

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Jasmina Revinšek

Moški v feminiziranem poklicu v predšolski vzgoji

Magistrsko delo

Ljubljana, 2015

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Jasmina Revinšek

red. prof. dr. Aleksandra Kanjuo Mrčela

Moški v feminiziranem poklicu v predšolski vzgoji

Magistrsko delo

Ljubljana, 2015

Zahvala

Iskrena hvala mentorici red. prof. dr. Aleksandri Kanjuo Mrčela za vso strokovno pomoč pri nastajanju magistrskega dela ter vsem sodelujočim v raziskavi. Predvsem hvala vsem mojim, ki ste me ves čas podpirali in spodbujali.

POVZETEK

Moški v feminiziranem poklicu v predšolski vzgoji

Osnovni namen magistrske naloge je ugotoviti, kakšen je položaj moških vzgojiteljev v predšolski vzgoji v Sloveniji. Ugotoviti želim, ali so zaželeni in sprejeti s strani staršev, delodajalcev, vzgojiteljic ter kako se sami počutijo na delovnem mestu vzgojitelja. Poleg tega želim najti vzroke za nizek delež zaposlenih moških vzgojiteljev in oceniti, kakšni ukrepi bi bili potrebni, da bi se ta delež povečal. Na osnovi literature in empiričnih podatkov (ankete na vzorcu 101 starša in 19 intervjujev z moškimi vzgojitelji, vzgojiteljicami in vodji vrtcev), lahko ugotovimo, da si starši, vzgojiteljice in delodajalci želijo več moških vzgojiteljev v vrtcih, da so ti sprejeti in zaželeni. Glavni razlogi za nizek delež moških vzgojiteljev so stereotipno mišljenje, da je to ženski poklic in premalo spodbud za fante, ko se odločajo za poklicno pot. Učinkovite spodbude za povečanje števila vzgojiteljev bi bila boljša predstavitev poklica v šolah, predvsem s strani moških vzgojiteljev ter odpravljanje stereotipnega mišljenja, da je vzgojiteljsko delo povezano le z materinstvom, in predstavitev kot dela, ki temelji na pridobljenem znanju in kompetencah. Več moških vzgojiteljev v vrtcih bi posledično lahko vplivalo na zmanjševanje spolnih stereotipov o spolnih vlogah in bi hkrati služili kot zgled otrokom in njihovim družinam. Defeminizacija poklica vzgojiteljice bi prispevala k višjemu statusu poklica in skrbstvenega dela v družbi.

Ključne besede: razlike med spoloma, moški vzgojitelj v predšolski vzgoji, delitev dela po spolu, moški v feminiziranih poklicih.

ABSTRACT

Men in the feminized profession in preschool education

The main purpose of the master's thesis is to determine the position of male preschool teachers in Slovenia. We explored whether they are accepted and wanted by parents, employers and female preschool teachers and how they feel in this profession. Moreover, the master's thesis examines the reasons for a small proportion of male preschool teachers and touches on the measures necessary to increase that proportion. The relevant literature and empirical data (a survey on a sample of 101 parents and 19 interviews with male and female preschool teachers and heads of kindergartens) indicate that parents, female preschool teachers and employers would prefer a higher share of male teachers in kindergartens and that the teachers are accepted and wanted. The main reasons for a small number of male teachers lie in the stereotype that this is a female profession and that there are less incentives available for young men that choose this career. Adequate incentives could increase the number of male teachers, for example through better presentations of the profession at school by male teachers and by challenging the stereotype that this profession is only related to motherhood rather than to the acquired knowledge and competencies. As a result, more male kindergarten teachers could contribute to the elimination of gender stereotypes in terms of gender roles. They could also set an example to both children and their parents. The defeminisation of this profession would improve its status as well as the status of care work in the society.

Keywords: gender differences, male preschool teacher, gender division of work, men in feminized professions.

KAZALO

1	UVOD	8
2	SPOL.....	10
2.1	RAZLIKE MED SPOLOMA IN SPOLNE VLOGE	13
2.2	(NE)ENAKOST SPOLOV	19
2.2.1	Ukrepi za doseganje enakosti spolov	21
2.2.2	Zakonodajna ureditev enakosti spolov	23
2.3	STEREOTIPI IN PREDSDOKI O SPOLU.....	25
3	DELITEV DELA PO SPOLU.....	29
3.1	V ZASEBNI SFERI.....	30
3.2	V POKLICNI SFERI.....	33
3.3	RAZLIKE V PLAČAH GLEDE NA SPOLNO STRUKTURO POKLICA	38
4	MOŠKI V TRADICIONALNO ŽENSKIH POKLICIH	40
4.1	DISKRIMINACIJA NA DELOVNEM MESTU NA PODLAGI SPOLA.....	40
4.2	OHRANJANJE MOŠKOSTI	44
5	ZAPOSLOVANJE VZGOJITELJEV V PREDŠOLSKI VZGOJI.....	45
5.1	SLOVENSKI VRTCI.....	45
5.1.2	Prejšnje raziskovanje o moških vzgojiteljih v Sloveniji	46
5.2	MOŠKI V PREDŠOLSKI VZGOJI	47
5.3	ZAKAJ JE TAKO MALO MOŠKIH ZAPOSLENIH V PREDŠOLSKI VZGOJI?	48
5.4	SPODBUDE ZA VIŠJI DELEŽ MOŠKIH VZGOJITELJEV	49
5.5	PREDNOSTI ZAPOSLOVANJA MOŠKIH V PREDŠOLSKO VZGOJO	51
6	EMPIRIČNI DEL.....	52
6.1	NAMEN IN CILJI.....	52
6.2	HIPOTEZE	52

6.3	METODOLOGIJA	52
6.4	ZBIRANJE PODATKOV	53
6.5	VZOREC	53
6.5.1	Ankete s starši	53
6.5.2	Intervjuji	55
6.6	REZULTATI EMPIRIČNEGA DELA	56
6.6.1	I. DEL: ANKETA S STARŠI	56
6.6.2	II. DEL: INTERVJUJI	60
7	ZAKLJUČEK.....	69
8	LITERATURA.....	74
	PRILOGA A: ANKETNI VPRAŠALNIK ZA STARŠE	81
	PRILOGA B: VPRAŠANJA ZA INTERVJU Z MOŠKIMI VZGOJITELJI.....	83
	PRILOGA C: VPRAŠANJA ZA INTERVJU Z VZGOJITELJICAMI, KI IMAJO IZKUŠNJE Z MOŠKIMI VZGOJITELJI	84
	PRILOGA Č: VPRAŠANJA ZA INTERVJU Z VZGOJITELJICAMI, KI NIMAJO IZKUŠENJ Z MOŠKIMI VZGOJITELJI.....	85
	PRILOGA D: VPRAŠANJA ZA INTERVJU Z RAVNATELJI IN RAVNATELJICAMI VRTCEV	87

KAZALO GRAFOV

Graf 6.1: Delež anketirancev po spolu	54
Graf 6.2: Starost otrok, katerih starši so odgovarjali na anketo	54
Graf 6.3: Delež staršev, ki imajo izkušnje z moškimi vzgojitelji	55
Graf 6.4: Ali menite, da je v vrtcih zaposlenih dovolj moških vzgojiteljev?.....	57
Graf 6.5: Ali menite, da je v vrtcih zaposlenih dovolj moških vzgojiteljev glede na spol?.....	57
Graf 6.6: Kakšen vzgojiteljski par bi starši izbrali za svojega otroka.....	58
Graf 6.7: Kakšen vzgojiteljski par bi starši izbrali za svojega otroka glede na to ali ima anketiranec izkušnje z moškimi vzgojitelji ali ne	59
Graf 6.8: Vzroki za nizek delež moških vzgojiteljev	60

1 UVOD

Odstotek moških vzgojiteljev v Sloveniji je po podatkih Statističnega urada RS za šolsko leto 2013/2014 znašal 2,17 %. Tudi podatki za Evropo kažejo povprečje med 1 % in 3 %. Pri iskanju vzrokov, zakaj se moški v večini ne odločajo za ta poklic, najdemo razloge v slabi spodbudi za mlade fante, ko se odločajo za poklic in izbirajo smer izobraževanja. Raziskave kažejo, da se zanimanje za ta poklic med moškimi nekoliko poveča z leti in se pogosto za to poklicno pot odločijo po tem, ko se že preizkusijo na drugih področjih ali so dlje časa brezposelni. Vzgoja otrok je za moške, za razliko od žensk, torej pogosto druga poklicna izbira (Rolfe 2005). Težava je tudi v tem, da je vzgoja v družbi prepoznana kot žensko delo in se, kot takšno v družbi reproducira (Cameron 2001). Poklic vzgojitelja predšolskih otrok je izrazito feminiziran. Nevtralnno zastopnost obeh spolov bi bilo v tem poklicu še posebej potrebno doseči zaradi same narave dela. Že pri najmlajših otrocih se začne posnemanje in ponotranjenje spolnih vlog, ki jim jih predstavljajo tudi vzgojitelji v vrtcih. Ker trenutno v teh poklicih močno prevladujejo ženske vzgojiteljice, se stereotipno mišljenje in obnašanje le še reproducirata. Z zgledom, da vzgoja otrok ni le domena žensk, bi pripomogli k rahljanju stereotipov tako za otroke kot za njihove družine, kar bi lahko pripomoglo k enakopravnejši razdelitvi skrbstvenega in gospodinjskega plačanega in neplačanega dela v prihodnjih generacijah.

Namen magistrske naloge je raziskati, kakšen je položaj moških vzgojiteljev v Sloveniji in ugotoviti, ali si starši, delodajalci in vzgojiteljice želijo več moških vzgojiteljev v predšolski vzgoji. Raziskati želim, zakaj je delež moških, ki se odločijo za ta poklic tako nizek in oceniti, kateri ukrepi bi bili koristni, da bi spodbudili zaposlovanje moških vzgojiteljev.

Na osnovi literature in empiričnih podatkov bom raziskala teoretično ozadje feminiziranosti poklica, delitve dela glede na spol ter ovire, spodbude in prednosti zaposlovanja moških vzgojiteljev. Z empiričnim delom bom na podlagi rezultatov ankete na vzorcu 101 starša preverila, ali si želijo moške vzgojitelje in kateri so vzroki za tako nizek delež. V drugem delu raziskave bom opravila 19 intervjujev z moškimi vzgojitelji, vzgojiteljicami ter z ravnateljji in ravnateljicami vrtcev. Z intervjuji bom preverjala sprejetost in zaželenost moških vzgojiteljev s strani staršev, sodelavcev in nadrejenih, katere so po njihovem mnenju ovire za nizek delež zaposlenih in katere spodbude bi bile primerne, da bi se več moških odločilo za to poklicno pot.

So osebnostne lastnosti, ki jih vsakodnevno pripisujemo moškim oziroma ženskam posledica bioloških razlik med spoloma, ali jima je družba pripisala določene lastnosti, ki jih naj bi vsak spol imel? So ženske bolj skrbne in ljubeče kot moški? So moški bolj odločni in bolj agresivni kot ženske? Je »narava« določila, da naj bi matere, torej ženske v večji meri skrbele za družino, vzgajale otroke, kuhale in skrbele za gospodinjska opravila? S takšnimi vprašanji se bom ukvarjala v prvem delu magistrske naloge in skušala najti odgovore, kje so vzroki za razlike med spoloma in ali so te razlike res tako velike in očitne, kot se morda zdi na prvi pogled. Razlikovanje med ženskami in moškimi vodi do neenakovrednega obravnavanja v vsakdanjem življenju na najrazličnejših področjih delovanja, kljub zakonsko urejenem področju. S pomočjo stereotipov in predsodkov tipiziramo ljudi glede na njihove karakteristike in pripadnost določeni skupini, kot je na primer spol. Posledica razlikovanja in stereotipiziranja na podlagi spola je tudi delitev dela tako v javni kot v zasebni sferi. V poklicni sferi so ženske in moški neenakomerno porazdeljeni po organizacijah in delovnih mestih znotraj organizacij, kjer se srečujejo z različnimi učinki, kot so stekleni strop, steklene stene ali na drugi strani stekleno dvigalo. Tudi v zasebni sferi so ženske še vedno bolj obremenjene kot moški, saj opravijo večino gospodinjskega in skrbstvenega dela za otroke in ostarele. Tudi razmerja plač med spoloma dokazujejo neenakost, kljub zakonski določbi enakega plačila za enako ali podobno delo ne glede na spol.

Naslednje poglavje bo obravnavalo moške, ki se odločijo za zaposlitev v feminiziranem poklicu, kot je delo vzgojitelja predšolskih otrok, ki je v družbi prepoznano, kot »žensko delo« in ima, nizek status. Moški v feminiziranih poklicih se morajo soočati z negativno diskriminacijo iz okolja, ki je povezana s stereotipnimi prepričanji v družbi. V tradicionalno moških poklicih ni potrebe po tolikšnem dokazovanju svoje moškosti, kot jo morajo v feminiziranih poklicih (Williams 1992). Kot ugotavljajo številni avtorji so moški v feminiziranih poklicih deležni tudi številne pozitivne diskriminacije, ki jim pomagajo na karierni poti, kar je v nasprotju s teorijo Kanterjeve o simbolični prisotnosti (»tokenizmu«).

V petem poglavju bodo predstavljeni rezultati dosedanjega raziskovanja o moških vzgojiteljev v Sloveniji. Pri tem bom navedla podatke iz raziskave S. Vlašić (2010), ki je raziskovala položaj moških vzgojiteljev v Sloveniji. Nadaljevala bom s predstavitvijo dosedanjih ugotovitev o vzrokih za nizek delež moških vzgojiteljev in spodbud moškim pri odločanju za

ta poklic. Za konec prvega dela bom predstavila še prednosti večje vključenosti moških v feminiziran poklic vzgoje predšolskih otrok.

V drugem sklopu bom izvedla lastno empirično delo. Raziskovala bom stanje moških vzgojiteljev v Sloveniji. Ali so moški vzgojitelji zaželeni s strani staršev, sodelavcev in nadrejenih ter kako se sami počutijo v tem poklicu. Preverjala bom, s kakšnimi ovirami in spodbudami se srečujejo moški pri odločanju in vstopanju v feminiziran poklic vzgojitelja. Kako moške vzgojitelje sprejemajo starši, bom preverila s pomočjo anket v vrtcih, kjer so zaposleni tudi moški. Kako jih vidijo nadrejeni, torej ravnatelji in ravnateljice vrtcev, ali spodbujajo zaposlovanje ne glede na spol, bom preverila s poglobljenimi intervjuji s štirimi ravnateljicami in enim ravnateljem. Zanimalo me bo, kakšen odnos imajo ženske vzgojiteljice do moških sodelavcev in kako vidijo njihov vpliv na kolektiv, kar bom raziskovala s štirimi intervjuji z vzgojiteljicami, ki imajo izkušnje z moškimi vzgojitelji in štirimi intervjuji z vzgojiteljicami, ki nimajo tovrstnih izkušenj. Pet intervjujev bom opravila tudi z moškimi vzgojitelji.

2 SPOL

Družba uvršča posameznike v različne skupine. Ena izmed najbolj pogostih in očitnih je delitev glede na spol. Vprašanje, ki se poraja, je ali je izvor te delitve »naravni« ali družbeno konstruiran? Ali so razlike v družbenih vlogah spolov, različnem obnašanju moških in žensk posledica bioloških razlik ali so te razlike kulturno določene? Ženskam in moškim pripisujemo »tipične« osebnostne lastnosti, ki naj bi bile izrazitejše pri enem izmed spolov. So različne lastnosti posledice bioloških razlik med spoloma ali smo te lastnosti ponotranjili in sprejeli zaradi procesa socializacije?

Spol je univerzalno najpomembnejši aspekt, od katerega je odvisno, kako doživljamo sebe in kako nas drugi ter kako ravnamo drug z drugim (Monaghan et Just 2000 v Gabor 2007, 132).

Spol in starost sta pomembna dejavnika v določanju vlog in odgovornosti v raznih sferah. Ti dve karakteristiki sta glavna in osrednja statusa v družbenem in ekonomskem svetu (Reskin in Bielby 2005, 72).

Ob rojstvu otroku določijo biološki spol. Biološki spol se nanaša na »del vrojenih anatomskih in fizioloških karakteristik, povezanih z reprodukcijo in deli spolna bitja na moška in ženska« (Furlan 2006, 26). N. Furlan opozarja, da narava ni urejena črno-belo, kot je družba določila priznavanje človeku samo en ali drugi spol. Tako imajo moški v sebi nekaj ženskega, kakor tudi ženske niso v vseh pogledih samo ženstvene (Furlan 2006, 18). Tudi Stoller (1968 v Haralambos 2001) pravi, da ni nobene nujne povezanosti med biti ženskega spola in biti »ženska«, niti ni nujno, da se oseba moškega spola obnaša na »moški« način. To nas privede do drugega načina razlikovanja med spoloma, ki zagovarja, da so te razlike družbeno pogojene.

Tudi Eriksen (1995) trdi, da na razlike med spoloma lahko gledamo na dva načina. Prve razlike med spoloma so biološkega izvora in za katere angleška terminologija uporablja izraz »sex«. Druga kategorizacija opisuje razlike med spoloma v praksi, ki so socialno in kulturno kodirane in institucionalizirane, za katere se uporablja angleški izraz »gender«. »Raziskave (Goddard et Petterson, 2000) konsistentno kažejo, da ljudje voljno in z lahkoto prepoznajo tipične moške in ženske karakteristike, ki pa imajo malo opraviti z aktualnimi atributi realnih posameznikov. Morgan (1986) je zabeležil precej kvalitativnih razlik, ki so v zahodni družbi tipično asociirane z moškimi in ženskami. Moški so videti kot logični, racionalni, agresivni, izkoriščevalski, strateški, neodvisni in tekmovalni. O ženskah se razmišlja kot o intuitivnih, emocionalnih, podredljivih, empatičnih, spontanah, negujočih in sodelovalnih ... toda spol (kot dihotomijo) je moč bolje (Coates 1993), tako kot socialni razred ali starost, opisati v terminih kontinuuma oziroma postopnega prehajanja od enega pola do/v drugega« (v Gabor 2007, 131).

»Nekateri znanstveniki menijo, da se da razlike v obnašanju in družbenih vlogah moških in žensk razložiti z vidika hormonskih in možganskih razlik« (Haralambos 2001, 590). »Spol ima kombinacije vrste telesa, hormonov, spolnih organov, kromosomov, reproduktivnih organov ali drugih esenc« (Furlan 2006, 20). Ob tem se avtorica sprašuje, ali je spol zgolj naraven in ali le biološka danost določi, da se počutimo kot moški ali kot ženska (Furlan 2006).

Kesslerjeva in McKenna izpostavljata, da ni nujno, da se odločitev nekoga o spolu ujema z biološkimi značilnostmi in da ne obstaja jasen način razlikovanja med ženskami in moškimi (Haralambos 2001, 598). Družbenemu sprejemanju ločevanja na dva spola nasprotuje tudi H.

Devor (1989 v Štular 1998), s pojasnjevanjem, da obstajajo posameznice, ki ne izpolnjujejo socialne vloge ženske, niti vsi posamezniki niso »dovolj moški«, hermafroditov ni mogoče jasno umestiti med ženske niti med moške, transseksualci se poistovetijo s spolno identiteto drugega spola, kot so rojeni, transvestiti se rodijo z biološkimi znaki enega spola, s katerim se tudi identificirajo, v določenem časovnem obdobju pa prevzamejo spolno identiteto drugega spola. Dodaja, da obstajajo ljudje, ki imajo biološke znake enega od bioloških spolov s katerim se tudi identificirajo, obenem pa imajo mešanico obeh standardnih vlog. Imenuje jih »gender blenders«, ki dokazujejo, da je v družbi bolj pomemben socialni spol kot biološki, saj, če okolje posameznika prepozna kot moškega, se tako do njega tudi obnaša in obratno. Pri tem biološki spol niti ne igra pomembne vloge (Štular 1998).

Biologija nas uči o dvostranski razdelitvi spola na ženske in moške, hkrati pa izpostavlja primere, ki se ne uvrščajo strogo v eno izmed teh dveh kategorij. M. Blackless s sodelavci ocenjuje, da se na sto otrok rodi eden, ki se telesno (razlike v kromosomski sestavi, hormonske razlike, različne sestave in kombinacije genitalij in reproduktivnih organov) razlikuje od standardnega telesnega vzorca ženske ali moškega. Furlan izpostavlja še družbe, ki presegajo dvoplastno delitev zgolj na moške in na ženske, kot na primer severnoameriška indijska plemena, s tretjim, četrtem in celo petim spolom. Avtorica tako povzema, da družbeni spol ni direkten rezultat naših bioloških teles (Furlan 2006, 29–30).

Štular izpostavlja še medkulturne raziskave, ki so dokazale, da ne obstajajo absolutne razlike v značilnostih moških in žensk in so tako ovrgle biološko determiniranost spolne identitete. Štular tako zaključuje, da so vsa odstopanja od »normalnih« kategorij ženske oziroma moškega povezana z družbeno sprejeto percepcijo posameznic in posameznikov kot žensk oziroma kot moških stereotip, čemur sledi, da je tudi prepoznavanje ženskosti in moškosti le skupek stereotipov, ki smo se jih naučili med socializacijo. Pripisani biološki spol torej na posameznike in posameznice deluje tako, da skladno z njim razvijejo tudi socialni spol in spolno identiteto (Štular 1998).

Chodorow (1989 v Štular 1998) pravi, da »socialni spol kot družbeni, kulturni in psihološki fenomen konstruira odprta mreža (open web) družbenih, psiholoških in kulturnih odnosov, dinamik, praks, identitet in prepričanj«.

Tako je socializacija tista, ki nas nauči in privede do tega, da se obnašamo, mislimo in čutimo kot ženska oziroma moški. »Socializacija je proces učlovečenja oziroma nastajanja človeka kot družbenega bitja. Ko se osebek rodi, je samo biološko bitje, s socializacijo pa postane tudi družbeno. Med razvojem se nauči misliti, čutiti, čustvovati in delovati tako kot ljudje v skupini, ki ji pripada. /.../ Skupina je vir njegovih mnenj, stališč in vrednot« (Musek in Pečjak 2001, 246).

»C. West in D. Zimmerman pravita, da družbeni spol ni nekaj, s čimer se rodimo, ali nekaj, kar že od vsega začetka imamo, ali smo, ampak je, kar delamo, kar predstavljamo in počasi postajamo«, rodimo se torej v družbeno okolje, ki nas oblikuje. Pri tem se po mnenju Penelope Eckert in Sally McConnell – Ginet srečata biološki in družbeni spol, ko naj bi družba skušala urejati načine obnašanja z biološkimi določitvami spola. »Sex je tako biološka kategorija spola, ki temelji na reproduktivnih zmožnostih, medtem, ko gender predstavlja družbeno izpopolnitev biološkega spola.« Anne Fausto – Sterlin pravi, da je etiketiranje oseb na ženske in moške družbena odločitev. Kljub temu, da so nam na voljo znanstveni dokazi, ki nam lahko pomagajo pri odločitvi, je naše prepričanje o družbenem spolu tisto, ki opredeli katerega spola smo (Furlan 2006, 27–29).

2.1 RAZLIKE MED SPOLOMA IN SPOLNE VLOGE

Glavne teorije, ki jih izpostavlja N. Furlan (2006, 40) in so se ukvarjale z razlikami med spoloma so:

- evolucijska razlaga razlik med spoloma,
- vedenjska genetika,
- psihoanalitične (psihodinamične) razlage,
- teorija socialnih (societalnih) vlog,
- teorija pričakovanja in vlog,
- teorija različnih pričakovanj,

- teorija socialnega učenja,
- teorija spolne sheme,
- teorija spolne identitete.

