekateri raziskave kažejo, da v zadnjih dvajsetih letih na univerzah močno naraščata obseg in pomen neakademskega osebja, s čimer narašča njihova številčnost, posledično pa lahko tudi moč.

Graf 6.14: Delež žensk med učitelji na višješolski in visokošolski stopnji izobraževanja, države članice EU-27, 2007



Vir: [http://www.oecd.org/document/24/0,3343,en\\_2649\\_39263238\\_43586328\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/24/0,3343,en_2649_39263238_43586328_1_1_1_1,00.html)

Ob obravnavanju žensk, ki vstopajo na vodstvene položaje, je število žensk, ki končajo podiplomski študij (magistrski, doktorski) pomembno, saj se ob večjem deležu visoko izobraženih žensk, širi bazen, iz katerega se lahko rekrutira osebje, ki bo dosegalo višja hierarhična mesta v akademski sferi. V predstavljenih statistikah sicer ostajajo nekoliko prikrita dejstva, v katerih akademskih znanostih je magistric in doktoric morebiti več, v katerih pa manj, bi pa tudi te podatke bilo zanimivo dodatno analizirati. Ugotovitve o tem, ali je več žensk na visokih hierarhičnih mestih v tipično maskuliniziranih znanstvenih vedah, ali pa jih je več v tipično feminiziranih vedah, ali pa se ne glede na feminizacijo ali maskulinizacijo določene znanosti dogaja, da je vedno na vrhu hierarhije moški, bi namreč lahko predstavljalo še en dodaten segment tega, ali je znanstveno okolje za ženske, ki si želijo posegati po višjih položajih neprepustno, ali ne. Delno bodo sicer podatki predstavljeni v okviru preglednice o vodstvenih strukturah na slovenskih fakultetah in univerzah (podpoglavje 6.3.5 – pregled delovanja žensk na slovenskih univerzah in fakultetah).

Ob tem je potrebno dodati, da mnogi raziskovalci opozarjajo, da se moč in vpliv profesorjev močno razlikujeta ne samo glede na njihov naziv, temveč tudi glede na način njihove zaposlenosti (redno zaposleni, dopolnilno, pogodbeno, zaposleni za določen čas, zaposleni za nedoločen čas). Avstrijski raziskovalci tako na primer opozarjajo, da ima »način zaposlenosti vpliv na nadaljnji razvoj kariere znanstvenika« (Schiffenbänker 2009, 91). Če za ponazoritev podam statistične podatke zgolj za študijsko leto 2007/08, lahko ugotovimo, da je bilo s polnim delovnim časom zaposlenih 5682 pedagoških sodelavcev, pri čemer ženske predstavljajo le 36,5% zaposlenih. (vir podatkov: Statistični urad Republike Slovenije). Tudi na podlagi tega kazalnika sta moč in vpliv žensk v znanosti očitno manjša kot moč in vpliv moških.

V akademski sferi se hierarhija ne izoblikuje le na podlagi položajev (npr. dekan, -ja, rektor, -ica ...), temveč tudi na podlagi akademskih nazivov. V nadaljevanju zato predstavljam podatke o strukturi visokošolskih učiteljev po spolu in po nazivu.

### 6.3.2 Struktura visokošolskih učiteljev po spolu in nazivu

Ker preučujem vertikalno oziroma horizontalno segregiranost v akademskem okolju, je treba pogledati podatke o nazivih, ki jih dosegajo moški in ženske, saj so le-ti pogosto podlaga za zasedbo določenega kariernega položaja v znanstveni sferi. Na vsaki fakulteti obstaja določena hierarhična struktura, v okviru katere delujejo posamezniki z akademskimi nazivi, ki jih predavateljem glede na strokovno in pedagoško delo podeljuje univerza. Nazive visokošolskih učiteljev, -ic, znanstvenih delavcev, -k in visokošolskih sodelavcev, -k v 52., 53., in 54. členu v Sloveniji opredeljuje zakon o visokem šolstvu (ZViS-UPB3). Pogoje in postopke za izvolitev v nazive docent, -ka, izredni, -a profesor, -ica in redni, -a profesor, -ica, v naziv znanstvenega delavca, -ke oziroma visokošolskega učitelja, -ice, višjega predavatelja, -ice, visokošolskega sodelavca, -ke pa podrobneje opredeljujeta 55. in 56. člen istega zakona.

Ob tem je treba vedeti, da je v Sloveniji hierarhija univerzitetnih pedagoških delavcev po nazivih naslednja (v vrstnem redu od najnižjega naziva): asistent, -ka, stažist, -ka, asistent, -ka, docent, -ka, izredni, -a profesor, -ica, redni, -a profesor, -ica. Za izvajanje visokošolskih strokovnih programov in programov športne vzgoje pa so nazivi tudi: višji, -a predavatelj, -ica, predavatelj, -ica. Nazivi visokošolskih sodelavcev so: asistent, -ka, strokovni, -a sodelavec, -ka, svetnik, -ica, višji, -a strokovni, -a sodelavec, -ka, strokovni, -a sodelavec, -ka, učitelj, -ica, veščin, bibliotekar, -ka.

Iz preglednice 6.15 je razvidno, da je v Sloveniji znotraj akademske sfere - v številčnem smislu – v letu 2007 bilo največ docentov, -k, nato rednih profesorjev, -ic, izrednih profesorjev, -ic, najmanj pa asistentov, -k oziroma mladih raziskovalcev, -k. Iz teh podatkov lahko razberemo, da višje ko gremo po hierarhični lestvici nazivov, manj je žensk – torej bi lahko na podlagi statistik govorili o pojavu »lepljivih tal« kot tudi »steklenega stropa«. Tako je, na primer, med mladimi raziskovalci, asistenti in docenti približno 45% žensk, rednih profesoric pa je le 16,7%, izrednih profesoric pa dobrih 30%. Iz navedenega lahko zaključimo, da ženske sicer pridobivajo nazive, ki jim omogočajo zasedanje nižjih položajev na akademski lestvici, vendar pa se zatakne pri napredovanju v imenovanje v naziv izredna oziroma redna profesorica, to pa pomeni, da je zanje tudi težja zasedba vodilnih položajnih mest.

V slovenski akademski sferi je po predstavljenih podatkih najmanj rednih profesorice – oziroma znanstvenic z nazivom, ki je v akademski sferi najvišje vrednoten (poleg naziva redni zaslužni profesor). Čeprav se torej, kot je razvidno iz grafa 6.13, v zadnjem desetletnem obdobju v celoti večja delež visokošolskih predavateljic, pa je mogoče reči, da so to tiste visokošolske predavateljice, ki imajo hierarhično nižje vrednotene akademske nazive.

**Preglednica 6.15: Število akademskega osebja glede na naziv in spol, 2007**

asist./mladi raz.		Docent		izr.prof.		red. prof	
moški	ženske	moški	Ženske	moški	ženske	moški	ženske
336	275	1182	994	718	307	1073	214
54,9 %	45,1 %	54,3%	45,7%	70%	30%	83,3%	16,7%
611 (100%)		2176 (100%)		1025 (100%)		1287 (100%)	

She figures 2009: 115

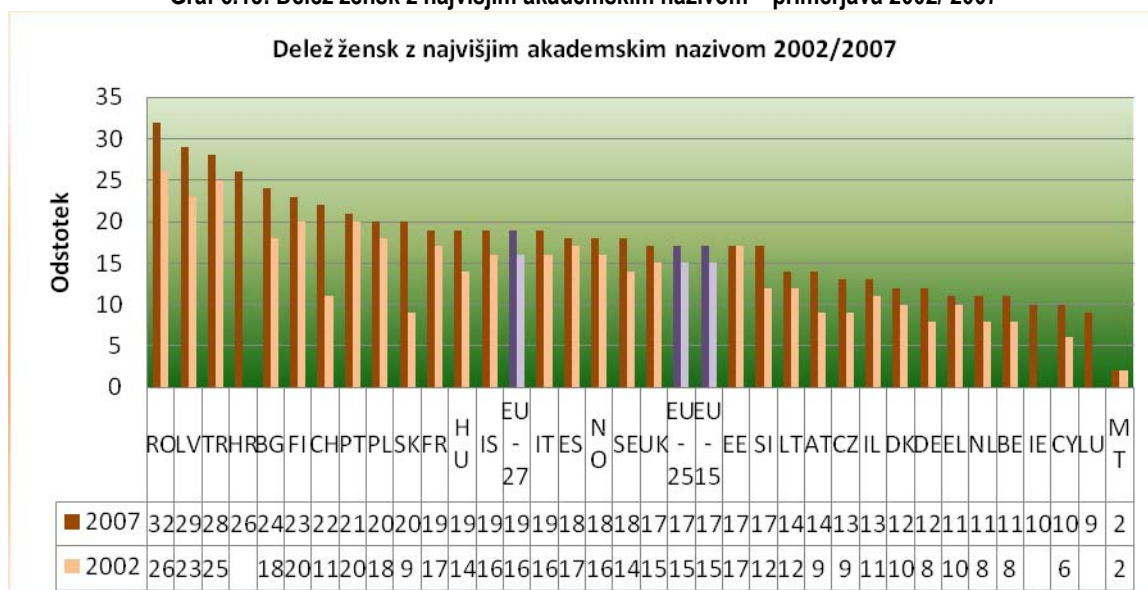
Če primerjamo delež ženskega osebja v akademski sferi v Sloveniji v letih 2004 in 2007, pri čemer je merilo primerjave akademski naziv (v %), lahko ugotovimo, da se je delež žensk z višjimi akademskimi nazivi občutno povešal. To prikazuje tudi preglednica 6.16. Enako velja tudi za evropsko petindvajseterico, kjer je delež žensk, ki imajo višji hierarhični naziv višji, razen med asistenti oziroma mladimi raziskovalci, kjer se je v treh letih znižal.

**Preglednica 6.16: Delež ženskega akademskega osebja v letu 2004 in 2007 po nazivu (v %) in skupno ter v državah EU**

2004	asist./mladi raz.	docent	izr.prof.	red. prof	skupaj
<b>Slovenija</b>	47.9	39.3	25.8	12.9	31.4
<b>EU-25</b>	43.3	42,0	32.2	15.3	36.4
<b>2007</b>					
<b>Slovenija</b>	45	46	30	17	35
<b>EU-25</b>	44	44	35	17	38
<b>EU-27</b>	44	44	36	19	38

Vir: She figures 2006, 57; She figures 2009, 75

Graf 6.15: Delež žensk z najvišjim akademskim nazivom – primerjava 2002/ 2007



Vir: *She figures* 2009, 76

Če se osredotočimo še na skoncentriranost oziroma delež žensk, ki imajo najvišji akademski naziv (redna profesorica) ter primerjamo podatke za leti 2002 in 2007, lahko ugotovimo, da je delež žensk s tem nazivom v Sloveniji v petih letih od leta 2002 narasel za 5 odstotnih točk, in sicer iz 12%, ko je bilo 78 rednih profesorice (*She figures* 2003, 90) na 17% oziroma 214 rednih profesorice v letu 2007 (*She figures* 2009, 115).

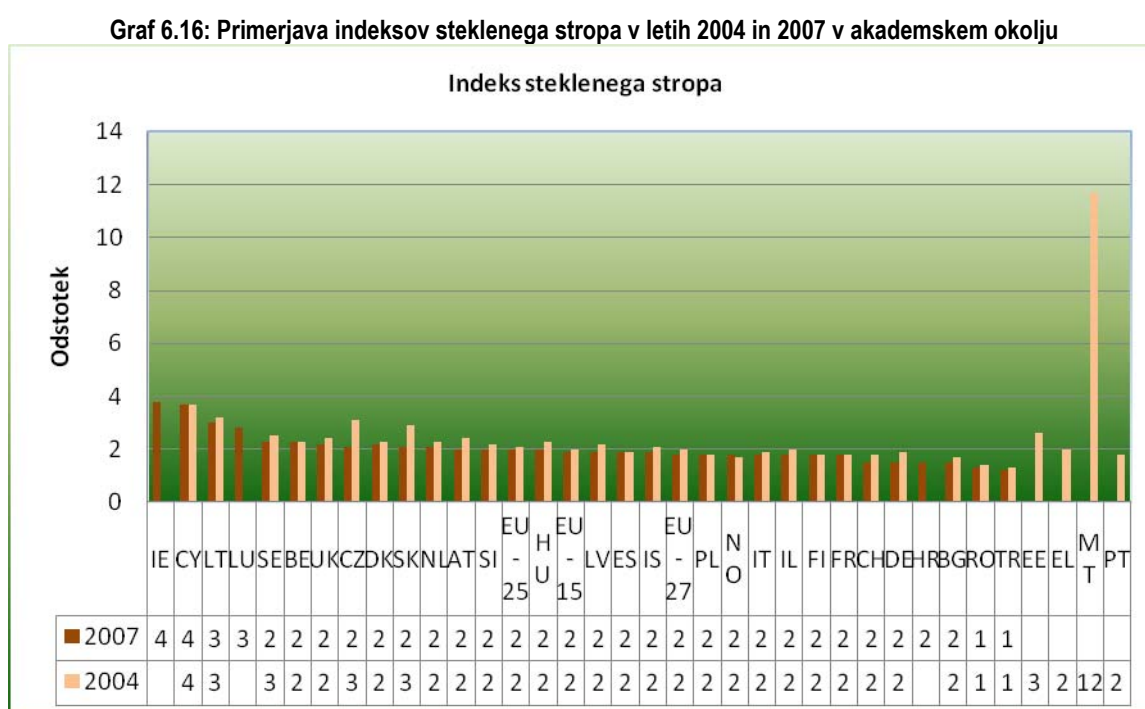
Ob pregledu podatkov za žensko akademsko osebje z različnimi akademskimi nazivi, lahko ugotovimo, da so se statistični kazalci izboljšali, še vseeno pa niso povsem zadovoljivi. Večji delež žensk na najvišjih akademskih nazivih bi lahko povezali tudi z večjim deležem žensk v terciarnem izobraževanju. Obenem pa tudi ocenjujem, da je vrsta projektov, ki je bila izvedenih na področju osveščeniosti glede položaja žensk (tako na ravni Evropske unije kot v Sloveniji), očitno obrodila sadove, zato bi prizadevanja, ki bi šla v smeri večanja števila žensk na najvišjih akademskih nazivih veljalo še naprej tako finančno kot tudi znanstveno podpirati.

### 6.3.3 Podatki o steklenem stropu v akademskem okolju

Statistični prikaz, ki upošteva spolno strukturo, kaže, da se delež žensk zmanjšuje, bolj ko se približujemo višjim položajem znotraj visokošolskih poklicev, torej višjim univerzitetnim nazivom. Ženske so na univerzi močno prisotne, kadar gre za delovna mesta, kjer opravljajo dela asistentk in komaj zadostno zastopane na mestih docentk, kar sta ekonomsko in statusno manj cenjena položaja kot položaj rednih in izrednih profesorjev, kar je seveda splošna značilnost vertikalne segregacije.

Ker želim podati oceno o tem, kako prepustna je znanstvena cev za ženske, ki si želijo dosežati višji karierni položaj, v tem razdelku navajam preračunane podatke o steklenem stropu v akademskem okolju.

Avtorji publikacije *She figures* (2009, 78) so izračunali,<sup>115</sup> da je povprečje indeksa steklenega stropa (formula za izračun je bila predstavljena v podpoglavju 3.2 z naslovom »steklene organizacijske arhitekture«) za vseh 25 držav EU v letu 2004 2,1, za leto 2007 je bil indeks EU- 27 1,8. Slovenski indeks v letu 2004 je znašal 2,2, v letu 2007 pa 2,0. Primerjavo indeksov steklenega stropa v letih 2004 in 2007 v akademskem okolju prikazujem v grafu 6.16.



Vir: *She figures* 2009, 78

Na podlagi izračunanega indeksa lahko zatrdimo, da se znanstvenice v slovenskem akademskem okolju srečujejo z obstojem nevidnih steklenih strukturnih ovir, ko želijo priti na najvišje položaje. S pojavom »steklenega stropa« se srečujejo v večji meri kot akademičarke v Franciji, Nemčiji, Španiji, Italiji ali Nizozemski (kar prikazuje tudi graf 6.16). Spodbudno pa je, da se je indeks steklenega stropa v treh letih znižal za 2 odstotni točki, kar pomeni, da se stekleni strop na slovenskih univerzah vsaj malce tanjša. Vendar pa vse dokler »stekleni stropi tako znotraj kot zunaj znanosti ne bodo odpravljene, ne bomo mogli govoriti o popolni vključenosti žensk v znanost in prenehanju izgubljanja ženskih intelektualnih potencialov.«(Jogan 2006a, 16).

<sup>115</sup> Formula za izračun indeksa steklenega stropa se nahaja v poglavju steklene (organizacijske) »arhitekture«.



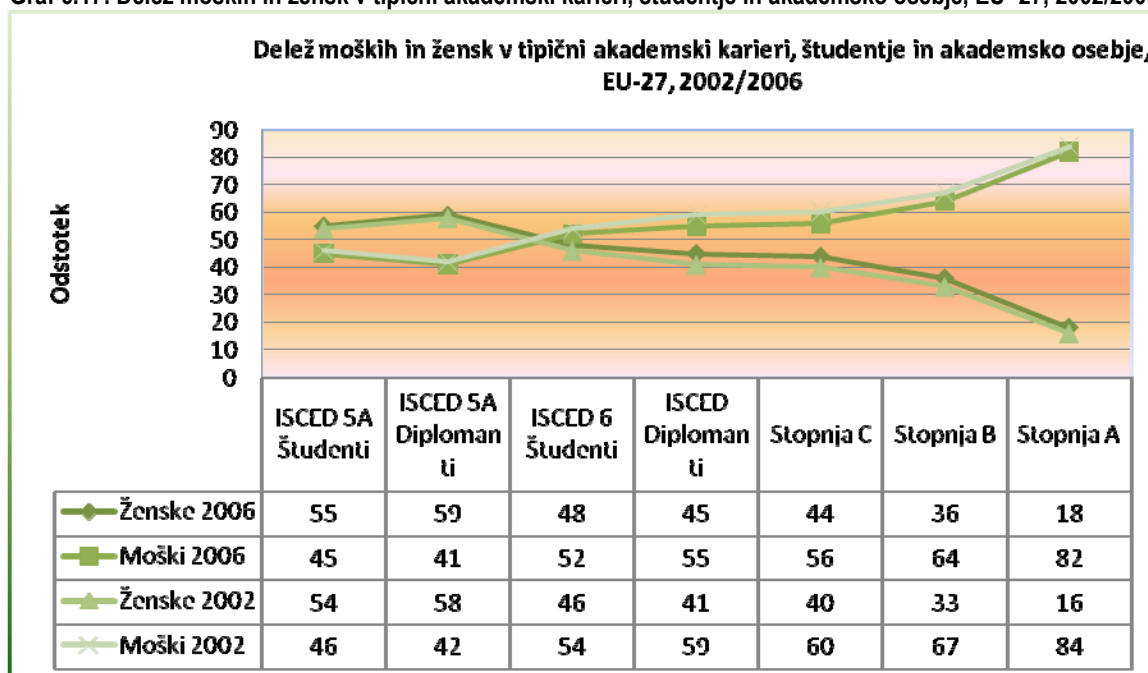
### 6.3.4 Nastanek spolne vrzeli

Da se delež žensk na visokih položajih zmanjšuje, grafično prikazujem na grafu 6.17 oziroma takoimenovanem »diagramu škarij«, ki sicer predstavlja skupne preračunane podatke za evropsko sedemindvajseterico, vendar pa bi statistični prikaz deleža žensk za posamezne države znotraj EU zagotovo pokazal enak diagram – vendar z manjšo ali večjo odprtostjo škarij.

Predstavljeni diagram prikazuje, kako nastaja »spolna vrzel« (»gender gap«) v posameznih stopnjah akademske kariere, ki se začne že s študijem na osnovi ravni višješolskega izobraževanja (*She figures* 2009, 50).

Kot je bilo razvidno tudi iz predhodnih podatkov, so študentke v večini na dodiplomskem študiju, nato pa se slika obrne, saj je na podiplomskem študiju več moških kot žensk. Čeprav predstavljeni diagram škarij prikazuje vse discipline in vključuje vse podatke na ravni evropske sedemindvajseterice, in se na ta način zagotovo izgubijo nekatere razlike znotraj posameznih znanstvenih disciplin (v nekaterih disciplinah so ženske bolj navzoče, drugod manj), pa graf 6.17 vseeno nazorno prikazuje stanje na področju vodstvenih struktur v akademskem okolju. Iz diagrama je mogoče razbrati tudi, da so spolne razlike trdno zasidrane in da še ni mogoče pričakovati izboljšanja stanja v bližnji prihodnosti. Tudi zato bo potrebna še nadaljnja intervencija s strani tako politike oziroma države, kot tudi opozarjanja nevladnih organizacij. Potrebne bodo tudi spremembe znotraj znanstvenega okolja, pri čemer se ne sme pozabiti na družbene, institucionalne in osebne okoliščine, ki vplivajo na »zadrževanje« kariere oziroma napredovanje žensk in moških (kot je na primer družbena vloga žensk – mater). Pomemben je tudi poudarek, da so ženske, ki so danes na vodstvenem položaju (redne profesorice), v akademsko sfero vstopile takrat, ko je bil visokošolski in akademski sektor na splošno manjši kot je sedaj.

Graf 6.17: Delež moških in žensk v tipični akademski karieri, študentje in akademsko osebje, EU- 27, 2002/2006



Vir: *She figures* 2009, 73

### 6.3.5 Pregled delovanja žensk na slovenskih univerzah in fakultetah

Pri najvišjih položajih akademskega okolja govorimo o položajih, kjer je skoncentrirana največja družbena moč, kjer je določen tudi ustrezen status. V akademskem okolju govorimo o poklicnih skupinah rektorjev, akademskih profesorjev, dekanov, prodekanov, vodij raziskovalnih ustanov. Družbena moč se reflektira tudi v tem, kolikšne so razlike med številom moških in žensk, ki prevzemajo pomembne položaje znotraj univerze. Statistični podatki za število akademskega osebja po nazivih so predstavljeni v predhodnem podpoglavju, v tem podpoglavju pa se osredotočam na ožji vodstveni kader v slovenskih visokošolskih ustanovah.

Univerzo vodi rektor,-ica, ki jo tudi predstavlja in zastopa, članico univerze oziroma samostojen visokošolski zavod pa vodi dekan/dekanja. Dekan,-ja oziroma direktor,-ica članice univerze ima pooblastila in odgovornosti in je v skladu z ustanovitvenim aktom tudi strokovni vodja članice univerze. V akademski hierarhiji v slovenskem okolju visoko mesto zaseda tudi tajnik fakultete,<sup>116</sup> ki med drugim organizira in aktivira delovne procese na organizacijskem in finančnem področju fakultete in nadzoruje izvajanje posameznih dejavnosti fakultete.

<sup>116</sup> V opisu delovnih nalog tajnika fakultete na naključno izbranem razpisu za zasedbo delovnega mesta najdemo: vodenje, načrtovanje in usklajevanje dela in nadzor nad delom notranjih organizacijskih enot tajništva ter administrativne dejavnosti fakultete, kontroliranje določenih stroškov in zagotavljanje učinkovite porabe sredstev, zastopanje tajništva pri poslovanju z drugimi enotami fakultete, univerze ali z zunanji partnerji, vodenje pravnih in upravnih postopkov fakultete, priprava osnov za splošne akte fakultete, sodelovanje pri delu organov fakultete in univerze, izvajanje ukrepov za varno in zdravo delo delavcev tajništva, sodelovanje pri ostalih delih po nalogu dekana, ki vsebinsko sodijo v okvir delovnega mesta (<http://www.uni-lj.si/novica.aspx?id=3327>).

Pri pripravi podatkov sem najprej pregledala razpis za vpis v študijskem letu 2009/2010<sup>117</sup>, na podlagi katerega sem določila število fakultet na posameznih slovenskih univerzah. S pomočjo spletnih strani univerz in posameznih fakultet sem pripravila podatke oziroma ustrezen pregled vodstvenega kadra v slovenskih visokošolskih ustanovah<sup>118</sup>, ki ga predstavljam v preglednici 6.17.