Prve formalne in obsežnejše teorije (psihoanalitična teorija, teorija socialnega učenja in kognitivno-razvojna teorija), ki so na podlagi raziskovanja maskulinosti in femininosti skušale razložiti pojav spola in spolnih razlik, so se pojavile sredi šestdesetih let (Furlan 2006, 39–40).

V zahodnih kulturah prevladujeta dva glavna pogleda na razlike med spoloma. Prvi pogled je konservativne narave, ki družbene razlike med ženskami in moškimi vidi kot naravne, da le-te izvirajo iz prirojenih bioloških razlik in so nespremenljive. Posledično naj bi bili moški manj prilagojeni, fizično močnejši, z boljšimi prostorskimi, številčnimi in tehničnimi zmožnostmi ter usmerjeni k temu, da vidijo svet na ravni predmetov, idej in teorij. Po drugi strani naj bi bile ženske bolj odvisne, vzgojljive, psihološko in fizično naj bi prej dozorele, bolje in prej naj bi razvile verbalne sposobnosti in naj bi bile bolj estetsko, osebno in moralno usmerjene. Posledično naj bi se izobraževali in socializirali za »naravne« vloge moških, ki naj bi bili vzdrževalci družine in usmerjeni v delo ter v vloge žensk, ki naj bi bile usmerjene v družino, zanjo skrbele in jo negovale. Nasproten, progresiven pogled vidi vloge moških in žensk kot stalno spreminjajoče, tako kot se spreminja družba, saj naj bi iz družbe, zgodovine in kulture izhajali vplivi, ki izoblikujejo spolne vloge. Zaradi patriarhalnosti zahodnih in nekaterih drugih družb so ženske zgodovinsko zasedale navadno podrejene položaje. Zaradi razlik, ki stereotipno veljajo kot biološke, imajo moški nad ženskami moč in položaj (De Beauvoir, 1953; Harding, 1986; Riley, 1988; Scott, 1988; Hill-Collins, 1990). Razlike med spoloma razumejo kot kulturni pojav, izobraževanje pa razumejo kot način za doseganje večje enakosti med spoloma in rahljanje ter odpravljanje stereotipov (Eurydice 2010, 15–16).

Tudi Furlan pravi, da so moški kot predstavniki »superiorne skupine« skozi zgodovino oblikovali številne predsodke o ženski manjvrednosti, ki so jih utemeljevali na negativnih spolnih stereotipih (2008, 65).

Haralambos (2001) izpostavlja dva pogleda na preučevanje razlik med spoloma. Nekateri sociologi jih pojasnjujejo z interakcijo genskih in evolucijskih dejavnikov, ki naj bi

pojasnjevali človeške vedenjske razlike. Avtor pri tem poudarja dva pristopa, in sicer človeško biogramatiko, ki sta jo vpeljala antropologa Lionel Tiger in Robin Fox in sociobiologijo, ki delno temelji na evolucijski teoriji Charlesa Darwina in sta jo razvila E. O. Wilson in D. Barash. Človeška biogramatika temelji na prepričanju, da obstaja gensko pogojen program, ki ljudem vnaprej določi obnašanje na določen način, ki pa se lahko na podlagi kulturnih vplivov preoblikuje. Tiger in Fox trdita, da so moški bolj dominantni in agresivni v primerjavi z ženskami, kar naj bi bila posledica genskih razlik med moškim in žensko. Nadaljujeta, da je ženska biogramatika programirana tako, da rojevajo otroke in skrbijo zanje. Tako je po njunem mnenju moška in ženska biogramatika prilagojena spolni delitvi dela v lovski družbi in bi z ukinjanjem spolnih vlog delovali proti naravi. Na drugi strani sociobiologi menijo, da se ljudje razvijajo in spreminjajo v procesu naravnega izbora in preživijo tisti, ki so bolj prilagojeni svojemu okolju. Zaradi genskega delovanja imamo podobne značilnosti kot predniki, značilnosti pa se zaradi preživetja najsposobnejših lahko spreminjajo. Obstajajo pa številne kritike na ta dva pristopa in na neposredno povezavo med vzorci genskega delovanja in človeškega obnašanja. George Peter Murdock vidi biološke razlike med ženskami in moškimi, kot so fizična moč in dejstvo, da ženske rojevajo, kot temelj delitve dela v družbi. Zaradi večje fizične moči moških, naj bi moški opravljali težja fizična dela, v nasprotju z ženskami, ki jih omejuje fiziološko breme nosečnosti in dojenja, pa naj bi te opravljale lažja dela na domu ali v bližini doma. Haralambos nadaljuje s sociologi, ki menijo, da so družbene vloge kulturno pogojene in zatrjujejo, da se ljudje naučimo vedenja, ki je pričakovano za ženske oziroma za moške. Poudarjajo torej, da kultura družbe najbolj vpliva na vedenje moških in žensk. S tem se strinja tudi Ann Oakley, ki zavrača naravno delitev dela in s preučevanjem številnih družb dokazuje, da ne obstajajo strogo ženske vloge in da bi bile ženske biološko prikrajšane, da bi lahko opravljale težja in zahtevna dela ter izpostavi naslednje sklepe:

- Družbene vloge spolov so kulturno, ne pa biološko določene.
- Dokazi iz vrste različnih družb kažejo, da ni nobenih takih opravil (poleg rojevanja otrok), ki jih opravljajo samo ženske.
- Biološke značilnosti ne omejujejo, da bi opravljale določene poklice.

- Materinska vloga je kulturna konstrukcija. Dokazi iz raznih družb kažejo, da otroci ne zahtevajo tesnega, intimnega in stalnega razmerja z likom ženske matere.

Nekateri sociologi, kot sta David Morgan in Linda Birke verjamejo v preplet biološkega in družbenega spola in da biološke spolne razlike vplivajo na družbene spolne razlike ter tudi obratno. L. Birke še izpostavlja, da je bistven pomen, ki se v družbi pripisuje razlikam, ki so resnične ali izmišljene (povzeto po Haralambos 2001, 592–599).

Furlan poudari, da teorije, kot so psihodinamična teorija, kognitivna razvojna teorija in teorija socialnega učenja skupno predvidevajo, da je najpomembnejši vzrok za razlike med spoloma na večini področij vedenja prav »zgodnje učenje spolno tipiziranega vedenja« (Furlan 2006, 42).

Musek (1995, 47–53) ne dvomi, da obstajajo številne razlike v telesnih in motoričnih sposobnostih med spoloma, vendar posebnih razlik v splošni umski sposobnosti, torej inteligentnosti, ni. Verjame, da so osebne razlike med spoloma po eni strani posledica naravnih, bioloških razlik med spoloma, po drugi strani pa posledica socializacije in kulturnega učenja obnašanja (spolnih vlog) in predstav (spolnih shem) ter so odraz prepletanja bioloških in kulturnih razlik.

Ko iščemo razlike med moškimi in ženskami se pogosto opiramo na razlike v osebostnih lastnostih in mentalnih sposobnostih. Tudi N. Furlan (2006, 44–46) na podlagi številnih raziskav povzema, da izrazitejših razlik v mentalnih sposobnostih ni, obstajajo pa nekatere razlike pri določenih vidikih inteligentnosti. Ženske so boljše na področju besednih sposobnosti, moški pa se kažejo z boljšimi prostorskimi in matematičnimi sposobnostmi.

Kljub pogosti uporabi raziskav o razlikah med spoloma jih je potrebno uporabljati previdno. Raziskave in posledično rezultati so lahko stereotipni do enega ali drugega spola ali pa ne merijo znanja in spretnosti, ki so najpomembnejša (Eurydice 2010, 22).

Glede razlik v osebostnih potezah A. Avsec (2002) trdi, da se le-te kažejo skladno s spolnimi stereotipi. Furlan, kot najizrazitejšo »žensko« lastnost izpostavlja čustvenost in agresivnost kot »moško« lastnost. Tako na primer glede čustvenosti zatrjuje, da ni evlucijskih razlag o genetski predeterminiranosti žensk za čustveno občutljivost. Niti ni razlik med čustveno občutljivostjo in skrbnostjo med odraslimi ženskami in moškimi, ko gre za komunikacijo z

dojenčki in malčki. »Očetje so ravno tako naklonjeni svojim majhnim otrokom in so enako kompetentni skrbniki kot mame. Tako moški kot ženske se, vsaj na fiziološke pokazatelje enako odzivajo na otroški jok«. Avtorica povzame, da določene razlike med spoloma glede osebnostnih in mentalnih lastnosti so. Tako je na primer razvoj govora hitrejši pri deklicah, ki so tudi uspešnejše pri branju, so bolj družabne, čustveno občutljive in bolj odvisne od medsebojnih odnosov kot dečki, ki imajo po drugi strani boljše numerične in prostorske sposobnosti, so bolj aktivni, fizično in besedno bolj agresivni ter kažejo razmeroma več razvojnih težav. Pri tem pa se ji zdi zelo pomembno, da so te razlike prej zanemarljive kot pa velike in se hkrati sprašuje, ali niso enakosti med spoloma prej večje kot razlike med njima (Furlan 2006, 46–50).

O razlikah med spoloma govori tudi mit o delitvi dela, ki predstavlja, da je ženskam dokazana domača vloga, da so gospodinje po naravi, da je to univerzalno in neizbežno, če želi družba preživeti, čemur strogo nasprotuje Ann Oakley. Furlan predstavi primere študij različnih kultur, ki ne potrjujejo vzorca ženska-gospodinja in moški ne-gospodinja. Tako je zidava bivališč ženska domena v kulturah, kot so Semangi v Malaji, Mušmani v puščavi Kalahari, Kozaki v osrednji Aziji in Masaji v vzhodni Afriki (D. Forde v *Habitat, Economy and Society*). C. Fuchs Epstein predstavi primer afriškega plemena Agta in Mbuti, kjer si moški in ženske enakopravno delijo delo in ni opaziti ženske podredljivosti moškim. Številni primeri ne zahodnih kultur dokazujejo, da neke univerzalne delitve dela po spolu, ki bi veljala za vse kulture, ni. Tako mit kaže na prepričanje ene same kulture, da ženske niso sposobne opravljati težkega dela zaradi bioloških lastnosti (Furlan 2006, 30–35).

Tako družbena spolna delitev temelji na domnevni naravni vlogi vseh žensk kot matere in gospodinje. To se odraža v tem, da so ženske tiste, ki opravijo večino dela doma in skrbijo za otroke in neodvisno od tega ali so zaposlene ali ne, kar kaže na dvojno obremenjenost žensk (Kanjuro Mrčela 1990, 587).

S tem se strinja tudi Joganova, ki pravi, da so številne raziskave dokazale, da je obremenjenost žensk večja kot moških, vendar pa je udeležba žensk pri koriščenju dobrin manjša (Jogan 1992, 1141).

Razlike med spoloma in stratifikacija sta torej glavna družbena procesa in kljub temu, da je način razlikovanja na podlagi spola zgodovinsko gledano zelo variral, ni zabeleženo, da bi, v kateri družbi obstajalo, da bi ženske dominirale nad moškimi (Reskin in Bielby 2005, 72–73).

Razvoj preučevanja spolnih vlog se začne s Freudovim konceptom identifikacije, ki pravi, da naj bi otrok ponotranjil starša, ki je istega spola in tako postal del njega. Raziskovanje spolnih shem doživi višek s Sandro Bem, ki razlaga, da psihološke razlike med spoloma sooblikujeta socialno okolje in spoznavne prvine. Avtorica v ospredje postavi tradicionalno feministično teorijo o enakosti med spoloma in tako med seboj poveže posameznika in družbo, saj predpostavlja, da spolno tipiziranje izhaja iz tega, kako je otrok pripravljen sprejemati in urejati prejete informacije iz okolja o sebi, in sicer v skladu s stereotipi o ženskosti in moškosti. Otrok tako razvršča te informacije ali so v skladu z njegovim biološkim spolom ali ne. Če je vzgoja in otrokova osebnost močno prežeta s stereotipi, bo v skladu z biološkim spolom deklica razvila t.i. feminino spolno shemo, na katero vplivajo stereotipi o ženski spolni vlogi. Če pa je deček pod močnim vplivom stereotipov o moški spolni vlogi, bo razvil t.i. maskulino spolno shemo (Furlan 2006, 52–53).

Tudi M. Ule pravi, da poleg fizičnih sprememb, ki nastanejo med odraščanjem, v celotni moderni družbi kultura izvaja večji socializacijski pritisk kot biološke spremembe in je zato pomembnejša za spolno specifično odraščanje kot biologija (Ule 2010, 17).

Joan Acher definira spol kot »trajno pripisana značilnost, ki vpliva na razvoj osebe in njenega družbenega položaja ter je osnova spolne delitve dela in spolne neenakosti.« Spolno dihotomijo razume kot eno najočitnejših podlag družbene, ekonomske in politične neenakosti, ki preseka vse sloje in razrede (Acher 1973 v Kanjuo Mrčela 1990, 587). Avtorica dodaja, da družbena stratifikacija proučuje razlike v družbeni moči, statusu, družbenih vlogah ter kakšne so možnosti vertikalne in horizontalne družbene mobilnosti posameznikov.

T. Salecl pravi, da v Sloveniji še vedno prevladujejo tradicionalne oblike družbenih vlog, kjer so moški in ženske v medsebojnem odnosu, v katerem družbena moč ni enakomerno porazdeljena. Dodaja še, da je za odpravljanje zakoreninjenih predstav o tradicionalnih spolnih vlogah ključna vloga medijev (Salecl: konferenca Enake možnosti žensk in moških).

Spolne vloge so oblikovane s spolnimi stereotipi in podvržene družbenim vplivom bolj kot biološkim dejavnikom. Zaznamujejo in oblikujejo posameznika ter njegovo dožemanje drugega (Furlan 2006, 108).

Mikič in Žorga poudarjata, da številne raziskave dokazujejo, da so razlike znotraj spola veliko večje kot pa razlike med obema spoloma in zato ne moremo kakršnihkoli razlik posploševati na vse osebe določenega spola (2005, 23).

2.2 (NE)ENAKOST SPOLOV

Ko govorimo o enakosti spolov, govorimo o enakih možnostih žensk in moških na vseh področjih javnega in zasebnega življenja. »Enakost spolov je končni cilj politike enakih možnosti spolov in pomeni, da imajo ženske in moški resnično enak položaj v družbi in enake možnosti za udeležbo na vseh področjih javnega in zasebnega življenja. /.../ Pomeni, da imajo ženske in moški enake pogoje za uživanje človekovih pravic in realizacijo osebnih potencialov, s katerimi prispevajo k nacionalnemu, političnemu, gospodarskemu, socialnemu in kulturnemu razvoju in ne nazadnje enake pogoje, da uporabljajo rezultate, ki jih prinaša razvoj« (Urad za enake možnosti 2003).

Enakost žensk in moških pomeni enako vrednost človeka kot posameznika ali posameznice, iz katerega izvira človekovo enako dostojanstvo, ki zahteva enako pravno obravnavanje, poleg tega pa so vključene še druge družbene razsežnosti, ki se nanašajo na družbeni položaj in udeležbo pri porazdelitvi družbenih dobrin. Gre torej za celovito družbeno, tj. politično, ekonomsko in socialno enakost. Ožji pojem od enakosti pa je enakopravnost spolov. Ta se nanaša na formalno-pravno enakost, vendar pa zakonsko zagotovljena enakost še ne zagotavlja realne enakosti v vsakdanjem življenju in izboljšanja položaja žensk in moških v družbi. Enakosti spolov pa ne smemo enačiti z istostjo žensk in moških, saj ne temelji na zanikanju razlik, ampak na sprejemanju drugačnosti in hkrati enakem vrednotenju teh razlik in različnih družbenih vlog (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadev in enake možnosti).

»Družbena neenakost spolov je značilnost, ki preči vse podsisteme družbene strukture in tako predstavlja ključno os ohranjanja androcentričnega reda. Rahljanje tega reda poteka od vsega

začetka v senci nenehnih groženj z izgubo »prave ženskosti«, »čudovite ženske narave« (Jogan, 2013).

Feminizem, ki ga označujemo kot žensko gibanje, se osredotoča na zmanjšanje neenakosti med spoloma ter na doseganje različnih pravic žensk v družbi. V širšem smislu poznamo tri feministične pristope, ki so razvijali teorije spolne neenakosti. Radikalni feminizem, kjer so moški krivci za izkoriščanje žensk ter družina kot glavna institucija, ki zatira ženske v modernih družbah. Drugi pristop je marksistični in socialistični feminizem. Kot glavni vir zatiranja in izkoriščanja žensk vidi kapitalizem in neplačano gospodinjstvo doma. Liberalni feminizem pa strmi k postopnim spremembam v socialnem, gospodarskem in političnem sistemu, ter želi ustvariti enake možnosti predvsem v izobraževanju in na trgu delovne sile (Macuh 2014, 43–45).

Iskanje in poudarjanje razlik med spoloma posledično spodbuja delitev ljudi na dva pola, ki si med seboj nista enakopravna. En pol ima večjo moč kot drugi, kar se izraža v prevladi enega nad drugim. V tem primeru torej nadvlada moških nad ženskami. Maca Jogan (1992, 1141–1142) to »celoto prepričanj, stališč, vzorcev in praktičnih urejevalnih (ter kontrolnih) delovanj, ki temeljijo na strogem ločevanju dejavnosti po spolu in podeljujejo posebne neenake lastnosti enemu ali drugemu spolu« imenuje seksizem.

Idejo o enakosti spolov najdemo že v Platonovih delih, ki je sprva trdil, da si oba spola zaslužita enako izobraževanje in pravno obravnavo, ker naj bi tako ženske kot moški imeli enako naravo in vrednost. V kasnejših delih pa je kot razlog za različne socialne vloge izpostavljal žensko kot bolj šibko in podrejeno moškim. Tudi Aristotel je spodbujal žensko manjvrednost in trdil, da je v določenih pogledih popačena podoba moškega (Furlan 2006, 38–39).

Različna razmerja moči med spoloma so se pojavljala skozi zgodovino in tako je še danes. Enega izmed številnih odgovorov na vprašanje ali so ta razmerja moči in oblasti enega spola nad drugim deli naravnosti, ali jih je ustvaril človek, ponuja tudi T. Parsons (1956 v Furlan 2006, 55–56). Odnose med spoloma neločljivo povezuje z družino kot sistemom. Razdelitev vlog pojasnjuje s primarnim odnosom, ki se vzpostavi med materjo in otrokom, ki nastane med nosečnostjo in dojenjem. Moški pa se mora zaradi izvzetosti iz biološke funkcije specializirati v alternativni instrumentalni smeri. Tej biološki pojasnitvi vlog nasprotuje Ann

Oakley, ki mu očita, da teorija temelji na računu žensk, kjer moške postavlja za normo in se pri tem sklicuje na naravo. Pravi, da mati ne pomeni biološke materinske vloge, ampak družbeno vlogo skrbnice. Tudi Joganova zagovarja, da je položaj spolov družbeno ustvarjen: »Hierarhije med spoloma ne razumem kot neke naravne danosti, kot sestavine tradicije, ki deluje, ker je pač tradicija, temveč kot neprekinjen zgodovinski proces celostnega družbenega re/strukturiranja« (Furlan 2006, 57).

Študija Evropske komisije o vlogi moških na področju enakosti spolov (Evropska komisija 2012) je pokazala, da so moški vedno bolj vključeni v gospodinjsko in skrbstveno delo in da je delež tega dela pri moških pozitivno povezan z izobrazbo in negativno z njihovim dohodkom. Tako moški z višjo izobrazbo bolj sodelujejo v skrbstvenem in gospodinjskem delu, za moške z višjimi dohodki pa je manj verjetno, da bodo enakovredno partnerkam sodelovali pri teh dejavnostih. Pogosteje sodelujejo tudi tisti moški, ki gojijo prepričanja in norme o enakosti spolov, rezultati pa pokažejo, da so to bolj verjetno mladi moški. Tudi Eurobarometer o enakosti spolov (2014) kaže, da so prebivalke in prebivalci Evrope precej nagnjeni k tradicionalnemu dožemanju vlog spolov, se pa kažejo že nekateri odmiki od takšnega načina razmišljanja (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti).

Macuh (2014, 41) poudarja, da sta oba spola biološko odvisna drug od drugega ter da se njune naloge dopolnjujejo. Vsaka navzkrižja pa prinesejo posledice za posameznika in za družbo.

Ne glede na izvor neenakosti spolnih vlog in razmerja oblasti med spoloma se to izraža v vsakdanjem življenju. Neenakost moči med spoloma se lahko kaže v partnerskih odnosih, v družini kakor tudi v javni sferi.

2.2.1 Ukrepi za doseganje enakosti spolov

K doseganju enakosti spolov mora sodelovati celotna družba, nujno je torej sodelovanje moških. Politike morajo biti usmerjene tudi na tista področja, kjer so v slabšem položaju moški in ne nazadnje se moramo zavedati, da ima od enakosti spolov korist vsa družba, tudi moški. Sektor za enake možnosti Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake

možnosti od sredine leta 2013 do sredine leta 2016 izvaja projekt Uravnotežimo odnose moči med spoloma, financiran s sredstvi iz programa Finančnega mehanizma Evropskega gospodarskega prostora in Norveškega finančnega mehanizma. Namen projekta je prispevati predvsem k uravnoteženi udeležbi moških in žensk pri odločanju na gospodarskem in političnem področju ter usklajevanju poklicnega in družinskega življenja. V okviru tega projekta se je maja 2015 odvil posvet Enakost spolov – kaj imajo moški s tem? Namen je bil spregovoriti o vlogi moških pri doseganju enakosti spolov ter tudi o vključevanju moških v skrb za otroke. Ločuje se od tistih gibanj, ki zagovarjajo tradicionalen pogled na moškost. Kot rezultat posveta pričakujejo vzpostavitev platforme moških, ki naj bi delovala v obliki zavezništva oziroma iniciative za enakost spolov in bi prispevali k preseganju tradicionalističnih in patriarhalnih razumevanj moškosti. Tako na globalni kot na nacionalnih ravneh pa delujejo tudi številne civilne iniciative in moška gibanja, ki si prizadevajo za dosego dejanske enakosti spolov, kot so HeForShe (gibanje za enakost spolov s strani OZN z namenom vključitve moških kot zagovornikov in izvajalcev sprememb za doseganje enakosti spolov), MenEngage (globalno zavezništvo), MenCare (globalna očetovska kampanja za promocijo vključevanja moških kot enakovrednih skrbnikov z namenom doseganja blagostanja družine in enakosti spolov), White Ribbon Campaign, eMANcipator, POIKA, Men for Gender Equality Sweden. Na posvetu so kot primer dobre prakse predstavili islandsko in norveško izkušnjo. Islandija je že šesto leto zapored vodilna na lestvici enakosti spolov, ki jo pripravlja Svetovni gospodarski forum. Predvsem v Nordijskih državah se v zadnjih desetletjih družba glede enakosti spolov spreminja, saj moški v teh družbah posvečajo vedno več časa otrokom ter bolj kot npr. moški na jugu ali vzhodu Evrope opravljajo gospodinjstva dela. Raziskave kažejo, da se enakost spolov v zasebni in poklicni sferi povečuje v skladu z naraščanjem deleža očetov, ki skrbijo za otroke. Mednarodna raziskava je dodala še prednosti vključenosti moških v skrb za otroke, kot je zmanjšanje tveganega vedenja moških (alkoholizem, slabša skrb za zdravje, samomorilnost) ter so, zato bolj ozaveščeni o zdravju in živijo dlje. Kljub temu, da so delodajalske organizacije v nordijskih državah sprva nasprotovale očetovskemu dopustu, ga sedaj podpirajo, saj so ugotovili, da so ženske bolj izobražene kot moški in se zavedajo, da potrebujejo človeški kapital. Tudi Norveška ima visoko stopnjo formalne in dejanske enakosti, kljub prisotnim nekaterim spolnim stereotipom. S sistematičnim vključevanjem moških vzgojiteljev v vrtce od 90. let dalje, ko so si zadali cilj 40 % zastopanosti, so dosegli, da skrb za otroke v vrtcih ni več le

žensko opravilo. Za norveškega moškega je sprejemljivo, da izkazuje svoja čustva, je ljubezniv in skrben oče, kar je odločilno spremenilo način razmišljanja moških. Vedno bolj se tudi zavedajo, da je za razvoj otroka pomembno ljubeče okolje, kjer mu ljubezen izkazuje tudi oče (Ministrstvo za delo, družno, socialne zadeve in enake možnosti).

2.2.2 Zakonodajna ureditev enakosti spolov

»Enakost med spoloma je eno izmed temeljnih načel človekovih pravic in nesporno eno izmed temeljnih demokratičnih vodil sodobne družbe. Načelo enakosti in načini uresničevanja tega načela so zapisani v številnih dokumentih mednarodnih organizacij, enaka obravnava žensk in moških ter načelo enakosti spolov pa sta tudi temeljni načeli zakonodaje Evropske unije« (Rener 2003 v Macuh 2014, 24).

V Sloveniji je področje enakih možnosti z aprilom 2012 prevzelo Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. Politika enakosti spolov temelji na nacionalnih, evropskih in mednarodnih pravnih in političnih zavezah za varstvo človekovih pravic žensk in za ustvarjanje enakih možnosti spolov na vseh področjih družbenega življenja.

Enakost vseh ljudi in prepoved diskriminacije, ne glede na vse okoliščine, vključno s spolom, zagotavlja že Ustava Republike Slovenije s 14. členom. Leta 2002 je bil sprejet *Zakon o enakih možnostih žensk in moških*, kjer so zapisani bistveni elementi za izboljšanje položaja žensk in je namenjen za ustvarjanje enakih možnosti obeh spolov. Nadgradil ga je *Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja* leta 2004. Osrednji mednarodni pravno zavezujoči instrument za varstvo pravic žensk, ki se nanaša na vsa področja tako zasebnega kot javnega življenja je *Konvencija Združenih narodov o odpravi vseh oblik diskriminacije in Opcijski protokol h Konvenciji o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk*. Kot temeljno vrednoto Evropske unije opredeljuje enakost spolov *Pogodba o Evropski uniji* z 2. in 3. členom, 8. in 10. člen *Pogodbe o delovanju Evropske unije* določata spodbujanje enakosti v vseh dejavnostih in boj proti diskriminaciji na podlagi spola. Poleg številnih *direktiv* se izvaja tudi *Evropski pakt za enakost spolov (2011–2020)*, ki pomeni politično zavezo Evropske unije, da bo vključila vidik enakosti spolov v vsa področja politik za gospodarsko rast, blaginjo in konkurenčnost, predvsem v okviru strategije Evropa 2020. Tudi *Strategija za*

enakost med ženskami in moškimi (2010–2015) s strani Evropske komisije določa ukrepe, ki upoštevajo dvojni pristop integracije načela enakosti spolov in posebnih ukrepov na petih prednostnih področjih, ki so omenjeni v nadaljevanju (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti).

Enakost spolov so na nivoju Evropske unije uzakonili že s 119. členom Rimske pogodbe leta 1957, ko so določili enake zaposlitvene pravice in enako plačilo za enakovredno delo za oba spola (Eurydice, 2010). Evropska unija je sprejela številne direktive, ki prepovedujejo diskriminacijo in zagotavljajo enako obravnavanje obeh spolov. V splošnem se nanašajo na enako plačilo za enako delo in delo enake vrednosti ne glede na spol; enako obravnavanje spolov pri dostopu do zaposlitve, poklicnem izobraževanju, napredovanju in delovnih pogojih, ki je usmerjeno k odpravi posredne in neposredne diskriminacije na področju dela; prepoved spolnega in drugega nadlegovanja na delovnem mestu; ustanovitev nacionalnih institucij pristojnih za uveljavljanje enakih možnosti; integracija načela enakosti spolov v vse predpise, politike in aktivnosti; uvedba sankcij v primerih diskriminacij; in podlaga za sprejemanje pozitivnih ukrepov; enako obravnavanje v sistemih obvezne socialne varnosti in v poklicnih sistemih socialne varnosti; enako obravnavanje samozaposlenih žensk in moških, vključno s tistimi, ki se ukvarjajo s kmetijstvom, ter varstvo žensk v času nosečnosti in materinstva; izboljšanje zdravja in varnosti pri delu za noseče ženske in za delavke, ki so nedavno rodile, ter za matere, ki še dojijo; usklajevanje družinskega in poklicnega življenja – starševski dopust; primere diskriminacij zaradi spola ipd. (Urad za enake možnosti 2003).

Evropska komisija izvaja Strategijo za enake možnosti žensk in moških, ki je predvidena za obdobje od leta 2010 do 2015. Glavni cilji glede na Poročilo Evropske komisije (Mid-term review of the Strategy for equality between women and men (2010–2015) 2013, 5) so:

- enaka ekonomska neodvisnost za ženske in moške,
- enako plačilo za delo enake vrednosti,
- enakovrednost v odločanju,
- dostojanstvo, integriteta in zaustavitev nasilja na podlagi spola,
- promoviranje enakosti spolov izven meja EU.

Vendar pa samo ustvarjanje zakonsko enakih možnosti tako za ženske kot za moške, pogosto ni dovolj. Ženske in moški smo si različni in zato bodo imeli nevtralnno oblikovani zakoni tudi

različne posledice glede na spol in bodo zato manj uspešni, kot če bi bili prilagojeni specifičnim položajem žensk in specifičnim položajem moškim. Zato se je potrebno zavedati pomena spolov in upoštevati različne potrebe in interese žensk in moških ter omejitve in ovire, ki bi se lahko pojavile. Tako se izvajajo posebni ukrepi za ženske oziroma moške, ki jim na področjih, kjer so prikrajšani oziroma v slabšem položaju glede na spol, omogočajo nekatere ugodnosti, ampak zgolj z namenom odprave diskriminacije in doseganja enakosti spolov (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti).

Vendar je na področju družbenega položaja žensk in moških ter stereotipov težko posegati z zakonodajnimi akti, pravi Aleksandra Kanjuo Mrčela, s čimer se strinja tudi ministrica za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti Anja Kopač Mrak. Meni, da zakoni niso dovolj in je pomembno ozaveščanje, zgledi in poudarjanje primerov dobre prakse (RTVSLO 2015).

2.3 STEREOTIPI IN PREDSDOKI O SPOLU

»Predsodki so skupki stališč ali prepričanj o članih kake socialne skupine, izraz čustev in načinov vedenja v odnosu do članov te skupine, ki nastajajo zgolj zaradi pripadnosti teh članov določeni skupini. Temeljijo na odklanjanju in sovražnosti do pripadnikov posameznih skupin in njihovih pripadnikov, na primer črncev, Judov, Romov, beguncev, azilantov, žensk, duševno bolnih, bolnikov z aidsom, homoseksualcev, ljudi z drugačnimi verskimi prepričanji.« /.../ V delu »Narava predsodkov« je Allport Gordon zapisal, da je predsodek kot »antipatija, ki sloni na napačnih in togih posplošitvah. To je lahko izražena ali zgolj občutena antipatija, lahko je usmerjena proti neki skupini kot celoti ali proti človeku, ki je član takšne skupine.« Primeri predsodkov so antisemitizem, rasizem in spolni predsodki (Ule 2009, 196).

»Stereotipi so tipizirane sodbe, ki ravno zaradi svoje ohlapnosti in splošnosti ne ustrezajo stvarnosti. So sodbe o vseh, ki ne veljajo za nikogar. Veljajo za nespremenljive, toge, rigidne, izkrivljene predstave, ki ne upoštevajo individualnih razlik in družbenih sprememb in spodbujajo ustvarjanje družbenih predsodkov.« M. Ule (2009, 178) nadaljuje, da stereotipi izkrivljajo pravo podobo ljudi, takšni, kot so v resnici – enkratni, različni, spremenljivi.

W. Lippmann (1961, 81) je stereotipe označil kot poenostavljene sodbe, ki vodijo v pristransko reprezentacijo in so podlaga za oblikovanje predsodkov. Družbeno-strukturalna razlaga stereotipov temelji na tezi, da skušamo s stereotipi socialne razlike upravičiti kot naravne razlike, ne da bi reflektirali vzroke za socialne razlike. Tako skušajo družbene razlike med spoloma prikazati kot naravne razlike med spoloma.

N. Furlan predstavi predsodke kot »vnaprejšnje in nekritično prevzete vrednostne sodbe, ki ne temeljijo na logično in empirično utemeljenih sodbah« (Furlan 2006, 87).

M. Ule opiše stereotipiziranje kot proces pripisovanja ljudem določenih lastnosti glede na njihovo skupinsko pripadnost in ne na podlagi individualnih značilnosti (2009, 179). Tako negativni spolni stereotipi puščajo zelo negativne posledice na posamezniku, na katerega se nanašajo, predvsem na njegovi samopodobi, ravno tako vplivajo na oblikovanje njegove identitete in na odnos do drugih (Furlan 2006, 86). S tem se strinja tudi M. Ule in opozarja, da žrtve diskriminatornega obnašanja, ki temelji na posameznikovih posebnostih, ki naj bi bile drugačne od drugih, nosijo težko psihološko breme in pogosto razvijejo občutek manjvrednosti in neadekvantnosti, predvsem, ko se primerjajo z dominantno skupino (2009, 230).

Kot posledica pripisovanja lastnosti na podlagi skupinske pripadnosti se kaže v tem, da se posamezniki poistovetijo s temi oznakami in jih celo sami sprejmejo kot resnične. To imenujemo tudi »samoizpolnjujoče se napovedi« (selffulfilling prophecy), ko žrtve legitimirajo predsodke in se tako krog sklene (Ule 2009, 188).

Predsodki so izraženi že pri otrocih. Raziskave so izpostavile tri pomembne izvore. Družino, kot bistven socializacijski model, modeli, ki jih otroci pridobijo v procesu izobraževanja, in modeli, ki jih ponujajo mediji, vključno z otroško literaturo. Kot najbolj primarne predsodke raziskave izpostavljajo tiste, ki se tičejo spola in narodnosti, saj otroci že pri treh letih kategorizirajo glede na spol in etnično pripadnost, predvsem če to spodbujajo tudi starši (Ule 2009, 199–200).

Psiholog Keneth Clark je leta 1965 izvedel raziskave o posledicah diskriminacije pri otrocih. Otrokom bele in črne rase, starim od 3 do 7 let, je v vrtcih razdelil različne punčke. Nekatere so bile svetle, druge temne polti. Otroci so jih primerjali po kriterijih, katera je lepša in s katero bi se rajši igrali. Clark je ugotovil, da je »dve tretjini otrok v vseh primerih izbralo

punčko svetlejšo polti. Tudi črnski otroci so zavračali igračo – punčko, ki jim je bila sicer bolj podobna. Ko je podobne eksperimente izvedel na otrocih bele polti, so v celoti izbrali punčko bele polti. Zavračanje svoje skupine in občutki manjvrednosti se torej pri diskriminatornih skupinah začnejo že zgodaj v otroštvu» (Ule 2009, 230).

Eno izmed razlag o nastanku in vzdrževanju predsodkov je podal Peltigrew (1958) z vlogo skupinskih pritiskov. Druga psihološka razlaga predstavlja frustracijo kot temelj naših predsodkov, ki se spremeni v jezo, ki jo usmerimo v šibkejšo od nas. Tako določimo »grešne kozle,« ki naj bodo krivci za naše frustracije in neuspehe (Hayes in Orrell 1998, 363–364).

Danes v javnem govoru zasledimo vedno manj predsodkov, če pa že, so označeni kot sovražni govor in tako družbeno nesprejemljivi. Vendar zaradi tega še ni mogoče sklepati, da predsodki izginjajo. So se le spremenili. Prestavili so se na druga področja, izražajo se predvsem v zasebnem življenju, način izražanja je bolj prikrit in simbolen. Sodobni predsodki se nanašajo bolj na razlike v izobrazbi, kulturi, duševnem zdravju ipd. Tako se za uspešno zmanjševanje stereotipov kažejo ukrepi, ki temeljijo na izražanju pozitivnih norm in zakonov, ki bi posledično pomenili izboljššan družbeni položaj prizadetih. Nekateri avtorji (npr. Brown 1995) so prišli do zaključka, da bi za zmanjševanje predsodkov morale biti družbe čim bolj multikulturne, kar pa ne deluje vedno (Ule 2009, 193–229). V modernih družbah se kaže, da ljudje ne zaupajo tujcem, kar je lahko posledica premalo medsebojnih stikov. Tako bi lahko za zmanjšanje predsodkov do določenih oseb vplivalo več medsebojnih stikov, kar pa ne pomeni nujno, da bi se zmanjšali predsodki do celotne skupine. Raziskave (npr. Sherif idr. 1961) so pokazale, da se predsodki zelo zmanjšajo, če so se ljudje prisiljeni družiti in če morajo skupaj sodelovati za skupen problem (Hayes in Orrell 1998, 365–366). Ker so predsodki povsod okoli nas in smo jim vsi izpostavljeni, izpostavlja N. Furlan, da je kritičnost do predsodkov in biti pripravljen se soočiti z njimi, način, da postanemo imuni zanje (2006, 89).

2.3.1 Spolno stereotipiziranje

»Spolno stereotipiziranje je proces, s katerim lastnosti ljudi presojava skladno z našimi pogledi na značilnosti, ki naj bi jih imeli vsi moški in vse ženske« (Hayes in Orrell 1998, 349–350). Avtorja izpostavljata še Loydovo (1980) raziskavo, ko so se matere individualno igrale s 4-mesečnimi dojenčki, ki so jih enkrat oblekli v oblačila za dečke, drugič v oblačila za

deklice. »Kadar so mislile, da je deček, so mu ponujale ropotuljico v obliki kladiva in so ga spodbujale, naj bo pogumen in aktiven. Kadar so mislile, da je deklica, so ji dale mehko roza igračko, da bi se z njo igrala, jo spodbujale naj bo mirna, in ji večkrat rekle, kako ljubka je«.

Ljudi torej presojava že na podlagi njihovega biološkega spola. Kot pa je pokazala tudi zgornja raziskava, to vpliva celo na različno vzgojo deklic in dečkov. Oblačimo jih v drugačne barve oblek, jim ponujamo drugačne igrače, se do njih drugače vedemo ipd. To je potrdila tudi raziskava C. Smith in B. Lloyd iz leta 1987 o odzivu mater na otroke glede na njihov spol (Furlan 2006, 90).

Deaux in Lewis (1984 v Avsec 2002, 24) na podlagi ugotovitev svoje raziskave izpostavljata, da so spolni stereotipi sestavljeni iz več ločenih komponent, kot so zunanji videz, osebnostne lastnosti, poklici in vedenjske vloge. Vsaka komponenta ima svojo feminino in maskulino obliko, nobena od teh dveh komponent ni izključno značilna samo za en spol. Avsec izpostavlja raziskavo o spolnih stereotipih na področju osebnostnih lastnosti (Broverman, Broverman, Clarkson, Rosenkrantz in Vogel, 1970), ki ugotavlja, da obstajata dve skupini lastnosti. Prva, toplina in ekspresivnost, ki naj bi bila bolj značilna za ženske ter racionalnost in kompetentnost, ki ju je večina vprašancev pripisala moškemu spolu.

Na podlagi spolnih stereotipov presojava ljudi še, predno jih dodobra spoznamo in jim vsaj okvirno pripišemo določene osebnostne lastnosti, za katere menimo, da jih imajo, ker so ženskega oziroma moškega spola.

Koncept maskulnosti – »agentnosti« in femininosti – »komunosti«, kot temeljni dimenziji človekove eksistence, je razvil Bakan (1966). »Agentnost« je pripisal nagonu po samopotrditvi, individualizaciji, asertivnosti ter dodal, da vsebuje lastnosti, kot so ekspanzivnost, samoafirmacija in samozaščita. »Komunost« pa povezuje z željo posameznika po združevanju v večje socialne enote ter jim pripiše skrb za druge, kooperativnost in oblikovanje medosebnih lastnosti (Avsec 2002, 25).

»Vsebinska opredelitev maskulnosti in femininosti kot osebnostnih lastnosti ne temelji več na dejanskih razlikah med spoloma, temveč na družbeno-kulturni definiciji spolnih vlog in na pozitivnih, družbeno zaželenih spolno tipiziranih značilnostih (Furlan 2006, 100).

Avsec v svoji raziskavi izpostavi značilnosti, ki so najbolj značilne za povprečnega moškega in hkrati najmanj za povprečno žensko. Lastnosti, ki so najbolj izražene pri moških, so

moškost, agresivnost, moč, želja po tveganju, atletskost bojevitost, brezčutnost, malomarnost ... Lastnosti, ki so bolj izražene pri povprečni ženski kot, pri povprečnem moškem so ženskost, čustvenost, nežnost, toplina, sočustvovanje, blaga govorica, rad imeti otroke, občutek za estetiko, občutljivost za potrebe drugih ... (Avsec 2002, 26–32). Številne raziskave v 70ih letih so pokazale, da si ženske same pripišejo več negativnih lastnosti, kot jim jih pripišejo moški (Ule 2009, 230).

Eden izmed pogostejših spolnih stereotipov je prepričanje, da je za majhnega otroka bolj sposobna skrbeti mati in pri večini otrok je v prvih letih življenja največ prisotna prav ona. Tudi vedenjske značilnosti in odzivi staršev do otroka se med očetom in materjo razlikujejo, s čimer otrok spozna različne modele ženskega in moškega vedenja. Vendar to ni edini razlog, ki vpliva na oblikovanje različnih spolnih vlog ali na razlike med spoloma v osebnostnih lastnostih (Furlan 2006, 92–93).

Stereotipi tako ustvarjajo socialno nepravilnost. Spolni stereotipi prinašajo nepravilno in nerealno podobo o ženskah in moških, saj seveda niso vse ženske sramežljive, nežne in občutljive, niti niso vsi moški neodvisni in pogumni. Škodujejo torej vsem, predvsem pa zato, ker so tako močno vpleteni v naš vsakdan, da se skoraj ne zdijo sumljivi in škodljivi. Vendar pa omejujejo tako moške kot ženske, ohranjajo seksistično miselnost, androcentrizem in druge oblike »prikritega« nasilja (Furlan 2006, 91–112).

3 DELITEV DELA PO SPOLU

Spolna diferenciacija dela se nam zdi samoumevna. Nekatera dela pretežno opravljajo ženske, druga dodeljujemo moškim. Vendar, če isto delo pogledamo v drugi kulturi, je lahko delitev dela glede na spol popolnoma drugačna. Ponovno se pojavlja vprašanje ali je izvor teh delitev v biološki raznolikosti spolov ali je tudi delitev dela posledica družbenega konstrukta.

Alienacija in zatiranje žensk kot gospodinj je povzročil industrijski kapitalizem, poleg tega obstaja še veliko mitov, ki enačijo ženskost in domestifikacijo. Pri tem se srečamo z dvema trditvama, ki govorita o tem, da je ženska gospodinja, ki je vedno to bila in da so le ženske matere, ki so edine primerne za vzgojo. To sta »mit o delitvi dela po spolu,« ki govori o tem,

da je ženskam v družinski skupnosti dokazana domača vloga kot nekaj naravnega in samoumevnega in »mit o materinstvu« (Oakley 2000, 169–170).

Kot ugotavlja A. Bezjak, ne obstaja nobeno delo, ki bi bilo v vseh kulturah določeno le za en spol, niti gospodinjsko delo, kakor ga vidi zahodna družba. Dodaja, da so spolne vloge le stvar dogovora v nekem času v določeni družbi in nimajo veliko skupnega z dejanskimi zmožnostmi žensk in moških (Bezjak 2000, 324–325).

Ne glede na zgodovinska in kulturna razlikovanja dela je moško delo v splošnem več vredno in bolj prestižno kot delo žensk (Williams 1995, 121).

Raziskave in statistični podatki kažejo, da obstajajo tudi področja, kjer so v neenakem ali slabšem položaju moški, kar je povezano s tradicionalnim dojemanjem spolnih vlog in družbeno pričakovanim ravnanjem. Takšen primer je vključevanje v neplačano delo, to je skrb za otroke in druge člane ter gospodinjsko delo. Tudi v primerih ločitve s partnerko so jim redkeje dodeljeni otroci. Moški tudi svojemu zdravju posvečajo manj pozornosti itd. (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti).

3.1 V ZASEBNI SFERI

Spremenjeni življenjski poteki s strmenjem žensk po osebni sreči in pritiski družbe po bolj izobraženi ženski delovni sili so pustili posledice tudi v partnerstvu in družini. Postalo je normalno oziroma pričakovano, da oba partnerja služita denar, ni pa se veliko oziroma dovolj spremenilo na področju družinskega in gospodinjskega dela, ki še vedno bolj in predvsem zaposluje ter obremenjuje ženske. Ženske se morajo zato v življenju veliko bolj prilagajati ali odpovedovati. Ali se zaradi otrok odpovejo večjemu zaslužku, možnosti uspešnejše kariere, se zaradi dela odpovejo otrokom ali pa se zaradi obojega in posledično dvojne obremenjenosti odpovejo času zase. Zaradi vsega tega se je tudi čas, ko se ženske odločajo za materinstvo, prestavil na kasnejša leta. Kar ne pomeni, da ženskam in moškim družina ne pomeni veliko (Ule in Kuhar 2003, 60–61).

Svetovna raziskava vrednot (SJM 2011) je pokazala, da je za 92,4 % žensk in za 83,6 % moških družina precej, ali zelo pomembna. Ta podatek je bil za leto 1992 nekoliko višji in je za ženske znašal 96,9 % in za moške 95,5 % (Jogan 2013).

Kanjuo Mrčela (2012, 378) navaja številne tuje (Drobnič in Rodriguez 2011, Hochschild 2003, Rosenthal 2001, Wajcman 1998) in domače (Kanjuo-Mrčela in Černigoj-Sadar 2007, Kanjua-Mrčela in Černigoj-Sadar 2011, Rener et al. 2005, Sedmak in Medarič 2007, Ule et al. 2003) raziskave, ki ugotavljajo, da imajo ženske veliko bolj pogosto kot moški težave z usklajevanjem zasebne in poklicne sfere. Avtorica poudarja, da se je sicer v zadnjih desetletjih izboljšala delitev obveznosti med spoloma v zasebni sferi, predvsem na področju vzgoje otrok se kaže višja participacija moških, manj pa pri gospodinjskih delih, kar dokazujejo tudi zgornje slovenske raziskave. Aliaga (2006 v Kanjua Mrčela 2012, 378) poudarja, da je v Sloveniji razlika v času, ki ga ženske in moški porabijo za neplačano delo nadpovprečno visoka, medtem ko za plačano delo porabijo praktično enako število ur.

Kot navaja Hook (2006 v Evropska komisija 2010) je količina opravljenega gospodinjskega dela pri moških povezana s številom ur, ko je partnerka v službi. Več ur, kot partnerka opravi v službi, več dela bodo moški opravili doma. Vendar pa je število ur, ki jih opravijo očetje v službi, negativno povezano s količino opravljenega dela doma (Sayer et al 2004, Hatten et al 2002, O'Brien 2005, Dex and Ward 2007 v Evropska komisija 2010).