**Preglednica 6.17: Številčni pregled vodstvenega kadra v slovenskih visokošolskih ustanovah v študijskem letu 2009/2010**

INSTITUCIJA	ŠTEVILO FAKULTET	DEKANI/ DEKANJE	DEKANI/ PRODEKANI (SKUPAJ)	MOŠKI	ŽENSK E	REKTOR/ICA
UNIVERZA V LJUBLJANI*	26	24 dekanov 2 dekanji	92	66 (71,8%)	26 (28,2%)	1 rektor, 3 prorektorji, 1 prorektorica
UNIVERZA V MARIBORU	16	15 dekanov 1 dekanja	81	61 (74,4%)	20 (24,3%)	1 rektor, 4 prorektorji, 1 prorektorica
UNIVERZA NA PRIMORSKEM	6	1 dekan 5 dekanj	25	11(44%)	14 (56%)	1 rektor, 2 prorektorja
UNIVERZA V NOVI GORICI**	5	3 dekani 2 dekanji	5	3 (60%)	2 (40%)	1 rektor, 2 podpredsedni ka za izobraževanje in raziskave
Samostojni visokošolski zavodi***	13	7 dekanov 6 dekanj	22	12 (55%)	10 (45%)	-
<b>skupaj</b>	<b>66</b>	<b>66</b>	<b>225</b>	<b>153 (67,7%)</b>	<b>72 (32,3%)</b>	<b>17</b>

\* v podatke ni vključena NTF, ker se podatki o dekanu in vodstvu fakultete ne ujemajo

\*\* Univerza v Novi Gorici ima v organizacijski vodstveni strukturi zgolj dekana. Dekanu pri vodenju fakultete pomaga senat, prodekanov te fakultete nimajo. Senata v skupnem številu dekanov nisem upoštevala, saj bi tako morala upoštevat tudi senate drugih fakultet.

\*\*\*Samostojni visokošolski zavodi : Evropska pravna fakulteta v Novi Gorici, Fakultete za državne in evropske študije Kranj, Fakulteta za informacijske študije Novo mesto, Gea College- Visoka šola za podjetništvo Piran, Mednarodna fakulteta za družbene in poslovne študije, Visoka šola za dizajn v Ljubljani, Visoka šola za tehnologije in sisteme, Visoka šola za tehnologijo polimerov, Visoka šola za upravljanje in poslovanje Novo mesto, Visoka šola za varstvo okolja, Visoka šola za zdravstveno nego Jesenice, Visoka šola za zdravstvo Novo mesto. Samostojni visokošolski zavodi so različno organizirani, nekatere vodijo dekani, druge direktorji, nekateri imajo tudi predsednike odborov. V izračunu sem upoštevala vse zavode, pri čemer sem upoštevala zgolj tiste osebe, ki nosijo naziv dekan, dekanja, asistentka dekanje. Izločila pa sem direktorje ustanov in predsednike upravnega odbora.

Vir: lasten izračun (podatki so bili pridobljeni in preračunani v dneh med 28.1.2010 in 31.1.2010)

Iz preglednice 6.17 lahko razberemo, da Univerzo v Ljubljani (UL) sestavlja 26 fakultet, Univerzo v Mariboru (UM) 16 fakultet, Univerzo na Primorskem (UP) 6 fakultet in Univerzo v Novi Gorici (UNG) 5 fakultet. V Sloveniji je tudi 13 samostojnih visokošolskih zavodov.<sup>119</sup> Skupno je v Sloveniji po dostopnih

<sup>117</sup> Razpis je v celoti dostopen na spletni strani: [http://www.vpis.uni-lj.si/vpis/razpis\\_kazalo.htm](http://www.vpis.uni-lj.si/vpis/razpis_kazalo.htm).

<sup>118</sup> Za potrebe magistrskega dela mi je zadoščalo iskanje najvišjega vodstvenega kadra, torej dekana/-je fakultete oz. visokošolske ustanove ter prodekana/-je za posamezna študijska področja. Zato je iz pregleda izključeno članstvo posameznih profesorjev v senatu fakultete. Ob tem je treba tudi poudariti, da bi podatki, ki bi vključevali člane senatov posameznih fakultet bili nepopolni, saj tovrstnih podatkov na nekaterih spletnih mestih ni mogoče najti.

<sup>119</sup> Iz preglednice sem izključila samostojne visokošolske zavode oz. študijski programe brez koncesije; in sicer: Evropsko središče Maribor, Fakulteta za komercialne in poslovne vede, Celje, Fakulteta za medije, Ljubljana, Gea College - Visoka

podatkih **66** visokošolskih ustanov, ki jih vodi 50 dekanov (75,6%) in 16 dekanj (24,4%), oziroma če k številu dekanov in dekanj prištejemo še prodekanje in prodekane, slovenske visokošolske ustanove vodi skupno **153** dekanov vključno s prodekani ter **72** dekanj, vključno s prodekanjami (dobrih 46%).

Ko preučimo spolno sestavo kadrov na najvišjih položajih posameznih univerz, ugotovimo, da so v študijskem letu 2009/2010 vse štiri univerze vodili rektorji.<sup>120</sup> (Univerzo v Ljubljani je sicer v prejšnjem mandatu vodila Andreja Kocijančič, prav tako je Univerzo na Primorskem ob njeni ustanovitvi vodila Lucija Čok). Pri vodenju univerz jim pomaga 11 prorektorjev in 2 prorektorici (UL in UM).

Podatki, zbrani po spletnih straneh fakultet, kažejo, da od 26 fakultet Univerze v Ljubljani, na dan zbiranja podatkov le 2 fakulteti vodita dekanji, in sicer Fakulteto za pomorstvo in promet ter Fakulteto za upravo, vse ostale fakultete vodijo moški. Znotraj Univerze v Mariboru med 16 članicami, le eno fakulteto, in sicer za naravoslovje in matematiko, na dan zbiranja podatkov, vodi dekanja. Po številu dekanj najbolj izstopa Univerza na Primorskem, saj kar 5 fakultet od šestih vodijo dekanje, in sicer Fakulteto za humanistične študije, Fakulteto za management, Pedagoško fakulteto, Fakulteto za turistične študije in Visoko šolo za zdravstvo. Ob tem je treba dodati, da je ostali vodstveni kader primorske univerze predvsem moško obarvan.

Spolno najbolj enakomeren najvišji vodstveni kader imata Univerza v Novi Gorici, saj 3 fakultete vodijo dekani, 2 pa dekanji, in samostojni visokošolski zavodi, ki jih vodi 7 dekanov in 6 dekanj.<sup>121</sup> Na samostojnih visokošolskih zavodih pa je struktura vodstvenega kadra precej bolj enakomerno spolno porazdeljena. Pri obravnavi vodstvenih poklicnih kadrov na posameznih fakultetah, bi težko trdila, da so ženske dekanje na tistih fakultetah, ki naj bi sledili »tipično« ženskemu interesu. Dekanje so namreč prav na tistih fakultetah, kjer študentje pridobivajo znanja o področjih, ki naj bi tradicionalno bili pravzaprav bolj domena moških (na primer pomorstvo, promet, naravoslovje in matematika).

---

šola za podjetništvo, Piran (doc), Šola za risanje in slikanje, Ljubljana, Visoka poslovna šola Doba Maribor, Visoka šola za računovodstvo, Ljubljana, Visoka šola za storitve, Ljubljana, Evropsko središče Maribor, Fakulteta za komercialne in poslovne vede, Celje, Fakulteta za medije, Ljubljana, Gea College - Visoka šola za podjetništvo, Piran, Šola za risanje in slikanje, Ljubljana, Visoka poslovna šola Doba Maribor, Visoka šola za računovodstvo, Ljubljana, Visoka šola za storitve, Ljubljana.

<sup>120</sup> Pri imenovanju rektorjev je treba opozoriti na samo načelo imenovanja rektorja, ki je bilo uveljavljeno pred drugo svetovno vojno. Gre za načelo o zaporedni zastopanosti posameznih disciplin v vlogi rektorja. To pravilo je bilo po drugi svetovni vojni opuščeno. Do devetdesetih let je imela na izvolitev rektorja odločilen vpliv politika. V tem obdobju so dominirali rektorji iz tehničnih vrst. Zadnji rektor iz vrst humanistov je ljubljansko univerzo vodil v študijskih letih 1952/53 in 1953/54. Po številu študentov ena od najmočnejših članic univerze, Fakulteta za družbene vede, za zdaj še ni imela svojega rektorja. (Kump v Majerhold 2001: 38)

<sup>121</sup> Vendar, ko pogledamo po strukturi članov senata fakultet, ki so članice novogoriške univerze, ugotovimo, da je med 48 člani senata na vseh fakultetah, 32 moških (66,7%) in 16 žensk (33,3%), pri tem pa na Fakulteti za aplikativno naravoslovje ne najdemo nobene ženske.

Na tistih fakultetah, ki poučujejo na področjih, ki naj bi bili »tipični« interes žensk, pa so v vodstvenih strukturah moški (npr. zdravstvo, socialno delo, pedagoška fakulteta, ...).

Število prodekanov in prodekanj na fakultetah variira med 2 do največ 6. Področja, za katera prodekani in prodekanje skrbijo, so različna, saj so določena s statutom posamezne članice Univerze. Tako so prodekani/-je imenovani za npr. umetniško dejavnost, izobraževalno dejavnost, za dodiplomski ali podiplomski študij, za raziskovalno in razvojno delo, za finančne zadeve, mednarodno sodelovanje itn. Primerjava področij, ki jih prodekanje ali prodekani vodijo, je težko primerljiva prav zaradi raznolikosti organiziranosti - vse fakultete namreč nimajo enakih področij, ki jih prodekani,-je vodijo. Za te vodstvene položaje bi lahko trdila, da torej spol ne igra bistvene vloge pri sprejemu področja delovanja prodekana,-je, pri čemer pa ne smemo pozabiti, da spol igra vlogo pri tem, ali ženske do teh vodstvenih položajev sploh pridejo.

Kot del vodstvenega kadra lahko, glede na podatke, dostopne na spletnih straneh, prištevamo tudi tajnika fakultete, saj ga med vodstvo prišteva dobra polovica fakultet (oziroma 31). Ta položaj zaseda 11 moških in 20 žensk. Ob tem ocenjujem, da gre pri delovnem mestu tajnika fakultete sicer za prestižno delovno mesto, ki pa vendarle nima velike odločevalne moči, zaradi česar tovrstno delo v večji meri sprejmejo in tudi opravljajo ženske.

Na tem mestu dodajam zanimivost, ki iz statistik sicer ni vidna. Teološka fakulteta ima tako dekana kot tudi Velikega kanclerja, katerega vloga temelji predvsem na izročilu in ima duhovni pomen. Poleg tega je Teološka fakulteta edina fakulteta v Sloveniji, kjer se je izključevanje žensk iz visokošolskega študija v celoti (tako na dodiplomski kot tudi podiplomski ravni) prenehalo šele v devetdesetih letih prejšnjega stoletja (glej Gabrič 2004, 219-220), kjer pa danes poučuje 18 profesorice (23,6%) izmed vseh 76 predavateljev (lasten izračun na podlagi spletne strani teološke fakultete. (<http://www.teof.uni-lj.si/>)). Ta podatek je lahko med drugim neke vrste pokazatelj, da se lahko ženske po vključitvi v akademsko sfero – ko jim seveda to dovolijo moški – razmeroma hitro pozicionirajo na določene (predvsem nižje hierarhične) karijerne položaje.

Iz vseh predstavljenih podatkov glede izobraževanja žensk na terciarni stopnji, pa tudi glede njihovega položaja med pedagoškimi sodelavci in podatkov o kadru, ki vodi univerze in fakultete, je razvidno, da navkljub prevladujočemu deležu med diplomanti univerzitetnih študijev in v povprečju dokaj uravnoveženemu deležu med diplomanti podiplomskih študijev, ženske še vedno ne zasedajo ustreznega deleža hierarhično visokih položajev v akademskem okolju.

Statistični podatki dokazujejo, da že s študijem na osnovi ravni višješolskega izobraževanja v znanstvenem okolju nastane spolna vrzel, ki se nadaljuje tudi na višjih ravneh. Čeprav se med diplomanti delež žensk že več kot desetletje večja in čeprav se je po zaslugi sistemskih ureditev izobraževanja povečal tudi delež žensk na podiplomskem študiju, jih je med visokoškolskimi predavateljicami še vedno le dobrih 35%. Ocenjujem, da se med visokoškolskimi predavateljicami večja delež žensk na račun tistih znanstvenic, ki imajo nižje hierarhične akademske nazive. Čeprav se obenem (sicer počasi, pa vendarle) večja delež žensk z najvišjim akademskim nazivom (indeks steklenega stropa je v Sloveniji od leta 2004 do leta 2007 upadel za 2 odstotni točki), je žensk, vsaj v slovenskem prostoru – tudi glede na predstavljene podatke o vodstvenih mestih, ki jih zasedajo ženske v okviru slovenskih univerz – na najvišjih vodstvenih položajih še vedno odločno premalo in ne dosegajo 40% zastopanosti, ki je zakonsko določena kot meja, pri kateri govorimo o spolni uravnoveženosti.

Podatki tudi kažejo, da so v znanstvenem okolju še kako prisotne različne »steklene« arhitekture, od »lepljivih tal« do »steklenega stropa«. Nizka zastopanost žensk na visokih hierarhičnih poklicnih položajih, kot so mesto dekanje, rektorice, pa tudi nizka zastopanost žensk v najvišjih akademskih nazivih zagotovo kaže na to, da so najvišji položaji v znanstveni sferi še vedno rezervirani za moške in da so – čeprav so na področju terciarnega izobraževanja bolj prisotne kot so bile nekoč, ženske v znanosti še daleč od uravnovežene zastopanosti obeh spolov. Čeprav sem se v magistrskem delu osredotočila bolj na vodstvena mesta v okviru univerz oziroma fakultet, pa si upam trditi, da bi bili podatki podobni, če bi raziskovala vodstvena mesta v celotni znanstveno-raziskovalni sferi (torej tudi položaj žensk v raziskovalno-znanstvenih inštitutih, raziskovalno-znanstvenih skupinah ipd.). Ne glede na predstavljene podatke, ki sicer so vzpodbudni, niso pa takšni, kakršne bi si želeli, saj »majhen delež žensk na najvišjih položajih pomeni manjšo participacijo žensk v procesih odločanja, pri oblikovanju politik, raziskovalnih agend in velikih znanstvenih vprašanj današnjega časa, kakor tudi pri alokaciji javnih sredstev za projekte,« (Šadl 2006b, 185) je vseeno treba zapisati, da se stanje v znanstvenem okolju vendarle počasi, a vztrajno izboljšuje.

#### **6.4 ŽENSKE V VODSTVENEM MENEDŽMENTU**

Longitudinalno in celovito spremljanje sprememb glede položaja žensk v najvišjem menedžmentu je tako v evropskem kot tudi slovenskem prostoru nekoliko oteženo zaradi nedostopnosti (časovno in kategorialno) primerljivih podatkov. Pravzaprav enotnih statistik glede položaja menedžerk ni, to pa tudi zato, ker različne statistike uporabljajo vrsto različnih kriterijev pri definiranju menedžerskih položajev. (prim. Kanjuo Mrčela 1996, 71; prim. ILO: *Breaking through the glass ceiling* 2004, 20).

V nadaljevanju tako predstavljam nekaj časovno in kategorialno ne povsem primerljivih statističnih podatkov, ki pa bodo vendarle nekoliko bolj podrobno pojasnili položaj žensk v menedžmentu.

Zadnje globalne statistike kažejo, da delež žensk na menedžerskih položajih oziroma na najvišjih vodstvenih položajih v gospodarskih družbah ter različnih finančnih združenjih in organizacijah postopno narašča, čeprav je večanje deleža žensk na visokih položajih družbene moči v gospodarstvu počasno in v svetovnem merilu neenako. Globalni podatki obenem še kažejo, da večanje deleža žensk v menedžmentu velja predvsem za nižje hierarhije menedžerskih in administrativnih pozicij (pri tem gre za kategorijo, ki obsega veliko skupino različnih poklicev, med katerimi so tudi poklici z malo organizacijske moči ali udeležbe pri odločanju), medtem ko najvišje vrednoteni položaji v veliki meri še vedno ostajajo v rokah moških. (prim. ILO: *Breaking through the glass ceiling* 2004). Statistični podatki obenem nakazujejo, da v menedžmentu obstaja vertikalna in horizontalna segregacija, pri čemer so prisotne tudi različne vidne in nevidne ovire, ki ženskam onemogočajo dostop do najvišjih položajev.

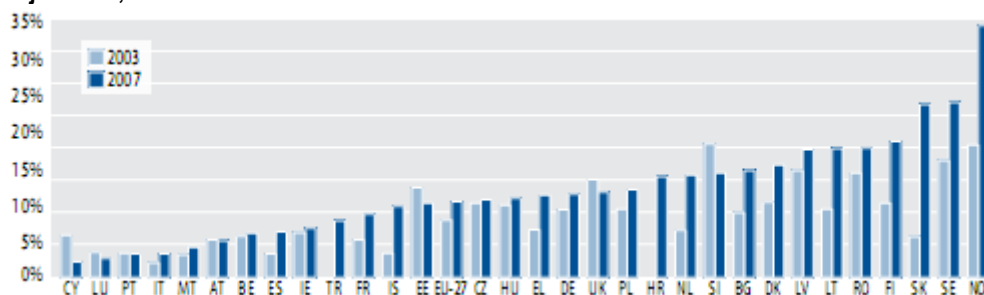
Če pogledamo podatke na evropski ravni, lahko opazimo, da je bilo leta 2003 med ženskami, ki so zasedale najvišje funkcije znotraj največjih gospodarskih družb (npr. predsednice in članice uprav največjih gospodarskih družb in poslovnih subjektov) dobrih 8% žensk, v letu 2007 se je ta odstotek povečal na dobrih 11%, kar prikazuje tudi graf 6.18. Podatki Eurostata za leto 2005 kažejo, da je bilo v EU-25 le tretjina menedžerjev ženskega spola, najvišji delež je bilo opaziti v Latviji (44%), Litvi (43%), Estoniji (38%), najnižji pa na Cipru, Malti in Danskem (*Life of women and men in the EU- 25* 2006).

V Sloveniji je v obdobju od 2003 do 2007 delež žensk na najvišjih odločevalskih mestih upadel iz skoraj 20% na 15%. V povprečju je delež žensk med člani nadzornih svetov ali odborov v okviru evropske sedemindvajseterice narasel iz 7,8% deleža v letu 2003 na 10,3 % delež v letu 2007. Med predsednicami uprav največjih družb je bilo v letu 2003 v evropski sedemindvajseterici v povprečju 2,2% žensk, v letu 2009 pa 2,9%. (Evropska komisija: *Women and men in decision making* 2007, 36).<sup>122</sup>

---

<sup>122</sup> Tudi ugotovitev nemškega inštituta za ekonomske raziskave (DIW) v raziskavi, opravljeni v letu 2005, je, da je »v največjih evropskih družbah, ki kotirajo na borzah, komaj na vsakem desetem vodilnem položaju ženska.« (Petrovčič 2005: 31). V letnem poročilu Evropske komisije o spolni enakosti za leto 2005 pa ugotavljajo, da so ženske sicer vse pogosteje na različnih menedžerskih mestih, a so »na primer v upravnih odborih 50 največjih evropskih podjetij prej kot ne redkost.« (Justinek 2005, 8).

**Graf 6.18: Delež žensk na najvišjih odločevalskih mestih v največjih družbah po posameznih državah evropske sedemindvajsetice, 2003 in 2007**



Vir: Evropska komisija, *Women and men in decision making 2007*, 37

Tudi velike korporacije v 30 državah Organizacije za ekonomsko sodelovanje in razvoj (OECD) se v vrhovnem menedžmentu soočajo s pomanjkanjem žensk. Več kot 46 odstotkov velikih družb tako na vodilnih položajih nima žensk, 23 odstotkov velikih družb pa ima v upravi zaposlenih eno ali več žensk, ob čemer največji delež žensk na vodilnih mestih v skandinavskih državah (Norveška, Švedska), najnižji pa v Italiji in Portugalskem, kar ugotavlja raziskava iz leta 2008. (*OECD, Gender and sustainable development 2008*, 37).

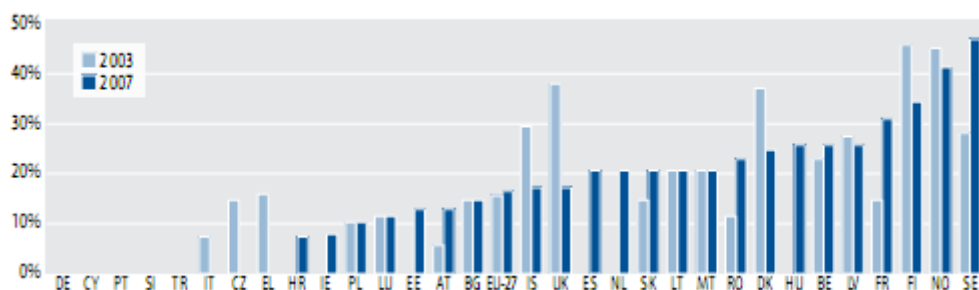
Vrhunski menedžment znotraj finančnih sistemov je še eden izmed kazalcev enakosti med moškimi in ženskami, znotraj finančnih sistemov pa je zaradi implementacije in vpliva na zaloge nacionalnih valut ter posledično vpliva na ekonomijo posamezne države, še posebej pomemben vodstveni kader znotraj organizacijskega sistema nacionalnih bank (to je tudi eden izmed kazalcev enakosti, navedenih po Pekinški deklaraciji). Vodstveni kader nacionalnih bank namreč predstavlja "vrhovno denarno oblast" določene države in tako za posameznika na vodstveni funkciji pomeni tudi veliko moč.

V grafu 6.19 je viden delež žensk na najvišjih položajih znotraj centralnih bank v letih 2003 in 2007. V letu 2003 je samo dansko centralno banko vodila ženska, v letu 2007 pa žensk na čelu evropskih nacionalnih bank ni bilo. Še več, kakor kaže tudi graf 7.17 se je povprečen delež žensk na najvišjih vodstvenih mestih znotraj državnih bank v štiriletnem obdobju le minimalno povečal. (*Evropska komisija, Women and men in decision making 2007*, 33) - na ravni Evropske unije ženske zasedajo med 15 in 17 odstotkov v upravah vseh večjih bank (podatki za leti 2003 in 2007). Na čelu slovenske nacionalne banke oziroma Banke Slovenije doslej še ni bilo guvernerke. Enako velja tudi za ožje vodstvo Banke Slovenije, kjer so vodilna mesta v zadnjem dvajsetletnem obdobju zasedali predvsem moški. V tem mandatnem obdobju pa je bila za viceguvernerko imenovana mag. Stanislava Zadravec



Capriolo, med svetovalci guvernerja Banke Slovenije oziroma v ožjem vodstvu pa sta tudi dve ženski.<sup>123</sup>

Graf 6.19: Delež žensk na najvišjih položajih znotraj centralnih bank, EU-27, 2003 in 2007



Vir: Evropska komisija, *Women and men in decision making 2007*, 33

Resno pomanjkanje žensk v finančnih institucijah je vidno tudi v ameriškem finančnem sektorju, ki ga vodijo predvsem moški, kar ugotavlja tudi raziskava OECD, opravljena v letu 2008. Raziskava je namreč ugotovila, da v 50 najboljših poslovnih bankah ženske v vodstvu predstavljajo le 12,6 odstotka. Ena banka ima glavno izvršno direktorico, v sedmih bankah mesto glavnega finančnika zasedajo ženske. Raziskava navaja, da je le osem žensk med glavnimi izvršnimi direktorji v 100 največjih kreditnih ustanovah v ZDA in le 8,6 odstotka žensk med odločevalci na področju tveganega kapitala. V Kanadi ženske v upravah velikih družb zasedajo 11 odstotkov sedežev (*OECD, Gender and sustainable development 2008*).

Iz omenjenih podatkov je mogoče zaključiti, da je učinek steklenega stropa in ostalih "steklenih arhitektur" v finančnem in gospodarskem sektorju (če obravnavamo večje družbe, ki kotirajo na borzi) še kako opazen, saj »višje ko gremo po hierarhični lestvici, manj je žensk.« (ILO, *Breaking through the glass ceiling 2004*, 13).<sup>124</sup> O enakosti žensk z moškimi na ravni najvišjih menedžerskih ravni v finančni sferi tako ne moremo govoriti.

<sup>123</sup> Če pogledamo podatke za vodstvo in direktorje posameznih oddelkov Banke Slovenije, lahko ugotovimo, da je spolna sestava pretežno v prid moškimi. In sicer je med 45 ljudmi na vodstvenih položajih (direktorice ali namestnic oziroma pomočnic direktorja posameznega sektorja) le 13 žensk, oziroma 28,8%. ([www.bsi.si](http://www.bsi.si)).

<sup>124</sup> Podatki v svetovnem merilu sicer kažejo, da je delež žensk na menedžerskih položajih v državah Severne in Južne Amerike ter Vzhodne Evrope višji kot v državah Vzhodne in Južne Azije in Srednjega vzhoda. V letih 2000-2002 je delež žensk na menedžerskih položajih v 48 od 63 izbranih držav zavzemal med 20 do 40% (ILO, *Breaking through the glass ceiling 2004*, 13).

Ne glede na to, da podatki ne temeljijo na istem izhodišču oziroma jih ne primerjamo na istem parametru, je jasno razvidno, da so menedžerke po vseh statistikah v izraziti manjšini. Spolna vrzel, ki jo je mogoče opaziti v menedžmentu, torej na globalni ravni obstaja, in to ne glede na to, da vrsta različnih mednarodnih raziskav dokazuje, da lahko menedžerke izboljšajo ekonomsko delovanje družb in organizacij. Menedžerke namreč v neko organizacijo prinašajo niz različnih perspektiv, ki lahko pomembno vplivajo na odločevalski proces, prispevajo tudi k bolj ustvarjalnemu timskeemu ozračju in doprinašajo svoje komunikacijske spretnosti ter pripomorejo, da se organizacije hitro prilagodijo spremenjenim okoliščinam. (*prim. Gender and sustainable development 2008, 38*). V nadaljevanju pa predstavljam nekatere podatke, ki bodo pomagali orisati položaj menedžerk v Sloveniji.

#### **6.4.1 Podatki o slovenskih menedžerkah**

Slovenske menedžerke naj bi bile, sodeč po nekaterih raziskavah, na nekoliko boljšem položaju kot njihove kolegice drugod po svetu. A kot ugotavlja Aleksandra Kanjuo Mrčela (2000, 72-73) »tudi slovenske menedžerke delujejo v izrazito moškosrediščnem okolju, ki ustreza maskulinemu stereotipu in daje prednost moškim, menedžerke pa se morajo zaradi diskriminacije dodatno dokazovati.« Menedžerke v tujini se tako pogosto zaradi agresivnosti, grobosti in izolacije, ki jo čutijo v organizacijah, odločajo zapustiti menedžerske položaje. (*ibid.*) Udeležba žensk na menedžerskih položajih v Sloveniji pa je tako kot drugod po svetu v nesorazmerju z njihovim številom v delovni sili in njihovo izobrazbo. (*prim. Kanjuo Mrčela 1996, 117*).

Alenka Iskra, predsednica uprave term Maribor, je na vprašanje, kako ocenjuje ženski menedžment na ravni Slovenije, odgovorila, »da se število žensk v managementu kar lepo večja, morda je na vodilnih položajih še najmanj žensk zaznati v bančnem in zavarovalniškem sektorju.« (<http://www.zdruzenje-manager.si/storage/5703/12,13%20Lobiranje.pdf>). Iskra je prav tako ocenila, da so v Sloveniji zelo sposobne ženske in da jih je zagotovo več, kot jih je videti ter da se trend večanja števila žensk lepo stopnjuje.

Če pobrskamo po podatkih iz preteklosti, lahko ugotovimo, da je leta 1976 v takratni Jugoslaviji med direktorji temeljnih organizacij združenega dela (TOZD) delovalo le 3,5% žensk, v Sloveniji pa je bilo v tem času 10% žensk na direktorskih mestih (Jogan 1986, 31). Leta 1987 je bilo v Sloveniji 4.546 individualnih poslovnih organov ali predsednikov poslovnih organov. Med temi je bilo 422 žensk (9,2%) (Kanjuo Mrčela 1996, 72).

Podatki GZS kažejo, da se delež žensk v najvišjem menedžmentu ni kaj dosti spremenil, leta 1987 je znašal 9,2% leta 1996 pa 9%. Ob tem podatki Statističnega urada kažejo na povečanje deleža žensk v najvišjem menedžmentu, saj je le-ta leta 1986 znašal 8,04% leta 1996 pa 21,5%. Vseeno pa natančnejša analiza pokaže, da je tovrstno povečanje posledica velikega števila novoustanovljenih podjetij v tem obdobju. »Podatki GZS iz leta 1997 so navajali, da sta takrat v 100 največjih družbah v Sloveniji bili le dve generalni direktorici oz. predsednici uprave, v največjih 52 podjetjih pa leta 1998 po podatkih GZS na najvišjem položaju ni bilo niti ene menedžerke. Enak podatek velja tudi za leto 2000.« (Kanjuo Mrčela 2000, 57). Leta 2003 je bilo med predsednicami oziroma predsedniki uprav največjih gospodarskih družb in poslovnih subjektov 4% žensk, med članicami oziroma člani pa 22%, med osebami na vseh menedžerskih položajih je bilo 34% žensk. V letu 2004 pa naj bi po statističnih podatkih dobrih 29% menedžerskih položajev zasedale ženske, kar »je približno toliko kot v Nemčiji in nekaj slabše kot v Franciji.« (Koražija 2004a, 19).

#### **6.4.2 Horizontalna in vertikalna segregiranost v menedžmentu**

V magistrskem delu sem že predstavila tri različne menedžerske ravni, prav tako sem že predstavila načine delovanja vidnih in nevidnih ovir (steklene arhitekture) in pojave horizontalne in vertikalne segregacije. Preglednica 6.18. in graf 6.20 jasno kažeta, da vertikalna segregacija v slovenskem menedžmentu obstaja, saj se število menedžerk zmanjšuje, čim večje je podjetje in čim višji je menedžerski položaj.

Iz grafa 6.20 in preglednice 6.18 je razvidno, da je med 41.423 osebami, ki so konec leta 2008 opravljale poklic iz poklicne skupine »direktorji/direktorice, menedžerji/menedžerke družb» oz. »menedžerji/ menedžerke manjših družb», bilo 30,6 % oz. 12.687 žensk. Med temi je največ, 81,7 % ali 10.361, takih, ki opravljajo poklic iz poklicne skupine »direktorice, menedžerke družb», preostalih 18,3 % oz. 2.326 žensk pa opravlja katerega izmed poklicev iz poklicne skupine »menedžerke manjših družb«. (<http://hdr.undp.org/en/reports/global/hdr2009/> in [www.surs.si](http://www.surs.si)). Iz grafa in preglednice je razvidno tudi, da je od 9397 oseb, ki sodijo v poklicno skupino menedžerjev drugih enot družbe kar 45,9% menedžerk. Pri poklicnih skupinah menedžerjev in menedžerk drugih enot družbe govorimo o menedžerjih oziroma menedžerkah finančnih enot, kadrovskih enot, enot za splošne zadeve, enot za trženje in prodajo, enot za oglaševanje, distribucijo, nabavo, razvojne enote ipd.

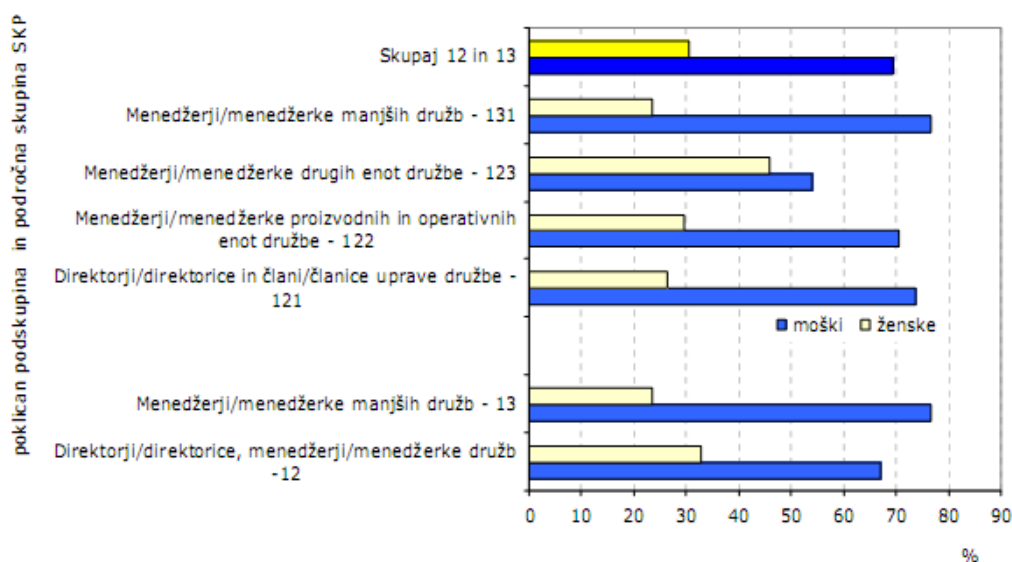
Gre za enote v družbi in poklicne položaje, ki bi jih lahko umestili na nižje stopnje hierarhične lestvice kariernih položajev v menedžmentu oziroma ne sodijo med vrhunski menedžment. Na drugi strani pa je jasno razvidno, da je med direktorji in menedžerji ter članicami in člani uprav družb le 26,4% žensk.<sup>125</sup>

**Preglednica 6.18: Delovno aktivno prebivalstvo direktorji/direktorice, menedžerji/menedžerke družb in menedžerji/menedžerke manjših družb, glede na SKP (brez kmetov), po spolu, Slovenija 31.12.2008.**

podskupina in področna skupina SKP	skupaj	Moški	Ženske
	Število / %		
<b>12-direktorji,-ice menedžerji, -ke družb</b>	<b>31515</b> 100%	<b>21154</b> 67,1%	<b>10361</b> 32,9%
direktorji/direktorice člani(članice uprave družb)	15242 100%	11222 73,6%	4020 26,4%
menedžerji/menedžerke proizvodnih in operativnih enot družbe	6876 100%	4849 70,5%	2027 29,5%
menedžerji,-ke drugih enot družbe	9397 100%	5083 54,1%	4314 45,9%
<b>13-menedžerji/-ke manjših družb</b>	<b>9908</b> 100%	<b>7582</b> 76,5 %	<b>2326</b> 23,5%
<b>SKUPAJ</b>	<b>41423</b> 100%	<b>28736</b> 69,4%	<b>12687</b> 30,6%

Vir: Statistični urad Republike Slovenije, Statistični register delovno aktivnega prebivalstva

**Graf 6.20: Delovno aktivno prebivalstvo (brez kmetov), podskupini 12 (direktorji/ direktorice, menedžerji/menedžerke družb) in 13 (menedžerke manjših družb) SKP, po spolu, Slovenija 31.12.2008.**



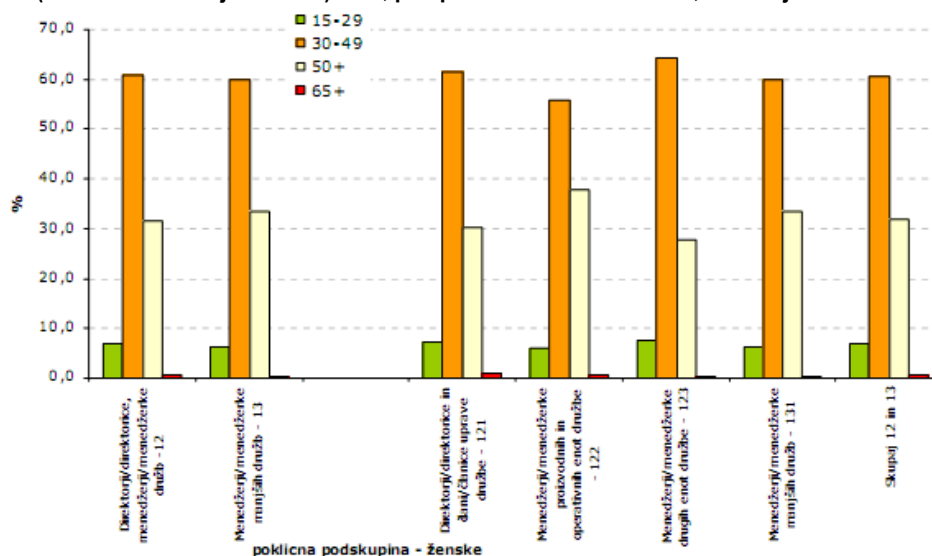
Vir: Statistični urad Republike Slovenije, Statistični register delovno aktivnega prebivalstva

<sup>125</sup> Pri tem je potrebno opozoriti, da direktorice podjetja niso vedno nujno tudi menedžerke oziroma da ne smemo zamenjevati med poslovdstvom in menedžerskim upravljanjem družb (na kar sem že opozorila tudi v teoretičnem poglavju ekonomska razvitost države in odnos do menedžmenta, kjer sem primerjala menedžment in podjetništvo).

Poročilo o človekovem razvoju iz leta 2009 navaja, da je med 12.687 ženskami, ki so v Sloveniji konec leta 2008 opravljale poklic iz poklicne skupine »direktorice, menedžerke družb» oz. »menedžerke manjših družb», 67,9 % oz. 8.615 doseglo univerzitetno izobrazbo, 27,5 % oz. 3.493 pa vsaj popolno srednjo šolo in samo 4,6 % oz. 579 z manj kot srednjo šolo. Med moškimi, ki so opravljali poklice v tej poklicni skupini, pa jih je imelo 53,9 % univerzitetno izobrazbo, 34,9 % popolno srednjo šolo in 11,2 % manj kot srednjo šolo. (<http://hdr.undp.org/en/reports/global/hdr2009/>). Ti podatki kažejo, da so ženske bolj izobražene kot moški, pa vendar - kot smo videli v predhodnih podatkih - dosegajo nižja hierarhična karierna mesta.

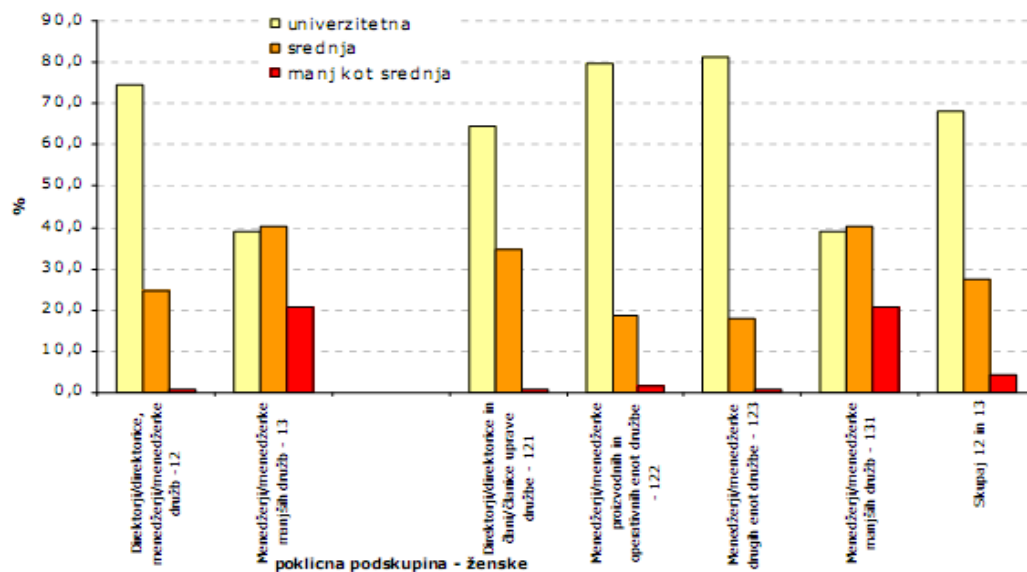
Na podlagi Poročila o človekovem razvoju iz leta 2009 lahko ugotovimo, da je večina menedžerk tako v večjih družbah kot manjših poslovnih enotah, stara med 30 in 49 let, manj je tistih, ki so stare nad 50 let, najmanj pa je menedžerk starejših od 65 let. Starostno strukturo za menedžerke prikazuje graf 6.21. Izobrazbeno strukturo pa graf 6.22.

**Graf 6.21: Delovno aktivno prebivalstvo (brez kmetov), podskupini 12 (direktorji/ direktorice, menedžerji/menedžerke družb) in 13 (menedžerke manjših družb) SKP, po spolu in starosti – ženske, Slovenija 31.12.2008.**



Vir: Statistični urad Republike Slovenije, Statistični register delovno aktivnega prebivalstva

**Graf 6.22: Delovno aktivno prebivalstvo (brez kmetov), podskupini 12 (direktorji/ direktorice, menedžerji/menedžerke družb) in 13 (menedžerke manjših družb) SKP, po stopnji strokovne izobrazbe in spolu – ženske, Slovenija 31.12.2008.**



Vir: Statistični urad Republike Slovenije, Statistični register delovno aktivnega prebivalstva

Ko pregledujemo najvišje vodstvene položaje, je smiselno preveriti podatke o tem, koliko slovenskih podjetij vodijo ženske. V letu 2004 je revija Manager (ki sicer vsako leto objavlja več različnih seznamov, od petsto najbolj uspešnih slovenskih podjetij, do sto ali tristo največjih podjetij po prihodku ipd.) objavila podatek, da med 300 največjimi slovenskimi podjetji, le 11 podjetij vodijo ženske (Koražija 2004a: 22), kar predstavlja le 3,6% podjetij pod ženskim vodstvom. Povedano drugače, kar dobrih 96% (oziroma 289 podjetij) izmed 300 največjih slovenskih podjetij, je v letu 2004 vodil moški. V letu 2005 so po podatkih omenjene revije (glej Koražija 2005: 38) na seznamu 100 največjih podjetij po prihodku, le štiri podjetja (4%) vodile ženske, in sicer Lek (Janja Bratoš), Vegrad (Hilda Tovšak), Trimo (Tatjana Fink) in Palomo (Mateja Pergar), štiri podjetja od 100 največjih so vodile ženske tudi v letu 2006. (Koražija, 2006: 8), v letu 2007 pa je v 100 največjih podjetjih v Sloveniji vodilna mesta zasedalo le 8 žensk (POP TV, oddaja Preverjeno, 5.6.2007). V letu 2008 pa je revija Manager ugotovila, da je na seznamu 500 menedžerjev največjih podjetij v Sloveniji le 38 žensk oziroma 7,6%, »medtem ko jih je bilo leto poprej 44« (Koražija 2008: 4). Na konferenci »Raznolikost med zakonodajo in prakso«, ki je potekala 30. novembra 2010, pa je Aleksandra Kanjuo Mrčela jasno izpostavila podatke, da je bilo leta 2009 v upravah 15 slovenskih podjetij, ki kotirajo na borzi, le 11 odstotkov žensk, leta 2006 pa jih je bilo slabih 18 odstotkov. Podatki torej kažejo, da je delež žensk na vodilnih menedžerskih mestih v primerjavi z moškimi izjemno majhen in da stanje v obdobju od leta 2004, ko preučujemo vrhunski vodstveni menedžment ali ostaja enako ali pa se slabša.

Ko pregledamo podatke Statističnega urada Slovenije o delovno aktivnem prebivalstvu v poklicnih skupinah menedžerji, -ke, direktorji, -ice družb in menedžerji, -ke manjših družb na dan 31.12.2008, ki so predstavljeni tudi v preglednici 6.19, lahko zaznamo pojav horizontalne segregacije. Ugotovimo namreč lahko, da je visok delež menedžerk na področjih proizvodnih in operativnih enot družb v gostinstvu (38,5% od 265 oseb), v prometu, skladiščenju in komunikacijah (37,5% od 803 oseb) in na področju poslovnih storitev (37,1% od 885 oseb). Najvišji delež menedžerk je sicer mogoče najti v finančnih enotah družb, saj je med 1648 osebami kar 73,4% žensk (v tem primeru že lahko govorimo o določeni stopnji feminizacije poklica), visok delež menedžerk pa je tudi v enotah za oglaševanje in odnose z javnostmi (64,2% od 313 oseb). Iz preglednice 6.19 je razviden tudi visok delež žensk med zaposlenimi menedžerji in menedžerkami kadrovske enote, enote za splošne zadeve in odnose z delodajalci v družbi, saj jih je kar dobrih 61% (od 1410 oseb).<sup>126</sup>

**Preglednica 6.19: Delovno aktivno prebivalstvo direktorji, -ice, menedžerji, -ke in menedžerji, -ke manjših družb, SKP, po spolu, Slovenija 31.12.2008**

<b>POKLICNA SKUPINA</b>	<b>skupaj</b>	<b>MOŠKI (v %)</b>	<b>ŽENSKO (v %)</b>
Menedžerji/menedžerke proizvodnih in operativnih enot družbe v rudarstvu, predelovalnih dejavnostih, za oskrbo z elektriko, plinom in vodo	1671	1467 (87,8)	204 (12,2)
Menedžerji/menedžerke proizvodnih in operativnih enot družbe v gradbeništvu	1128	993 (88)	135 (12)
Menedžerji/menedžerke proizvodnih in operativnih enot družbe v gostinstvu	265	163 (61,5)	102 (38,5)
Menedžerji/menedžerke proizvodnih in operativnih enot družbe v prometu, skladiščenju in komunikacijah	803	502 (62,5)	301 (37,5)
Menedžerji/menedžerke proizvodnih in operativnih enot družbe za poslovne storitve	885	557 (62,9)	328 (37,1)
Menedžerji/menedžerke finančne enote družbe	1648	438 (26,6)	1210 (73,4)
Menedžerji/menedžerke kadrovske enote, enote za splošne zadeve in odnose z delodajalci v družbi	1410	551 (39,1)	859 (60,9)
Menedžerji/menedžerke za oglaševanje in odnose z javnostmi v družbi	313	112 (35,8)	201 (64,2)
Menedžerji/ menedžerke manjših družb v gradbeništvu	1084	999 (92,2)	85 (7,8)
Menedžerji/ menedžerke manjših družb v trgovini, za popravilo motornih vozil in izdelkov široke porabe	2198	1737 (79)	467 (21)
Menedžerji/ menedžerke manjših družb v gostinstvu	770	542 (70,4)	228 (29,6)
Menedžerji/ menedžerke manjših družb za poslovne storitve	2436	1768 (72,6)	668 (27,4)
<b>Menedžerji/ menedžerke manjših družb za osebne storitve, čiščenje, ipd.</b>	<b>582</b>	<b>341 (58,6)</b>	<b>241 (41,4)</b>

Vir: Statistični urad Republike Slovenije, Statistični register delovno aktivnega prebivalstva

<sup>126</sup> Ob tem je omembe vredno, da tudi rezultati pilotske raziskave, ki jo je izvedla dr. Valentina Franca, kažejo na to, da se v Sloveniji izrazito feminizira kadrovski menedžment. Omenjena trditev temelji na podatkih o izobraževanju kadrovske menedžerke, pri čemer je Franca ugotovila, da se izobraževanja iz kadrovskega menedžmenta, ki ga izvaja Založba Forum Media udeležijo povprečno tri četrtine žensk in četrtina moških (Franca 2010). Franca še ugotavlja, da prevlado žensk v kadrovskem menedžmentu potrjujejo tudi podatki podjetja Planet GV, saj je v njihovi podatkovni bazi med 687 vodjami kadrovske službe slaba četrtina moških in dobre tri četrtine žensk. (ibid.). Tudi med članstvom Zveze društev za kadrovske dejavnosti Slovenije, je 13 odstotkov moških in 87 odstotkov žensk. (ibid.)

Če pregledamo podatke o deležu zaposlenih menedžerjev in menedžerk v manjših družbah, pa ugotovimo, da je največji delež menedžerk v tistih manjših družbah, ki se ukvarjajo z osebnimi storitvami, čiščenjem ipd. (41,4% od 582 oseb), sledi delež menedžerk manjših družb v gostinstvu (29,6% od 770 oseb) ter menedžerk manjših družb, ki izvajajo poslovne storitve (27,4% od 2436 oseb).

Podatki iz preglednice 6.19 kažejo tudi, da je največje število direktorjev, -ic menedžerjev in menedžerk zaposlenih v gradbeništvu, saj je vključno z menedžerji in menedžerkami manjših družb na področju gradbeništva na vodstvenih položajih 2212 oseb, od tega pa le 220 žensk (ali le 9%). Najmanjši delež menedžerk v manjših družbah je prav na področju gradbeništva – le 7.8 % (od 1084 oseb). Tudi v rudarstvu, predelovalnih dejavnostih, dejavnostih za oskrbo z elektriko, plinom in vodo je na vodstvenih položajih 2134 oseb (vključno z menedžerji in menedžerkami manjših družb v gradbeništvu), od tega 431 žensk (20%). Na vseh omenjenih področjih skupaj je na vodstvenih mestih zaposlenih 5346 oseb, od tega 651 žensk oziroma 12,2% menedžerk. Če te podatke primerjamo s podatki iz preglednice 6.19 na strani 124, lahko ugotovimo, da je na področju gradbeništva in dejavnosti na področju rudarstva, oskrbe z elektriko, plinom in vodo, zaposlenih 13% vseh menedžerjev,-k, direktorjev, direktoric (vključno z manjšimi družbami), v okviru tega pa je le 12.2 % menedžerk.