Kot ena izmed rešitev se predlaga več olajšav za družine, kot so na primer več celodnevni šol in varstev, negovalnih institucij, več institucij za pomoč ostarelim ter več storitvenih servisov. Vendar zaradi tega, ker je vedno več oskrbovanih državljanov na zaposlenega, se pojavlja problem plačevanja teh institucij. Zato se zdi še najbolj primeren način reševanja uskladitve družinskega in poklicnega življenja s porazdelitvijo družinskega dela med vse družinske člane. Tako so »prihodnja razmerja med generacijami in vzorci družinskega življenja odvisni od uravnoveženega ženskega poklicnega in družinskega življenja in posledično uravnoveženja razmerij med spoloma tako v javnosti kot zasebnosti« (Ule in Kuhar 2003, 62).

Podatki iz raziskav Slovensko javno mnenje, dokazujejo izrazito spolno neenakomerno porazdelitev gospodinjskega dela. Za leto 2011 je kar 68,9 % moških ocenilo, da za gospodinjska dela na dan porabijo eno uro ali manj. Medtem je takšen čas omenilo le 17,5 %

žensk, druge porabijo vsaj dve uri ali več na dan. V letu 2003 se je polovica moških in 66,4 % žensk strinjalo, da bi morali moški bolj sodelovati pri gospodinjskih opravilih. Zanimivo je tudi vprašanje, ali sta gospodinjsko in plačano delo enako izpopolnjujoča za ženske. Najvišji odstotek moških, ki so s tem močno soglašali je bil leta 1992 in je znašal 59 %. Najnižji delež se je pokazal v raziskavi leta 2012, in sicer 35 %. Podoben delež (33 %) pa je tistih moških, ki s tem sploh ne soglašajo. Podobno je tudi pri ženskah. Najvišji odstotek žensk, ki se strinja s trditvijo, je bil izmerjen leta 1992 (50,7 %), podoben (46,9 %) se je pokazal tudi leta 2011. Naslednje leto pa 35 % žensk, ki močno soglašajo, in 43 % tistih žensk, ki se s trditvijo sploh ne strinja. Tudi strinjanje s stališčem, da so dom in otroci glavna ženska želja se je od leta 1992 zmanjšal, skoraj prepolovil. Leta 1992 se je s tem močno strinjalo 72,1 % moških in 68,2 % žensk. Leta 2012 je ta podatek za moške 39 % in za ženske 38 %, enak delež žensk pa se s to trditvijo popolnoma ne strinja (Jogan 2013).

N. Furlan z raziskavo iz leta 2008 kaže na močno tendenco po spreminjanju spolno stereotipnih vlog in tradicionalne porazdelitve dela. S trditvama, da je skrb za otroke in urejanje doma z gospodinjskimi opravili domena obeh staršev, se je strinjala velika večina anketirancev (Furlan 2008).

Kanjuo Mrčela navaja, da številne raziskave kažejo na to, da imajo zaradi tradicionalno uveljavljenih vzorcev delitve gospodinjskega in skrbstvenega dela ženske večje ovire za aktivno udejstvovanje v javnem življenju (2012, 379). Joganova kot eno izmed ključnih ugodnih okoliščin za zagotavljanje enakih možnosti in odpravljanje zapostavljenosti žensk izpostavlja pomen razvijanja ustanov, kot so vrtci, domovi za starejše, zdravstvene ustanove itd. (1992, 1141).

Moss (1993 v Černigoj Sadar 2000, 37) pravi, da se lahko učinkovitost gospodinjstva poveča le, če oba partnerja enakomerno posvečata svoj čas plačanemu in neplačanemu delu ter svoj delež prispevajo institucije zunaj družine, predvsem na ravni vlade in podjetij.

V ta namen v Sloveniji vlada spodbuja dejavno vlogo očetov v družini s predstavitvijo pozitivnih vidikov dejavnega očetovstva, spodbujanjem enakomernejše delitve družinskih obveznosti in odpravljanje stereotipov o družbenih vlogah spolov (Macuh 2014, 50).

»V primerjavi s plačanim delom, ki daje denar in prestiž, je gospodinjsko delo v glavnem spregledano in ima nizek status, čeprav predstavlja odločilen delež v celotni družbeni reprodukciji« (Černigoj Sadar 2000, 43).

3.2 V POKLICNI SFERI

Trg delovne sile je spolno stratificiran, s čimer se strinja tudi A. Kanjuo Mrčela, ki pravi, da delo, ki ga opravljajo ženske, ni ne statusno ne materialno enako ovrednoten kot delo, ki ga opravljajo moški. Ženske so skoncentrirane v »ženskih« poklicih in opravljajo dela, ki navadno predstavljajo institucionalizirana domača dela in vloge, ki naj bi ženski pripadale »po naravi« in nimajo enakih možnosti za vertikalno poklicno mobilnost kot moški (1991, 587).

Segregacijo delovnih mest Šribarjeva (2013, 183–184) opisuje kot:

*Segregacija ali ločevanje oseb po delovnih mestih iz perspektive spolov je eden od sindromov androcentrične družbe. Kaže se skozi koncentracijo žensk in moških po poklicih oz. v različnih, spolno diferenciranih poklicnih skupinah (**horizontalna segregacija**), pri čemer je nabor poklicnih skupin z značilno žensko zasedbo manjši. Ločevanje poteka tudi glede ravni zaposlovanja in dela v določenem poklicu (**vertikalna segregacija**); ženske so na slabšem položaju, v skladu s statističnimi podatki so na hierarhično nižjih delovnih mestih.*

Po podatkih Evropske komisije iz leta 2010 je razvidno, da se je poklicna segregacija po spolu v zadnjem desetletju gibala od 26,9 % leta 2000 do 26,1 % leta 2009, v dejavnostih pa od 17,2 % leta 2000 do 18,5 % leta 2009. Poklicna segregacija se nanaša na odstotek žensk ali moških, ki bi morali zamenjati poklic, da bi bila zastopanost moških in žensk v vseh poklicih enaka (Penner idr. 2012, 860).

V Sloveniji ženske pogosto zasedajo nižje vrednotena in slabše plačana delovna mesta. Večina je zaposlenih v »ženskih panogah«, kar je povzročilo feminiziranost teh dejavnosti, kot so predšolska vzgoja, izobraževanje, zdravstvena nega in drugi (Macuh 2014, 51).

Kljub temu, da so moški podprezentirani v poklicih, kjer dominirajo ženske, imajo pogosto visok delež zastopanosti na višjih položajih v organizaciji, torej je vertikalna segregacija, ki temelji na spolu, prisotna tudi v feminiziranih poklicih (Evropska komisija 2012).

Spolne delitve dela so se spreminjale skozi zgodovino, vendar so v vseh zgodovinskih obdobjih moški za razliko od žensk opravljali praviloma statusno višja in bolje plačana dela. Slabše zaposlitvene pogoje in možnosti imajo ženske tudi zaradi neenake delitve neplačanega dela v družbi, saj ga opravijo v večini in so, zato vsaj dvojno obremenjene (Černigoj Sadar 2000, 32–36).

Žnidaršič Žagar s preučevanjem zgodovinskega razvoja spolno polariziranega trga dela in poklicev na Slovenskem ugotavlja, da se je razvoj poklicev oziroma dejavnosti žensk na trgu dela razvil v skladu z »naravnim« ženskim delom, torej s tistim delom, ki naj bi ženskam pripadal že »po naravi«. Tako pa naj bi nekatera druga dela pripadala »po naravi« moškimi. Predstave o delitvi del na »ženska« in »moška« dela so danes izrazito stereotipne. Ženske naj bi tako tudi v poklicni sferi opravljala dela, ki jih opravljajo v zasebni, domači sferi. Z modernizacijo družb je nastajala tudi vedno večja potreba po spolu specifičnem tipu delovne sile. Tako so se ženske zaposlovale v tekstilni, oblačilni, obutveni, prehrabni in elektrotehnični industriji. Nabor poklicev, kjer so se ženske zaposlovale, se je razširil z vključevanjem terciarnega in kvartarnega sektorja, kjer so bile ženske kot delovna sila ključna (ampak ne zaradi »naravne« prednosti, ki bi jo imele pred moškimi, ampak ker je bilo težko določiti tržno vrednost presežne vrednosti). S širjenjem kapitalističnega reda in profesionalizacije »ženskih naravnih danosti« so se ženske pričele zaposlovati na področju vzgoje, izobraževanja, socialnega skrbstva, zdravstvene nege, varovanja, gostinstva, trgovine ipd., kjer so se izražale »ženske lastnosti« kot so empatija, prilagodljivost, potrpežljivost, predanost, požrtvovalnost in podobno. V osemdesetih in devetdesetih letih prejšnjega stoletja so se s prevlado tretjega in četrtega sektorja narodnega gospodarstva ženske začele zaposlovati na mestih, kjer prevladujejo še danes (Žnidaršič Žagar 2012, 31–37).

V preteklosti so delo v vzgoji in izobraževanju otrok opravljale le ženske, ker so to delo dojemali kot »žensko delo« in ga naj bi ženske opravljale že po naravi in zato bolje kot moški (Peeters 2007).

Zakaj je vzgoja in izobraževanje otrok tako feminiziran poklic, navaja Farquhar (2006, 5–7) šest razlogov:

- Vzgoja in izobraževanje otrok se s feminističnim aktivizmom povezuje že od 70ih let dalje;
- Vzgoja je videna kot razširjena vloga žensk kot mater;
- Ženske to delo opravljajo zelo dobro;
- Moške, ki so zaposleni v vzgoji otrok, se pogosto smatra kot »ne prave« ali homoseksualce;
- Moški, ki se odločijo za ta poklic, so za razliko od žensk videti sumljivi, kljub temu, da ni dokazov, ki bi utemeljevali sum, da so moški vzgojitelji pogosteje povezani s spolnimi zlorabami otrok;
- Poklic prinaša nizko plačo in ima nizek status.

Zgodovinsko gledano so menedžerska mesta tradicionalno pripadala moškim, vendar pa se delež žensk na nižjih in srednjih menedžerskih mestih v zadnjih letih povečuje. Delež žensk na najvišjih mestih pa še vedno ostaja nizek (Dalton in Kesner 1993 v Atwater in Van Fleet 1997, 603), kar avtorja pojasnjujeta z učinki steklenih stropov, nevidnih ovir, ki ženskam onemogočajo vstop na najvišja menedžerska mesta.

Kljub temu, da je prisotnost žensk v poklicni sferi visoka, so v večini zaposlene s polnim delovnim časom, imajo dobro raven izobrazbe ter imajo relativno ugodno institucionalno okolje, so ženske na najvišjih ekonomskih in političnih položajih še vseeno podnavzoče. Ženske, ki pa so na najvišjih položajih, so pripadnice elitne skupine in predstavljajo netipično skupino žensk (Kanjuro Mrčela 2000, 54).

Segregiranost poklicev glede na spol se izraža že v teku izobraževanja in odločanja za poklicno pot.

Statistika kaže, da si mnogi učenci v izobraževanju še vedno izbirajo stereotipne poklicne poti. Kaže, da bi morali že poklicni svetovalci usmerjati več pozornosti v šolsko kulturo, dijake in delodajalce in se bolj spoprijemati s stereotipi, ki vplivajo na izbiro poklica. V Sloveniji poklicne smernice vidika spola niti ne upoštevajo. V splošnem so te pobude za

odpravljanje tradicionalnih spolnih vzorcev usmerjene precej ozko in navadno spodbujajo ženske pri izbiri naravoslovnih in tehnoloških poklicev. Kljub temu, da se v večini držav delež žensk in moških po študijskih področjih močno razlikuje, v večini držav še vedno nimajo celovitih nacionalnih strategij, ki bi se borile proti spolnim stereotipom, ki vplivajo na izbiro poklicne poti. Na različne izbire akademskih poti lahko vplivajo kulturne vrednote, ki so povezane s študijskimi področji, predvsem pa vpliva dojemanje spolnih vlog in identitet. Tako veljajo določena področja, kot so tehnika in naravoslovje za bolj »moška« in področja, ki so povezana z nego in oskrbo kot bolj »ženska«. Posledično tako v evropskih državah v povprečju ženske prevladujejo na področjih, kot so izobraževanje in usposabljanje, zdravstvo in sociala, humanistika in umetnost. V povprečju držav EU je med študenti, ki so vpisani v terciarno izobraževanje vpisanih več žensk kot moških, na doktorski ravni je delež moških višji (Eurydice 2010, 57–100).

Statistični podatki kažejo, da je bil v zadnjem času narejen velik napredek v doseganju enakih možnosti pri dostopu do visoke izobrazbe. Odstotek diplomiranih žensk je v članicah EU že dosegel 60 %, porast je viden tudi na ravni doktorskega študija, saj je leta 2010 odstotek novih doktoric znanosti na ravni EU in ravno tako v Sloveniji znašal 46 %. Leta 2010 je bil najvišji delež doktorantk v znanstvenih disciplinah z 82 % na področju izobraževanja. Na ravni EU je ta odstotek znašal 64 % doktorantk. Najnižji delež v Sloveniji so ženske predstavljale na področju tehnike s 15 %, na ravni EU pa s 26 % (Ule idr. 2013, 35–36).

Ženske v Sloveniji so tudi v postmoderni družbi, za razliko od ostalih, ohranile visoko stopnjo zaposlenosti, so bolj izobražene kot moški, vendar kljub temu zasedajo nižja delovna mesta, so v večini zaposlene za polni delovni čas, vendar imajo nižje plače (Macuh 2014, 51).

Poklicna segregacija v zaposlovanju je značilnost zaposlovanja žensk in moških v zahodnih industrijskih in postindustrijskih družbah in je precej trdovratna ter se kaže kot posledica spolne neenakosti in je hkrati proces, ki olajšuje nastajanje in ohranjanje neenakosti, ki temelji na spolu. Za poklicne skupine, kjer prevladujejo ženske, se zahtevajo pogosti in intenzivni stiki z ljudmi, kot so učiteljice, prodajalke in medicinske sestre. Gre za določen način izražanja čustev, za upravljanje z občutki po pričakovanjih organizacije, kar sodi med osnovne delovne naloge in je opredeljeno kot emocionalno delo. Na trgu delovne sile je pogostejši pojav, ko so moški udeleženi v ženskih poklicih, kot pa obratno. Moški v ženskih poklicih so predvsem v uradniškem poslovanju, najmanj pa v poklicih, ki zahtevajo

intenzivno emocionalno delo. Ko so ženske vključene v moške poklice, kar je precej redkeje, so pogosteje v poklicih višjega in srednjega statusnega ranga. Med zakonodajalci, visokimi uradniki in menedžerji prevladujejo moški, med poklici za preprosta dela pa ženske (Černigoj Sadar 2000, 40–42).

Poklici, kjer prevladujejo ženske, so pogosto slabše plačane, z nizkim statusom in jim višji delež zaposlenih moških zvišuje plačo in prestiž dela (Heiks 1991 v Wingfield 2009, 9).

Norveška raziskava pa je pokazala, da je delovno okolje, kjer je zastopanost spolov enakovredna, manj konfliktno in diskriminatorno in prispeva k višjemu zadovoljstvu s službo (Evropska komisija 2010, 12).

Zgodovinsko gledano, se ženske zaposlijo v moških poklicih takoj, ko se pokaže priložnost. Nasprotno je pri moških. Redki so poklici, ki se spremenijo od tipično ženskega do tipično moškega. Najprej je potrebna redefinicija poklica kot primerne za moške, šele nato se začnejo moški v tem poklicu tudi zaposlovati (Williams 1992, 264).

V zadnjem času se je izboljšalo stanje vstopa žensk v tradicionalno moške poklice, zelo malo pa se je spremenilo pri vstopanju moških v tradicionalno ženske poklice. Moški, ki vstopajo v feminizirane poklice, so pogosto spodbujeni zaradi ekonomskih faktorjev, kot je na primer povišanje stopnje brezposelnosti v moških poklicih ali zaradi hitrih organizacijskih sprememb, zaradi katerih je delo postalo bolj privlačno, kot nekatera bolj »moška dela« (Evropska komisija 2010, 30).

V 70ih letih so raziskovalci pokazali, da so določene službe videne kot moške in druge kot ženske službe, ter da se pri prijavi za atipično delovno mesto moški in ženske soočajo z določeno stopnjo diskriminacije. Kajti teorija doslednosti (Consistency theory) (Feather in Simon 1975) ter model »pomanjkanje ustreznosti« predvidevata, da so moški neustrezni za ženske poklice, ker je način dela v neskladju z maskulino podobo in obratno in posledično trpijo za spolno diskriminacijo v netipičnih poklicih (Atwater in Van Fleet 1997, 605).

Kanter (1977 v Wingfield 2009, 6) s pojmom simbolične prisotnosti opiše pripadnike številčne manjšine v organizaciji, ki so družbeno izolirani, stereotipizirani, so izključeni iz družbenih omrežij, težko tvorijo dobre odnose s sodelavci, so opisani kot drugačni od ostalih, sami se čutijo nevidne, težje delujejo učinkovito in produktivno in se soočajo z ovirami pri napredovanju. Čeprav je Kanterjeva svojo teorijo razvijala na primeru ženskih manjšin v

moško dominiranih poklicih, je povzela, da se s podobnim učinkom soočajo vsi posamezniki manjšinskih skupin, ne glede na njihove značilnosti po, katerih se razlikujejo od večine, kot je barva kože, starost ali spol (Budig 2002, 260). To so potrdile tudi druge raziskave v primerih, ko so pripadnice te manjšinske skupine ženske v maskuliniziranem poklicu. Ko so pripadniki manjšine moški v feminiziranem poklicu, pa Kanterjeve teorije niso podprli, saj naj bi se moški soočali celo z ugodnostmi in ne z diskriminacijo zaradi podprezentiranosti v poklicu, kot so ugotavljali Flog, Merrill (1986), Heiks (1991) in Williams (1995) (Wingfield 2009, 7).

3.3 RAZLIKE V PLAČAH GLEDE NA SPOLNO STRUKTURO POKLICA

Neenakosti med ženskami in moškimi se kljub zakonski urejenosti enakega plačila ne glede na spol izražajo tudi v neenakem plačilu za enako ali podobno opravljeno delo.

Budigova (2002) je raziskovala področje plač in plačnih neenakosti glede na spolno strukturo poklicev. S preverjanjem Kanterjeve teorije simbolične prisotnosti ter Williamsove in Ackerjeve teorije o spolno določenih organizacijah je ugotavljala, ali spolna struktura poklica vpliva na višje plače in višjo rast plač za moške. Rezultati so pokazali, da so moški v prednosti ne glede na spolno strukturo poklica. In niso nič manj ali nič bolj v prednosti, če so del manjšinske skupine – moški se soočajo s prednostjo pred ženskami v poklicih, kjer dominirajo ženske, moški ali pa so poklici spolno nevtralni.

Področje enakega plačila je v Sloveniji urejeno z Ustavo RS 1997, 2000, 2003; Zakonom o enakih možnostih, 2002; Zakonom o delovnih razmerjih, 2002; Zakonom o uresničevanju načela enakega obravnavanja iz leta 2004 in Zakonom o sistemu plač v javnem sektorju 2002, 2003, 2004, 2005 (Penner idr. 2012, 861–862).

Budig (2002, 274) dokazuje, da so plače v poklicih, kjer dominirajo ženske nižje kot v poklicih, kjer dominirajo moški ali so spolno nevtralni.

To dokazuje tudi stanje v Sloveniji. Plače moških so višje od plač žensk. V letu 2011 so v povprečju ženske zaslužile 4,6 % nižje bruto plače. Plače so bile nižje tudi, če so imele enako izobrazbo kot moški. Nižje izobražene so prejemale za približno 13,5 % nižje plače od enako

izobraženih moških, tiste s srednješolsko izobrazbo za 10,6 % in terciarno izobražene za povprečno 18,4 % nižjo bruto plačo od enako izobraženih moških. Vzroki za razlike med spoloma so tudi v različnih starostnih, poklicnih in izobrazbenih strukturah (Macuh 2014, 51).

Robnik (2012) v raziskavi Enakost spolov v družinskem življenju in v partnerskih odnosih navaja, da je večina moških (56,8 %) in žensk (53,5 %) skoncentriranih v skupini tistih, ki prejemajo nad 550 € do 1280 € neto mesečnega dohodka. Vendar pa je približno enkrat manj moških (31,1 % žensk in 15,9 % moških), ki prejemajo manj kot 550 € mesečno. Po drugi strani pa je enkrat več moških (15,9 % moških in 6,3 % žensk), ki prejemajo najvišje osebne dohodke, in sicer nad 1280 € mesečno.

Penner, Kanjuo Mrčela, Bandelj in Petersen (2012) so z analizo podatkov iz registrov delodajalcev in Statističnega registra delovnoaktivnega prebivalstva ter podatkov o dohodnini na Statističnem uradu RS od leta 1993 do 2003 ugotovili, da je v tem času prišlo do precejšnjega povečanja razlik med ženskami in moškimi glede plačila in se je hkrati spremenila osnova spolne neenakosti v plačah. Razlike v dohodkih so bile v obdobju socializma manjše, povečale so se v prehodu v kapitalizem (Heyns 2005). Avtorji ugotavljajo, da so bile razlike v plačah v obdobju med letoma 1993 in 1997 na ravni delovnega mesta približno 15 odstotkov, v obdobju med letoma 2003 in 2007 pa je v korist moškima ta razlika znašala 23 odstotkov in 18 odstotkov za opravljeno enako delo pri istem delodajalcu. Vendar pa na ravni celotnega gospodarstva povprečne bruto plače v Sloveniji kažejo manjšo razliko v primerjavi z drugimi evropskimi državami. Po podatkih Eurostata (2010) so ženske v Sloveniji zaslužile 3,2 odstotka manj kot moški, na ravni EU pa je ta podatek znašal 17 %. Razloge za manjšo razliko v Sloveniji lahko najdemo v visokem številu žensk, ki so zaposlene s polnim delovnim časom in visoko zaposlenostjo žensk v javnem sektorju, kjer so plače višje kot v zasebnem sektorju. Analize vlog delodajalcev in delavcev glede razlik v plačah po spolu odkrivajo dvoje. Da na plače moških in žensk vpliva družinska dinamika, odločanje za poroko in starševstvo, in sicer na moške pozitivno in na ženske negativno. Na velike razlike po spolu kažejo tudi podatki o razlikah v plačah na ravni poklicev in dejavnosti. Najbolj očitne razlike so bile po podatkih SURS-a v letu 2010 v dveh dejavnostih, in sicer v zdravstvu in socialni varnosti (28,9 %) in v finančnih in zavarovalniških dejavnostih (27,6 %), kar kaže na nujnost po primerjanju žensk in moških, ki opravljajo enako delo pri istem delodajalcu. Ti podatki kažejo, da v Sloveniji, za razliko od drugih držav, kjer so razlike med delovnimi mesti velike

in razvrščanje po delovnih mestih te razlike skriva, obstaja drugačen tip neenakosti v plačah glede na spol. To potrjuje tudi primerjava plač medicinskih sester in tehnikov v izrazito feminiziranem poklicu in policistov v izrazito maskuliniziranem poklicu. Medicinske sestre so v povprečju zaslužile 65 % plač policistov, kar dokazuje pomen poklicnega razvrščanja. Pomemben je tudi podatek, da so policistke zaslužile 9,2 % manj od policistov, medtem ko so na drugi strani medicinski tehniki zaslužili 17,5 % več kot medicinske sestre. Kljub primerljivosti in istem tarifnem razredu, so razlike v plačah nastale zaradi razlik v dodatkih, ki so vezani na delovno mesto. Razlike v plačah glede na spol se pojavljajo tudi v javnem sektorju, in sicer še večje, kar je v nasprotju z ugotovitvami v drugih državah. Seljak (2003) je ugotovil, da so ženske v javni upravi leta 2001 zaslužile 15 % manj kot moški. Razvrščanje po poklicih je pomemben dejavnik za razlike v plačah, še pomembnejša pa je poklicna in organizacijska segregacija, kjer je več moških na neproporcionalno bolj plačanih delovnih mestih. Raven neenakosti v plačah pa bistveno zniža izobrazba. V slovenskem okolju se za razliko od zahodnih evropskih držav in ZDA poklicna segregacija ne kaže kot glavni dejavnik neenakosti po spolu. Zato bi bilo bolj potrebno spodbujati enako plačilo za enako delo. Te razlike na ravni delovnih mest prekriva poklicno razvrščanje, ki ne znižuje dohodkov žensk, ampak je v določenih primerih celo v žensko korist (po Penner idr. 2012).