Če se v preglednici 6.19 osredotočimo še na podatke zaposlenih v manjših družbah, je največ menedžerjev in menedžerk zaposlenih v družbah za poslovne storitve (2436 oseb), sledijo manjše družbe za popravilo motornih vozil in izdelkov široke porabe (2198 oseb). Delež menedžerk na tih dveh področjih se giblje med 21% in 27%.

Ob prikazu delovanja slovenskih menedžerk je zanimivo preveriti, katere ženske so tiste, ki jih poslovna javnost oziroma javnost nasploh dojema kot najvplivnejše. Tovrstno raziskavo je v slovenskem prostoru večkrat izvedla revija Manager, ki je o tem, katere ženske zaznavajo kot najvplivnejše v poslovnem svetu oziroma jim pripisujejo velik vpliv, povprašala v 400 največjih podjetjih, ki so naročniki revije. Anketiranci so ocenili, da so v slovenskem poslovnem svetu najbolj vplivne: Tatjana Fink, predsednica uprave v Trimu, sledi ji Cvetka Selšek (SKB Banka) Jadranka Dakič, (PS Mercator) in Danica Purg (IECD Bled). Veliko vpliva pa anketiranci iz leta 2004 pripisujejo tudi Romani Pajenk, predsednici uprave Probanke, Sonji Gole iz Adrie Mobila in Alenki Žnidaršič Kranjc, predsednici uprave Prve pokojninske družbe. (Koražija 2004: 19-24). V letu 2006 je najvplivnejša poslovna ženska še vedno bila Tatjana Fink, nato Cvetka Selšek in Sonja Gole. (Koražija 2006, 8). Omenjene poslovne ženske anketiranci navajajo tudi kot vzornice za nove generacije (Koražija 2006, 8).



Pomemben motiv za odločanje posameznikov za poklic menedžerja je zagotovo tudi visoko plačilo, ki ga menedžerji, -ke prejema za opravljanje svoje funkcije. Časnik Dnevnikov Objektiv je 16. oktobra 2010 objavil lestvico najbolje plačanih slovenskih menedžerjev. Najbolje plačani med njimi je iz vseh funkcij, ki jih je zasedal v letu 2009 imel 793.743 evrov plače, zadnji na lestvici pa je na letni ravni prejel 180.317 evrov. Med 120 menedžerji na omenjeni lestvici, najdemo 13 žensk, od tega je najvišje glede na višino letnih prejemkov v letu 2009 članice uprave Krka, Zvezdana Bajc. Ob tem je seveda treba dodati, da so plače žensk v povprečju nižje od plač moških, povprečna mesečna bruto plača žensk v poklicni skupini »zakonodajalci, visoki uradniki, menedžerji« v Sloveniji pa je po podatkih Statističnega urada dosegla 91,4 % povprečne mesečne bruto plače moških. Tako se povprečna letna bruto plača moških in žensk v poklicni skupini »zakonodajalci, visoki uradniki, menedžerji« bistveno razlikuje, saj je povprečna bruto plača moških bila 2630 EUR, povprečna bruto plača žensk pa 2405 EUR. V tej poklicni skupini so sicer zanimiva razmerja plač po spolu v različnih starostnih skupinah: povprečne bruto plače žensk so leta 2007 presegle povprečne bruto plače moških samo v starostni skupini 15–24 let, v drugih starostnih skupinah pa so bile nižje od povprečnih bruto plač moških. Največje nesorazmerje je v starostni skupini 65 let in več, in sicer v škodo žensk. Razlika med povprečnima plačama moških in žensk je bila največja v dejavnosti finančno posredništvo ([www.surs.si](http://www.surs.si)).

Glede na predstavljene statistične podatke, bi lahko zapisala, da je profil sodobne slovenske menedžerke naslednji: v povprečju je stara med 30 in 49 let, ima univerzitetno izobrazbo in deluje v manjši enoti gospodarske družbe. Na vodstvenih mestih večjih slovenskih podjetij, ki kotirajo na borzi jih skorajda ni, redko jih najdemo tudi v nadzornih svetih družb ali v vodstvu nacionalne banke.

Čeprav je v različni literaturi mogoče zaslediti trditve, da naj bi ženske imele dostop do enakega števila dobrih poslovnih priložnosti kot moški, prav tako naj bi imele enak nivo znanja in veščin kot moški, pa zgolj stališče, da so ženske enako usposobljene in enako sposobne kot moški, ni dovolj, da bi se tudi dejansko več žensk angažiralo kot menedžerke.

Iz predstavljenih podatkov – četudi časovno in kategorialno niso povsem primerljivi – je namreč mogoče sklepati, da sta pojav horizontalne in vertikalne segregacije in moških organizacijskih modelov z vsemi vključenimi steklenimi »arhitekturami« na področju menedžmenta še kako prisotna, in da družbena določenost spolnih vlog močno vpliva na število menedžerk na določenem poklicnem področju. Večji delež žensk je namreč zaposlenih na tistih področjih, kjer naj bi ženske uresničevale tudi svojo »naravno« vlogo, kar predstavlja na primer visok delež menedžerk v manjših družbah na področju čiščenja, osebnih storitev, na področju oglaševanja, komunikacij, gostinstva, kadrovske enote in nizek delež žensk na področjih gradbeništva, v dejavnostih za oskrbo z elektriko, plinom, vodo ipd.

Podatki tudi kažejo na spolno močno diferenciran trg delovne sile na področju menedžmenta, pri čemer je v večini primerov (razen tam, kjer bi lahko govorili že o feminizaciji poklica) delež žensk nižji od 40% zastopanosti, ki naj bi pomenila spolno uravnoteženost na trgu delovne sile. Kljub temu torej, da so menedžerke v povprečju bolj izobražene, kar je prikazano na grafu 6.22, jih je manj na vodstvenih mestih. Zanimivo je, da to velja kljub temu, da statistični podatki kažejo, da je bilo, na primer, v obdobju 2004- 2008 med diplomanti na ljubljanski Ekonomski fakulteti več žensk kot moških oziroma je bilo v letu 2004 67,7% diplomantk, v letu 2008 pa 62,4%, medtem ko je bilo na mariborski Ekonomsko-poslovni fakulteti v letu 2004 66,2% diplomantk, v letu 2008 pa kar 74,6%. (vir podatkov: Statistični urad Republike Slovenije).

Ko primerjamo podatke o tem, koliko menedžerk vodi 100, 300 ali 500 največjih slovenskih podjetij (ne glede na to, ali se velikost meri po obsegu dobička, številu zaposlenih, obsegu proizvodnje ... ) in če imamo ob tem v mislih, da tudi slovenske nacionalne banke doslej ni vodila še nobena ženska, ugotovimo, da je menedžerk na vodilnih mestih v slovenskem okolju še vedno relativno (pre)malo, četudi jih je morda več kot jih je bilo v osemdesetih letih prejšnjega stoletja.

## 7 STRATEGIJE ZA POVEČANJE ZASTOPANOSTI IN NAPREDOVANJE ŽENSK V POLITIKI, ZNANOSTI IN GOSPODARSTVU

Evropska unija se že dolgo zaveda pomembnosti spodbujanja in uveljavljanja enakost med spoloma na vodstvenih položajih. Svet ministrov EU je že leta 1996 dal državam članicam formalno priporočilo za sprejetje zakonodajnih, regulatornih in spodbujevalnih ukrepov za enakost med spoloma na vodilnih položajih. Dejavnosti Evropske komisije na tem področju so ozaveščanje vseh udeleženi strani, analiza trendov in razširjanje informacij, spodbujanje povezovanja v mreže, izmenjava dobrih praks in zbiranje podatkov. Ob tem Evropska komisija skrbi tudi za izboljšanje statističnih podatkov in za nadzorovanje napredka v zvezi z enakostjo med spoloma, prav tako objavlja strokovna poročila o analizi trendov, leta 2008 pa je ustanovila evropsko mrežo žensk za odločanje v gospodarstvu in politiki, ki je evropska platforma za razprave, izmenjavo informacij in dobrih praks ter prepoznavanje najboljših strategij na tem področju.

Tudi v androcentrično usmerjenih družbah se krepi zavedanje o tem, da politika, gospodarstvo in znanost ne morejo biti več področja, v katerem dominirajo zgolj in samo moški in da k razvoju teh treh področij pomembno pripomorejo tudi ženske, ki bi morale delovati tudi na najvišjih položajih moči. Izkušnje skandinavskih dežel, kjer je enakost med moškimi in ženskami najbližja idealno-tipskemu stanju, kažejo na to, da je enakost mogoče doseči s kompleksnimi politikami, med katerimi so strategije za enakost spolov, in s specifičnimi strategijami v zvezi s političnimi, gospodarskimi in znanstvenimi institucijami oziroma organizacijami.

Tudi dobre prakse posameznih evropskih držav kažejo, da je z »integracijskim pristopom« (Jogan 2004, 1011) oziroma kombinacijo vladne politike, strankarskih spodbud, pozitivnih akcij, spremljajočih demografskih sprememb, pa tudi s pomočjo raziskovanja, ozaveščanja, povečevanja kroga ustrezno pripravljenih žensk za prevzem funkcije, sprejemanja ukrepov pozitivne diskriminacije, zvišanja splošnega življenjskega standarda in dostopa do virov za vse ženske, vzpostavljanja in oblikovanja ter ohranitve vezi med ženskimi organizacijami oziroma povezovanji v mreže, ženske odbore in skupine znotraj teh treh področij in z učinkovito rabo množičnih medijev, enakost mogoče doseči.<sup>127</sup>

---

<sup>127</sup> V irski raziskavi, izvedeni leta 2002, so ženske navedle, kateri so tisti dejavniki oziroma strategije, ki so pomembne (od najbolj pomembnega do najmanj pomembnega) za napredovanje žensk v menedžmentu. To so: programi enakih možnosti, skrbstveno varstvo za otroke, posebna izobraževanja za ženske menedžerke, spremembe izbirnih oziroma kandidacijskih postopkov, mentorstvo, kvote, zmanjševanje količine dela (<http://www.eurofound.europa.eu/>)

Tako so nekatere evropske države sprejele nacionalne strategije, ki vključujejo od retoričnega spodbujanja žensk, naj vstopajo v sistem, kakršen je, prek pozitivnih ukrepov, kot so usposabljanja, do pozitivne diskriminacije in sprejemanja kvot, prav tako so bile sprejete strankarske reforme, vključno z novimi sistemi izbire kandidatov in kandidatk, novih sredstev oblikovanja politik, ustanavljanja novih vladnih teles (ministrstva za ženske, za enako politiko ipd).<sup>128</sup> »Evropske izkušnje kažejo, da je bil najboljši rezultat dosežen tam, kjer je pritisk prišel tako z dna kot z vrha.« (Lovenduski v Antić Gaber 1999, 47). Da bi lahko povečali število žensk na vodstvenih položajih v politiki, znanosti (akademski sferi) in gospodarstvu tudi v Sloveniji, bi torej morali sprejeti dolgoročne in kratkoročne ukrepe in strategije ter izvajati akcije oziroma bi bile potrebne spremembe na družbeno-kulturni, institucionalno-organizacijski in individualni ravni ter na ravni medosebnih odnosov.<sup>129</sup>

Ukrepov za povečanje števila žensk na vodstvenih položajih v politiki, znanosti in gospodarstvu je več vrst. Obstajajo posebni oziroma **pozitivni ukrepi** (kot na primer kvote, pozitivna diskriminacija), **ukrepi spodbujevalne narave**, ki dajejo posebne ugodnosti ali uvajajo posebne spodbude z namenom odpravljanja neuravnotežene zastopanosti spolov oziroma neenakega položaja glede na spol ter **programski ukrepi v obliki aktivnosti za osveščanje in akcijskih načrtov za spodbujanje ter ustvarjanje enakih možnosti in enakosti spolov**.

Z ukrepi in strategijami, ki bi jih lahko vpeljala vsaka institucija/organizacija/podjetje/znanstvena ustanova/politična stranka, bi bilo treba doseči **spremembe v kulturnih vzorcih, ideologiji, socializaciji, politični kulturi, vrednotah, normah in običajih družbe**.

---

<sup>128</sup> Na Švedskem so recimo organizirane ženske skupine izvajale pritisk na svoje stranke, da imenujejo kandidatke na strankarske liste in da jih imenujejo tudi na zanje ugodna mesta. Izvedle so tudi kampanje za promoviranje kandidat in pripravile predloge, kako postaviti ženske na boljše položaje na strankarskih listah.

<sup>129</sup> Ena izmed raziskav, ki so jo izvedli na Švedskem, je na primer predlagala naslednje ukrepe za povečanje števila žensk na vodstvenih položajih (Kanjuo Mrčela 1996, 110-111): spreminjanje tradicionalnih stališč (informiranje, skupno delo, izobraževanje, ženske skupine pritiska); spodbujanje večjega števila kandidatk zunaj podjetja (oglasilni, sodelovanje s šolami in univerzami, rekrutacijske kampanje z nagradami); spodbujanje izbire žensk (navodila najvišjega menedžmenta, aktivno prizadevanje za netradicionalno izbiro, dodatna pozornost kandidatkam, mešane delovne skupine, kvotni sistem); večja sposobnost kadrovske službe (izobraževanje in usposabljanje, posebni programi za usposabljanje menedžerjev, menedžerk, strokovnjakov, -inj); posebno usposabljanje žensk (velika izbira izobraževalnih programov); spodbujanje žensk h kandidiranju za visoke položaje (interni oglasi, informiranje, načrtovanje kariere, spodbujanje žensk na vseh ravneh – ker je napredovanje proces – spodbujanje žensk, ki niso bile izbrane na razpisih v preteklosti, realistično predstavljanje menedžerskega dela, kroženje v okviru del – job rotation – delovna mesta pomočnice menedžerja, menedžerke –poskusno menedžersko delo za določen čas, mentorsko delo). Nemška raziskava (v Kanjuo Mrčela 1996, 107-108) pa je med drugim predlagala boljše poklicno svetovanje ženskam, ki končujejo šolanje in njihovim staršem, informiranje in izobraževanje v podjetjih, da bi se spremenili predsodki o ženskah, eksperimentiranje z novimi načini poklicnega napredovanja in oblikovanja karier.

Na širši ravni bi bilo tako zagotovo treba sprejeti določene sistemske reforme, pri čemer bi morali preučiti predloge z vidika njihovih posledic tako na položaj žensk kot tudi na položaj moških ter na usklajenost širšega družbenega okolja z družinskim. Države sprejemajo vrsto različnih mikro-ukrepov, ki morda predstavljajo neznaten premik v smeri izboljšanja položaja žensk in moških v družbi, pa tudi vrsto makro-ukrepov, ki lahko posledično pomenijo temeljito prestrukturiranje družbenih norm in vzorcev. V tem pod poglavju bom pregledala nekatere možnosti in ukrepe, ki bi pripomogli (ali pa že pripomorejo) k večji enakosti moških in žensk na trgu dela in ki bi ženskam na področju politike, znanosti in gospodarstva zagotavljali enake možnosti pri vzpenjanju po hierarhični karierni lestvici in doseganju vodstvenega položaja.

Med **pozitivne ukrepe** oziroma ukrepe pozitivne diskriminacije bi lahko uvrstili najbolj razširjen ukrep – to so spolne kvote. Kvote so se izkazale kot učinkovito sredstvo za hitro povečanje števila žensk na moško dominiranih področjih oziroma na položajih moči (čeprav jim pogosto nasprotujejo tako raziskovalci in analitiki kvot kot tudi ženske same, izrecno proti uvajanju kakršnekoli zakonske regulative ali ukrepov kot so obvezne kvote pa so bili tudi anketiranci v eni izmed nemških raziskav o menedžerkah (glej Kanjuo Mrčela 1996, 107-108). »Kvote so ukrepi (običajno začasni), namenjeni odpravi neravnotežja, ki obstaja med ženskami in moškimi.« (Lovenduski v Antić Gaber 1999, 45). Kvote se pogosto uvedejo v več fazah, pa tudi z morebitni prehodnimi obdobji.

V politiki se tako lahko na primer najprej določi najnižji delež žensk v notranjih organih, potem pa se s podporo novih strankinih funkcionark razširi še na strankine kandidatne liste. Slovenija je kvote v politiki že vpeljala, o tem, kakšne učinke so doprinesle slovenskemu političnemu sistemu pa podrobneje opisujem v poglavju 4.1.3, kjer pišem o politični kulturi in volivcih.

Ob tem je treba posebej izpostaviti, da je mehanizem kvot zaenkrat najbolj uveljavljen na področju politike, pri čemer so »mehanizmi kvot različni glede na volilne sisteme. V sistemih relativne večine je le malo možnosti, v sistemu strankarskih list pa so pogosto uporabljeni načini, kot so ženske liste, postavitve žensk na visoka mesta na zaprtih listah in izmenjavajoča se postavitve moških in žensk oziroma t.i. sistem zadrge.« (Antić Gaber 1998: 139).

Ob pregledu pravno-formalnih pravil ter različnih statutov in internih aktov posameznih finančnih in gospodarskih institucij oziroma organizacij ali znanstvenih ustanov, je treba pogledati tudi zakonodajne akte s področja gospodarstva, ki omogočajo ali zavirajo višjo udeležbo žensk na vodstvenih mestih v gospodarstvu in znanosti. V tretjem poglavju sem opredelila slovensko zakonodajo, ki neposredno uravnava enakost moških in žensk na delovnih mestih in v okviru njihovega družbenega življenja.

Vendar pa slovenska zakonodaja zaenkrat še ne pozna posebnih spodbujevalnih določil v obliki uzakonjenih kvot, na podlagi katerih bi gospodarske organizacije in finančne institucije bile prisiljene povečati enakost žensk z moškimi na vodstvenih položajih. Zato je na mestu vprašanje glede uvedbe oziroma neuvedbe spolnih kvot za organizacije in družbe, ki so v posredni ali neposredni državni lasti oziroma za javne delniške družbe, pa tudi za znanstvene institucije.

Izkušnjo s kvotami v gospodarstvu imajo na Norveškem, kjer so leta 2004 uvedli »obvezno 40-odstotno udeležbo žensk v upravah družb, ki so jo do leta 2008 morali doseči v družbah v državni lasti in v družbah v privatni lasti, ki kotirajo na borzi. Uvajanje kvot je število žensk v upravah občutno povišalo. Tako je bilo pred zakonsko regulacijo aprila leta 2003 v upravah družb 7,3% žensk, leta 2006 pa se je udeležba zvišala na 21,4% žensk.« (Kanjuo Mrčela 2007a, 203). Nekaj pozivov k uvedbi kvot v slovensko gospodarsko okolje je že bilo, vendar pa doslej še ni bilo zaznati večjega učinka, saj kvote za področje gospodarstva še niso uzakonjene. Tudi o uvedbi kvot za ženske v znanstvenem delovanju je bilo doslej mogoče zaznati le nekaj posamičnih predlogov, širše akademske razprave, niti zakonodajne pobude pa v Sloveniji še nisem zasledila, čeprav bi veljalo tudi na tem področju okrepiti tovrstna prizadevanja.

Med ukrepe **spodbujevalne narave**, ki dajejo posebne ugodnosti ali uvajajo posebne spodbude z namenom odpravljanja neuravnotežene zastopanosti spolov oziroma neenakega položaja glede na spol bi lahko uvrstili vse **ukrepe institucionalno-organizacijske narave** (to so ukrepi, ki jih lahko na podlagi zakonodaje ali pa v okviru notranjih pravilnikov in aktov uvede/ izvaja institucija/ organizacija/ podjetje/ znanstvena ustanova/ politična stranka, med njimi so tudi ukrepi na ravni upravljanja), **ukrepe finančne narave** (uvede/ izvaja jih lahko država/ organizacija/ institucija/ podjetje/ nevladna organizacija/ politična stranka) in **pravno-formalne ukrepe** (ki jih uvede/ izvaja država, mednarodna skupnost ali organizacija).

Med ukrepe institucionalno-organizacijske narave lahko štejemo tiste ukrepe, ki pomenijo vsakršno spreminjanje (ali pa spodbujanje spreminjanja) in konkretne spremembe organizacijske kulture, prepričanj, mnenj v neposrednem okolju (npr: integriranje programa o enakih možnosti v politiko, znanost in gospodarstvo). Pri tem mislimo tudi na reforme v podjetjih, ki so vezane na delovni proces, na prenovo vzorcev zaposlovanja ter na fleksibilno ureditev dela in delovnih pogojev (gibljiv delovni čas; alternativne možnosti za razporejanje dela in načinov napredovanja; delo doma, dostopnost dela za polovični delovni čas ...).

V okviru ukrepov institucionalne-organizacijske narave sodi tudi izvedba različnih seminarjev in delavnic na temo načrtovanja kariere, ukrepi, ki uvajajo nadzor postopkov in izbire kandidatov, dodatno aktivno spodbujanje žensk z menedžerskim, znanstvenim ali političnim potencialom s strani vodstva organizacij ali kadrovske službe in njihovo specialno izobraževanje. Poseben pomen tovrstnih ukrepov v okviru organizacije je v sprožitvi vsebinske in celostne reforme organizacije (enakost moških in žensk kot sestavni del organizacije in spolno ravnovesje v organizacijah, na primer: dosledno upoštevanje enakosti spolov v univerzitetnih komisijah in v vseh pomembnejših organih univerze).

Na ravni upravljanja pa lahko tovrstni ukrepi vodijo v decentralizacijo in depiramidizacijo organizacij oziroma institucij, vzpostavljajo manjše delovne skupine znotraj organizacije in gredo v smeri uveljavljanja androginega stila vodenja (kombiniranje najboljših »moških« in najboljših »ženskih« lastnosti). Med institucionalno-organizacijske ukrepe sodijo tudi ukrepi načrtovanja lastne kariere, uvajanja dela z mentorjem ali mentorico in zastavljanje ciljev ter strategij za doseganje teh ciljev. V tem okviru so pomembni vsakršni ukrepi aktivne politike zaposlovanja, usmerjenost v promocijo žensk na vodstvenih položajih in kandidiranje za vodilne položaje. Z različnimi ukrepi bi bilo treba »povečati občutljivost za neenakost spolov in seznanjati odgovorne nosilce kadrovske službe (kjer je to mogoče) z ukrepi, ki zagotavljajo enake možnosti spolov ter zlasti povečati njihovo odgovornost za spoštovanje načela o enakomerni razdelitvi različnih starševskih obveznosti na oba starša«. (Mladenčić 2006, 109). To priporočilo daje tudi Nacionalni odbor CEC-WYS.

Seveda bi tako na področju politike, kot tudi znanosti in gospodarstva organizacije in institucije morale uvesti nekatere ukrepe glede organizacijskih možnosti zaposlovanja in napredovanja. Na treh obravnavanih področjih bi lahko govorili o spodbujanju demaskulinizacije in defeminizacije z ukrepi, kot so uvedba in sprejem internih pravil za spolno uravnoteženost, upoštevanje spolov pri imenovanju na vodstvena mesta. Tako bi v politiki morale upoštevati spolno uravnoteženost v, na primer, parlamentarnih delegacijah, pri oblikovanju delovnih teles ali ministrstev, pri oblikovanju posebnih strokovnih skupin, ipd. Veljalo bi vpeljati določene ukrepe za delovanje političnih strank (poleg kvot, ki že obstajajo), ki bi vodili v enakopravno zastopanost moških in žensk v strankah in na vodilnih mestih. Politične stranke bi na primer morale dosledno razvijati strategije na ravni celotne organizacije za spodbujanje sodelovanja žensk v procesu odločanja v strankini organizaciji, v voljenih telesih in javnih imenovanih funkcijah. Politične stranke bi se prav tako morale obvezati, da bodo povečale število žensk na političnih funkcijah v stranki in si prizadevati za izboljšano podobo političark.

Na področju gospodarstva bi v posameznih organizacijah oziroma podjetjih veljalo vpeljati ukrep, da je pri izbiri menedžerke eden od kriterijev odprava neravnovesja, vpeljali bi lahko obvezno mentorstvo starejših kolegic in stimuliranje zaposlovanja žensk (finančno, s fleksibilnimi delovnimi pogoji ipd.), spolna uravnoveženost bi se morala upoštevati pri oblikovanju glavnih odborov v podjetjih, pri oblikovanju vodstvenih oddelkov, konkretnije bi morali določati pogoje napredovanja, pogoje za priznanja, pohvale, nazive in vrednotenje dela.

Na področju znanosti bi veljalo »povabiti in vzpodbuditi k habilitaciji za gostujoče docentke tiste (maloštevilne) kolegice, ki se uspešno uveljavljajo v praksi, zaposlovati več asistentk za določen čas, stimulirati zaposlovanje žensk, pri izbiri bi moral biti eden od kriterijev tudi odprava neravnovesja, mentorstvo starejših kolegic, pri zasedanju mest mladih raziskovalcev voditi politiko enakih možnosti« (Jogan 2006, 65). V okviru habilitacijskih postopkov bi morali vključevati ženske, prav tako bi ženske morale biti vključene v komisije, kjer se odloča o financiranju raziskav, določiti bi bilo treba jasne pogoje za rekrutiranje žensk. Povedano drugače, na področju znanosti bi morali konkretno določiti ocenjevanje, vrednotenje dela, pogoje napredovanja, pogoje za nagrade, priznanja, pohvale, nazive in neposredno rekrutiranje žensk.

Upoštevati pa bi bilo treba tudi aktivni raziskovalni čas pri ocenah kakovosti dela in pri napredovanju (podaljševanje elekcijske dobe zaradi porodniško-starševskega dopusta), dodeljevanju štipendij (povišanje starostne meje, npr. pri štipendiranju po/doktorskega študija) in v nekaterih drugih primerih (tekmovanja in priznanja).

V magistrskem delu sem že ugotovila, da je za področja politike, znanosti in gospodarstva v sodobnem času značilen dolg delovni čas, kjer tudi zaradi androcentrične kulture z njenimi normami in vrednotami, ženske doživljajo nadobremenjevanje, še posebej, ko skušajo usklajevati družinsko in poklicno vlogo. Nesorazmerna obremenitev žensk z družino in gospodinjstvom vsekakor predstavlja oviro v napredovanju žensk. Zato bi država, pa tudi posamezne institucije, morale sprejeti več različnih spodbujevalnih ukrepov v smeri boljšega usklajevanja družinske in poklicne vloge, o tem bi morali prav tako še posebej aktivno ozaveščati vodilne v organizacijah in institucijah.

Tako bi bilo treba sprejeti ukrepe, ki bi razbremenili ženske v tovrstnih družbenih vlogah, torej kot gospodinje in matere. Izoblikovati bi bilo treba družinskemu življenju prijazne oblike zaposlovanj in hkrati spreminjati tudi odnose v družini oziroma posebno pozornost posvetiti enakovrednemu vključevanju obeh spolov v družinske obveznosti in odpravljanje asimetrične delitve dela v družini in gospodinjstvu. Ob tem bi bilo treba spodbujati aktivnejšo vlogo moških v družinah in neplačanem delu.



Že v raziskavi o enakosti žensk in moških v znanosti in raziskovanju v Sloveniji, ki je bila objavljena v letu 2006, so posamezni respondenti, delujoči na področju znanosti in raziskovanja, navedli več konkretnih in praktičnih predlogov za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja. Tako so predlagali, da bi bilo treba urediti pomoč pri varstvu otrok in družinski politiki, zagotavljanje enakomerne razdelitve družinskih in gospodinjskih obveznosti med oba partnerja, skrb fakultete za pogostejšo delitev porodniškega dopusta med materjo in očetom; enaka obremenitev obeh staršev pri varstvu otrok in gospodinjstvu, ... ipd. (Jogan 2006: 65). V tej luči so posamezniki v znanosti in raziskovanju dali tudi nekaj predlogov v zvezi z organizacijo otroškega varstva, kot na primer, da bi se zagotovila dostopnost vrtca, več cenejših vrtcev, univerzitetni vrtec, omogočeno varstvo otroka v okviru delovnega okolja, zagotovitev fleksibilnega dela vrtcev, organizirano popoldansko varstvo. (Jogan 2006: 65). Vsekakor bi veljalo preučiti možnosti za različne oblike varstva otrok, ki bi morale postati bolj prilagodljivo in prožno (tako prostorsko kot časovno) in po meri delovnika staršev (omogočanje daljšega delovnega časa vrtcev, možnost varstva v organizacijah/podjetjih/parlamentu ...). Pomemben ukrep v smeri razbremenjevanja mater in enakovrednih možnosti za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja zagotovo pomeni tudi preoblikovanje porodniških in starševskih dopustov (»očetovski« dopust), na podlagi česar se lahko spremenijo tudi razmerja do vloge očeta in moža.

**Finančne spodbujevalne ukrepe** lahko sprejme tako država, kot posamezne znanstvene institucije, podjetja, politične stranke in/ali druge organizacije. Gre za ukrepe kot so: izenačevanje plač po spolu, dodatna finančna podpora in štipendije za ženske; dodatno financiranje ali štipendiranje raziskav, ki razbijajo stereotipe o tradicionalnih vlogah moških in žensk; finančno spodbujanje programov javno-zasebnega partnerstva (kot na primer: L'oreal in Unesco: štipendiranje študija slovenskih znanstvenic na doktorski oz. postdoktorski ravni; pa tudi na primer financiranje razvijanja varstvenih ustanov za otroke); posebna finančna stimulacija države za ženske na vodstvenih položajih v politiki, znanosti in gospodarstvu (npr. za politične stranke, ki podpirajo napredovanje žensk oziroma nagrajevanje tistih fakultet, oddelkov fakultet in visokošolskih ustanov, ki bi sprejele ukrepe za boljše uravnoteženje spolne strukture visokošolskih učiteljev in učiteljic z nazivi docent, izredni profesor, redni profesor; finančne spodbude podjetjem, ki kotirajo na borzi ali so v državni lasti in si prizadevajo za večjo zastopanost žensk na vodilnih položajih v gospodarstvu); finančne spodbude države za nevladne organizacije in finančne spodbude za projekte, ki promovirajo višjo udeležbo žensk na vodstvenih mestih ...

Med finančnimi ukrepi bi lahko bilo tudi oblikovanje posebnega finančnega sklada oziroma fonda za zagotavljanje finančne pomoči ženskam v politiki, znanosti in gospodarstvu, pri čemer bi se iz fonda

lahko financiralo svetovalce za področje sistematičnih spremembe v organizaciji, določen delež denarja bi se lahko namenil za financiranje osebne asistenc, pa tudi za konkretne akcije in prizadevanja za povečanje števila žensk v gospodarstvu, politiki in znanosti ter na vodilnih položajih. Država bi zaposlovanje žensk na vodstvenih položajih lahko stimulirala tudi s spremembami v sistemu obdavčevanja.

Med ukrepe **pravno-formalne narave** pa sodi vsakršno sprejemanje, izvajanje in uresničevanje zakonodaje (pa tudi ratifikacija in uresničevanje mednarodno-pravnih dokumentov, mednarodnih konvencij in ratifikacij OZN, Unesca, Sveta Evrope in Evropske komisije), ki je usmerjena k večanju enakosti med moškimi in ženskami oziroma k zagotavljanju vključitev načela enakosti v nov pravni red.

Pri poskusu vplivanja in spreminjanja androarhalne družbene ureditve v Sloveniji se lahko opremo tudi na programe afirmativnega delovanja, ki jih poznajo v nekaterih evropskih državah. Tudi v Sloveniji obstaja **vrsta programskih ukrepov v obliki aktivnosti za osveščanje in akcijskih načrtov za spodbujanje ter ustvarjanje enakih možnosti in enakosti**. V Sloveniji tako lahko omenimo več oblik aktivnosti za osveščanje prebivalcev o neenakosti med spoloma, tudi s področja usklajevanja družinskega in poklicnega življenja. Tovrstne akcije na državni ravni izvaja predvsem Urad za enake možnosti, ki je pripravil aktivnosti v zvezi z integracijo načela enakosti spolov (projekti: enaki v raznolikosti (2010), udejanjimo načelo enakosti spolov (2008), enakost spolov v lokalnem razvoju (2007), enake možnosti v lokalnem razvoju: dobre prakse in izzivi za prihodnost(2007)), izvedel je več programov v povezavi s trgom dela in zaposlovanja (varovanje dostojanstva zaposlenih - od zakonodaje k praksi (2009), ženske na trgu dela - statistika in dejstva (2007), ni ti treba povedati delodajalcu - lahko poveš nam! (2006, 2007), enake možnosti žensk in moških: gibalno evropskega in slovenskega razvoja (2006), partnerstvo žensk in moških na trgu dela (2006), ne nadleguj(em)! (2005), nediskriminatorna objava delovnih mest (2005), spolno nadlegovanje na delovnem mestu - med zakonodajo in prakso (2003)); s področja usklajevanja družinskega in poklicnega življenja (kot so akcije moški na delu – doseganje enakosti spolov (2006), enake možnosti žensk in moških: gibalno evropskega in slovenskega razvoja (2006), partnerstvo žensk in moških na trgu dela (2006), usklajevanje družinskega in poklicnega življenja: izziv za novo programsko obdobje strukturnih skladov, 2007 - 2013 (2006), teki očkov (2006), števec očkov (2006), moški in starševstvo - aktivno očetovstvo (2005); očka, aktiviraj se! (2005)) ter programskih akcij s področja nasilja nad ženskami, trgovine z ljudmi, spolnega nasilja, ...

V raziskavi o enakosti žensk in moških v znanosti in raziskovanju v Sloveniji iz leta 2006 je Nacionalni odbor CEC – WYS predlagal, da bi na ravni države morali okrepiti pretok informacij in skrbeti za sprotno seznanjanje vodilnih oseb na področju znanosti in raziskovanja s politiko EU, OZN, UNESCO glede

zagotavljanja enakih možnosti moških in žensk. (Mladenić 2006: 108). Menim, da bi celotna javnost morala biti seznanjena s problemi usklajevanja družinskih in kariernih obveznosti v politiki, znanosti in raziskovanju ter gospodarstvu. Tudi zato bi bilo treba ustanoviti posebno telo, ki bi skrbelo za usklajevanje in reševanje vseh vprašanj, ki se v zvezi z zagotavljanjem enakih možnosti pojavljajo na področju politike, gospodarstva in znanosti in ki bi posebej bdelo nad izvajanjem različnih ukrepov za bolj uravnoteženo udeležbo žensk in moških v telesih odločanja in na vodstvenih položajih. Ocenjujem, da bi tovrstno ustrezno telo lahko bilo posebno ministrstvo za uveljavitev enakih možnosti (podoben organ poznajo v nekaterih evropskih državah, na primer na Finskem), ki bi ustrezno skrbelo za izvrševanje različnih ukrepov, predlogov in strategij ter programskih in drugih akcij v smeri zagotavljanja enakih možnosti. Čeprav trenutno v Sloveniji že deluje vladni Urad za enake možnosti, menim da bi okvir pristojnosti in nalog, ki bi jih imelo tovrstno ministrstvo, presegalo možnosti in okvir pristojnosti urada. Ministrstvo za enake možnosti bi skrbelo tudi za dosledno upoštevanje že obstoječih normativnih rešitev, ki veljajo tako v znanosti, gospodarstvu kot tudi politiki.

V kontekstu informiranja in obveščanja je še posebej pomembno obveščanje javnosti tudi v povezavi z **mediji**, katerim bi bilo treba nameniti posebno pozornost. Treba bi bilo razmisliti o učinkoviti rabi množičnih medijev in osveščanju najširše javnosti o vseh vidikih enakosti žensk in moških, še posebej o ovirah ter kršitvah pravic. Ob tem bi bila zaželena podpora medijev ob različnih kampanjah o enakosti in spodbujanja večjega števila žensk na vodstvenih mestih. Veljalo bi izpeljati posebne promocijske akcije in posebne začasne ukrepe v medijih, kampanje o enakopravnosti in enakosti moških in žensk ter kampanje o vodstvenih funkcijah moških in žensk, ustvarjati bi bilo treba pozitivno javno mnenje do uspešnih žensk na vodstvenih položajih

Tudi »državni organi bi morali poskrbeti za neprekinjeno informiranje medijskega vodilnega osebja o političnih usmeritvah in potrebnih dejavnostih glede načela integracije enakih možnosti na področju politike, znanosti in gospodarstva, sprotno obveščanje javnih medijskih organizacij o sprejetih dokumentih na ravni EU (in drugih organizacij kot sta na primer Unesco , OZN), ter na ravni slovenske države. Državni organi bi prav tako morali nuditi različne spodbude in podporo medijskim organizacijam v razširjanju ustreznih informacij, zato bi organizirali tudi delavnice in izobraževanja za odgovorne osebe v medijih ter jih spodbujali k neposrednim prizadevanjem za bolj uravnoteženo predstavljanje žensk in moških na teh treh področjih.« (Mladenić 2006,109-110). Še posebej bi bilo treba poskrbeti za ustrezno popularizacijo znanosti, politike in menedžmenta, na primer s predstavljanjem uspešnih domačih in tujih znanstvenic, menedžerk, političark, s čimer bi prispevali tudi k spreminjanju stereotipov o ženskah in o ženskah na vodstvenih položajih ...

Izvajati bi se morale tudi posebne promocijske kampanje nevladnih organizacij, ki bi bile usmerjene v ozaveščanje javnosti o pomenu uravnoteženega sodelovanja in zastopanosti žensk in moških; pripravljati pa bi morali tudi promocijske in druge komunikacijske kampanje za večjo mobilnost žensk na različnih družbenih področjih.

Veljalo bi razmisliti tudi o konkretnih ukrepih in priporočilih glede ekonomske krepitve zaposlenih ter zvišanja splošnega življenjskega standarda in dostopa do virov za vse ženske, s posebnim poudarkom za ekonomsko krepitev zaposlenih na teh treh področjih, kot je »obračunavanje višjih plač, saj bi na podlagi višje ekonomske stabilnosti posamezniki lahko zaposlili gospodinjsko pomoč.« (Jogan 2006, 67).

Spekter ukrepov in strategij, ki bi povečevali enakost moških in žensk na področju politike, znanosti in gospodarstva bi moral biti podprt tudi z akademsko-raziskovalnimi aktivnostmi, kot je na primer spodbujanje »interdisciplinarnega raziskovanja kompleksnih pojavov diskriminacije po spolu in namenjanje posebne pozornosti razkrivanju in odpravljanju (spolne) pristranskosti v ocenjevanju kakovosti dela; razkrivanju ovir, ki jih poraja povezava starševske in karijerne poti; odkrivanje prikritih seksističnih sestavin v kulturi delovne organizacije in v širšem družbenem okolju. Zato bi bilo koristno oblikovati posebno interdisciplinarno raziskovalno polje za raziskave spolov oziroma spolne neenakosti.« (Jogan 2006, 63).

Seznanjanje z izsledki raziskav, ki razkrivajo nastajanje specifičnih (tradicionalnih) spolnih identitet in vlog, bi se moralo vključiti kot obvezna sestavina v vse programe podiplomskega vseživljenjskega izobraževanja pedagogov, za kar bi morale biti odgovorne predvsem matične pedagoške fakultete na vseh treh univerzah. Tako bi bilo nujno potrebno zbiranje, spremljanje in objavljanje podatkov, raziskovalnih poročil, strokovnih monografij, biografij in drugih raziskovalno- poljudnih publikacij na temo enakopravnega sodelovanja žensk v politiki, znanosti in gospodarstvu ter njihovi zastopanosti, kariernih priložnostih. Prav tako bi bilo treba spodbuditi raziskave, seminarske, magistrske in doktorske naloge, ki se ukvarjajo s problemi spolnih vlog (zgodovino in vlogo žensk v javnem delovanju, žensko raziskovalno delo, preučevanje žensk na področju vodstvenega menedžmenta in oblikovanje vizije žensk, ...).

Veljalo bi organizirati predavanja, okrogle mize, strokovna srečanja, mednarodne in nacionalne konference, simpozije tako o preučevanih področjih kot o konkretnih praksah in znanjih, ki jih morajo ženske osvojiti (npr. organizirana izobraževanja na področjih, ki jih večina žensk manj obvlada, kot so finance, tehnologija, upravljanje, dopolnilno izobraževanje o ključnih političnih usmeritvah EU in EK na področju znanosti in raziskovanja, enakosti žensk v politiki in gospodarstvu) in oblikovanje posebnih

programov za spodbujanje žensk, da se habilitirajo v najvišje univerzitetne nazive, na menedžerske položaje in položaje v politiki.

Spodbuditi in uvesti bi bilo treba tudi formalne oblike mentorskega programa in razvijanja ter načrtovanja kariere ter programe, kjer so ženske tutorke. Prav tako bi bilo treba razvijati in spodbujati delovanje znanstveno- tehnoloških in gospodarskih inkubatorjev (komplementarno sodelovanje podjetij z znanstveniki).

Eden izmed pomembnejših ukrepov za večanje deleža žensk na vodilnih položajih je povezan z ustreznim izoblikovanjem **ženskih neformalnih mrež**. Tako bi bilo treba spodbujati nastajanje in ustanavljanje (strokovnih) neformalnih zvez, društev in organizacij ter ženskih skupin za spodbujanje in pomoč menedžerkam, političarkam, znanstvenicam, ter oblikovanje socialnih mrež za samopomoč. Obenem bi bilo treba ohranjati že obstoječe povezave in mreže ter nevladne organizacije. Prav tako bi veljalo ustanavljati pisarne za enake možnosti (na področju spolov, kulturnih razlik, gibalne oviranosti ...) znotraj visokošolskih ustanov; gospodarskih podjetij, celotne državne uprave (npr: oblikovati oddelek ali imenovati osebo, odgovorno za razvoj dejavnosti, ki bi spodbujala izvajanje politike enakih zaposlitvenih možnosti ali vzpostavitev mreže regionalnih koordinatoric, ki bi v svojih okoljih mobilizirale ženske za sodelovanje v politiki in jih spodbudile h kandidiranju in h kontinuiranemu delu tako na lokalnem kot na nacionalnem nivoju).

Ženske v politiki, znanosti in gospodarstvu bi morale najti načine, da se povežejo med sabo (npr. v času kosila, na družabnih dogodkih, s pomočjo prostovoljstva v posameznih aktivnostih, kjer bodo lahko spoznale druge ženske ...), kjer bi izmenjale različne informacije, mnenja, izkušnje, ideje, vire in si nudile ustrezno podporo. Ženske, povezane prek neformalnih omrežij, bi lahko izvedle skupinske akcije (na primer: ženske v znanstveni sferi bi lahko izvajale skupinske akcije ob promociji novih kandidat in ob glasovanjih pri njihovem napredovanju, pri čemer bi vodja katedre lahko vsem članicam katedre poslala sporočilo, da je oseba x pripravljena kandidirati za odbor, članice pa bi se nato same odločile, ali bodo glasovale zanjo. Pomembno je, da bi bile o tovrstni kandidaturi obveščene). Prav tako bi bilo potrebno vzpostaviti formalne sisteme, v katerih bi se razvijalo mentorstvo in princip vzornic; ženske bi se morale uveljavljati kot svetovalke tako na področju politike, gospodarstva in znanosti, pri čemer bi bile mentorice manj izkušenim ženskam ali mlajšim. Starejše ženske bi morale biti pripravljene, da kandidirajo, ali pa predlagajo za neko delo oziroma projekt svoje mlajše kolegice, prav tako bi jih morale spodbujati pri razvoju njihove kariere. Vzpostavili bi se lahko tudi regionalni evropski centri za spodbujanje ustrezne vloge žensk v znanosti, menedžmentu in politiki.

Ker pogosto naletimo na sposobne znanstvenice, gospodarstvenice, političarke z izjemno slabo samopodobo (ki je javno morda ne kažejo), bi morala vsaka posameznica pri sebi razmisliti o morebitnih osebnostnih spremembah, pri čemer bi morale ženske dati velik poudarek na krepitvi samozavesti in pozitivne samopodobe. Ob tem ne gre izključiti morebitnih dodatnih izobraževanj, udeležbe na seminarjih o nekaterih vedenjskih spretnostih (na primer o obvladovanju konfliktov, seminarji za krepitev samozavesti, samopromocijo, retoriko in javno nastopanje ipd.). Ženske bi morale večkrat postaviti v situacije in okoliščine, kjer bi se lahko učile novih izzivov, s čimer bi lahko bolj pozitivno ovrednotile svojo samopodobo.

Ženske bi se morale lotiti odpravljanja lastnih strahov, samoomejitev in negativne (intelektualne) samopodobe. Sistematično bi morale odpravljati ter slabiti tiste značilnosti, ki so kontinuirano veljale kot specifično ženske (ubogljivost, podredljivost, altruizem, večja emocionalnost, nesamozavest ...).

Pozitivne korake v smer večje enakopravnosti med moškimi in ženskami v politiki, znanosti in gospodarstvu zagotovo pomenijo tudi spontane akcije, protesti, shodi, demonstracije, pa tudi organizirane kampanje, vrsta državljanske nepokorščine, stavke, podpisi odprtih pisem v časopisih itn. Vse to so (bile) oblike političnih pritiskov, ki so jih izvajale in jih še izvajajo avtonomne ženske organizacije oziroma različne nevladne organizacije in ki lahko vplivajo tako na položaj žensk v politiki, kot tudi znanosti in gospodarstvu.

Nenazadnje pa bi si bilo še posebej treba prizadevati za spreminjanje stereotipnih predstav tipa: »menedžment, znanost, politika je moški posek«, kar bi se lahko ustrezno korigiralo v okviru **socializacije in izobraževanja**. Zato bi bilo treba poučevanje o enakosti spolov v nacionalni izobraževalni politiki uvesti že na ravni predšolske vzgoje in z njim nadaljevati tudi na ravni srednješolskega in univerzitetnega izobraževanja. Pravzaprav bi bilo treba v celotnem procesu vseživljenjskega učenja skrbeti za raztapljanje stereotipnih vlog moških in žensk (tudi v šolskem kurikulumu in v šolskih učbenikih). Tudi nacionalni odbor CEC- WYS je izpostavil, da je izjemno pomembna »seznanitev in osveščanje glede spoznanj o neenakih možnostih spolov vzgojno-izobraževalnega osebja na vseh ravneh – od vrtcev preko srednjih šol do univerze, s čimer bi se povečala tudi njihova odgovornost za spoštovanje načela o enakomerni razdelitvi različnih starševskih obveznosti na oba starša.« (Mladenec 2006, 109).

Ob tem seveda ni nezanemarljiva vloga staršev in vzgoje, pri čemer bi bilo treba privzgojiti ustrezne vedenjske lastnosti in spretnosti ter vzpostaviti vključevanje v netipično žensko oziroma netipično moško izobraževanje in posledično poklic. Celotna družba bi morala dvigniti raven kolektivne zavesti in

občutljivosti do vprašanja spolne enakosti tudi z *afirmativnimi akcijami*, zavedanjem o *prikitem seksizmu in spolni dihotomiji*, kar se lahko doseže z osveščanjem in *ustvarjanjem kulture sprejemanja različnih ljudi* (to lahko poleg nevladnih akcij, društev in skupin pritiska opravljajo tudi državni organi kot so: Komisija za uveljavitev vloge žensk v znanosti, Srednjeevropski center za ženske in mlade v znanosti, UEM, ...).

Nesporno je, da obstaja več različnih strategij, vrst ukrepov in načinov ter tudi konkretnih, afirmativnih akcij, s pomočjo katerih bi lahko povečali stopnjo vključenosti žensk v politiko, znanost in gospodarstvo, s tem pa bi jim bila dana tudi vsaj izhodiščna možnost za poseganje po vodilnih funkcijah znotraj teh moško dominiranih področij. Tudi nekatere primere dobre prakse iz drugih evropskih držav bi veljalo prenesti v Slovenijo, upoštevajoč seveda kulturne, družbene, politične in religijske dejavnike slovenskega okolja. Tovrstni ukrepi bi se pridružili naporom za zmanjšanje »zgodovinsko pogojenega položaja žensk« in »zmanjšanja zgodovinskega razkola med »moško sfero javnosti« in »žensko sfero doma«, saj je za enakost žensk potrebno tako »opolnomočenje prek neformalnih politik kot pridobitev moči v širši družbi.« (prim. Lister v Squires 2009, 266).

V kolikor bi se različni ukrepi in strategije dosledno izvajali, bi to vodilo tudi do družbenih sprememb, kjer spolna delitev dela ne bi več predvidevala skrbstvenega in vzgojnega oziroma družinskega dela predvsem žensk, medtem ko bi se pri moških ohranjal status »glavnega hranitelja družine«. Ne glede na zapisane strategije, pa je nujno, da bi skupnost kot celota podpirala (in v vsakdanjem življenju tudi izvajala) zakonodajne predpise in programe za uveljavitev enakih možnosti in angažiranost žensk samih.

Pregled načinov in strategij za uveljavljanje enakosti žensk na vodstvenih položajih v politiki, znanosti in gospodarstvu prikazujem v preglednici 7.1.