4 MOŠKI V TRADICIONALNO ŽENSKIH POKLICIH

4.1 DISKRIMINACIJA NA DELOVNEM MESTU NA PODLAGI SPOLA

Christine L. Williams je med letoma 1985 in 1991 z 99 poglobljenimi intervjuji (76 moških in 23 žensk) z zaposlenimi v tradicionalno »ženskih« poklicih, kot so socialni delavci, knjižničarji, učitelji v osnovnošolskem izobraževanju in v zdravstveni negi, ugotavljala s kakšnimi ovirami ali spodbudami se ženske in moški srečujejo v teh poklicih. Spraševala je o področjih, kot so motivacija za takšno zaposlitev, izkušnje, s katerimi se srečujejo med izobraževanjem, napredek v karieri in o splošnem statusu in občutku o moških v teh poklicih. Rezultati intervjujev so pokazali, da se moški ne soočajo z diskriminacijo v teh poklicih, kjer prevladujejo ženske. So pa deležni kritik in predsodkov iz okolice, od drugih ljudi. V

nasprotju z ženskami, ki so zaposlene v tradicionalno »moških« poklicih, so moški v večini deležni strukturnih spodbud in privilegijev, ki pozitivno vplivajo na njihovo kariero. Ženske se pogosteje soočajo z diskriminacijo, ki jim preprečuje zaposlovanje ali napredovanje na določena delovna mesta. Srečujejo se tudi z neformalno diskriminacijo kot je spolno nadlegovanje, sabotaža ali druge oblike s strani moških sodelavcev. Ženske pogosto poročajo tudi o občutku stigmatiziranosti s strani strank, ko se soočajo z njimi na delovnem mestu, kjer stranke na podlagi stereotipov pričakujejo moške. Vse te oblike (pravna, neformalna in kulturna) diskriminacije vplivajo na nizek delež žensk, ki so zaposlene v »moških« poklicih. Kanter (1977) s teorijo o simbolični prisotnosti predvideva, da se bo vsaka skupina, ki ima manj kot 15 % delež članov, soočala z diskriminacijo. Vendar pa so študije, ki so preučevale moške v netipičnih poklicih, ugotovile, da se moški ne soočajo z diskriminacijo, ko vstopajo v poklice, kjer prevladujejo ženske. Zimmer (1988) in Martin (1988) tako ugotavljata, da je učinek seksizma močnejši od učinka, ki ga opisuje teorija o simbolični prisotnosti v primeru moških v netradicionalnih poklicih (Williams 1992).

Tudi Cognard Black (2012) je na vzorcu 5734 ameriških učiteljev opravil analizo in preveril hipotezo glede verjetnosti, da bi ženske ali moški zapustili učiteljski poklic in napredovali na vodilne položaje. Ugotovil je, da je narejenih malo raziskav o vzrokih za vključevanje in zapuščenje spolno netipičnih delovnih mest, predvsem v primeru, ko se moški odločajo za vstop ali da zapustijo delovno mesto, kjer številčno dominirajo ženske. Da bi raziskal to področje, se je osredotočil na moške, ki opravljajo »žensko delo« - učitelje v osnovnošolskem izobraževanju. Spraševal se je, ali so ti zaposleni bolj izpostavljeni prednostim ali slabostim, ki so povezane z zaposlitvijo v spolno netipičnem poklicu. Na podlagi teorije R. Kanter o simbolični prisotnosti je preverjal, ali se moški v večji meri kot ženske odločajo, da bodo zapustili feminizirano delovno mesto zaradi njihovega statusa manjšine v organizaciji in posledično predvidenega večjega nezadovoljstva. Rezultati izpostavljajo, da so zaradi družbenega statusa moški v feminiziranih poklicih pogosto nagrajani in tako prednosti odtehtajo ovire, ki jih imajo kot pripadniki manjšinske skupine v organizaciji. Williamsova (1992) to pojasnjuje z učinkom »steklenega dvigala«, ki opisuje moške izkušnje v poklicih, kjer dominirajo ženske. Pravi, da se poleg drugih prednosti, soočajo tudi z neformalnim steklenim dvigalom, s katerim se moški, ki so v manjšini povzpnejo na višje položaje zaradi številnih spodbud, ki so jih deležni. Kljub temu, da se ti moški lahko soočajo z ovirami v družbi na podlagi vprašanj o njihovi moškosti in spolni usmerjenosti, so njihove prednosti,

priložnosti za napredovanje in finančne spodbude veliko večje. Zato avtor zaključuje, da ni dokazov, da bi moški prej zapustili feminizirane poklice kot ženske. Torej so njihove prednosti večje kot slabosti, s katerimi se soočajo v feminiziranem poklicu in tako nasprotuje predpostavki o spolno nevtralni teoriji o simbolični prisotnosti. Strinja pa se z Williamsovo in prisotnostjo učinka »steklenega dvigala«, ki spodbuja in pomaga moškim, da napredujejo na višja administrativna mesta. Kljub vsem spodbudam avtor opozarja, da so moški deležni tudi negativne diskriminacije v feminiziranih poklicih, ki lahko vpliva na nezadovoljstvo z delom in bi zato lahko posledično prej zapustili delovno mesto (Cognard Black 2012).

Na področju samega zaposlovanja na delovno mesto številni moški poročajo, da je dejstvo, da so moškega spola, pozitivno vplivalo na izbor za službo ali v primeru napredovanja. Kar je v nasprotju z ženskimi izkušnjami. Raziskovalci poročajo, da se številne ženske soočajo s »steklenimi stropi« pri poskusih napredovanja v organizacijski in profesionalni hierarhiji. Soočajo se z nevidnimi ovirami za napredovanje v karieri, ki jih postavljajo moški na najvišjih položajih. V nasprotju se moški soočajo s »steklenim dvigalom«, ki jih nevidno spodbuja k napredovanju. Vendar, kot poročajo nekateri intervjuvanci, »stekleno dvigalo« ne deluje na vseh položajih, predvsem ne na najvišjih mestih. Poleg tega na napredovanja vplivajo tudi osebne ambicije zaposlenih. Razlike med ženskami in moškimi v netradicionalnih poklicih se kažejo tudi v zvezi z nadrejenimi. Moški imajo v večini primerov nadrejene, ki so ravno tako moškega spola. V štirih proučevanih profesijah so v večini prav moški na vodilnih položajih. Tesni odnosi z mentorji so v nasprotju z izkušnjami žensk na moških področjih. Moški pogosteje poročajo, da so njihovi moški nadrejeni pogosteje diskriminirali ženske kot pa moške. Tudi moški, ki so imeli žensko na nadrejenem položaju, poročajo o visoki stopnji sprejetosti. Za razliko od spodbud in ne diskriminacije na delovnem mestu za moške v netradicionalnih poklicih, se z diskriminacijo soočajo v javnosti, s strani okolja. Deležni so negativnih stereotipov, ko pridejo v stik z drugimi, izven delovnega okolja. Pogosti je predsodek, da so moški, ki so zaposleni v zdravstveni negi homoseksualci. Moške socialne delavce tipizirajo kot precej ženske ipd. Pogosta so tudi ugibanja o osnovnošolskih učiteljih kot o pedofilih. Eden izmed vzgojiteljev v vrtcu je v intervjuju (Williams 1992, 261) izpostavil s kakšnimi vprašanji se je soočal. *»Kako ima lahko rad mojega otroka, če je pa moški? Saj ima brado! Te ne skrbi homoseksualnost?«* Ti negativni stereotipi stresno vplivajo na moške in zmanjšujejo njihovo samozavest in povzročajo dvome za vstop na ta delovna področja. Okolica jim zaradi izbire poklica pripiše nižji status, kot bi jim ga, če bi bili

zaposleni v tradicionalno »moškem« poklicu. To je tudi eden izmed glavnih in najpomembnejših vzrokov za nizko udeležbo moških v teh profesijah. Pozitivno vplivajo predvsem vzpodbudni odnosi z mentorji in spodbude družine in prijateljev. Nekateri moški pa poročajo, da so se za te poklice odločili zaradi možnosti hitrega napredovanja na višje administrativne položaje. Kljub temu, da predsodki negativno vplivajo na samozavest moških in nekatere celo ustavijo, da bi se zaposlili na »ženskem« področju, pa se nato pogosto soočajo z učinkom steklenega dvigala. Kritika okolja se odraža v hitrejšem in za njih posledično nujnejšem napredovanju na bolj »legitimne« pozicije za moške. Torej ti predsodki lahko odvrnejo moške pri odločanju za te poklice, lahko pa delujejo pozitivno in jih spodbujajo, da napredujejo iz »ženskega« delovnega mesta višje na bolj »moško« delovno mesto. Z nasprotnimi izkušnjami se srečujejo ženske v moških poklicih, saj jim v tem primeru okolica pripiše višji status. Ženske in moški, ki delajo v netradicionalnih poklicih, se soočajo z diskriminacijo, posledice te diskriminacije pa so zelo različne. Moški se z diskriminacijo soočajo izven dela, na delovnem mestu, pri zaposlovanju in napredovanju pa imajo večkrat prednost, so sprejeti s strani nadzornih, sodelavcev in so dobro vpeti v kulturo delovnega okolja. Organizacijski mehanizmi celo spodbujajo njihovo napredovanje, kar imenujemo učinek »steklenega dvigala«. Podatki iz intervjujev (Williams 1992) podpirajo Zimmerjevo kritiko »spolno nevtralne teorije« v zaposlitveni segregaciji, ki trdi, da je zaposlitvena neenakost žensk posledica seksističnih prepričanj in ne posledica manjšega števila predstavnic. Moški pa tudi v ženskih poklicih uveljavljajo svoje privilegije zaradi spolne superiornosti. Glavni faktor, ki določa ali se bo manjšina soočala z učinki »steklenih stropov« ali s »steklenimi dvigali«, je družbeni status, ki ga nosi manjšinska skupina in ne številčnost skupine (po Williams 1992).

Kanjuo Mrčela (2007, 182) pojasnjuje učinek steklenega dvigala kot prednostni dostop privilegiranih družbenih skupin do vodilnih položajev. Moški tako lažje napredujejo tudi v feminiziranih okoljih in jim njihov spol pomeni nevidno prednost.

Wingfield (2009) je preverjala učinek steklenega dvigala med temnopoltimi moškimi v zdravstveni negi in ugotovila, da ti ne uživajo istih ugodnosti kot belopolti moški ter tako poudarila, da je učinek steklenega dvigala odvisen tako od spola, kot tudi od rase.

K učinku steklenega dvigala doprinesejo tudi topli in kolegialni odnosi žensk do moških kolegov. Nasprotno se ženske pogosto soočajo s hladnim odnosom, težavami pri mentorstvu,

blokiranim odnosom do socialnih omrežij, ko vstopijo v moško dominirano sfero dela. Za razliko od žensk imajo moški v netipičnih poklicih v večini nadzornika istega spola (Wingfield 2009, 9).

4.2 OHRANJANJE MOŠKOSTI

Moški, ki so zaposleni v netipičnih poklicih, kot so učitelji v osnovnošolskem izobraževanju, socialni delavci, knjižničarji in medicinski tehniki, se pogosto soočajo z obtožbami, da niso moški v pravem pomenu besede, ker delajo v omenjenih poklicih. Eni izmed prvih poskusov definiranja maskulinnosti se osredotočajo na osebne karakteristike posameznikov, kar je pogosto povezano s spolnimi stereotipi. Testi osebnosti so se uporabljali za določanje ali imajo moški v teh poklicih več »ženskih« lastnosti kot »običajni« moški, ki so zaposleni v bolj tradicionalnih poklicih. M. Galbraith je v svoji raziskavi ugotovila, da so imeli medicinski tehniki in učitelji več »moških« lastnosti kot inženirji in s tem poudarila, da moški v netradicionalnih poklicih ohranjajo tradicionalne komponente moškosti. Drugi pristop, ki se je uporabljal za definiranje moškosti, se osredotoča na vloge in načine vedenja in trdi, da so moški socializirani, da se vedejo »po moško« skozi delo in družinske vloge. Glede na teorijo spolnih vlog naj bi bili moški logični, neemocionalni in disciplinirani, da bi izpolnili svoje vloge v družbi. Ta pristop poudarja, da je družba tista, ki proizvaja in definira moškost in ne posameznik. Moškost, kot ideal se je skozi zgodovino in različne kulture spreminjal. Vendar pa imajo vse oblike maskulinnosti skupno potrebo po razlikovanju od žensk in nadvladi nad njimi. Tako se je moškost vedno definirala kot nasprotje ženskosti. Vendar moški v atipičnih poklicih predstavljajo neko grožnjo tej dominantnosti in diferenciaciji. Zato jih nekateri vidijo kot anomalije. Ker njihova prava moškost v družbi zaradi poklica ni avtomatsko priznana, uporabljajo številne strategije, da bi se razlikovali od svojih ženskih kolegic na delu. Zgoraj omenjena raziskava Williamsove je ugotovila, da se moški, ki so zaposleni v poklicih, kjer dominirajo ženske, trudijo ohraniti in dokazati svojo pravo moškost zaradi stereotipov, ki krožijo o moških, ki opravljajo specifično »ženske« poklice. Specializirajo se za delovna mesta, kjer je potrebnih več »moških« sposobnosti in lastnosti oziroma veljajo za bolj »moška«. Tako je v zdravstveni negi več moških na urgenci in na oddelku za fizioterapijo, moški učitelji so pogostejši v višjih razredih šole, zelo malo jih je v vrtcih itd. Svojo moškost

dokazujejo tudi z razlikovanjem opravljenega dela z delom žensk, tako da poudarjajo »moške« aspekte dela, kot so opravljanje fizičnega in tehničnega dela. Nekateri celo deloma preimenujejo oziroma lepše opišejo svoje delo ljudem izven delovnega okolja, da bi zvenelo bolj moško. Predvsem pa se moški trudijo, da bi prišli na višje položaje in se tako diferencirali od žensk. Njihova prizadevanja so podprta celo z učinki steklenega dvigala. Za višji delež moških na višjih položajih so odgovorne tudi različne družinske obveznosti, ki si jih zadajo ženske in moški. Že sama kulturna pričakovanja spodbujajo moške, da jim kariera pomeni prioriteto nad družinskimi vlogami. Poleg večje kulturne podpore in podpore v družini imajo moški za doseganje višjih položajev in kariernih uspehov še osebne interese, ki so povezani z dokazovanjem svoje prave moškosti in razlikovanjem od žensk. Nekateri moški se s svojim delom ne poistovetijo, se distancirajo in ne čutijo nobene povezave in tako ohranjajo svoj pravi občutek moškosti. Nekateri moški v raziskavi te hegemonске moškosti ne podpirajo in celo zavračajo družbena pričakovanja, kakšen naj bo moški. In prav v netradicionalnih poklicih vidijo priložnost za predstavljanje njihovih alternativnih perspektiv in zavračajo idejo, da bi morali moški vedno biti močni, ekonomsko uspešni in heteroseksualno usmerjeni (po Williams 1995).

5 ZAPOSLOVANJE VZGOJITELJEV V PREDŠOLSKI VZGOJI

5.1 SLOVENSKI VRTCI

Bela knjiga o izobraževanju v Republiki Sloveniji (2011) izpostavlja, da ima vrtec na vključene otroke pozitiven učinek, predvsem pri socialnem in govornem razvoju, ter na splošno pri otrocih iz manj spodbudnega okolja, niso pa ugotovili nobenih negativnih posledic, ki bi jih lahko vrtec imel za otroke.

Temeljne naloge vrtcev so::

- pomoč staršem pri celoviti skrbi za otroke,
- izboljšanje kakovosti življenja družin in otrok,
- ustvarjanje možnosti za otrokov celostni razvoj.

Predšolsko vzgojo v vrtcih v glavnem urejata Zakon o vrtcih in Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja. Javni vrtci izvajajo program na podlagi Kurikuluma za vrtce, ki je bil potrjen na Strokovnem svetu RS za splošno izobraževanje leta 1999. Je nacionalni dokument, ki predstavlja strokovno podlago za delo v vrtcih. Cilj kurikula je, da bi se čim bolj upoštevale človekove in otrokove pravice ter upoštevale različnost in drugačnost otrok.

Po podatkih SURS-a se delež otrok, ki so vključeni v vrtce v Sloveniji vztrajno narašča. Delež v šolskem letu 2004/2005 je znašal 61,4 %, v šolskem letu 2013/2014 pa 75 % otrok, ki so vključeni v vrtce. Odstotek petletnikov, vključenih v vrtec je znašal več kot 90 %. V oddelku delata vzgojitelj in pomočnik vzgojitelja. Njuna izobrazba in obseg dela sta določena v omenjenem zakonu. Za leto 2006 je bil delež moških vzgojiteljev v obeh starostnih obdobjih 1,24 %, samo v prvem starostnem obdobju je njihov delež znašal 0,7 %. V šolskem letu 2013/2014 se je delež povišal na 2,17 %, že v samem prvem starostnem obdobju je delež zrastel na 1,7 %. Moški so večinoma zaposleni na delovnem mestu pomočnika vzgojitelja, in sicer v letu 2013/2014 je podatek znašal 78,6 % (vir SURS, dostopne dne: 7. 4. 2015).

5.1.2 Prejšnje raziskovanje o moških vzgojiteljih v Sloveniji

Raziskave, ki bi se ukvarjale z moškimi vzgojitelji v slovenskem prostoru, so redke. Poleg Vlašičeve (2010) so na tem področju raziskovali predvsem v sklopu diplomskih, magistrskih in doktorskih nalog.

Da bi odgovorila na vprašanje, kakšno je stanje v slovenskih vrtcih in predvsem kaj si o zaposlovanju moških v tej panogi mislijo vzgojiteljice in vzgojitelji ter starši otrok, je S. Vlašić (2010) izvedla anketo na vzorcu, ki je zajemal 114 zaposlenih v vrtcih in uporabnikov storitev. Rezultati so pokazali, da se je 94,2 % anketiranih strinjalo, da bi večja prisotnost moških vzgojiteljev pozitivno vplivala na vzgojo otrok. Tudi če bi starši imeli možnost izbire, za kakšen vzgojiteljski par bi se odločili, jih je kar 57,7 % menilo, da bi se odločili za mešani vzgojiteljski par, 13,5 % je popolnoma vseeno, katerega spola je vzgojiteljski par, nihče pa se ni odločil za par dveh moških vzgojiteljev. Kot najpomembnejšo kvaliteto, ki jo morajo imeti vzgojitelji in vzgojiteljice, so anketiranci izpostavili ljubezen do otrok, ki je še močnejše

izstopala za moške vzgojitelje. Pomemben je tudi odgovor na vprašanje, kateri je najpomembnejši problem, s katerim se bosta pri svojem delu srečevala vzgojiteljica in vzgojitelj. Za vzgojiteljice je bilo največ odgovorov, da je njen največji problem pretirano vmešavanje staršev v njeno delo, za kar se je odločilo 60,5 % anketirancev. Nihče ni izbral odgovora, da bo njen problem zaskrbljenost za ohranitev delovnega mesta ali zaslužka. Za vzgojitelje so anketiranci za ta problem namenili 25 %. Najvišji delež so namenili problemu pretiranega vmešavanja staršev v njihovo delo (54,3 %). Na vprašanje, zakaj se je vzgojitelj/ica odločil/a za ta poklic, je najpogostejši odgovor za oba spola želja, da bi delali z otroki. Za moške vzgojitelje se je 10,7 % anketirancev odločilo, da se je za ta poklic odločil, ker je bil nesposoben, da bi uspel v drugem poklicu. Za ženske vzgojiteljice se za ta odgovor ni odločil nihče. Zanimivo je tudi mnenje anketirancev, kako dolgo bo vzgojitelj/ica zaposlen/a v vrtcu. 98 % anketirancev je odgovorilo, da bo ženska v tem poklicu do upokojitve, za moške vzgojitelje se je 97 % anketirancev odločilo, da bodo zaposleni od enega do deset let, 3 % anketiranih pa, dokler ne bo napredoval na mesto podravnatelja ali ravnatelja. Za ženske vzgojiteljice se ni nihče tako odločil. Vlašičeva zaključuje, da je stanje v Sloveniji kot tudi v EU še vedno odraz prevladujočega patriarhalnega modela vzgoje z močno zakoreninjenimi vlogami, ki naj bi bile primerne za posamezni spol. Tako naj bi ženske skrbele za vzgojo in varstvo otrok, moški pa za finančno preskrbljenost družine. Ugotavlja, da se te stereotipne predstave počasi spreminjajo, predvsem zaradi »ženskih« zahtev po enakopravnosti in vključevanju v moške poklice ter zaradi vse večjega odlašanja z materinstvom in zmanjševanja odločanja žensk za feminizirane poklice, kot sta vzgoja in izobraževanje. Poudarila je še, da je očitno, da imajo za ženske in moške, ki so zaposleni v predšolski vzgoji različna pričakovanja, in standarde, da od moških bolj pričakujejo, da bodo gradili kariero, ženske pa ostale na mestu vzgojiteljic.

5.2 MOŠKI V PREDŠOLSKI VZGOJI

O diskriminaciji žensk in o podreprezentiranosti v sferi dela predvsem na vodilnih položajih obstaja veliko literature in se o njej veliko govori. Obstajajo pa tudi primeri poklicev, kjer se moški na trgu dela soočajo s podreprezentiranostjo. Tak primer je zaposlovanje moških v predšolski vzgoji.

Moški v poklicih v predšolski vzgoji so v manjšini, kar pomeni, da je poklic izredno feminiziran. Podatki kažejo, da se na splošno delež moških, ki so zaposleni v predšolski vzgoji giblje med 2 in 3 %. Ta odstotek ostaja v zadnjem času v glavnem nespremenljiv, kljub številnim iniciativam in spodbudam s strani držav. Tudi odstotek moških, ki se izobražujejo za ta poklic, je nizek in znaša 3 %. Višji delež moških, ki delajo z majhnimi otroki je na Danskem in dosega 8 %, kar povezujejo s številnimi spodbudami s strani vlade in predvsem zaradi narave dela, ki predvsem temelji na znanju. Delež moških se zvišuje z višjo starostjo otrok in predstavljajo 10 % zaposlenih v izvenšolskih in popoldanskih centrih. Moški se za razliko od žensk za poklic vzgojitelja pogosteje odločijo kasneje in se za ta poklic prekvalificirajo (Rolfe 2005).

Evropska komisija si je leta 1996 zadala cilj doseči 20 % delež moških zaposlenih v predšolski vzgoji do leta 2006, da bi s tem dosegli spolno nevtralno strukturo poklica. V nobeni državi cilj ni bil dosežen (Vlašič 2010, 143).

Tudi Moss (2003 v Peeters 2013, 128) ugotavlja, da je stopnja spolne segregacije povezana s starostjo otrok. Mlajši so otroci, višji je delež zaposlenih žensk.