**Preglednica 7.1: Pregled nekaterih ukrepov za uveljavljanje enakosti žensk na vodstvenih položajih v politiki, znanosti in gospodarstvu.**

Splošni (pozitivni) ukrepi	Spodbujevalni ukrepi (posebne ugodnosti ali spodbude)	Programski ukrepi (aktivnosti za osveščanje in akcijski načrti)
Uvedba spolnih kvot	<b>Institucionalno-organizacijski:</b> vsebinska in celostna reforma organizacije; spreminjanje organizacijske kulture, prepričanj, mnenj v neposrednem okolju; reforme v podjetjih, vezane na delovni proces, na prenovo vzorcev zaposlovanja ter na fleksibilno ureditev dela in delovnih pogojev; decentralizacija in depiramidizacija organizacije, spodbujanje demaskulinizacije in defeminizacije	Programske aktivnosti posebnega državnega telesa (npr. ministrstvo) ali urada za uveljavitev načela enakih možnosti (in za osveščanje na vseh področjih družbenega življenja)
Uvedba različnih načinov in oblik pozitivne diskriminacije	<b>Finančni:</b> izenačevanje plač po spolu; dodatno financiranje ali štipendiranje raziskav, ki razbijajo stereotipe o tradicionalnih vlogah moških in žensk; finančno spodbujanje programov javno-zasebnega partnerstva; posebna finančna stimulacija države za ženske na vodstvenih položajih v politiki, znanosti in gospodarstvu, za nevladne organizacije, za projekte, ki promovirajo višjo udeležbo žensk na vodstvenih mestih; oblikovanje posebnega finančnega fonda za zagotavljanje finančne pomoči ženskam v politiki, znanosti in gospodarstvu; spremembe v sistemu obdavčevanja.	Medijsko obveščanje in informiranje javnosti
Razbijanje predsodkov in stereotipov v okviru socializacije in izobraževanja.	<b>Pravno-formalni:</b> oblikovanje novega pravnega reda, temelječega na enakosti.	Promocijske kampanje nevladnih organizacij; spontane akcije, protesti, shodi, demonstracije, nevladnih organizacij ali organiziranih skupin.
Spodbujanje oblikovanja neformalnih mrež	Ukrepi za boljše usklajevanje družinske in poklicne vloge moških in žensk	Akademske-raziskovalne aktivnosti
Spodbujanje osebnostnih spremembe na ravni posameznice		Državlјanska nepokorščina, stavke, odprta pisma v časopisih



## 8 SKLEP

V magistrskem delu sem obravnavala položaj žensk na vodstvenih mestih v politiki, znanosti in gospodarstvu. Spraševala sem se, zakaj ženske ostajajo zunaj politike, znanosti in gospodarstva, katere so tiste ovire, s katerimi se soočajo na poklicni poti, s kakšnimi ukrepi in strategijami je mogoče pospešiti njihov množičen vstop in posledično tudi večji delež na vodstvenih položajih.

Tako v praksi kot tudi v preučevanju obravnavanih treh področij so dolgo časa prevladovali le moški, ženske pa so bile iz teh treh sfer vrsto stoletij izključene, na podlagi družbene vloge, ki so jim jo pripisali moški oziroma na podlagi spola, ki je tudi sicer središčno za razumevanje delovanja politike, znanosti in gospodarstva. Ženske in ženskost sta (bili) vselej obravnavani skozi prizmo »naravne« vloge, ki nima neke racionalne osnove, »dediščina preteklosti pa ohranja esencialnost družbenega konstrukta spola, kjer je mesto ženske predvsem v zasebni sferi. To pa se kaže tudi v slabi zastopanosti žensk med tistimi, ki imajo najvišje nazive in položaje.« (Zaviršek v Majerhold 2001, 73). Profesorice na univerzah torej ni manj, ker bi ženske ne bile zainteresirane za znanstveno kariero, ali ker so manj sposobne, tudi političark in menedžerk ni manj zato, ker si ženske ne bi želele vstopiti v ta področja delovanja, ali ker bi bile »apolitične«<sup>130</sup> (glej Jogan 1986, 32) oziroma premalo ambiciozne za visok položaj. Manjše število žensk na vodstvenih položajih je posledica družbeno-strukturnih mehanizmov, ki so dediščina moškosrediščne opredelitve dela in lastnosti človeških spolno naravno raznovrstnih bitij ter preteklih pričakovanj in predstav o spolih.

Prevladujoče stereotipno določene vloge spolov v družbi tako povzročijo, da ženske pogosteje kot moški zasedajo nižje vrednotene vloge in položaje z nižjim statusom ter manjšo družbeno močjo, tudi vertikalna mobilnost žensk v poklicni karieri teh treh področij je manjša. Tudi tiste, ki so razvrščene na enako delovno mesto kot moški, morajo velikokrat opraviti dvakrat več dela, izpolnjevati višje kriterije za napredovanje in ustrezati moškemu modelu uspešnega vodje. Kot je bilo razvidno tudi iz predstavljenih empiričnih podatkov, ženske ostajajo na nižjih mestih na karierni lestvici tako v politiki, znanosti in gospodarstvu, kljub v povprečju višji izobrazbi.

Dogaja se namreč, da ženske z boljšimi znanstvenimi in pedagoškimi deli težje habitirajo na najvišja profesorska mesta kot pa moški, ki imajo v resnici manjši znanstveni opus in manj pedagoškega interesa oziroma da na nižjem hierarhičnem mestu v politiki ali gospodarstvu ostanejo ženske, ki imajo

---

<sup>130</sup> Tanja Rener (v Jogan 1986, 126) je na podlagi empirične raziskave v osemdesetih letih ocenila, da »pot do političnega in družbenega uveljavljanja (politične emancipacije) vodi skozi ekonomsko samostojnost (emancipacijo).«

sicer več sposobnosti in referenc kot njeni moški kolegi. »V vseh primerih gre za vprašanje moči in ne za vprašanje kakovosti.« (Zaviršek v Majerhold 2001, 77).

Ženske so torej samo zaradi svojega spola »stigmatizirane« oziroma izključene iz določenih aktivnosti in področij znanstvenega, gospodarskega in političnega dela, kar jim onemogoča tudi napredovanje po hierarhični karierni lestvici znotraj teh sistemov, njihova družbena moč pa tudi zato ostaja šibkejša kot bi lahko bila. Danes sicer ne moremo več govoriti o institucionalizirani neenakosti, obstaja pa kulturno-zgodovinska dediščina, vrednote, norme, stereotipi, sodbe, zaradi katerih ženske težje pridobijo tiste položaje in možnosti, ki so za moške samoumevni.

V teoretičnem delu naloge sem ugotovila, da so ženske, ki svojo poklicno kariero gradijo v politiki, znanosti in gospodarstvu, na svoji poklicni poti soočene z dvojno vrsto ovir – in sicer z družbeno določenimi ovirami ter z ovirami, ki so še posebej značilne za politiko, znanost in gospodarstvo. V svoji poklicni karieri na teh treh področjih ženske tako že od samega izobraževalnega procesa dalje naletijo na niz ovir, kot so »moškost« treh obravnavanih področij, organizacijska moška kultura, v katero so vključene vse značilnosti nevidnih »steklenih arhitektur«, ki temelji na kulturi dolgih delovnikov, moških neformalnih mrežah, mentorstvu, stereotipih in predsodkih ...

Znanstvenice, političarke in menedžerke se morajo, če želijo napredovati oziroma uspeti, znati prilagoditi vsem značilnostim, ki so tipične v organizacijski kulturi, v katero vstopajo, ki pa temelji na večstoletni tradiciji moškosrediščne ureditve.

Zaradi družbeno določenih pričakovanj in vtisnjenih vzorcev na družbeno sprejemljivo obnašanje moškega in ženske (»materinska« vloga ženske in vloga »hranitelja družine« moškega), pa tudi zaradi visokega vrednotenja družine (kar velja še zlasti za slovenski prostor) so ženske pri usklajevanju poklicnega in družinskega življenja nadobremenjene. Posledica družbenih vrednot, norm in pričakovanj do žensk, ki temeljijo tudi na kopici predsodkov in stereotipov o moški in ženski družbeno določeni vlogi, je lahko tudi, da nekatere ženske iz poklicnih poti izstopijo, ali pa prekinejo obetavno kariero, in svoj čas ter energijo posvetijo družinskemu življenju.

Ženskam, ki oblikujejo kariero na področju politike, znanosti in gospodarstva, je skupno, da so demotivirane tudi v smislu pridobivanja nagrad in priznanj (večino priznanj za svoje delo dobijo moški), prav tako so omejene z lastnimi negativnimi predstavami in predsodki, pri čemer pa ne smemo pozabiti, da so nekateri od njih družbeni proizvod in z osebnimi karakteristikami ženske nimajo nobene povezave.

V magistrskem delu sem ugotavljala, da za vsa tri področja veljajo posebne značilnosti delovanja, institucionalno okolje v politiki, znanosti in gospodarstvu je različno. Za politiko je tako značilno, da lahko ženske na višje hierarhične položaje na podlagi svoje notranje organiziranosti, ideološke naravnosti, velikosti, formalnih in neformalnih pravil postavljajo politične stranke, ki jih pri nas v večji meri obvladujejo moški, vsakokratna politična matematika (na primer ob imenovanju ministric, predsednic delovnih teles v državnem zboru) in značilnosti volilnega sistema (proporcionalni, večinski).

Na drugi strani se je v okviru znanstvenega okolja izoblikovala posebna akademska kultura, ki temelji na nujnosti ustreznega tehničnega znanja, individualnosti in posebnega načina vzpostavljanja ugleda in avtoritete, ki je ženskam v znanosti (pa tudi na vodilnih mestih) manj naklonjena kot moškim.

Tudi v okviru gospodarstva je razvita posebna, lahko bi rekli, »macho« kultura, znotraj katere se morajo ženske znati prilagoditi moškemu načinu delovanja, pri čemer na njihovo delovanje – tako kot na delovanje gospodarstva – vpliva tako ekonomska razvitost države kot tudi specifične okoliščine za izvajanje menedžerske aktivnosti.

Vsako od treh obravnavanih področij je podvrženo še mnogim drugim vplivom, kot na primer – v politiki o izvoljenih predstavnikih ljudstva odločajo vsi državljanke in državljani, ki glasujejo zanje, kar pomeni njihov neposreden vpliv tudi na spolno sestavo političnih organov – kot je na primer parlament ali pa občinski svet. V znanosti ima velik vpliv na napredovanje znanstveno delovanje vsakega posameznika – ustvarjanje publicistične dejavnosti in bibliometrični kazalci, njihova uspešnost pri pridobivanju finančnih sredstev, kar je ocenjevano in merjeno tudi s strani drugih ljudi – tako v habilitacijskih postopkih, kot tudi takoimenovanih »vratarjev« v uredništvih znanstvenih revij ... Tudi pri menedžerkah je mogoče opaziti drugotne vplive, ki zavirajo ali pospešujejo njihovo kariero. Že sama organizacijska struktura gospodarskega subjekta je lahko takšna, da je napredovanje po lestvici za menedžerke težje kot za menedžerje. Na vzpenjanje menedžerk po hierarhični lestvici pa vplivajo tudi drugi ljudje – tisti, ki so na višjih hierarhičnih mestih in ki vodenje posamezne enote rajši zaupajo moškemu kolegu, zaradi vzrokov kot je »težje usklajevanje družinskega življenja« za ženske. Pri menedžerkah je seveda treba upoštevati tudi močan vpliv prepletenih gospodarskih aktivnosti v okviru tržnega gospodarstva z različnimi transnacionalnimi dejavniki in zaposlovanje v okviru multinacionalk ter geografska (ne)mobilnost žensk.

Hipotezo, da ima vsako od raziskovanih področij posebne lastnosti delovanja in svojevrstno organizacijsko ter institucionalno strukturo, zaradi česar so ženske na svoji karierni poti do vodstvenega položaja soočene z različnimi, za posamezno področje tipičnimi ovirami, tako lahko potrdim.

V magistrskem delu sem postavila tudi hipotezo, da je karierna pot in zasedba delovnega mesta na statusno višjem položaju za ženske v znanosti lažja kot za tiste, ki delujejo v gospodarstvu (menedžmentu) oziroma politiki. Te hipoteze ne morem niti ovreči, niti potrditi. Po eni strani bi sicer lahko trdila, da je sistem znanosti organizacijsko in sistemsko manj institucionaliziran kot politika in gospodarstvo in da imajo ženske v »moško« urejenem znanstvenem sistemu več možnosti za napredovanje kot v drugih dveh. Vendar pa podatki o vodstvenih mestih na slovenskih fakultetah in univerzah tega ne potrjujejo, niti tega ne potrjujejo podatki o zasedbi najvišjih akademskih nazivov. Še vedno je namreč na najvišjih položajih hierarhične moči v znanosti več moških kot žensk. In čeprav je žensk v okviru terciarnega izobraževanja v številčnem smislu več kot moških, je iz podatkov razvidno, da pri oblikovanju akademske kariere še vedno ostajajo na nižjih hierarhičnih mestih. Čeprav se njihov položaj le počasi izboljšuje, pa bi bilo preveč tendenciozno trditi, da ženske na področju znanosti bolj uspešno posegajo po vodilnih položajih kot na področju gospodarstva in politike.

Politična sfera kot prostor največje stopnje družbene moči in oblikovanja ter sprejemanja odločitev in kot prostor »nosilcev razuma«, v katerega ženske vrsto let niso imele vstopa, ženskam še danes predstavlja težko osvojljivo »moško trdnjavo«. Poleg samih političnih institucij v ožjem smislu (državni zbor, vlada, občinski sveti in županski uradi), je tudi celoten političen sistem (volilni sistem, volilne formule, razdelitev volilnih enot, politične stranke, ...) naravnano tako, da imajo moški lažji dostop do vodstvenih funkcij na tem področju kot pa ženske. To kažejo tako podatki o tem, da je na primer vedno manj moških kandidatov za poslance, pa vendarle dosegajo vedno enako število poslanskih sedežev, da je za župane izvoljenih več moških kot žensk ipd. Tudi raziskava o vplivu kvot na večanje števila žensk v politiki kaže, da je vpliv kvot na nacionalni ravni minimalen oziroma manjši kot bi si želeli. Kot je pokazala tudi raziskava o volitvah v Državni zbor Republike Slovenije, ki se je osredotočila predvsem na izvoljivost in neizvoljivost poslanskih kandidatov, bi k dostopu žensk do vodilnih funkcij bistveno pripomogla sprememba politične kulture in ustrezno delovanje političnih strank, ki bi morale ženske kandidirati na izvoljiva mesta in jim dajati ustrezen prostor tudi v okviru vodstvenih struktur znotraj strank. Zagotovo bi imela določen učinek tudi zaveza političnih strank, da se v okviru imenovanj posameznikov na določene politične funkcije upošteva tudi pariteta. Učinek vzpostavljanja spolnih kvot je namreč pripomogel zgolj k večjemu številu kandidatke na kandidatnih listah, posebnega vpliva na to, da bi ženske dosegale visoke politične položaje pa spolne kvote pravzaprav niso imele. Zagotovo bi veljalo razmisliti tudi o vpeljavi ženskam bolj naklonjenem volilnem sistemu oziroma o spremembi v proporcionalni volilni sistem.

Ko pogledamo podatke za menedžerje, ugotovimo, da je med vsemi zaposlenimi menedžerji v Sloveniji 30% menedžerk (podatek velja za leto 2008), vendar pa se število menedžerk zmanjšuje, čim večje je podjetje in čim višji je menedžerski položaj. Prav tako jih je malo na tistih področjih, kjer je sicer zaposlenih največ menedžerjev, to je v gradbeništvu, rudarstvu, proizvodnih enotah za oskrbo s plinom, vodo, ... na drugih področjih pa bi že lahko govorili o feminizaciji poklica (kot na primer kadrovske, finančne, oglaševalske menedžment ...). Vendar, ko preučimo podatke oziroma lestvice vodstvenih kadrov največjih podjetij, ugotovimo, da je med najvplivnejšimi menedžerji odstotek žensk nizek, saj so med najvplivnejšimi še vedno večinoma moški.

Na podlagi podatkov, ki sem jih obravnavala v magistrskem delu, bi z gotovostjo torej lahko trdila le, da napredovanje žensk na kateremkoli izmed teh treh moško obarvanih področjih, ni samoumevno. Številčni podatki pa potrjujejo, da so ženske maloštevilne na vodstvenih položajih vseh treh področij.

Hipotezo, da ima pri zagotavljanju enakih možnosti moških in žensk na različnih področjih življenja država in njene institucije, s svojo zakonodajno močjo in različnimi strategijami ter ukrepi, pomembno vlogo, lahko potrdim. Na to kaže tako učinek spolnih kvot – ki je sicer vplival na število kandidatke za voljene funkcije, pa tudi spremembe izobraževalnega sistema, ki so na primer omogočile večanje števila diplomantk, vpeljava očetovskega dopusta ipd. Zakonodajne regulative in ukrepi, ki jih sprejema država, lahko namreč, med drugim, omogočijo nove priložnosti za oba spola, prav tako pa lahko bistveno vplivajo na oblikovanje novih družbenih norm in vrednot. Tako tudi na primer morebitni sprejem zakonodaje, ki predvideva prostorsko in časovno bolj fleksibilno organizacijo otroškega varstva, zagotovo pomembno vpliva na povsem praktične možnosti za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja mater in očetov. Tudi zakonodajni ukrep kot je »očetovski dopust«, pomembno vpliva na razbremenjevanje družinske vloge matere.

V kolikor bi bilo z zakonodajnim ukrepom določeno tudi vzpostavljanje mentorskih odnosov, ki bi bili posebej tenkočutni do vprašanj spola, bi to lahko rezultiralo tudi v tem, da bi nastal večji delež žensk, ki bi bile vzornice drugim ženskam, in zagotovo bi tudi to doprineslo k večjemu številu žensk na vodstvenih položajih na teh treh področjih.

Uvedba programov za spolno enakost v vzgoji in izobraževanju bi lahko pomembno doprinesla k ustvarjanju in oblikovanju posameznikov, ki bi enakovredno vrednotili dosežke moškega in ženske. Finančno spodbujanje, oblikovanje finančnega fonda države za spodbujanje enakosti moških in žensk na vodilnih položajih, pa bi zagotovo tudi pripomogla k večjemu številu žensk med vodilnimi na teh treh področjih.

Da je vprašanje enakosti moških in žensk tako na teh treh področjih (kot tudi na drugih poklicnih področjih) za državo pomembno vprašanje, bi dokazala vzpostavitev ministrstva za enake možnosti ( po vzoru skandinavskih držav), ki bi lahko skrbelo za vzpostavljanje in izpolnjevanje ukrepov in zakonodaje v smeri večje enakosti in spolnega nerazlikovanja. Obenem bi vzpostavitev sistema spolnih kvot za področje gospodarstva in znanosti zagotovo imela tudi močan pozitiven učinek.

Ob tem se je seveda vseeno treba zavedati, da pravno-formalna zagotovljena enakost še ne predstavlja dejanske enakosti v vsakdanjem življenju oziroma da poudarjanje formalno enakih možnosti pomeni zgolj prvi in nujni dejavnik pri kompleksnem institucionalnem zagotavljanju enakosti med spoloma.

Enako pomembno vlogo v procesu zagotavljanja enakopravnosti imajo tudi nevladne organizacije in institucije ter različne formalne in neformalne oblike združenj, organizacij, društev, ki bi lahko omogočile lažje napredovanje žensk po karierni lestvici ter posledično njihovo višjo udeležbo na vodilnih mestih. Njihova vloga je še posebej pomembna tudi pri večjemu ozaveščanju javnosti do te problematike. Ob tem ne smemo pozabiti na pomembno vlogo medijev, ki lahko predstavljajo eno najmočnejših orodij za ozaveščanje predstavnikov obeh spolov o družbeni neenakosti med njima in ustvarjanju pogojev za enakost.

Položaj, v katerem se nahajajo ženske na vseh treh obravnavanih področjih, bi tako lahko plastično ponazorila s krogom. Moški so skoncentrirani v središču kroga, kjer je tudi težišče odločevalskih procesov in vodstvenih struktur, ženske pa stopicljajo po krožnici tega istega kroga in se ozirajo v njegovo središče ter skušajo s krožnice prispevati k pomembnejšim odločitvam in k doseganju višjih položajev. S krožnice tudi skušajo prodreti v središče kroga, kjer je vrh vodstvenih struktur, kar nekaterim posameznicam uspeva bolj, drugim pa manj.

Ob zaključku magistrskega dela tako ugotavljam, da položaj žensk na vodstvenih mestih v politiki, znanosti in gospodarstvu ni najboljši, vendarle pa bi lahko bil slabši. Kljub sicer opaznemu napredku in vloženim naporom pri zmanjševanju spolne diskriminacije na trgu dela in dejstvu, da ženske predstavljajo skoraj polovico delovne sile, je žensk na vrhu v politiki, znanosti in gospodarstvu – teh treh poljih največje družbene moči – še vedno (pre)malo, kar kažejo tudi empirični podatki, ki sem jih navedla v magistrskem delu.

Neenakost v politiki, znanosti in gospodarstvu v končni instanci predstavlja oviro za razvoj teh treh področij, saj ne samo ženske, temveč kdorkoli, ki ne more razviti in uveljaviti svojih sposobnosti, ne more proizvesti rezultatov, kot bi jih lahko. Znanost in tehnologija, gospodarstvo in politika bi bili verjetno drugačni, če bi ženske lahko bolj enakovredno sodelovale pri produkciji in uporabi znanstvenega, političnega in menedžerskega vedenja. Na ta način bi morda hitreje prišli do različnih rešitev in spoznanj. Z večjo enakopravno angažiranostjo žensk v znanosti, politiki in gospodarstvu bi lahko bila v ospredje postavljena drugačna, mogoče za celotno človeštvo bolj pomembna vprašanja, drugačni problemi in drugačne prioritete. Ženske bi v ospredje lahko postavile drugačen način reševanja težav in drugačne kvalitete vodenja in upravljanja. Če bi bilo angažiranje žensk v teh treh področjih obsežnejše in bolj enakopravno, bi lahko bila proizvedena tudi »druga spoznanja, ki bi vodila k drugačnemu razumevanju narave in družbe.« (Kim 2000, 220).

Žal lahko glede na predstavljene podatke ob koncu magistrskega dela ugotovim, da smo ženske na področju znanosti, politike in gospodarstva, kar se tiče doseganja vodstvenih položajev, še vseeno bolj na začetku, saj so pri zasedanju vodilnih mest zaenkrat uspešne zgolj posameznice – ki jih lahko tudi poimensko naštevamo. Ženske kot celotna družbena skupina, pa smo v tem pogledu razvojno še daleč za moškimi. Da bi lahko zagotovili resnično enakost – tudi pri doseganju vodstvenih položajev, bi se morala korenito spremeniti družbena struktura, pa tudi socializacijski, ideološki in drugi dejavniki ter družbene norme, vrednote, navsezadnje pa tudi pričakovanja.

Družbene vloge obeh spolov bi morali opredeliti povsem na novo, kajti le nov, spremenjen družbeni red, iz katerega bi bila mizoginost (ženskosovražnost) kot glavna značilnost urejanja vsakdanjega življenja izključena in s katerim bi se postopno zagotavljalo enake možnosti za oba spola, bi lahko ustvarila okoliščine za odpravljanje nekaterih značilnosti, ki so se pokazale v prvi fazi pri vstopanju žensk v politiko, gospodarstvo in znanost. Vse večje zavedanje o družbeni neenakosti, ki je iz dneva v dan bolj prisotno, vseeno pa še ne dovolj, da bi do korenitih sprememb že prišlo, pa je vendarle dober korak v smer razvoja, ki se ne more več obrniti nazaj – kljub nekaterim sodobnim težnjam o redomestifikaciji žensk – četudi se začasno upočasnijo.

## 9 LITERATURA:

1. Adam, Alja, Drašler, Jana, Župevc, Katarina, Mrevlje, Neža, Kalčič, Špela. 2009. *Ženske na robu*. Ljubljana: ISH- Institutum Studiorum Humanitatis.
2. Agencija Republike Slovenije za javnopravne evidence in storitve. Dostopno prek: [www.ajpes.si](http://www.ajpes.si) (30. januar 2010).
3. Agencija Republike Slovenije za javnopravne evidence in storitve. Poslovni register Slovenije. Dostopno prek: [http://www.ajpes.si/Registri/Poslovni\\_register/Splosno](http://www.ajpes.si/Registri/Poslovni_register/Splosno), (30. januar 2010)
4. Alexander, Laurel. 1996. *Career planning for women: how to make a positive impact on your working life*. Plymouth:How To Books.
5. ALIAGA, Christel. 2005. *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](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-NK-06-004/EN/KS-NK-06-004-EN.PDF) (10.januar 2010)
6. Antić Gaber Milica, Mencin Metka. 1992. *Ženske in politika*. V : Cigale, Marija (ur.) *Ko odgrneš sedem tančic*. 103-113. Ljubljana: Društvo Iniciativa.
7. Antić Gaber, Milica in Jeram, Jasna (ur). 1999. *Ženske, politika in demokracija*. Ljubljana: Urad za žensko politiko.
8. Antić Gaber, Milica. 2007. *Poklicne kariere slovenskih političark*. V: Sedmak, Mateja, Medarič Zorana (ur): *Med javnim in zasebnim: ženske na trgu dela*. 111-131. Univerza na Primorskem: Znanstveno in raziskovalno središče, Založba Annales: Zgodovinsko društvo za južno Primorsko.
9. Antić, Gaber Milica in sodelavke Selišnik, Irena, Gortnar, Maruša, Purkat Nataša. 2003. *Ženske v slovenskem parlamentu pod kritično maso zastopanosti*. Raziskovalno poročilo. Ljubljana: Mirovni inštitut.
10. Antić, Gaber Milica. 1999. *Ženske v parlamentu*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
11. Bahtirajević, Šiber, Fikreta. 1999. *Management ljudskih potenciala*. Zagreb: Golden Marketing
12. Benedik, Metod (ur.) Žontar, Jože (ur.).1994. *Dokumenti slovenstva*. Ljubljana: Cankarjeva založba.
13. Bertoncej, Maruša.2010. *Menedžerstvo je še vedno moški svet*. *Poslovni Dnevnik*, 14. februar. Dostopno prek: [http://www.dnevnik.si/poslovni\\_dnevnik/1042337682](http://www.dnevnik.si/poslovni_dnevnik/1042337682), (12. oktober 2010)
14. *Bibliotheca Alexandrina*. Women in Science throughout History. Dostopno prek: <http://www.bibalex.org/wis2007/home/StaticPage.aspx?Page=5> ( 26. januar 2010)
15. Blatnik, Tonja. *Lobiranje je del posla*. Dostopno prek: <http://www.zdruzenje-manager.si/storage/5703/12,13%20Lobiranje.pdf> (29. oktober 2010)
16. Bogovič, Lenca, Skušek, Zoja.1996. *Spol:ž*. Ljubljana.: ISD – Institutum studiorum Humanitas: Kud France Prešeren.
17. Butler, Judith.2001. *Težave s spolom : feminizem in subverzija identitete*. Ljubljana : ŠKUC.
18. Cajnko Javornik, Vita. 2000. *Vse predsednikove ženske*. *Finance*, 12. december. Dostopno prek: <http://www.finance.si/1183> (21. september 2009)
19. Caplan, Jessica. 2004. *Shattering the glass celinig*. Vol 10, Issue 9.
20. Childs, Sarah. 2001. *Women and parliamentary politics*: Hitting the target: Are labour women MP's »acting for« women. Prispevek na konferenci.
21. Christine de Pizan. 1999. *Knjiga o Mestu dam*. Ljubljana : Delta, 1999
22. Cigale, Marija (ur.). 1992: *Ko odgrneš 7 tančic*. *Zbornik ženske v Sloveniji*. Ljubljana: Društvo iniciativa.
23. Ciperle, Jože, Vovko, Andrej. 1987. *Šolstvo na Slovenskem skozi stoletja*. Ljubljana: Slovenski šolski muzej.
24. Collins, Lynn H.(ur.), Chrisler, Joan C. (ur.), Quina, Kathryn (ur.) 1998. *Career strategies for women in academe: Arming Athena*. London, Thousand Oaks, New Delhi : Sage.
25. Crompton, Rosemary (ur.), Lewis, Suzana (ur.), Lyonette, Clare (ur). 2007. *Women, men, work and Family in Europe*. New York: Palgrave Macmillan.



26. Černetič, Metod. 2007. *Management in sociologija organizacij*. Kranj: Moderna organizacija.
27. Černigoj Sadar, Nevenka, Verša Dorotea. 2002. Zaposlovanje žensk. V: Svetlik, Ivan, Glazer Jože, Kajzer, Alenka, Tribanc, Martina. *Politika zaposlovanja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
28. Černigoj Sadar, Nevenka. 2000. Spolne razlike v formalnem in neformalnem delu. *Družboslovne razprave XVI* (34-35): 31-52
29. Eurostat 2004. How Europeans spend their time - Everyday life of women and men - Data 1998 – 2002. Dostopno prek: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/product\\_details/publication?p\\_product\\_code=KS-58-04-998](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/product_details/publication?p_product_code=KS-58-04-998); (10 januar 2010).
30. Eurostat. How is the time of women and men distributed in Europe? Issue number 4/2006. Dostopno prek: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_OFFPUB/KS-NK-06-004/EN/KS-NK-06-004-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-NK-06-004/EN/KS-NK-06-004-EN.PDF); 10. januar 2010)
31. Eurostat. Database-Women and men in decision making, 2005. Dostopno prek: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/women\\_men\\_stats/out/social\\_and\\_economic/labour\\_force\\_survey/en042.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/women_men_stats/out/social_and_economic/labour_force_survey/en042.htm), (30. december 2009)
32. De Beauvoir, Simone. 1999. *Drugi spol*. Ljubljana: Delta.
33. Dnevnik. 2009. Naj managerja za poslovni internet 2009 sta Janez Jager in Jure Kumljanec (18 december). Dostopno prek: ([http://www.dnevnik.si/poslovni\\_dnevnik/1042324443](http://www.dnevnik.si/poslovni_dnevnik/1042324443), (30. december 2009)
34. Draganović Brčkalić, Jasmina. 2007. *Ženske v managementu*. Maribor: Diplomsko delo.
35. Drozg, Ingrid. 2006. »Ni ga tršega dela, kot je delo politika.« *Revija Moje Delo*, 26. junij. Dostopno prek: <http://www.revija.mojedelo.com/vpogledi-v-kariere/-ni-ga-trsega-dela-kot-je-delo-politika-689.aspx> (10. junij 2010).
36. Drozg, Ingrid. 2007. "Nikoli nisem imela želje postati politik." *Revija Moje Delo*, 25. april. Dostopno prek: <http://www.revija.mojedelo.com/vpogledi-v-kariere/-nikoli-nisem-imela-zelje-postati-politik-630.aspx> (10. junij 2010).
37. Državna volilna komisija. Volilna udeležba '92. Dostopno prek: <http://www.dvk.gov.si/volitve/dz1992/92urvu.htm>, (7. september 2009)
38. Državni zbor Republike Slovenije. Komisija za peticije ter za človekove pravice in enake možnosti. *Poročilo o delu Komisije za peticije ter za človekove pravice in enake možnosti v mandatnem obdobju 2004 do 2008*.
39. EIROOnline, *European industrial relations observatory on-line*. 2002. Report finds 'glass ceiling' obstructs women in management. Dostopno prek: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/04/feature/ie0204204f.htm> (27. julij 2010)
40. E-vem. *Državni portal za podjetja in podjetnike*. Dostopno prek: <http://evem.gov.si/evem/> (24. januar 2010).
41. *Evropska komisija*. 2005. Women and men in social and economic labour force survey. Dostopno prek: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/women\\_men\\_stats/out/social\\_and\\_economic/labour\\_force\\_survey/en042.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/women_men_stats/out/social_and_economic/labour_force_survey/en042.htm) (30. december 2009)
42. *Evropska komisija*. 2007. Women and men in decision-making 2007: Analysis of the situation and trends. Dostopno prek: [www.ifuw.org/uwe/docs/2008-uwe-ep-women-men.pdf](http://www.ifuw.org/uwe/docs/2008-uwe-ep-women-men.pdf) (28. julij 2010).
43. Franca, Valentina. 2010. Feminizacija kadrovskega managementa v Sloveniji - izsledki pilotske raziskave. *HRM: strokovna revija za ravnanje z ljudmi pri delu*. 8 (34): 68-72.
44. Fidermuc, Katarina. 2007. Ženske v vladi (skoraj) že tri. *Delo FT*, (17. september: stran 2-3).
45. Fink Hafner, Danica in Lajh, Damjan (ur.) 2002. *Analiza politik*. Ljubljana : Fakulteta za družbene vede.
46. Fink Hafner, Danica. 2001. *Politične stranke*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

47. Gabrič, Aleš. 2004. Od moškega do unisex šolstva. V: Žižek, A. (ur). *Zbornik referatov 32. zborovanja slovenskih zgodovinarjev: ženske skozi zgodovino*. 215-223. Ljubljana: Zveza zgodovinskih društev Slovenije.
48. *Glottanova – center za novo znanje*. Projektno mentorstvo. Dostopno prek: [http://www.glottanova.si/frames/vsebine/seminarji\\_za\\_podjetja\\_projektno\\_mentorstvo.htm](http://www.glottanova.si/frames/vsebine/seminarji_za_podjetja_projektno_mentorstvo.htm) (3. februar 2010)
49. Gorenak, Vinko. 2008. *Naporen, toda pester in zanimiv dan*. Dostopno prek: <http://www.vinkogorenak.net/2008/08/31/naporen-toda-pester-in-zanimiv-dan/> (10. junij 2010)
50. Grad, France, Kaučič, Igor; Ribičič, Ciril, Kristan, Ivan. 1996. *Državna ureditev Slovenije*. Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije.
51. Grad, France. 2000. *Parlament in vlada*. Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije.
52. Hanžek, Matjaž, Javornik, Jana, Tršelič, Ana. (2000). Spolna neenakost v nekaterih tranzicijskih družbah. *Družboslovne razprave XVI* (34-35): 167-187.
53. Haralambos, Michael. in Holborn, M. (1999): *Sociologija: teme in pogledi*. Ljubljana. DZS.
54. Hrženjak, Majda. 2007. Sprememba neplačanega reproduktivnega dela v plačano zaposlitev: rezultati pilotnega preizkusa. *Družboslovne razprave XXIII* (54):57-75.
55. Huber, Rok. 2007. »Politiki«. *Revija Moje Delo*, 26. marec. Dostopno prek: <http://www.revija.mojedelo.com/vpogledi-v-kariere/politiki-374.aspx> (10. junij 2010).
56. Human Development Reports. *Gender empowerment measure and its components 2009*. Dostopno prek: <http://hdrstats.undp.org/en/indicators/125.html> (18. april 2010)
57. Human Development Reports. *Human Development Report 2000*. Dostopno prek: <http://hdr.undp.org/en/reports/global/hdr2000/> (18. april 2010)
58. Human Development Reports. *Human Development Report 2002*. Dostopno prek: <http://hdr.undp.org/en/reports/global/hdr2002/> (18. april 2010)
59. Human Development Reports. *Human Development Report 2004*. Dostopno prek: <http://hdr.undp.org/en/reports/global/hdr2004/> (18. april 2010)
60. Human Development Reports. *Human Development Report 2007-2008*. Dostopno prek: <http://hdr.undp.org/en/reports/global/hdr2007-2008/> (18. april 2010).
61. Human Development Reports. *Human Development Report 2009*. Dostopno prek: <http://hdr.undp.org/en/reports/global/hdr2009/> (18. april 2010)
62. Igljč, Hajdeja. 2004: Tri ravni socialnega kapitala v Sloveniji. V: Malnar, Brina in Bernik, Ivan. (ur.). *S Slovenkami in Slovenci na štiri oči : ob 70-letnici prof. Nika Toša*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede- IDV – CJMMK.
63. *International labour office*. 2004. Breaking through the glass ceiling: women in management. Update 2004. Dostopno prek: [www.ilo.org/dyn/gender/docs/RES/292/f267981337](http://www.ilo.org/dyn/gender/docs/RES/292/f267981337) (30. julij 2010)
64. *International Labour Organization*. Dostopno prek: <http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm> (25. junij 2009).
65. *Interparliamentary Union*. Dostopno prek: <http://www.ipu.org/english/home.htm> (23. avgust 2009)
66. *Interparliamentary Union*. Women in national parliaments. Dostopno prek: <http://www.ipu.org/wmn-e/classif.htm> (23. avgust 2009)
67. *Interparliamentary Union*. Women in Parliaments: World and Regional Averages. Dostopno prek: <http://www.ipu.org/wmn-e/world.htm> (23. avgust 2009)
68. *Interparliamentary Union*. Women Presiding Officers of National Parliaments. History and the present. Dostopno prek: <http://www.ipu.org/wmn-e/speakers.htm>, (23. avgust 2009)
69. Jalušič, Vlasta, Antić, Gaber Milica (2001): *Ženske- politike- možnosti. Perspektive politike enakih možnosti v Srednji in Vzhodni Evropi*. Ljubljana: Mirovni inštitut.
70. Jalušič, Vlasta. 1992. *Dokler se ne vmešajo ženske ...* Ljubljana: Krt
71. Jeraj, Mateja. 2005. *Slovenke na prehodu v socializem: (vloga in položaj ženske v Sloveniji 1945-1953)*. Ljubljana: Arhiv Republike Slovenije.

72. Jogan, Maca, Fischer, Jasna, Končar, Polonca, et al. 1986. *Ženske in diskriminacija*. Ljubljana: Delavska enotnost.
73. Jogan, Maca. 1990. *Družbena konstrukcija hierarhije med spoloma*. Ljubljana: Fakulteta za sociologijo, politične vede in novinarstvo.
74. Jogan, Maca. 1990b. Empirično raziskovanje in re/produciranje hierarhije med spoloma. *Metodološki zvezki*. Str.42-48
75. Jogan, Maca. 1992. Career opportunities for women scientists and visible and invisible sexism in Slovene society. *Higher education in Europe: Career patterns of Men and Women in Research and Development: Conditions and Perspectives*. XVII (2): 107-123.
76. Jogan, Maca. 1997. *Položaj znanstvenic v Sloveniji: Univerza – docentke in asistentke*. Poročilo raziskovalne naloge. Ljubljana.
77. Jogan, Maca. 2000. Akademska kariera in spolna (ne) enakost. *Teorija in praksa* 35 (6): 989-1014
78. Jogan, Maca. 2001. *Seksizem v vsakdanjem življenju*. Ljubljana: Znanstvena knjižnica Fakultete za družbene vede.
79. Jogan, Maca, 2004a. Enake možnosti spolov v znanosti in raziskovanju. *Teorija in praksa* 41 (5-6): 1008-1018. Dostopno tudi prek: <http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/PosvetZZRJogan3.pdf> (20. maj 2010)
80. Jogan, Maca. 2004b: Spolna neenakost kot (ne)samoumevna značilnost sodobne slovenske družbe. V: Malnar, Brina in Bernik, Ivan. (ur.). *S Slovenkami in Slovenci na štiri oči : ob 70-letnici prof. Nika Toša*. 265-286. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede- IDV – CJMMK.
81. Jogan, Maca. 2004c. Slovenska (postmoderna) družba in spolna neenakost. *Teorija in praksa* 41 (1-2): 361-376. Dostopno tudi prek: [dk.fdv.uni-lj.si/db/pdfs/TiP20041-2Jogan.pdf](http://dk.fdv.uni-lj.si/db/pdfs/TiP20041-2Jogan.pdf) (10. september 2010)
82. Jogan, Maca. 2005. Katoliška cerkev in diskriminacija žensk. *Teorija in praksa* 42 (4-6): 594-605.
83. Jogan, Maca. 2006. Enakost med spoloma in moškosrediščna tradicija v slovenski družbi. V Lešnik, Bogdan. (ur.): *Socialno delo*, 45 (3-5): Izbrani prispevki drugega kongresa socialnega dela.: 197-207.
84. Jogan, Maca. 2006b. Ženske v znanosti: od izključenosti do popolne vključenosti. *Časopis za kritiko znanosti, domišljijo in novo antropologijo* XXXIV (224):152-167
85. Jogan, Maca. 2007. Delo+družina: razvojno geslo za oba spola v znanosti? V: Sedmak, Mateja, Medarič Zorana (ur). *Med javnim in zasebnim: ženske na trgu dela*. 131-154. Univerza na Primorskem. Znanstveno in raziskovalno središče, Založba Annales: Zgodovinsko društvo za južno Primorsko.
86. Jogan, Maca. (2009). »Kar se Janezek nauči ...« je premalo. *Andragoška spoznanja: prva slovenska revija za izobraževanje odraslih* 15 (1): 31-44.
87. Justinek, Gorazd. 2005. So ženske rešitev lizbonske strategije? *Finance*, (3.marec: stran 8).
88. Južnič, Stane.1989. *Politična kultura*. Maribor: Založba Obzorja.
89. Kanjuo Mrčela, Aleksandra. 1992. Ali so »družinske kraljice« lahko tudi »šefice«? V: Cigale, Marija (ur.) *Ko odrgneš sedem tančic*. 77-89. Ljubljana: Društvo Iniciativa.
90. Kanjuo Mrčela, Aleksandra. 1996. *Ženske v menedžmentu*. Ljubljana: ČZP Enotnost.
91. Kanjuo Mrčela, Aleksandra. 2000. Spolna konstrukcija menedžerskih vlog: stekleni organizacijski stropovi v devetdesetih. *Družboslovne razprave* XVI (34-35): 53-78.
92. Kanjuo Mrčela, Aleksandra. 2003. Strategije za hitrejše napredovanje managerk. *Manager*, št. 7-8 (str. 40-42). Julij-avgust 2003.
93. Kanjuo Mrčela, Aleksandra. 2007a. Spol in organizacijska moč: ženske in moški v menedžmentu. V: Sedmak, Mateja, Medarič Zorana (ur): *Med javnim in zasebnim: ženske na trgu dela*. 179-210. Univerza na Primorskem. Znanstveno in raziskovalno središče, Založba Annales: Zgodovinsko društvo za južno Primorsko.

94. Kanjuo Mrčela, Aleksandra. 2007b: *Zaposlovanje in delo žensk v Sloveniji in Evropski uniji. Zbornik o Evropski uniji*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede. (str: 547-570)
95. Kanjuo Mrčela, Aleksandra, Černigoj Sadar, Nevenka. 2004. *Starši med delom in družino. Zaključno poročilo*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede. Dostopno prek: [http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/ocetovstvo\\_raz\\_por\\_starsevstvo.pdf](http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/ocetovstvo_raz_por_starsevstvo.pdf) (19. september 2010).
96. *Karierni center Univerze v Ljubljani*. Mentorstvo strokovnih praks. Dostopno prek: <https://www.kc.uni-lj.si/UniLjKc/?cnt=strPrk4> (3.februar 2010).
97. Kejžar, Ivan. 2003. Problemi menedžmenta in participacije. *Industrijska demokracija* (9/2003) Dostopno prek: <http://www.delavska-participacija.com/clanki/id030913.doc>, (14. april 2010)
98. Kiopa Agrita, Melkers Giulia, Zeynep Esra Tanyldiz: Women in academic Science; mentors and career development. V: Prpić, Katarina (ur.), Oliveira, Luísa (ur.), Hemlin, Sven(ur.).2009. *Women in science and technology*. 55-78. Zagreb: Institute for Social Research - Sociology of Science and Technology Network of European Sociological Association
99. Kim, Andrej. 2000. Ženske v znanosti in znanost v družbi. *Družboslovne razprave*, XVI: 34-35, strani: 219-226.
100. Koradžija, Nataša. 2004a. Najvplivnejše ženske : uspešne ženske. *Manager*. Št. 11 (nov. 2004):19-24
101. Koradžija, Nataša. 2004b. Nazadujemo pri razvoju karier. *Manager*. št.1. (jan. 2004): 36 - 42
102. Koradžija, Nataša. 2005a. Če vas zanima vpliv, trenirajte javni nastop. *Manager*. Št. 11 (nov. 2005): 38-39.
103. Koradžija, Nataša. 2005b. Kultura vodenja po žensko. *Manager*, št. 10 (okt. 2005): 14-17
104. Koradžija, Nataša. 2006a. Najvplivnejše ženske. *Manager*. Št. 6 (jun. 2006): 8-14.
105. Koradžija Nataša. 2006b. Managerji na porodniški. *Manager*. Št.3. (mar 2006), str. 42-43
106. Koradžija Nataša, 2008. Veliko sprememb, malo raznolikosti. *Manager*. Št. 3 (okt. 2008): 4-7)
107. Krajnc, Ana. 2007. *Vloga mentorja na univerzi za tretje življenjsko obdobje*. Dostopno prek: <http://www.univerzazatretjeobd-drustvo.si/strokovniClanki/Krajnc-Vloga%20mentorja.pdf> (3. februar 2010).
108. Kramberger, Nataša. 2007. King Kongov šport in kosmate prsi. *Večer*. 2. april. Dostopno prek: <http://web.vecer.com/portali/vecer/v1/default.asp?kaj=3&id=7040205189865> (7. julij 2010)
109. Krašovec, Tatjana. (ur) 2007. *National Assembly 1992-2007*. Ljubljana: Državni zbor Republike Slovenije.
110. Kropivnik, Samo. 1998. *Slovenski volivci v geografskem, družbenem in ideološkem prostoru: analize volitev v letih 1990 in 1992*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
111. Kump, Sonja. 1994. *Akademska kultura*. Znanstveno in publicistično središče. Ljubljana.
112. Ksieniewicz, Monika. 2008. Eliminating Gender stereotypes – Mission (Im) possible? Adulthood: Living and Managing Gender Stereotypes. Prispevek na konferenci (30. januar 2008). Dostopno prek: [www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/.../PEUKsieniewiczPaper.pdf](http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/.../PEUKsieniewiczPaper.pdf) (12.avgust 2009)
113. Linehan, Margaret. 2001. *Uspešne ženske: managerke velikih mednarodnih podjetij*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
114. Luthar, Breda in Šadl, Zdenka. 2002. Skriti transkripti moči: dominacija in emocije v akademski instituciji. *Teorija in praksa* 39 (1): 170-195.
115. Lyly-Yrjänäinen, Maija in Fernández Macías, Enrique. 2009. *Women managers and hierarchical structures in working life*: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Dostopno prek: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2008/103/en/1/EF08103EN.pdf>, (20. avgust 2010).
116. Majerhold, Katarina, Pezdir Rado. 2003. *Ali univerza potrebuje socialno okolje?* Ljubljana: Študentska organizacija Univerze v Ljubljani.
117. Majerhold, Katarina. (ur.). 2001. *Ali se univerza vrti v krogu svoje moči?* Ljubljana: Študentska organizacija Univerze v Ljubljani, Zavod Radio študent.