5.3 ZAKAJ JE TAKO MALO MOŠKIH ZAPOSLENIH V PREDŠOLSKI VZGOJI?

Pomemben vzrok za nizek delež moških vzgojiteljev je prepričanje, da je delo z otroki »žensko delo«, in ga povezujejo z vlogo materinstva. Zaradi povezave z gospodinjskim delom je to delo zelo nizko ovrednoteno. Primer Danske nakazuje na pozitivno povezavo s poudarkom, da delo temelji na izobraževanju in znanju, kar spreminja koncept dela v vzgoji. Zaradi prisotnih stereotipov, ki povezujejo ta poklic z ženskim delom in starševstvom, je ta poklic nezanimiv za mlade fante, ki se odločajo za poklicno kariero. Tudi spodbude s strani kariernih svetovalcev so slabe. Številni moški, ki se odločijo za zaposlitev v predšolski vzgoji, so se za ta poklic odločili kasneje in so pred tem opravljali drug poklic ali so bili brezposelni. Ti pa se pogosto soočajo s pomanjkanjem podpore s strani družine in prijateljev. Literatura izpostavlja tudi strah pred spolnimi zlorabami otrok v vrtcih, ki pa v praksi na srečo niso pogoste, vendar ostajajo v podzavesti potencialnih vzgojiteljev in staršev, čeprav v raziskavi

zaposleni tega ne vidijo kot ovire za zaposlovanje moških v vzgoji otrok. Avtorica kot problem izpostavlja, da so številne službe, ki se ukvarjajo z majhnimi otroki, povezane s krajšim delovnim časom in morajo zato povezovati različna dela, da dosežejo polno zaposlenost. Kot eden izmed vzrokov je tudi nizka plača in slabi pogoji dela ter pomanjkanje stalnega izobraževanja. Višjo zaposlivost bi tako dosegli, če bi spremenili koncept vzgoje in ga ne povezovali predvsem z materinstvom ter zmanjšali stereotipe z izkušnjami, ki bi jih lahko mladi pridobili s praktičnim vpogledom v dejansko delo (Rolfe 2005, 17–29).

Peeters (2013) ugotavlja, da je za doseganje višjega deleža moških v predšolski vzgoji potrebno redefinirati profesionalno identiteto in status predšolske vzgoje v spolno nevtralno strukturo profesije. Delo se ne sme povezovati samo z materinsko vlogo, ampak, da delo temelji na pridobljenem znanju in kompetencah. Te kompetence ne smejo biti prepoznane le kot (ženske) osebne lastnosti. Kot pomembne ovire je izpostavil še, da je vzgoja prepoznana, kot žensko delo in jo povezujejo z materinstvom. Ženske naj bi že po naravi skrbele in vzgajale otroke, kar je za številne avtorje (Cameron, Moss in Owen 1999, Cameron 2001, Peeters 2005, Farquhar 2006) glavni razlog za nizek delež moških. Izpostavi tudi, da ženski poklici na splošno niso zanimivi za moške, ker tako več izgubijo, kot pridobijo zaradi nizkih plač in statusa ter številna ugibanja o primernosti moškega za takšen poklic in vprašljivost glede njegove prave moškosti. V nasprotju ženske zanimajo moški poklici, ker jim prinesejo več prestiža, boljše plače in večje karijerne možnosti. Pomembno se mu zdi tudi dejstvo, da se spolna segregacija v poklicu sama reproducira.

Simpson (2004 v Evropska komisija 2010, 32) kot vzrok za nizek delež moških vzgojiteljev navaja tudi diskriminatorno mišljenje delodajalcev in staršev, kot uporabnikov, da moški nimajo potrebnih kompetenc, ki so povezani s skrbstvenim in emocionalnim delom, za razliko od žensk, ki to vlogo opravljajo že v zasebni sferi.

5.4 SPODBUDE ZA VIŠJI DELEŽ MOŠKIH VZGOJITELJEV

Spodbude za dvig zaposljivosti moških v predšolski vzgoji prihajajo s strani nacionalnih kampanj, dobredelnih organizacij in lokalnih avtoritet. Vendar raziskava Rolfove ugotavlja, da delodajalci ne vidijo zaposlovanja moških v tem sektorju kot njihovo dolžnost, vendar

predvsem zaradi izboljšav dela, ki bi prinesle koristi za otroke. Nekateri izkoriščajo tudi medijsko oglaševanje za spodbuditev večjega števila moških, da bi se zaposlili v tej panogi. Izpostavlja se tudi osredotočenje na samo izobraževanje, da bi z različnimi spoznavnimi tečaji spodbudili zanimanje moških, da bi se vključili. Tukaj imajo pomembno vlogo tudi karierni svetovalci za mlade, ki se odločajo za poklicno pot. Kot pomembno se izkazuje tudi moško mentorstvo za moške vzgojitelje in stik zaposlenih vzgojiteljev s tistimi, ki se za ta poklic šele odločajo ali že izobražujejo. Potrebno je upoštevati tudi, da se moški rajši odločajo za delo s starejšimi otroki kot pa z najmlajšimi (Rolfe 2005, 30–42). Spence (2012 v Peeters 2013, 136) izpostavlja tudi uspešnost izobraževanja, ki je namenjeno samo za moške.

Evropska unija je izdala nekatere pobude za večjo udeležbo moških v vzgoji in ugotavlja, da bi višji delež moških vzgojiteljev služil kot vzor družinam, predvsem očetom. Otroci v vrtcih bi bili tako deležni modela moške vloge, kar bi vplivalo na kasnejše generacije, da bi si bolj enakomerno porazdelili družinsko delo (Peeters 2013, 125).

Evropski sklad v državah Evropske unije financira številne projekte, s katerimi spodbujajo zaposlovanje moških na področju vzgoje in izobraževanja otrok v zgodnjem otroštvu. Eden izmed takšnih projektov je bil tudi »Moški v skrbi za otroke« v Belgiji, poleg tega pa so delovali tudi drugi nacionalni programi, ki so bili financirani s strani držav. Najuspešnejše so bile kpanje na Danskem, Norveškem, v Združenem kraljestvu in Belgiji (Vlašić 2010, 148–150). Na Norveškem so leta 1998 uvedli kvote za doseganje deleža moških vzgojiteljev. V sodelovanju z drugimi spodbudami so dvignili delež zaposlenih (Evropska komisija 2010, 35). Peeters ugotavlja, da bi morale že izobraževanje za pedagoške delavce temeljiti na spolni nevtralnosti poklica in da bi se bilo smotrno osredotočati na skupine moških, ki so nezadovoljni s trenutno službo in delajo z otroki, na kateri drugi ravni, da bi se prekvalificirali za delo v predšolski vzgoji. Kot pomembna se mu zdi tudi aktivnejša vloga očetov v družini, ki bi prispevala k doseganju spolno nevtralne strukture v poklicu (Peeters 2013, 135–136).

5.5 PREDNOSTI ZAPOSLOVANJA MOŠKIH V PREDŠOLSKO VZGOJO

Ker je delež moških zaposlenih v predšolski vzgoji tako nizek, so redke študije o vplivu moških v tem sektorju. Zato podane prednosti v večini temeljijo bolj na hipotezah. Literatura izpostavlja predvsem prednost spolno mešanega vzgojiteljskega para zaradi zmanjševanja stereotipov in predstavljanjem spolne enakosti otrokom. Ženske in moški imajo različne stile vzgoje in tako bi moški doprinesli drugačne, nove načine delovanja v skupini otrok. Zaposleni v predšolski vzgoji se tudi strinjajo, da bi večja spolna raznolikost delovne sile doprinesla k večji uravnoteženosti vzgojiteljskih parov. Pomembna prednost, ki bi jo imeli otroci z moškim vzgojiteljem, je tudi prikazovanje in izražanje moške vloge za otroke, predvsem fante. Raziskava tudi kaže, da večina staršev podpira zaposlovanje moških v predšolski vzgoji in vidijo nov potencial za otroke. Večje število zaposlenih moških bi hkrati dvignilo ugled samega poklica. Avtorica izpostavlja še zadovoljstvo zaposlenih moških v predšolski vzgoji s samim poklicem, saj za to delo velja visoka stopnja zadovoljstva med zaposlenimi (Rolfe 2005, 10–17).

Tudi J. Peeters ugotavlja, da bi mešani vzgojiteljski par vplival na učenje moških in žensk drug od drugega, saj imajo moški in ženske različne pristope do otrok in staršev. Glede na raziskave se kaže raznolikost med spoloma v pristopu in komunikaciji. Otroci bi tako pridobili nove možnosti, priložnosti, bili bi del kulture, kjer si ženske in moški enakomerno porazdelijo naloge, kar bi lahko vplivalo na enakopravnejša opravljavanja gospodinjskih del in varstva otrok med spoloma v prihodnjih organizacijah. Kot prednost zaposlovanja moških v predšolski vzgoji vidi avtor tudi vzor za starše. Materam in očetom dokazujejo, da vzgoja otrok ni le ženska domena. Moški vzgojitelji bi tako lahko nadomeščali pomanjkanje očetovske vloge v družini (Peeters 2013, 121–122).

Vrtci predstavljajo pomembno področje, kjer se lahko začne odpravljanje stereotipov, saj so otroci na različnost zelo občutljivi in pozorni (Vlašić 2010, 151). Kot navaja Bela knjiga (2011, 16–17) so splošni cilji vzgoje in izobraževanja tudi zagotavljanje enakih možnosti za vzgojo in izobraževanje vsakega posameznika ne glede na spol ali druge karakteristike ter med drugim tudi razvijanje zavesti o enakopravnosti spolov in razvijanje enakih možnosti spolov.

6 EMPIRIČNI DEL

6.1 NAMEN IN CILJI

Namen raziskave je raziskati položaj moških vzgojiteljev v predšolski vzgoji. Skušala bom najti vzroke, zakaj se tako malo moških odloči za ta poklic in preverila, kakšne spodbude obstajajo oziroma kakšni ukrepi so potrebni, da bi dvignili delež zaposlenih moških v predšolski vzgoji. Predvsem pa želim ugotoviti, ali so moški vzgojitelji sprejeti in zaželeni s strani staršev, vzgojiteljic in ravnateljcev oziroma, ali je stereotipno prepričanje o ženski domeni v vzgoji otrok še vedno prevladujoče in globoko zakoreninjeno v prepričanja ljudi.

6.2 HIPOTEZE

Glede na raziskovalna vprašanja sem si zastavila delovne hipoteze, ki sem jih preverjala v raziskavi.

H₁: Starši so naklonjeni moškim vzgojiteljem v vrtcih.

H₂: Izkušnje z moškimi vzgojitelji pozitivno vplivajo na njihovo zaželjenost med starši.

H₃: Delodajalci in zaposleni si želijo moških vzgojiteljev v vrtcih.

H₄: Vzroki za nizko udeležbo moških v poklicu vzgojitelja so predvsem zaradi stereotipnih prepričanjih.

H₅: Vprašani so mnenja, da bi bilo potrebno bolj spodbujati zaposlovanje moških vzgojiteljev.

6.3 METODOLOGIJA

Hipoteze sem preverjala na dva načina. Prvi del je bila kvantitativna raziskava. Med starši, ki imajo svoje otroke vpisane v vrtce, sem izvedla anketo. Za drugi del raziskave sem izvedla

intervjuje s tremi skupinami. Prva skupina so bili moški vzgojitelji, ki so zaposleni v vrtcih, druga skupina so bili ravnateljice in ravnatelji vrtcev ter tretja skupina vzgojiteljice v vrtcih. Slednjo skupino sem razdelila še na dve skupini, in sicer na tiste vzgojiteljice, ki imajo izkušnje z delom z moškimi vzgojitelji in na tiste, ki izkušenj z moškimi vzgojitelji nimajo.

6.4 ZBIRANJE PODATKOV

Najprej sem se odločila za izvedbo ankete. Po izdelavi kratkega anketnega vprašalnika sem vzpostavila stik s štirimi vrtci na širšem območju Posavja. Vse ravnateljice so dovolile izvedbo ankete. Po uvodnem telefonskem pogovoru, sem v vrtce prinesla ankete in jih razdelila vzgojiteljem, ki so jih nato razdelili staršem. Pred tem sem preverila, ali so v vrtcih zaposleni tudi moški vzgojitelji. Kjer so bili zaposleni, sem poskrbela, da so anketo dobili tudi starši otrok iz teh skupin. Skupno sem razdelila 130 anket, vrnjena je bila 101 anketa. Anketa je bila kratka, saj je obsegala le 7 vprašanj in anonimna. Izvedena je bila v mesecu maju in juniju 2014.

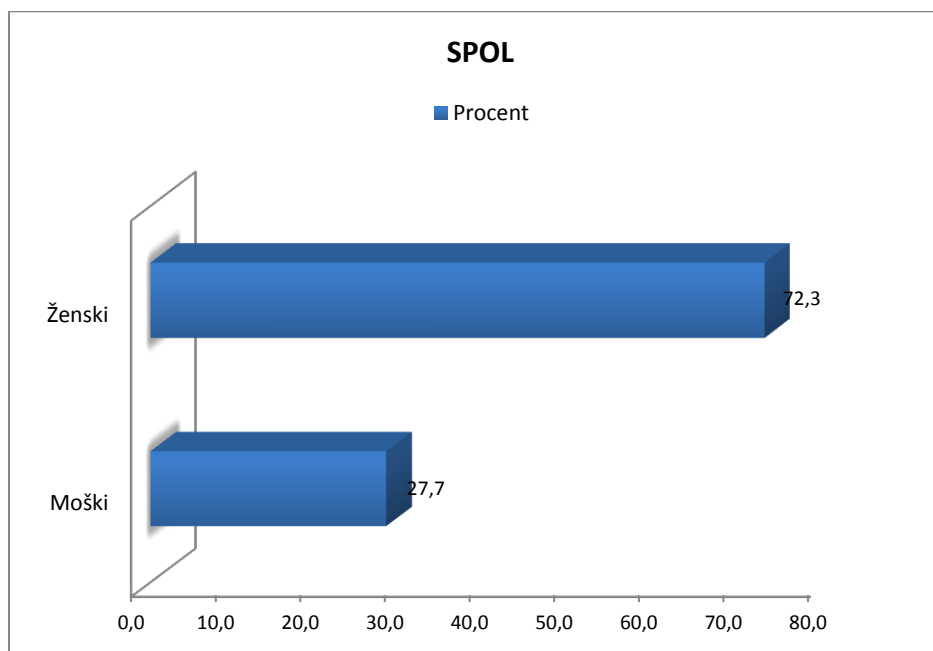
Nato sem se z osebnimi obiski in preko telefonskih pogovorov v različnih vrtcih dogovorila za intervjuje z vodji vrtcev, vzgojitelji in vzgojiteljicami. Zaradi pomanjkanja časa sta dve ravnateljici intervju zavrnila, vsi vzgojitelji in vzgojiteljice so na sodelovanje takoj pristali. Za pogovor smo se dogovorili po koncu njihovega delovnega časa. Intervjuje sem opravila v mesecu juniju in juliju 2014.

6.5 VZOREC

6.5.1 Ankete s starši

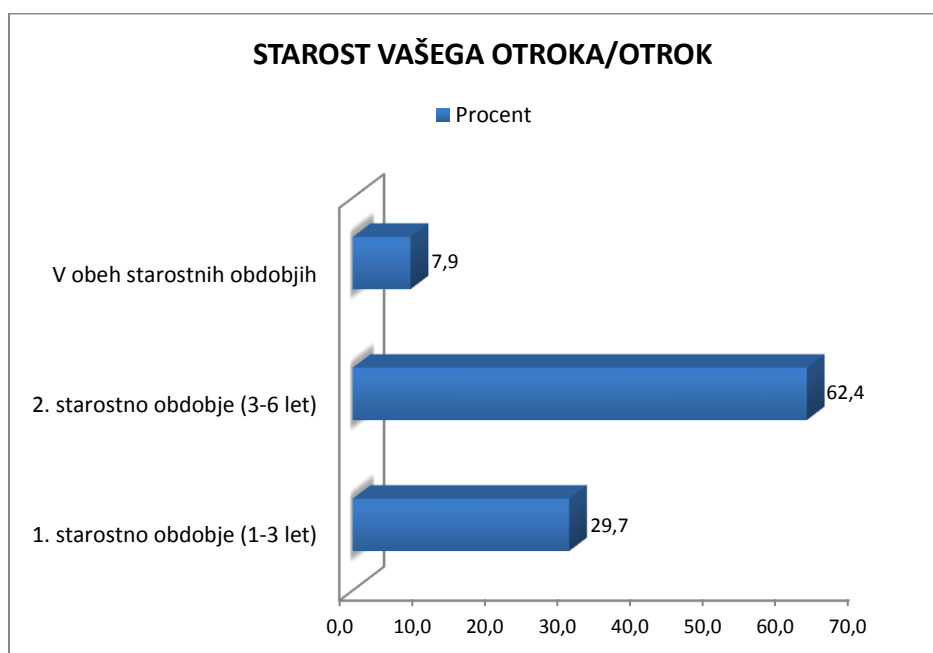
Na anketni vprašalnik so odgovarjali starši otrok, ki so vpisani v enega izmed posavskih vrtcev. Anketo je izpolnilo 73 žensk (mater) in 28 moških (očetov). Delež je prikazan v grafu 6.1.

Graf 6.1: Delež anketirancev po spolu



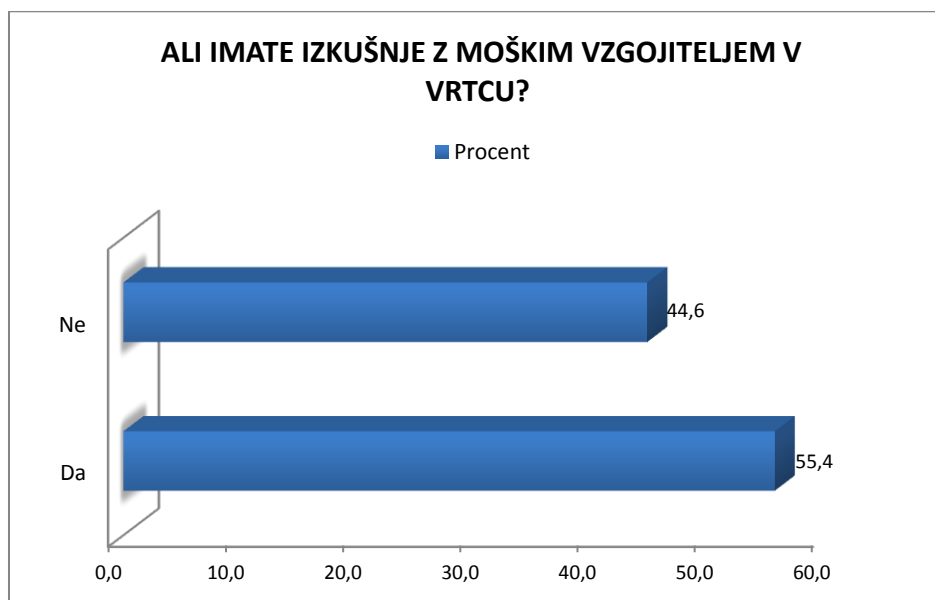
Na anketo je največ odgovorilo tistih staršev, katerih otroci obiskujejo skupine 2. starostnega obdobja in so tako stari od 3 do 6 let. Teh je bilo 62,4 %. Staršev otrok prvega starostnega obdobja (od 1 do 3 let) je bilo anketiranih 29,7 %, medtem, ko je bilo 7,9 % staršev takšnih, ki so imeli v tem času vpisane otroke v obe starostni skupini.

Graf 6.2: Starost otrok, katerih starši so odgovarjali na anketo



Delež anketiranih, ki imajo izkušnje z moškimi vzgojitelji, znaša 55,6 % ostali nimajo izkušenj z moškimi vzgojitelji v vrtcu.

Graf 6. 3: Delež staršev, ki imajo izkušnje z moškimi vzgojitelji



6.5.2 Intervjuji

Izvedla sem 18 strukturiranih intervjujev. Pet z moškimi vzgojitelji, 4 z vzgojiteljicami, ki imajo izkušnje z delom z moškimi vzgojitelji, 4 z vzgojiteljicami, ki nimajo izkušenj z moškimi vzgojiteljicami ter s 4 ravnateljicami in enim ravnateljem vrtecev.

Intervjuvani moški vzgojitelji so bili v času izvedbe intervjujev stari od 23 do 35 let in so imeli do 4 leta delovne dobe na področju predšolske vzgoje. Štirje izmed petih so opravljali poklic pomočnika vzgojitelja in vsi so se za ta poklic odločili kasneje in opravili prekvalifikacijo. En moški vzgojitelj je opravljal delo diplomiranega vzgojitelja predšolskih otrok, za kar se je šolal po redni poti.

Vzgojiteljice, ki v času intervjujev niso imele nikakršnih izkušenj z delom z moškimi vzgojitelji, so bile stare od 26 do 43 let. Povprečna starost intervjuvank je bila 36 let. Do sedaj so imele od najmanj 2 leti do največ 22 let delovnih izkušenj, v povprečju 13 let. Tri so bile

zaposlene na delovnem mestu vzgojiteljice predšolskih otrok, od tega dve z rednim študijem in ena z izrednim. Ena pa je opravljala delo pomočnice vzgojiteljice, za kar se je prekvalificirala.

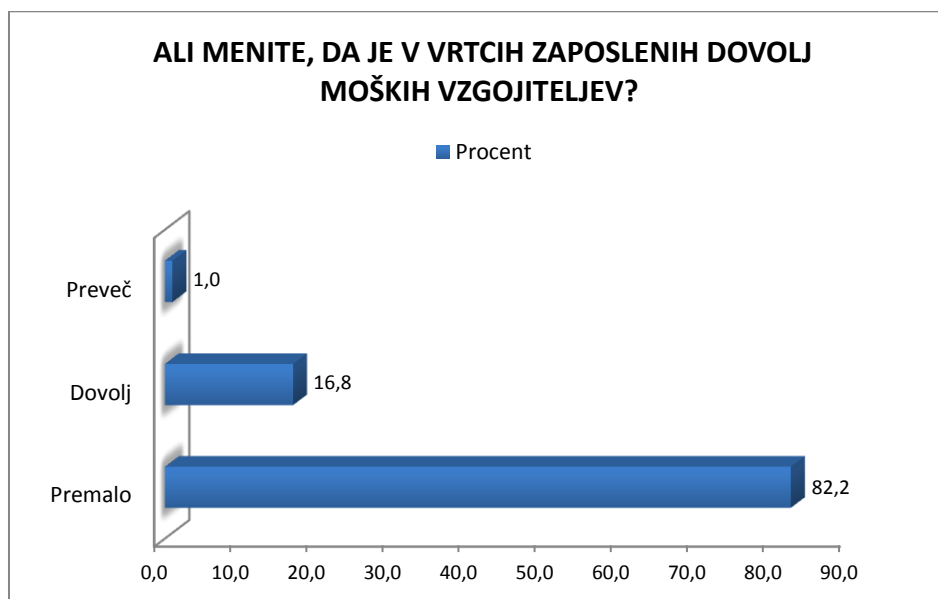
Skupina vzgojiteljic, ki imajo izkušnje z delom z moškimi vzgojitelji so šteje od 32 do 43 let in so imele od 4 do 20 let delovnih izkušenj, v povprečju 11 let. Tri izmed njih so opravljale poklic vzgojiteljice predšolskih otrok in vse so opravile redni študij, pomočnica vzgojiteljice pa je opravila prekvalifikacijo.