118. Mali, Franc. 2002. *Razvoj moderne znanosti: socialni mehanizmi*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
119. Malnar, Brina in Bernik, Ivan. (ur.). 2004. *S Slovenkami in Slovenci na štiri oči : ob 70-letnici prof. Nika Toša*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede- IDV – CJMMK.
120. Melik, Vasilij. 1994. Širjenje političnih pravic. V: Benedik, Metod (ur.) Žontar, Jože (ur.). *Dokumenti slovenstva*. Ljubljana: Cankarjeva založba,
121. Melik, Vasilij. 1965. *Volitve na Slovenskem 1861-1918*. Ljubljana: Slovenska matica.
122. Merton, Robert K. 1996. *On social structure and science*. Chicago, London: University of Chicago Press.
123. Mesner Andolšek, Dana. 1995. *Organizacijska kultura*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
124. Mihelj, Vlado. 2004. Slovenija na presečišču vrednostih geografij. V: Malnar, Brina in Bernik, Ivan. (ur.). *S Slovenkami in Slovenci na štiri oči : ob 70-letnici prof. Nika Toša*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede- IDV – CJMMK.
125. *Ministrstvo za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo*. Enakopravna zastopnost spolov v raziskavah po letu 2009 - Stališča Helsinške skupine. Dostopno prek: [http://www.mvzt.gov.si/si/izzivi/enakopravna\\_zastopnost\\_spolov\\_v\\_raziskavah\\_po\\_letu\\_2009\\_stalisca\\_helsinske\\_skupine/](http://www.mvzt.gov.si/si/izzivi/enakopravna_zastopnost_spolov_v_raziskavah_po_letu_2009_stalisca_helsinske_skupine/) (1. februar 2010)
126. *Ministrstvo za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo*. Zoisove nagrade in priznanja. Dostopno prek: [http://www.mvzt.gov.si/si/delovna\\_podrocja/znanost/dejavnost/zoisove\\_nagrade\\_in\\_priznanja/](http://www.mvzt.gov.si/si/delovna_podrocja/znanost/dejavnost/zoisove_nagrade_in_priznanja/) (24. junij 2010).
127. Mladenič, Dunja (ur.) 2006. *Enakost žensk in moških v znanosti in raziskovanju v Sloveniji*. Ljubljana: Central European Centre for Women and Youth in Science.
128. *Mladina*. 2003. Sto ministrov: Člani vlade, ogrožena vrsta? Dostopno prek: <http://www.mladina.si/tednik/200301/clanek/sto-ministrov/> (7. september 2009).
129. Mozetič, Miroslav. 2000. *Parlamentarna preiskava v pravnem sistemu Republike Slovenije*. Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije
130. Možina, Stane et. al 1994. *Management*. Radovljica: Didakta.
131. Mur, Boštjan. 2008. Vpliv spola na znanstveno produktivnost : teoretična izhodišča in pregled študij. *Družboslovne razprave*. XXIV (58): 69-87.
132. *Netfork akademija*. Podelitev nagrade "Naj manager poslovnega interneta 2008". Dostopno prek: <http://www.netfork-akademija.si/netfork-akademija-2008/>, 30.december.2009).
133. Olson, M. David. 1994. *Democratic legislative institutions : a comparative view*. Armonk, N.Y. M.E. Sharpe, cop.
134. Organisation for economic cooperation and development. *Education at a Glance 2009: OECD Indicators*. Dostopno prek: [http://www.oecd.org/document/24/0,3343,en\\_2649\\_39263238\\_43586328\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/24/0,3343,en_2649_39263238_43586328_1_1_1_1,00.html) (23. julij 2010)
135. Organisation for economic cooperation and development. *Gender and sustainable development: Maximising the economic, social and environmental role of women. 2008*. Dostopno prek: [www.oecd.org/dataoecd/58/1/40881538.pdf](http://www.oecd.org/dataoecd/58/1/40881538.pdf) ( 20. oktober 2010).
136. Pateman, Carole. 1994. *The Sexual contract*. Cambridge, Oxford: Polity Press.
137. Pattatucci, Ángela M.( ur.) 2004. *Women in science : meeting career challenges*. Thousand Oaks, London, New Delhi : Sage
138. *Pekinška deklaracija*. 1995. Dostopno prek: [http://www.uem.gov.si/si/zakonodaja\\_in\\_dokumenti/mednarodne\\_organizacije/pekinška\\_deklaracija/pekinška\\_deklaracija/](http://www.uem.gov.si/si/zakonodaja_in_dokumenti/mednarodne_organizacije/pekinška_deklaracija/pekinška_deklaracija/) (6. februar 2010)
139. Petelinkar, Mateja. 2005. *Ženske v menedžmentu v Sloveniji na začetku tisočletja*. Ljubljana: Diplomsko delo.
140. Petrovčič, Jože. 2005. Ženske v šefovskih etažah. *Gospodarski vestnik*. (24.januar 2005: 31).
141. *Planet GV*. Priznanja. Dostopno prek: <http://www.planetgv.si/index.php?page=event&mode=awards>, (30.december 2009).

142. *Podjetnik*. Priznanje podjetnik leta. Dostopno prek: <http://www.podjetnik.si/default.asp?KatID=282&PageID=500>, (30. december 2009)
143. Polanič, Matjaž. 2010. Računi bančnih in gradbenih menedžerjev lani krize niso občutili. *Dnevnikov Objektiv* (16. oktober).
144. POP TV, 2007. *Preverjeno*. Ljubljana, 5.junij. (20. april 2010)
145. Praprotnik, Tadej. 1999. *Ideološki mehanizmi produkcije identitet*. ISH-fakulteta za podiplomski humanistični študij. Ljubljana: ŠOU-študentska založba.
146. Prezelj, Janez (ur.). *Državni zbor Republike Slovenije v 1. mandatnem obdobju 1992-1996*. Ljubljana: Državni zbor Republike Slovenije, Oddelek za informiranje.
147. Prezelj, Janez (ur.). *Državni zbor Republike Slovenije v 2. mandatnem obdobju*. Ljubljana: Državni zbor Republike Slovenije, Oddelek za informiranje.
148. Prezelj, Janez (ur.). *Državni zbor Republike Slovenije v 3. mandatnem obdobju 2000-2004*. Ljubljana: Državni zbor Republike Slovenije, Oddelek za informiranje.
149. Pristavec Đogič, M (2007). *Zastopanost spolov v sistemu volitev v Sloveniji – zakonodaja*. Raziskovalno poročilo. Raziskovalno-dokumentacijski sektor DZ RS.
150. *Poslovniki Državnega zbora*. Dostopno prek: <http://www.dz-rs.si/index.php?id=99&archive=1&docid=12&showdoc=1> (21.julij.2009).
151. Poelker, Deborah, Baldwin, Cynthia. 1999. Postponed Motherhood and the Out of Sync Life Cycle. *Journal of Mental Health Counseling*. 2 (136-148).
152. Prpić, Katarina (ur.), Oliveira, Luísa (ur.), Hemlin, Sven (ur.) 2009. *Women in science and technology*. Zagreb: Institute for Social Research - Sociology of Science and Technology Network of European Sociological Association.
153. Pupovac, Rajka. 2004. *Politična participacija žensk v Sloveniji in na Hrvaškem*. Ljubljana: Diplomsko delo.
154. Ranzetti, M. Claire, Curran, J. Daniel (ur.).1995.*Women, Men and Society*. Boston: Allyn and Bacon
155. Ravlić, Slaven. 2006. Eponimizacija u društvenim znanostima: Merton i sociologija eponimizacije. *Društvena istraživanja* Zagreb.XV (6).1151-1176.
156. *Razpis za vpis v študijskem letu 2010/2011*. Dostopno prek: [http://www.vpis.uni-lj.si/vpis/razpis\\_kazalo.htm](http://www.vpis.uni-lj.si/vpis/razpis_kazalo.htm) (28.januar 2010)
157. Rebernik, Miroslav, Tominc, Polona, Glas, Miroslav, Širec Rantaša Karin. 2004. *Spodbujati in ohraniti razvojne ambicije: Global entrepreneurship monitor Slovenija 2003*. Dostopno prek: <http://www.gemslovenia.org/gem-porocila/> (27. julij 2010)
158. Rebernik, Miroslav, Tominc, Polona, Pušnik, Ksenja. 2010. *Slovensko podjetništvo v letu krize: GEM Slovenija 2009*. Maribor: Univerza v mariboru, Ekonomsko-poslovna fakulteta. Dostopno prek: <http://www.gemslovenia.org/gem-porocila/> (27. julij 2010)
159. Rener, Tanja. 1991. Preliminarije k razmerju med družino in politiko. *Časopis za kritiko znanosti*, (136/137): 6-11.
160. *Republiška volilna Komisija*. Volitve predsednika republike 2002. Dostopno prek:<http://volitve.gov.si/vp2002/>(8.september 2009)
161. *Republiška volilna Komisija*. Volitve predsednika republike 2007. Dostopno prek: [http://volitve.gov.si/vp2007/rezultati/rezultati\\_slo.html](http://volitve.gov.si/vp2007/rezultati/rezultati_slo.html) (8.september 2009).
162. *Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških, 2005–2013* (ReNPEMZM). Ur.l. RS, 100/2005. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=2005100&stevilka=4350>, (18. julij 2010)
163. Ribič, Anja. 2006. *Organizacijska kultura v podjetju Wuerth d.o.o*. Ljubljana: Diplomsko delo.
164. Rosser, Sue Vilhauer (ur.) 2008. *Women, science, and myth : gender beliefs from antiquity to the present*. Santa Barbara: ABC-CLIO
165. Rozman, Rudi; Kovač, Jure; Koletnik, Franc. 1993. *Management*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
166. Schein, Edgar H.1992. *Organizational culture and leadership*. San Francisco : Jossey-Bass, 1992The Jossey-Bass management series.

167. Schiffenbänker, Helene: Gender specific career aspects in science and technology v: Prpić, Katarina (ur.), Oliveira, Luísa (ur.), Hemlin, Sven (ur.) 2009. *Women in science and technology*. 85-103. Zagreb: Institute for Social Research - Sociology of Science and Technology Network of European Sociological Association .
168. Schmidt, Vlado. 1988. *Zgodovina šolstva in pedagogike na Slovenskem*. Ljubljana: Delavska enotnost.
169. Sedmak, Mateja (ur.), Medarič, Zorana (ur.) 2007. *Med javnim in zasebnim: ženske na trgu dela*. Univerza na Primorskem. Znanstveno in raziskovalno središče, Založba Annales: Zgodovinsko društvo za južno Primorsko.
170. Selišnik, Irena, 2008. *Prihod žensk na oder slovenske politike*. Ljubljana: Založba Sophia.
171. Senčur Peček, Darja. 2008. Pojem poslovodne osebe, direktorja in vodilnega delavca v gospodarski družbi. *Delavci in delodajalci*. I, 7-26.
172. *She figures 2003* : Women and science- statistics and indicators. Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities.
173. *She figures 2006* : Women and science- statistics and indicators. Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities.
174. *She figures 2009*: Women and science- statistics and indicators. Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities.
175. Simms, Jane. 2004. *Going over the top*. Director, vol. 58, Iss.4.
176. *Slovenska pomlad*. Dostopno prek: [www.slovenskapomlad.si](http://www.slovenskapomlad.si) (7. september 2009)
177. Sušnik, Dragica. 2010. V praksi ostaja trg dela pogosto ločen po spolu. *Delo FT*, 8.3.2010, stran 26.
178. Squires, Judith. 2009. *Spol v politični teoriji*. Ljubljana: Krtina
179. Sršen, Sandra. 2004. *Strategija povečevanja števila udeležbe žensk v menedžmentu v Sloveniji*. Ljubljana: Diplomsko delo.
180. Stankovič, Peter. 2005. *Rdeči trakovi: reprezentacija v slovenskem partizanskem filmu*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
181. Statistični urad Republike Slovenije. 2007. *Lokalne volitve, 1994–2006*. Dostopno prek: <http://www.stat.si/doc/pub/06-RP-078-0701.pdf> (20.junij 2009) in prek: [http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?ID=850](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?ID=850) (20.junij 2009)
182. *Statistični urad Republike Slovenije*. 2010. Menedžerke v Sloveniji. Dostopno prek: <http://www.stat.si/doc/pub/Menedzerke.pdf> (24. april 2010) in prek: [http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?ID=2952](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?ID=2952) (24. april 2010)
183. *Statistični urad Republike Slovenije*. Pedagoško osebje na visokošolskih zavodih in višjih strokovnih šolah, Slovenija, študijsko leto 2007. Dostopno prek: [http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?ID=1801](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?ID=1801) (4. april 2010).
184. *Statistični urad Republike Slovenije*. Pedagoško osebje na visokošolskih zavodih in višjih strokovnih šolah, Slovenija, študijsko leto 2008/09 Dostopno prek: [http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?id=2655](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=2655), (4.april 2010)
185. *Statistični urad Republike Slovenije*. Ženske v Sloveniji. Dostopno prek: [http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?id=749](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=749) (24.januar 2010).
186. *Statistični urad Republike Slovenije*. Ob mednarodnem dnevu žensk 2009. Dostopno prek: [http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?id=2198](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=2198) (12. februar 2010)
187. Svetlik, Ivan. 2004. Vrednote v organizacijah. V: Malnar, Brina in Bernik, Ivan. (ur.). *S Slovenkami in Slovenci na štiri oči : ob 70-letnici prof. Nika Toša*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede- IDV – CJMMK.
188. Šadl, Zdenka. 2006. Plačano gospodinjstvo delo v Sloveniji. *Družboslovne razprave* XXIII (53): 33-54.
189. Šadl, Zdenka. 2006b. Iluzija inkluzije: znanstvenice v homosocialnem okolju. *Časopis za kritiko znanosti, domišljijo in novo antropologijo* XXXIV (224):182-193
190. Šelih, Alenka (ur.), Antić, Milica G. (ur.) Puhar, Alenka (ur.) et al. 2007. *Pozabljena polovica: portreti žensk 19. in 20. stoletja na Slovenskem*. Ljubljana: Založba Tuma, SAZU.

191. Šmuc, Sonja. 2004. Mlade, uspešne dinamične. Štiri superženske. *Manager*. št.1. (jan. 2004): 16-23.
192. Taylor Allen Ann. 2008. *Women in twentieth-century Europe*. New York: Palgrave Macmillan.
193. *Teološka fakulteta*. Predavatelji. Dostopno prek: <http://www.teof.uni-lj.si/?viewPage=153> (4. april 2010)
194. *The Right Livelihood Award*. Dostopno prek:[http://www.rightlivelihood.org/laureates.html?&no\\_cache=1](http://www.rightlivelihood.org/laureates.html?&no_cache=1), (7. julij 2010)
195. Tomažič, Dore. 2004. Predlagam moške kvote! *Nedeljski dnevnik*. (14 november 2004: 3).
196. Turk, Dunja. 2004. Slovenske menedžerke ugotavljajo: najpomembnejša je vztrajnost. *Finance*. (18.oktober 2004: 22-23).
197. Ule, Mirjana, Ferligoj, Anuška in Renner, Tanja. 1990. *Ženska, zasebno, politično*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
198. Ule, Mirjana. 1997. *Temelji socialne psihologije*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
199. Ule, Mirjana. 2009. *Socialna psihologija. Analitični pristop k življenju v družbi*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, Založba FDV.
200. Ule, Nastran Mirjana. (ur). 1999. *Predsodki in diskriminacije : izbrane socialno-psihološke študije*. Ljubljana : Znanstveno in publicistično središče.
201. *Univerza v Ljubljani*. Aktualno. Tajnik fakultete. Dostopno prek: (<http://www.uni-lj.si/novica.aspx?id=3327> (31.januar 2010)
202. *Univerza v Ljubljani*. Jezuitsko višje / visoko šolstvo. Dostopno prek: [http://www.uni-lj.si/o\\_univerzi\\_v\\_ljubljani/zgodovina\\_ul/jezuitsko\\_visje\\_visoko\\_solstvo.aspx](http://www.uni-lj.si/o_univerzi_v_ljubljani/zgodovina_ul/jezuitsko_visje_visoko_solstvo.aspx) (20. oktober 2010).
203. *Univerza v Ljubljani*. Utrinki iz zgodovine ljubljanske univerze. Dostopno prek: [http://www.uni-lj.si/o\\_univerzi\\_v\\_ljubljani/univerzitetni\\_arhiv/utrinki\\_iz\\_zgodovine\\_ljubljanske\\_univerze.aspx](http://www.uni-lj.si/o_univerzi_v_ljubljani/univerzitetni_arhiv/utrinki_iz_zgodovine_ljubljanske_univerze.aspx) (20. oktober 2010).
204. *Univerza v Ljubljani*. Tutorstvo. Dostopno prek: [http://www.uni-lj.si/studij\\_na\\_univerzi/tutorstvo.aspx](http://www.uni-lj.si/studij_na_univerzi/tutorstvo.aspx) (3. februar 2010).
205. Urad Vlade Republike Slovenije za enake možnosti in ENTELEHIA- agencija za strokovno podporo javnim politikam. 2008. *Raziskava volitve v Državni zbor Republike Slovenije*. Dostopno prek <http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/Analiza2008-final2.doc> (21.oktober 2009).
206. Urad Vlade Republike Slovenije za enake možnosti. 1999. *Drugo poročilo Republike Slovenije o uresničevanju določil konvencije združenih narodov o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk*. Dostopno prek: <http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/slo-koncna.doc>, (24. januar 2010).
207. Urad Vlade Republike Slovenije za enake možnosti. *Politično odločanje in lokalne volitve 2006. Preliminarna analiza*. Dostopno prek:[http://www.uem.gov.si/si/delovna\\_podrocja/enake\\_moznosti\\_zensk\\_in\\_moskih/politico\\_odlocanje/lokalne\\_volitve\\_2006/](http://www.uem.gov.si/si/delovna_podrocja/enake_moznosti_zensk_in_moskih/politico_odlocanje/lokalne_volitve_2006/) (21.oktober 2009)
208. Urad Vlade Republike Slovenije za enake možnosti. *Tretje poročilo Republike Slovenije o uresničevanju določil Konvencije Združenih narodov o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk – predlog za obravnavo*. Dostopno prek: <http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/CEDAW31.doc> (24.januar 2010).
209. Urad za enake možnosti. *Četrto periodično poročilo Republike Slovenije o uresničevanju določil Konvencije o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk*. Dostopno prek: <http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/CEDAW4-SLO.pdf> (7.september 2009) in prek [http://www.mzz.gov.si/fileadmin/pageuploads/Zunanja\\_politika/CP/Zbornik/VIII.\\_CEDAW\\_-\\_cetrto\\_porocilo.pdf](http://www.mzz.gov.si/fileadmin/pageuploads/Zunanja_politika/CP/Zbornik/VIII._CEDAW_-_cetrto_porocilo.pdf) (7.september 2009)
210. Van Zoonen, Lisbeth. 1994. *Feminist media studies*. London: Sage



211. Velišček Jožica (ur.) et al. 2002. *Državni zbor Republike Slovenije 1992-2002*. Ljubljana: Državni zbor Republike Slovenije.
212. Verčič, Dejan, Batagelj, Zenelj, Tič Vesel Marjeta, Kek Katja. 2009. *Zaupanje v slovenski management 2009*. Ljubljana: Pristop. Dostopno prek: <http://www.zdruzenje-manager.si/si/raziskave/> (22. oktober 2010)
213. Verginella, Marta. 2006. *Ženska obrobja. Vpis žensk v zgodovino Slovencev*. Ljubljana: Delta
214. Vila, Antun in Kovač, Jure. 1997. *Osnove organizacije in managementa* : skripta. Kranj : Moderna organizacija
215. *Vlada Republike Slovenije*. Dostopno prek: [www.vlada.si](http://www.vlada.si) (8. september 2009)
216. Vlada Republike Slovenije. *Poročilo o obravnavi četrtega periodičnega poročila Republike Slovenije o uresničevanju določil Konvencije o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk na 42. zasedanju Odbora za odpravo diskriminacije žensk*, 24. oktobra 2008 v Ženevi.
217. Vlada Republike Slovenije. *Prejšnje vlade*. Dostopno prek: [http://www.vlada.si/si/o\\_vladi/prejsnje\\_vlade/#c13](http://www.vlada.si/si/o_vladi/prejsnje_vlade/#c13), (7. september 2009)
218. Vodopivec, Peter. 1994. Kako so ženske na Slovenskem v 19. stoletju stopale v javno življenje: prispevek k zgodovini žensk v slovenskem prostoru (1848-1900). *Zgodovina za vse* 1 (2):30-44.
219. Vučetić Dimitrovski, Vanja (ur.). 2007. *Tutorski priročnik Univerze v Ljubljani*. Ljubljana: Univerza. Dostopno prek: <http://www.uni-lj.si/files/ULJ/userfiles/Tutorski%20priro%C4%8Dnik.pdf> (3. februar 2010)
220. *Wikipedia*. Demokratizacija. Dostopno prek: <http://sl.wikipedia.org/wiki/Demokratizacija>, (20. september 2009).
221. *Wikipedia*. Women in science. Dostopno prek: [http://en.wikipedia.org/wiki/Women\\_in\\_science](http://en.wikipedia.org/wiki/Women_in_science) (13. september 2009).
222. Wilson, Fiona Margaret. 2003. *Organizational behaviour and gender*. Aldershot, Burlington : Ashgate Publishing company.
223. Wirth, Linda. 2001. *Breaking through the glass ceiling – women in management*. Geneva: international Labour Office.
224. Wollstonecraft, Mary. 2004. *A vindication of the rights of woman*. London : Penguin Group.
225. Woodward, E. Allison. 2001. *Prizadevanja za uravnoteženo zastopanost žensk in moških – Vodnik za uravnoteženo sprejemanje odločitev*. Ljubljana: Svet Evrope, Informacijsko dokumentacijski sektor centra Sveta Evrope pri NUK v Ljubljani in Urad RS za enake možnosti.
226. Zajc, Drago. 2000. *Parlamentarno odločanje: (Re)parlamentarizacija v Srednji in Vzhodni Evropi*. Funkcije novih parlamentov. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
227. *Zakon o visokem šolstvu (ZViS-UPB3)* Ur.l. RS, št. 119/2006: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=2006119&stevilka=5079>, (26. januar 2010)
228. *Zakon o volitvah v državni zbor. (ZVDZ-UPB1)* Ur.l. RS, št. 109/2006. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=2006109&stevilka=4648> (6. februar 2010).
229. *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR)*. Ur.l. RS, št. 42/2002. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200242&stevilka=2006> (12. februar 2010).
230. *Zakon o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM)*. Ur.l. RS, 59/2002. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200259&stevilka=2837> (5. februar 2010)
231. *Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o lokalnih volitvah (ZLV-E)*. Ur.l. RS, št. 72/2005. Dostopno prek: [http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r01/predpis\\_ZAKO4301.html](http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r01/predpis_ZAKO4301.html) (6. februar 2010)
232. *Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (ZUNEO)*. Ur.l. RS, št. 50/2004. Dostopno prek: [http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r08/predpis\\_ZAKO3908.html](http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r08/predpis_ZAKO3908.html) (5. februar 2010)
233. *Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP)*. Ur.l. RS, št. 97/2001. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200197&stevilka=4794> (25. oktober 2010)
234. Založnik, Božidar. 2006. *Slovensko šolstvo: monografija*. Nova Gorica: EDUCA

235. *Zavod RS za zaposlovanje*. Opis poklica. Politik. Dostopno prek: [http://www.ess.gov.si/ncips/cips/opisi\\_poklicev/opis\\_poklica?Kljuc=6699f57b-8e04-4695-b363-209c2074d807&Filter=P](http://www.ess.gov.si/ncips/cips/opisi_poklicev/opis_poklica?Kljuc=6699f57b-8e04-4695-b363-209c2074d807&Filter=P) (10. junij 2010).
236. *Združenje Manager*. Artemida. Dostopno prek: <http://www.zdruzenje-manager.si/si/nagrade/artemida/>, (30. december 2009)
237. *Združenje Manager*. Manager leta. Dostopno prek: <http://www.zdruzenje-manager.si/si/nagrade/manager-leta/>, (30. december 2009)
238. *Združenje Manager*. Managerkam prijazno podjetje. Dostopno prek: <http://www.zdruzenje-manager.si/si/nagrade/managerkam-prijazno-podjetje/>, (1. januar 2010)
239. Zvonar Predan, Darka. 2007. Ženske in cenzura. *Večer - Bonbon*, 30.10.2007, stran 15.
240. *Ženske v znanosti z umetnostjo*. Doktorice znanosti. Dr. Dunja Mladenič. Dostopno prek: [http://sciencewithart.ijs.si/si\\_site/women\\_si/MLADENIC/index\\_si.html](http://sciencewithart.ijs.si/si_site/women_si/MLADENIC/index_si.html) (16. junij 2010).
241. *Ženske v znanosti z umetnostjo*. Doktorice znanosti. Dr. Evelin Vatovec Krmac. Dostopno prek: [http://sciencewithart.ijs.si/si\\_site/women\\_si/KRMAC/index\\_si.html](http://sciencewithart.ijs.si/si_site/women_si/KRMAC/index_si.html) (16. junij 2010).
242. *Ženske v znanosti z umetnostjo*. Doktorice znanosti. Dr. Irena Nančovska Šerbec. Dostopno prek: [http://sciencewithart.ijs.si/si\\_site/women\\_si/SERBEC/index\\_si.html](http://sciencewithart.ijs.si/si_site/women_si/SERBEC/index_si.html) (16. junij 2010).
243. *Ženske v znanosti z umetnostjo*. Doktorice znanosti. Dr. Jasna Maver. Dostopno prek: [http://sciencewithart.ijs.si/si\\_site/women\\_si/MAVER/index\\_si.html](http://sciencewithart.ijs.si/si_site/women_si/MAVER/index_si.html) (16. junij 2010).
244. *Ženske v znanosti z umetnostjo*. Doktorice znanosti. Dr. Mira Trebar. Dostopno prek: [http://sciencewithart.ijs.si/si\\_site/women\\_si/TREBAR/index\\_si.html](http://sciencewithart.ijs.si/si_site/women_si/TREBAR/index_si.html) (16. junij 2010)
245. *Ženske v znanosti z umetnostjo*. Doktorice znanosti. Dr. Rebeka Rudolf. Dostopno prek: ([http://sciencewithart.ijs.si/si\\_site/women\\_si/RUDOLF/index\\_si.html](http://sciencewithart.ijs.si/si_site/women_si/RUDOLF/index_si.html) (16. junij 2010)).
246. Žižek, Aleksander. (ur.).2004. *Ženske skozi zgodovino : zbornik referatov 32. zborovanja slovenskih zgodovinarjev*, Celje, 30. september - 2. oktober 2004. Ljubljana : Zveza zgodovinskih društev.
247. Žnidaršič, Sabina. 2001. *Ora et labora - in molči ženska! : pregled demografije dežele Kranjske in pridobitnosti žensk v desetletjih 1880-1910*. Ljubljana: Založba I\*cf.