6.6 REZULTATI EMPIRIČNEGA DELA

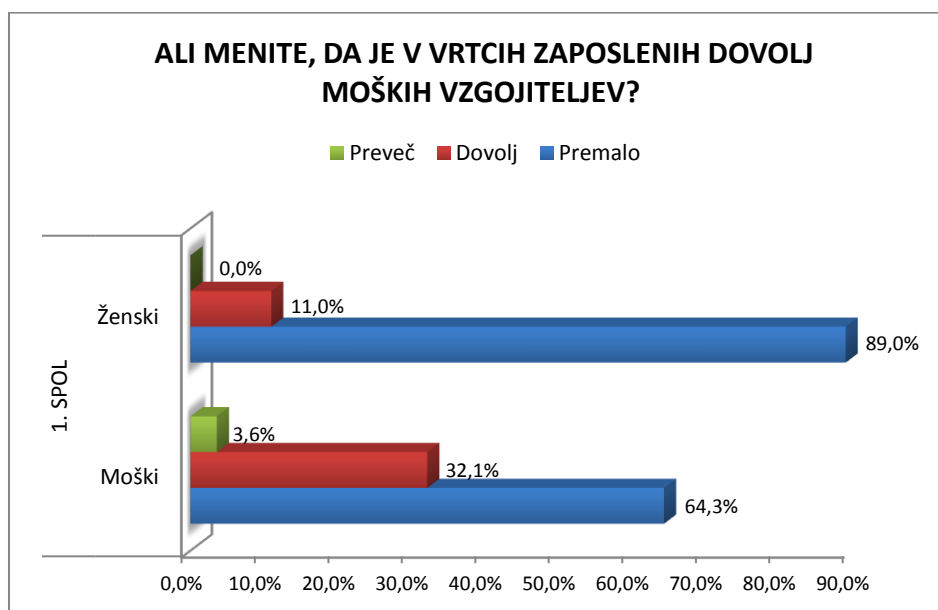
6.6.1 I. DEL: ANKETA S STARŠI

Z anketo sem želela preveriti mnenje staršev, ali je po njihovem mnenju v slovenskih vrtcih zaposlenih dovolj moških vzgojiteljev. Na to vprašanje so z veliko večino (82,8 % anketirancev) odgovorili z ne. Le en odstotek vprašanih je odgovorilo, da jih je preveč. Rezultati so prikazani v grafu številka 4. Rezultati se razlikujejo tudi glede na spol. Da je moških vzgojiteljev premalo, meni 89 % žensk in 64,3 % moških. Tudi, da jih je dovolj je menilo več moških (32,1 %) kot žensk (11 %). Tako lahko z manj kot 5 % tveganjem trdimo, da si ženske bolj želijo več moških vzgojiteljev kot moški. Rezultati so prikazani v grafu 6.4.

Graf 6.4: Ali menite, da je v vrtcih zaposlenih dovolj moških vzgojiteljev?



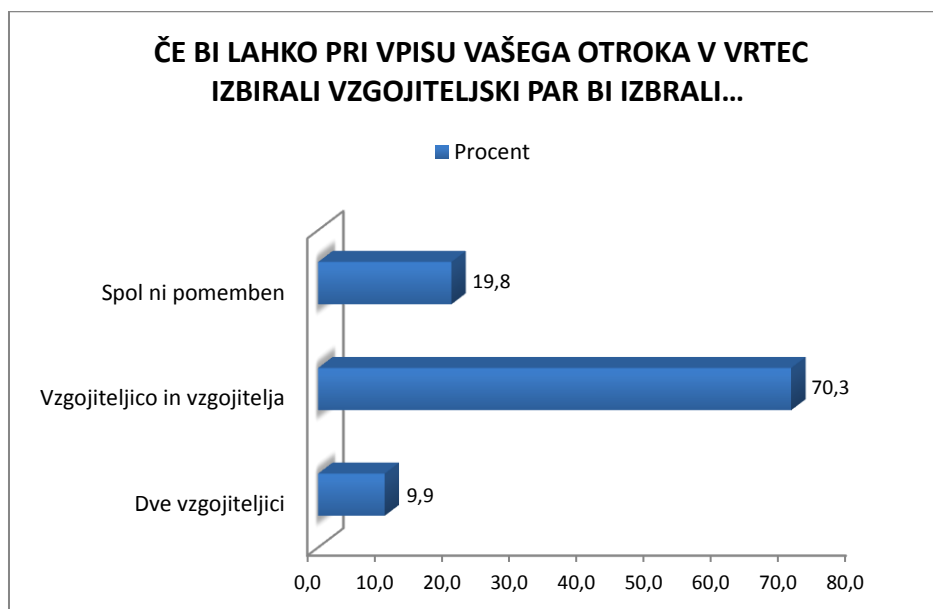
Graf 6.5: Ali menite, da je v vrtcih zaposlenih dovolj moških vzgojiteljev glede na spol?



Tudi vprašanje, kakšen vzgojiteljski par bi izbrali starši za svojega otroka, če bi lahko izbirali, je pokazal na zaželjenost moških vzgojiteljev v vrtcih s strani anketiranih staršev. 70,3 % staršev bi izbralo mešani vzgojiteljski par z vzgojiteljico in vzgojiteljem. 19,8 % vprašanih

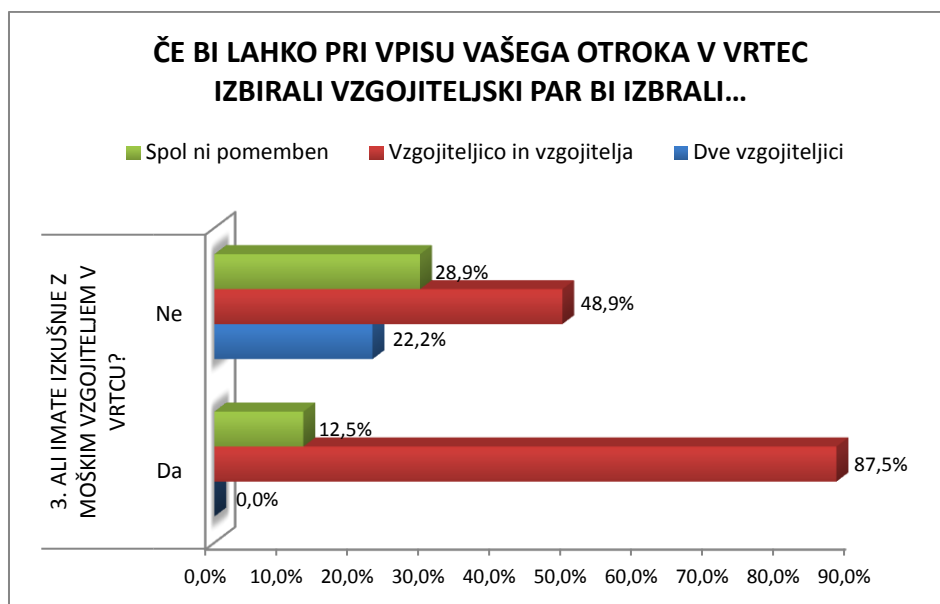
staršev meni, da spol vzgojitelja ni pomemben, 9,9 % staršev bi izbrali dve vzgojiteljici. Nihče od anketiranih ni izbral vzgojiteljskega para dveh moških vzgojiteljev.

Graf 6.6: Kakšen vzgojiteljski par bi starši izbrali za svojega otroka



Rezultati na to vprašanje se razlikujejo tudi glede na to ali imajo starši izkušnje z moškimi vzgojitelji ali ne. Anketiranci, ki imajo izkušnje z moškimi vzgojitelji, so v večini (87,5 %) izbrali vzgojiteljski par moškega in ženske za svojega otroka. Starši, ki teh izkušenj nimajo, so mešani vzgojiteljski par izbrali v 48,9 %, vendar jih je 28,9 % izbralo, da spol vzgojitelja ni pomemben. Zanimivo je tudi, da nihče izmed staršev, ki imajo izkušnje z moškimi vzgojitelji, ni izbral dveh vzgojiteljic, pri starših, ki tovrstnih izkušenj nimajo, se je za to možnost odločilo 22,2 % anketirancev. Tako lahko s 5 % tveganjem trdimo, da izkušnje z moškimi vzgojitelji pozitivno vplivajo na njihovo sprejetost in zaželenost med starši.

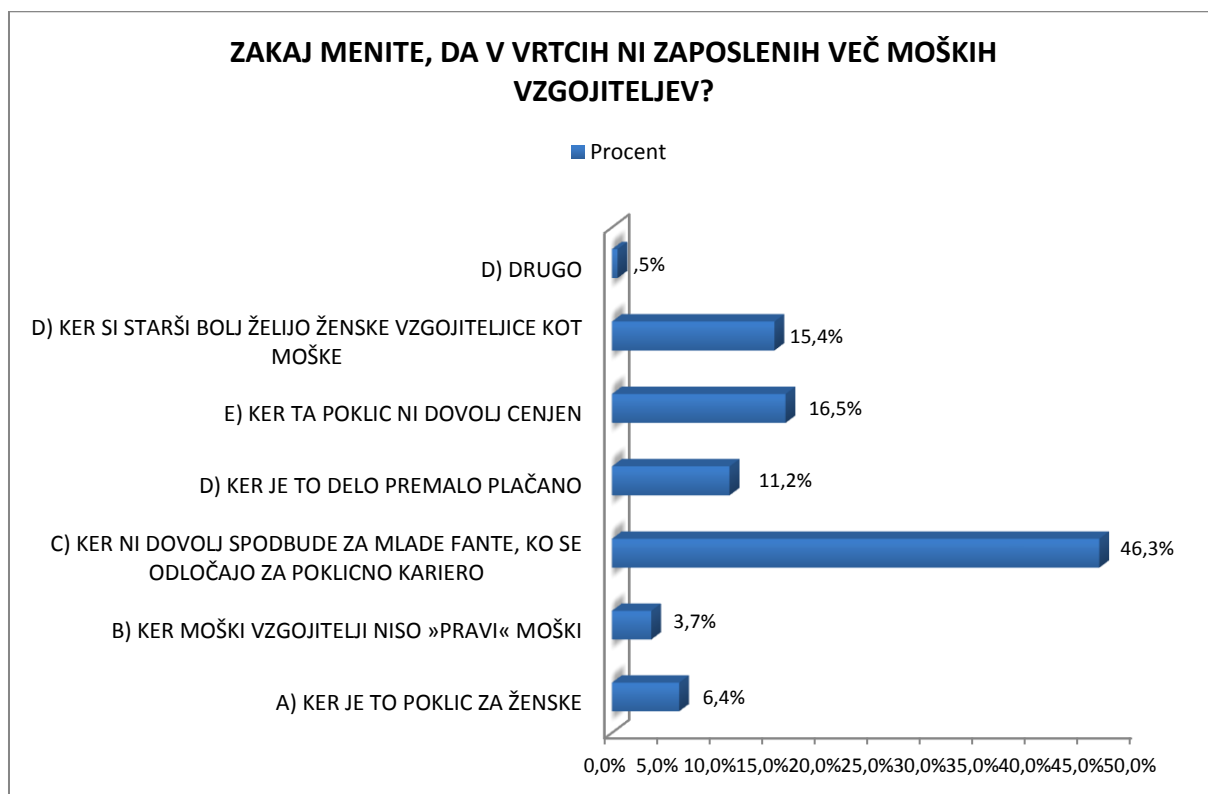
Graf 6.7: Kakšen vzgojiteljski par bi starši izbrali za svojega otroka glede na to ali ima anketiranec izkušnje z moškimi vzgojitelji ali ne



Odgovori na vprašanja *Ali menite, da je v vrtcih zaposlenih dovolj moških vzgojiteljev* in *Če bi pri vpisu vašega otroka v vrtec lahko izbirali vzgojiteljski par bi izbrali ...*, prikazujeta zaželenost moških vzgojiteljev s strani anketiranih staršev. Tako potrjujem prvo hipotezo, da so starši naklonjeni moškimi vzgojiteljem v vrtcih, in drugo hipotezo, da izkušnje z moškimi vzgojitelji pozitivno vplivajo na njihovo zaželenost med starši. Tudi s trditvijo, da je kvaliteta vzgojitelja odvisna od spola, se ni strinjalo kar 95 % vseh vprašanih. Večina (93,9 %) se ni niti strinjala s trditvijo, da bi za vzgojo morale skrbeti predvsem ženske. Predvsem se niso strinjale ženske, ki so bile proti s 97,2%, moški so se v 14,3 % strinjali, da bi za vzgojo morale skrbeti predvsem ženske. Tako lahko z manj kot 5 % tveganjem trdimo, da se moški bolj strinjajo s tem, da bi za vzgojo morale skrbeti predvsem ženske.

Z zadnjim vprašanjem v anketi sem želela preveriti mnenje staršev, zakaj v vrtcih ni zaposlenih več moških vzgojiteljev. Večina (46,3 %) je mnenja, da je premalo spodbud za mlade fante, ko se odločajo za poklicno kariero. Sledi mu odgovor s 16,5 %, da je ta poklic premalo cenjen, da bi ga opravljalo več moških. 15,4 % staršev meni, da je vzrok v tem, da si starši bolj želijo ženske vzgojiteljice kot moške. 6,4 % so mnenja, da je to poklic za ženske, 3,7 % anketirancev pravi, da jih je zato tako malo, ker menijo, da velja, da moški vzgojitelji niso »pravi« moški.

Graf 6. 8: Vzroki za nizek delež moških vzgojiteljev



6.6.2 II. DEL: INTERVJUJI

Intervjuji so razdeljeni na tri skupine, in sicer na intervjuje z moškimi vzgojitelji, na intervjuje z ravnateljci in ravnateljicami (vodje vrtcev) ter na intervjuje z vzgojiteljicami. Slednje so nekatere imele izkušnje z moškimi vzgojitelji, druga skupina vzgojiteljic pa teh izkušenj ni imela.

6.6.2.1 INTERVJUJI Z MOŠKIMI VZGOJITELJI

Intervjuvala sem 5 moških vzgojiteljev, ki so bili v času raziskave stari od 23 do 35 let, povprečna starost je bila 28 let. Imeli so od 1 do 4 let delovnih izkušenj na področju predšolske vzgoje. Štirje so opravljali poklic pomočnika vzgojitelja in vsi izmed njih so se za

ta poklic odločili kasneje in so opravili prekvalifikacijo oziroma večerno šolo. Eden izmed intervjuvancev je bil zaposlen na delovnem mestu diplomiranega vzgojitelja predšolskih otrok, ki se je za šolanje na Pedagoški fakulteti odločil po srednji šoli.

Najprej sem preverila, v kateri starostni skupini delajo, in ali jim starost otrok odgovarja. Dva sta odgovorila, da jima je popolnoma vseeno, koliko so stari otroci s katerimi delata, vzgojitelj, ki je v času intervjuja delal z otroki starimi od 1 do 3 let si je želel, da bi delal s starejšimi, saj bi lahko z njimi več delal, jih več naučil, tudi vzgojitelju v drugi starostni skupini je starost popolnoma odgovarjala, eden iz prve starostne skupine je izrazil, da bi raje delal z mlajšimi otroki. S tem vprašanjem sem želela preveriti, ali se moški res bolj povezujejo s starejšimi otroki oziroma si bolj želijo delati z njimi kot z najmlajšimi. Glede na teh pet intervjujev nisem zaznala večje zaželenosti moških vzgojiteljev z delom s starejšimi otroki kot z mlajšimi.

Nihče izmed intervjuvancev se za ta poklic ni odločil takoj po osnovni šoli. Zato sem jih povprašala, zakaj se za ta poklic niso odločili že prej. Trije so odgovorili, da po osnovni šoli niso niti pomislili na to delo, eden je pomislil, vendar je dvomil, da bo to delo zmožel v pozni starosti, peti intervjuvanec se je zaradi športne kariere vpisal na športno gimnazijo, vendar ga je prav treniranje otrok spodbudilo, da se je odločil za prekvalifikacijo in se zaposlil v predšolski vzgoji.

Kot razloge, da so se odločili za ta poklic, so izpostavili predvsem ljubezen do otrok in dela z njimi. Eden je povedal, da se je veselja do dela z otroki začel zavedati, ko je dobil tri nečake in preživel veliko časa z njimi. Hkrati pa se mu je ponudila še priložnost financiranja šolanja s strani zavoda za zaposlovanje. Kot razlog za izbiro poklica so navedeli tudi konstantnost delovnega časa s prostimi vikendi, razgibanost dela, da ni monotonosti ter možnost poučevanja novih generacij. Zanimivo se mi zdi, da nihče ni navedel nobenih ovir, s katerimi bi se soočali in bi zavirale njihovo odločitev in so namesto tega poročali o podpori, ki so jo bili deležni. Vsi pravijo, da je bil odziv okolice pozitiven, eden je poudaril, da so bili njegovi sorodniki zelo ponosni nanj, ker se je odločil za ta poklic. Vsi so govorili o podpori in sprejetosti, ki so jo bili deležni.

Nato sem želela preveriti, kateri dejavniki so po njihovem mnenju tisti, ki vplivajo na to, da je v vrtcih zaposlenih tako malo moških. Odgovori so v splošnem povezani s stereotipi, da je to

ženski poklic in da to ni delo za katerega bi se odločili fantje. »V 9. razredu fantje niti ne pomislijo, da bi se vpisali na to smer, je premalo spodbud«, drugi je mnenja, da zato, ker »veliko moških misli, da nisi »pravi« moški, če opravljaš ta poklic«. Izpostavili so tudi nizke plače in bližino šole, ki bi lahko vplivala, da bi se več mladih odločilo za ta poklic, če bi bila šola v bližini njihovega bivališča.

Glede potreb po večjem spodbujanju zaposlovanja moških v predšolsko vzgojo in učinkovitih načinov sta dva izrazila mnenje, da spodbude niso potrebne, ker »tisti, ki se vidi v tem poklicu se bo odločil sam«. Izpostavili so, da bi bile koristne predstavitve dela s strani že zaposlenih moških vzgojiteljev ter spodbude srednjih šol, ki bi prikazali, da to ni le ženski poklic. Potrebno se jim zdi, da bi morali ozaveščati tudi starše, da bi spodbujali svoje otroke pri odločanju za ta poklic, če zaznajo željo in potencial pri svojih otrocih.

Pri vprašanju, če so po njihovem mnenju imeli prednost, ko so kandidirali za delovno mesto, ker so moškega spola, so si bili precej enotni. Vsi so odgovorili pritrdilno. »Moški vzgojitelji so v zadnjem času zelo zaželeni« je izpostavil eden izmed intervjuvancev. Tudi na vprašanje, ali so bili kadarkoli skozi izobraževanje ali na delovnem mestu drugače obravnavani, bili pozitivno ali negativno diskriminirani, zgolj zaradi spola, so vsi govorili le o pozitivni diskriminaciji, ki so jo bili deležni. Nihče izmed vprašanih ni zaznal nobene oblike negativne diskriminacija, ki bi jo bil deležen zaradi spola. Eden je izpostavil, da so nanj gledali nekoliko drugače kot na ženske kolegice, vendar vse v pozitivnem smislu.

Tudi pri vprašanju o izkušnjah s starši, če nanj gledajo drugače kot na sodelavko, so vsi izkazali pozitivne izkušnje. Eden je izpostavil, da so bili na začetku malo začudeni, ker niso bili navajeni na moške vzgojitelje, nato pa so ga sprejeli isto kot sodelavko. Drugi pa kljub pozitivnim izkušnjam pravi, da ga obravnavajo drugače in se v večini raje obrnejo na žensko strokovno delavko. »Kakšna mama rajši zjutraj odda otroka sodelavki, da ga potolaži, predvsem starši, ki me ne poznajo,« dodaja eden izmed vprašanih.

Glede odnosov s sodelavkami so opisali, da si v glavnem enakovredno delijo delo in med seboj dobro sodelujejo. »Delava oba vse, oba previjava, tolaživa otroke, se z njimi igra in jih cartava,« je delitev dela s sodelavko opisal eden izmed vzgojiteljev. Eden je izpostavil, da on bolj prevzema gibalne dejavnosti, drugi priznava, da sodelavka včasih opravi tudi kakšno delo, ki bi ga moral opraviti sam.

Glede na visoko stopnjo feminiziranosti poklica se redki moški vzgojitelji soočajo z delom in sodelovanjem v pretežno ženskem kolektivu. Vsi vprašani so izpostavili, da se kljub temu čutijo enakovredni ženskim kolegicam in so sprejeti v kolektivu, eden je izpostavil, da je to včasih naporno, vendar se čuti sprejetega. Drugi pravi, da je postalo lažje, ko je prišel v kolektiv še drugi moški in da se občasno počuti zapostavljeno.

Pri vprašanju koga bi si izbrali za sodelavca, žensko ali moškega, so vsi odgovorili, da žensko strokovno delavko. »Izbral bi si žensko, saj se v takšnem tandemu pojavlja vzorec očeta in matere,« drugi pa dodaja, da »Žensko, ker bi bilo škoda, da bi bila dva moška v eni igralnici, boljše bi bilo, da bi bila v dveh skupinah in imeli dve skupini nekaj od tega.«

Glede odvisnosti kvalitete vzgojitelja od spola so vsi prepričani, da kvaliteta ni odvisna od spola, ampak od posameznika, da smo si osebno različni in da značilnosti nihajo med in znotraj spola. Eden je izpostavil, da imajo »moški morda bolj močno avtoriteto kot ženske, jaz manj kompliciram in naredim prej meje.« Drugi je poudaril, da »imamo moški primanjkljaj pri občutku za estetiko in ženske lažje potolažijo otroka, so pa tudi prednosti.«

Pri vprašanju, če so kdaj potrebovali pomoč sodelavca nasprotnega spola, so odgovorili, da načeloma ne, le eden je izpostavil primer, ko se je deklica zelo bala vseh moških in mu je, dokler ga ni sprejela, pri tem pomagala ženska strokovna delavka.

6.6.2.2 INTERVJUJI Z VZGOJITELJICAMI, KI IMAJO IZKUŠNJE Z MOŠKIMI VZGOJITELJI

Opravljeni so bili štiri intervjui z vzgojiteljicami, ki imajo izkušnje z moškimi vzgojitelji. Intervjuvanke so bile stare od 32 do 43 let in so imele od 4 do 20 let delovnih izkušenj z delom v vrtcu. Tri so opravljale poklic vzgojiteljice predšolskih otrok, za kar so se šolale po redni poti, ena pa je opravljala poklic pomočnice predšolskih otrok, za kar je opravila prekvalifikacijo.

Podobno kot vzgojitelje predšolskih otrok sem jih vprašala o starosti otrok s katerimi so takrat delale in katera starost jim je za delo ljubša. Ena je izpostavila, da rajši dela z mlajšimi, ker

»se ob njih bolj najdem«, eni je popolnoma vseeno, dve pa sta izpostavili, da rajši delata s starejšimi otroki zaradi bolj ustvarjalnega dela.

Vzroki, zakaj so se za ta poklic odločile, so podobni, kot so jih navedli moški vzgojitelji. Izpostavile so predvsem ljubezen do otrok, željo delati z otroki in v izobraževanju. Ena je izpostavila še urejen delovni čas, dve pa sta povedali, da sta si ta poklic želeli opravljati že od malega. Tudi dejavnikov, ki bi zavirali njihovo odločitev, ni bilo. Le ena izmed vprašanih je dodala, da je vpis na to smer odvisen od uspeha šolanja, kar je lahko za koga ovira.

Glede izkušenj z moškimi vzgojitelji so vse izpostavile, da imajo le pozitivne izkušnje. Pri primerjavi dela z moškim vzgojiteljem z delom z žensko vzgojiteljico so na primer dejale: »Delo z moškim vzgojiteljem mi je lažje«, »Vsak sodelavec, naj bo to ženska ali moški ima svoje kvalitete. Pomembno se mi zdi, da se dobro usklajujeva«, »Moški ima bolj racionalen pristop, več odločnosti kot ženske in vidijo stvari bolj v celoti, je pa odvisno od osebnostnih lastnosti«.

Tudi vzgojiteljice sem vprašala, koga bi si rajši izbrale za sodelavca v vzgojiteljskem paru, žensko ali moškega. Dve sta odgovorili, da jima je vseeno, drugi dve bi rajši delali z moškim vzgojiteljem. Ena izmed njih je dodala: »Tudi otroci potrebujejo moško vlogo pri vzgoji, njihov način razmišljanja in moško racionalnost.«

Po mnenju vzgojiteljic so starši zelo dobro sprejeli moškega vzgojitelja v skupini, so veseli in nanj ne gledajo nič drugače kot na žensko strokovno delavko. O sprejetosti moških vzgojiteljev poročajo tudi s strani nadrejenih. Ena meni, da ima kot moški več privilegijev pri nadrejenih, druge pa bistvenih razlik ne opažajo, predvsem ne negativnih.

V nadaljevanju sem vzgojiteljice spraševala o vplivu prisotnosti moškega na ženski kolektiv in kako so ga sodelavke sprejele. Vse štiri vidijo prisotnost moškega v ženskem kolektivu kot pozitivno. »Prinesejo pozitivno vzdušje, na stvari gledajo drugače«, »smo enakopravni, prinesejo energijo v kolektiv in umirijo kakšno stvar, ko je to potrebno«.

Vzgojiteljice se strinjajo, da bi bilo potrebno bolj spodbujati zaposlovanje moških v predšolski vzgoji. Potrebne bi bile spremembe predvsem na področju miselnosti ljudi. »Otroci naj bodo enako vzgajani, ne glede na spol.« druga intervjuvanka pa je izpostavila pomisleke glede morebitnih predsodkov vodstva, da rajši zaposlujejo ženske, zaradi miselnosti, da je to ženski poklic. Po njihovem mnenju bi višji delež moških v predšolski vzgoji vplival na boljše

odnose v kolektivu, kar bi pozitivno vplivalo tudi na delo. Ena vzgojiteljica pravi, da po njenem mnenju večji delež moških na vzgojo ne bi imel vpliva, vplival pa bi na odnose v kolektivu: »so bolj iskreni, direktni, moraš se razumeti med seboj, drugače ne moreš delati«. Dve sta izrazili mnenje, da bi mešani vzgojiteljski par pozitivno vplival na otroke, ker bi tako dobili različne poglede na svet, če sta ob njih moški in ženske, tako kot doma oče in mati. Kot glavne razloge za tako nizek delež moških v predšolski vzgoji navajajo predvsem predsodke, ki jih imajo moški in tudi delodajalci, da je to delo za ženske, to je zakoreninjeno globoko v naši miselnosti, kar po mnenju ene izmed intervjuvank tudi ženske same spodbujamo. Izpostavljeno je bilo tudi, da bi morali delo vzgojitelja bolj promovirati.

Nobena izmed vzgojiteljic, ki so sodelovale v tem intervjuju, ni mnenja, da je kvaliteta vzgojitelja odvisna od spola. Tako tudi nobena ni izpostavila potrebe, da bi kdaj potrebovala pomoč sodelavca drugega spola.

6.6.2.3 INTERVJUJI Z VZGOJITELJICAMI, KI NIMAJO IZKUŠENJ Z MOŠKIMI VZGOJITELJI

Z vzgojiteljicami, ki nimajo izkušenj z moškimi vzgojitelji sem opravila štiri intervjuje. Starost intervjuvank je bila od 26 do 43 let in so imele od 2 do 22 let delovnih izkušenj na področju dela s predšolskimi otroki. Ena izmed njih je opravljala delo pomočnice vzgojiteljice, za kar je opravila prekvalifikacijo, tri pa so bile zaposlene na delovnem mestu vzgojiteljice, za kar sta se dve šolali po redni poti, ena pa je opravila izredni študij v času zaposlitve.

V času intervjujev so vse štiri vzgojiteljice delale z otroki v 2. starostni skupini, torej so bili stari od 3 do 5 let. Dve sta izrazili, da raje delata s starejšimi otroki, ena z mlajšimi, četrta pa pravi, da ji je povsem vseeno, saj imata obe starostni skupini svoje prednosti in pomanjkljivosti.

Dve izmed štirih intervjuvanih vzgojiteljic sta se za ta poklic odločili kasneje. Prva je dejala, da se v času odločanja ni počutila dovolj samozavestno in je imela prenizko samopodobo, da bi si upala odločiti za to delo. Druga je mnenja, da je težava v tem, da se za poklic odločamo pri 14ih letih, in zato mnogi zgrešijo poklic.

Tudi razlogi, da so se odločile za ta poklic, so podobni kot pri drugih dveh skupinah intervjuvancev. Prevladuje predvsem ljubezen do otrok, veselje do dela z njimi, učenje otrok in opazovanje njihovega razvoja ter dinamično delo. Tri vzgojiteljice niso navedle nikakršnih dejavnikov, ki bi zavirali njihovo odločitev. Ena je izpostavila, da so ji v osnovni šoli govorili, da mora znati igrati instrument, drugače se ne more vpisati na smer predšolska vzgoja, zaradi česar se je tudi vpisala na drugo srednjo šolo.

V nadaljevanju pogovora smo se navezali na delo z moškim vzgojiteljem. Vprašala sem jih, ali bi si želele delati z njimi in ali bi bilo po njihovem mnenju delo drugačno kot z žensko strokovno delavko. Ena je odgovorila, da bi ji takšno delo predstavljalo izziv, druga meni, da bi bila že sama klima v oddelku drugačna ob prisotnosti moškega in dodaja, da »otroci so že od doma naučeni, da moški predstavlja večjo avtoriteto kot ženska, zato mu otroci bolj sledijo in ga poslušajo«. Tudi tretja pravi, da si želi delati z moškim v vzgojiteljskem paru, ker »navadno moški manj komplicirajo, so bolj praktični. Predvidevam, da bi v takem paru tudi otroci začutili moško-ženski način vzgoje in bi bilo zanje zelo pozitivno«.

Tudi glede odvisnosti kvalitete vzgojitelja od spola so si bile, kot drugi dve skupini, enotne, da kvaliteta vzgojitelja ni odvisna od spola. »Odvisna je od same osebnosti, znanja, prakse...«.

O vplivu moških na ženski kolektiv pravijo, da »verjetno bi vplival z novimi idejami, morda drugačnim pristopom do otrok«, ena pravi, da ne bi imel vpliva, da je to odvisno od karakterja posameznika, tretja je mnenja, »če je kakšen moški v ženski družbi, hitreje pride do kompromisov in dogovorov«.

Na vprašanje, ali se jim zdi potrebno bolj spodbujati zaposlovanje moških vzgojiteljev in kakšen način se jim zdi učinkovit, je ena dejala, da ne vidi potrebe po tem, »ker moški že sam ve, kaj ga veseli«. Ostale pa so mnenja, da bi bilo treba to delo bolj predstavljati in oglaševati na osnovnih in srednjih šolah ter zmanjševati stereotipe. Kot vzroke za tako nizek delež moških vzgojiteljev so navedle stereotipno miselnost, da so »za majhne otroke pomembne mame oziroma vzgojiteljice« in »zaradi spolne vloge in identitete moškega kot delavca in ženske kot gospodinje in negovalke otrok«.

O potrebi, da bi kdaj potrebovale pomoč moškega sodelavca, je le ena izrazila, da ni nikoli pomislila na to. Druga je opisala primer, ko bi ji prav prišla pomoč moškega sodelavca, ko je imela v skupini 24 otrok kar 20 dečkov. »Takrat mi je zelo primanjkovalo tehničnega znanja.

In sem večkrat priznala otrokom, da moram prej pogledati, se naučiti, potem pa bomo želeno naredili skupaj.« Dve vzgojiteljici pa sta pomislili na pomoč moškega pri fizičnih delih in pri tehničnih dejavnostih, ki zahtevajo znanje uporabe stroja.

6.6.2.4 INTERVJUJI Z RAVNATELJI VRTCEV

Z vodji vrtcev sem opravila 5 intervjujev. Med njimi so bile 4 ravnateljice in en ravnatelj.

Vseh pet se je strinjalo, da je v slovenskih vrtcih zaposlenih premalo moških vzgojiteljev. Kot glavni razlog navajajo tradicijo in stereotipno prepričanje, da je to ženski poklic in ni primeren za moške. Ena izmed ravnateljic je temu še dodala: »V poklicu vzgojitelja ali učitelja vsekakor ni moč videti stereotipne predstave o uspešni karieri, kjer je uspešnost sinonim za materialne dosežke. Vsi, ki delamo v vzgoji in izobraževanju vemo, da tudi vrhunec našega profesionalnega razvoja ali karierne poti ne pomeni nekega bistvenega dosežka z vidika finančnih dohodkov in morda je to tudi eden izmed razlogov, zakaj ni več moških v tem poklicu. Moški svoj poklicni uspeh velikokrat merijo z višino osebnega dohodka.« Vsi se tudi strinjajo, da bi bilo potrebno bolj spodbujati zaposlovanje moških vzgojiteljev. Kot učinkovit način se štirim vprašanim zdi pomembno, da bi spodbujali s predstavljanjem zaposlovanje učencem v osnovnih in srednjih šolah, ko se odločajo za svojo poklicno pot. Ena predlaga: »Z spodbujanjem v osnovni šoli in s povezovanjem učencev z vrtci, tako da se obiskujejo in mogoče celo pomagajo ter s tem spoznavajo poklic.« Druga ravnateljica ugotavlja: »da je problem že sama usmeritev v izobraževanje, saj mislim, da so moški vzgojitelji hitro zaposljivi, ker je povpraševanje večje od ponudbe. Mislim, da bi to najbolj spodbudilo moške, verjetno bolj kot morda višji osebni dohodek«. Dodajajo še, da je poklic premalo cenjen, ker je »ženski poklic« in da bi morali spremeniti miselnost in odpraviti te stereotipe.

V dveh izmed vrtcev, kjer sem opravljala intervjuje z vodji vrtcev, niso še imeli nikoli zaposlenega moškega vzgojitelja. »Pred leti smo imeli prošnjo, vendar jo je kandidat še pred koncem razpisa umaknil, ker je dobil službo v drugi panogi«. V enem so ga imeli v preteklost, v dveh tudi v času izvajanja intervjujev. Vsem petim vprašanim se zdi pomembno, da so zaposleni tudi moški vzgojitelji in ne samo ženske vzgojiteljice. Po njihovem mnenju bi to

vplivalo na drugačno vzdušje, dinamiko, razmišljanje v kolektivu in v delu v skupini. »Deluje veliko bolj naravno, če je vmes moški, bi lahko bil še kakšen«, je dodala ena izmed ravnateljic. Druga je izpostavila, »da je enakovredna zastopanost po spolu pomembna, še posebej pri našem poklicu, kjer se ukvarjamo z vzgojo in izobraževanjem. Glede na izsledke mnogih raziskav tudi profesionalno vzgajamo pod določenim vplivom nekih osebnih, privatnih teorij o vzgoji oziroma imamo osebno sprejet in izgrajen sistem vrednot, znanj in prepričanj. Na uresničevanje ciljev in načel kurikulumata predšolske vzgoje namreč poleg izobrazbe vzgojiteljev vplivajo tudi njihova osebna pojmovanja o vzgoji ter učenju predšolskega otroka«.

V nadaljevanju sem jim zastavila vprašanje, če bi se na delovno mesto prijavila dva kandidata, moški in ženska, ki bi enakovredno izpolnjevala delovne pogoje, ali bi spol kandidata vplival na vašo odločitev. Ena ravnateljica odgovarja, da: »vsekakor spol ni tisto, kar bi definitivno vplivalo na mojo odločitev«. Ostali štirje priznavajo, da bi se rajši odločili za moškega, če bi imel vse zahtevane pogoje in ostale kvalitete, ki jih iščejo pri kandidatih za nove zaposlitve. »Gotovo je eden izmed razlogov tudi ta, da nimamo moških vzgojiteljev, a bi si jih želeli imeti, že zaradi drugačnega pristopa moškega k vzgoji in izobraževanju.«

Na vprašanje kako po njihovih izkušnjah na moške vzgojitelje gledajo otroci, starši, sodelavke in drugi ravnatelji, so odgovarjali, da zelo pozitivno. Ena izmed ravnateljic pravi: »Ker v našem okolju skoraj ni moških vzgojiteljev, bi bili starši na začetku verjetno zelo nezaupljivi, dokler se ne bi izkazal s svojim delom. Mislim, da sodelavke moškega vzgojitelja sprejmejo brez problemov, ravnatelji pa si tudi zelo želijo več moških v vrtcu. Otroci pa jih dobesedno obožujejo«. Druga dodaja, da je »zaznati določeno mero pokroviteljstva s strani starejših kolegic, še posebej, če gre za mlajšega strokovnega delavca«. Ravnatelj pravi, da ima same pozitivne izkušnje, vendar: »med ravnatelji to ni ravno aktualna tema, se ne pogovarjamo o tem kot o težavi, da bi bilo potrebno kaj spremeniti«.

Kot prejšnjim trem skupinam intervjuvancev, sem tudi vodjem vrtcev zastavila vprašanje, ali je po njihovem mnenju kvaliteta vzgojitelja odvisna od spola. Tudi oni se v celoti niso strinjali s tem. Pravijo, da je kvaliteta odvisna od osebnosti, čuta do otrok, izobrazbe, strokovnega znanja, spretnosti, veščinah in delovnih izkušnjah.

Za konec sem jih povprašala, še v kateri starostni skupini bi rajši zaposlili moškega vzgojitelja, v 1. ali v 2. starostni skupini otrok. Dva intervjuvanca pravita, da se mora vzgojitelj znati in biti usposobljen za kakovostno delo v obeh starostnih skupinah. Ostali trije bi ga rajši zaposlili v skupinah drugega starostnega obdobja, kjer so otroci od treh let dalje. Ena izmed ravnateljic pravi, da je: »odvisno od posameznika, na prvi vtis morda res deluje, da bi naj bil v 2. starostni skupini, vendar povsem dobro deluje tudi v 1. starostni skupini«. Ravnatelj pa bi rajši zaposlil moškega vzgojitelja pri starejših »zaradi moških karakteristik in v 1. starostni je potrebne več nežnosti«.

7 ZAKLJUČEK

Spol zaznamuje človeka od njegovega rojstva dalje. Rodimo se z biološkim spolom, ki pa ni nujno povezan s spolom, s katerim se poistovetimo kasneje v življenju. Družba je tista, ki nas sooblikuje in zaradi procesa socializacije se naučimo vedenja, ki je skladen z določenim časom in prostorom. Razvijemo torej družbeni spol, s katerim se poistovetimo. Vendar pa nas na podlagi spola okolje tudi sodi. Na podlagi stereotipov in predsodkov, ki nam jih pripisujejo zaradi določenih karakteristik, kot je tudi spol, se srečujemo s številnimi ovirami. Če pa smo člani dominantne skupine pa nam ista karakteristika lahko prinese prednost. Tako je v primeru spola, ko moški dominirajo nad ženskami. Kljub zakonski enakosti spolov se v vsakdanjem življenju še vedno kažejo neenakosti, ko so ženske na mnogih področjih javnega in zasebnega življenja negativno diskriminirane samo zaradi spola in spolnih vlog, ki so določene na podlagi tradicije in stereotipov. Ženske so tako vsaj dvojno obremenjene v zasebni sferi, ko poleg pogosto enako opravljenih urah v službi kot moški, opravijo še večino gospodinjskega dela ter skrbijo za otroke, bolne in ostarele, ker naj bi to veljalo za njihovo »delo po naravi«. Po drugi strani pa so podprezentirane na najvišjih pomembnih položajih v javni sferi, ki so jim težko dostopni. V poklicih, kjer pa ženske prevladujejo in so v manjšini moški, pa poklic ni cenjen in v družbi nima višjega ugleda.

Tako velja tudi za poklic vzgojitelja predšolskih otrok, ki je izrazito feminiziran. Kljub temu, da delo temelji na znanju in kompetencah, ki so neodvisne od spola, se poklic še vedno povezuje z materinstvom in »ženskimi lastnostmi«. Poklic bi moral biti spolno nezaznamovan z enakopravno zastopanostjo delovne sile. Predvsem zato, ker vključuje vzgojo otrok in ker

vzgajamo tudi in predvsem z vzorom in zgledom. Otroci bi v vrtcu imeli vsakodnevno vzor, ki bi predstavljal ženske in moške, ki si enakopravno delita delo in se med seboj spoštujeta. Z enakopravno zastopanostjo spolov v poklicu bi lahko dosegli tudi rahljanje stereotipov o spolnih vlogah, ki se zaradi očitne feminizacije samo reproducirajo. S prikazovanjem spolne vloge moškega, ki si skupaj s sodelavko enakopravno deli delo in naloge, bi otroci ponotranjili drugačne načine delovanja. Tudi Rolfe (2005) zatrjuje, da bi mešani vzgojiteljski par pozitivno vplival na rahljanje stereotipov, saj bi prikazoval vzor spolne enakosti spolov, kar bi posledično dvignilo kvaliteto vzgoje in jo obogatilo.

Zaradi izrazite feminiziranosti poklica bi bilo smiselno spodbujati enakopravno zastopanost obeh spolov v poklicu. Ukrepi in spodbude, ki jih raziskovalci vidijo, kot potrebne za dvig deleža moških vzgojiteljev se navezujejo na rahljanje stereotipov s poudarkom na tem, da delo temelji na znanju, saj ga za enkrat še vedno preveč povezujemo z varstvom in nego, ki v družbi stereotipno velja kot domena žensk. Ukrepi so potrebni tudi pri spodbudi mladih fantov, ko se odločajo za poklicno pot. Menim, da so moški vzgojitelji sprejeti kot novost, opaženi so zaradi spola in ne zaradi ustreznih kvalifikacij, ki so neodvisne od spola in zato bi morali biti enakopravno zastopani tudi v tem poklicu. Za delo vzgojitelja predšolskih otrok se je potrebno priučiti, pridobiti številne kompetenc, delovne izkušnje itd. in ni odvisno le od osebnostnih lastnosti, kot morda nekateri menijo. Delodajalci bi morali zato videti zaposlovanje moških kot njihovo dolžnost in ne kot osebno odločitev. Moški vzgojitelji bi služili kot vzor očetom in otrokom kot model moške vloge, da je gospodinjsko delo in vzgoja otrok tako delo moških kot delo žensk, kar bi lahko pozitivno vplivalo na kasnejše generacije, da bi si bolj enakomerno porazdelili delo. Vpliv očetov in vzgojiteljev med seboj je lahko obojesmeren. Z večjo vključenostjo očetov v vzgojo otrok v družini bi se spremenila tudi sama miselnost, da to ni le žensko delo in bi se morda zato več moških odločilo za udejstvovanje v tem poklicu. Poklic vzgojitelja ima zaradi stereotipnega prepričanja, da je to »le malo več o varstva otrok« in povezovanjem z materinstvom, v družbi nizek ugled. Rolfe (2005) pravi, da bi se tudi ugled poklica dvignil, če bi bilo zaposlenih več moških in poklic ne bi več veljal za izrazito feminiziranega, kar je še ena izmed prednosti zaposlovanja moških vzgojiteljev.

Po teoretični predstavitvi teme je v drugem delu magistrske naloge predstavljeno empirično delo. Z njim sem skušala ugotoviti, v kakšnem položaju so moški vzgojitelji. Ali si jih starši,

sodelavci/ke in delodajalci želijo ter kako se sami počutijo na delovnem mestu. Preverjala sem tudi razloge, zakaj je delež moških vzgojiteljev tako nizek in katere spodbude bi bile potrebne za dvig deleža zaposlenih. Z anketnim vprašalnikom, ki je zajemal vzorec 101 starša, katerih otroci obiskujejo vrtec, sem ugotovila, da so starši mnenja, da je v vrtcih zaposlenih premalo moških vzgojiteljev, s čimer se je strinjalo 82 % vprašanih, od tega 89% žensk in 64,3 % moških. Ker je vrednost Hi-kvadrat testa 0,011, lahko z manj kot 5 % tveganjem trdimo, da si ženske bolj kot moški želijo več moških vzgojiteljev v vrtcih. Tudi 70,3 % staršev bi za svojega otroka rajši izbralo mešani vzgojiteljski par, ženske in moškega, 19,8 % staršem spol vzgojitelja ni pomemben. Starši, ki imajo izkušnje z moškimi vzgojitelji so medtem mešani vzgojiteljski par izbrali v 87,5 %, starši brez tovrstnih izkušenj pa v 48,9 %. Potrebno je dodati, da so slednji starši odgovor, da spol vzgojitelja ni pomemben, izbrali v kar 28,9 % kar kaže na zavedanje, da spol vzgojitelja ne vpliva na kvaliteto vzgoje. Starši, ki imajo izkušnje z moškimi vzgojitelji, niso v nobenem primeru izbrali dveh vzgojiteljic, za kar se je odločilo 22,2 % tistih staršev, ki z njimi nimajo izkušenj. Tako izkušnje z moškimi vzgojitelji pozitivno vplivajo na zaželenost moških vzgojiteljev. S tem sem potrdila prvo in drugo hipotezo in sicer, da so starši naklonjeni moškemu vzgojitelju in da izkušnje z moškimi vzgojitelji med starši pozitivno vplivajo na njihovo zaželenost. Velika večina anketirancev meni, da kvaliteta vzgojitelja ni odvisna od spola in se z veliko večino niso strinjali s trditvijo, da bi za vzgojo morale skrbeti predvsem ženske. Vendar je bil delež žensk, ki se z zadnjo trditvijo ni strinjalo večji kot delež moških. Kot najpomembnejši vzrok za nizek delež moških vzgojiteljev so skoraj v polovici izbrali, da je za mlade fante premalo spodbud, da bi se odločili za ta poklic.

Drugi del raziskave je zajemal 19 intervjujev, in sicer z moškimi vzgojitelji, vzgojiteljicami, ki imajo izkušnje z moškimi vzgojitelji, vzgojiteljicami, ki teh izkušenj nimajo ter z vodji vrtcev. Vseh pet moških vzgojiteljev je izrazilo, da se čutijo dobro sprejeti, tako s strani staršev, sodelavk kot tudi nadrejenih. To so potrdile tudi vse vprašane vzgojiteljice in vseh pet vodji vrtcev. Tudi vzgojiteljice so v večini izrazile, da bi rajši delale z moškim vzgojiteljem, tudi tiste, ki teh izkušenj še nimajo. Vzgojiteljice in delodajalci so izrazili, da si želijo (več) moških vzgojiteljev v vrtcih, s čimer potrjujem tretjo hipotezo, da si delodajalci in zaposleni želijo moške vzgojitelje v vrtcih. V večini so bile izražene tudi potrebe po večjem spodbujanju zaposlovanja moških vzgojiteljev. S čimer potrjujem tudi peto hipotezo. Razlogi, ki so vplivali na izbiro poklica, so si med vsemi intervjuvanimi skupinami vzgojiteljev

podobni. Prevladuje ljubezen do otrok in do dela z njimi. Podobno ugotavlja tudi Vlašič (2010) v svoji raziskavi. Omenjajo pa tudi ugoden delovni čas ter razgibano delo. Nihče ni zaznal nobenih ovir, ko se je odločal za ta poklic. Večina intervjuvancev pa se je za to delo odločilo kasneje in so se za ta poklic prekvalificirali. Kar je v skladu tudi z ugotovitvami Rolfove (2005), ki navaja, da je za tiste moške, ki se zaposlijo v tem poklicu to pogosto druga poklicna izbira po obdobju brezposelnosti ali ko se že preizkusijo na drugih področjih. Moški vzgojitelji kot razloge za to navajajo predvsem miselnost, da to ni poklic za fante, ko se po osnovni šoli odločajo, v katero smer bodo nadaljevali izobraževanje. Menim, da takrat le malokdo natančno ve, v katerem poklicu želi delati v življenju in se je težko pravilno odločiti. Kot koristne spodbude v večini navajajo prav več spodbud za fante, ko se odločajo za poklicno pot s predstavitvami dela v šolah, tudi s strani moških vzgojiteljev, ki bi prikazali, da to ni le delo za ženske. Izpostavljajo tudi potrebo po spremembi miselnosti in odpravljanju stereotipov, da je vzgoja domena žensk. Vzgojitelji navajajo, da se niso soočali s kakšnimi negativnimi odzivi okolice, ko so se odločili za ta poklic. Kar me je presenetilo, saj literatura navaja, da se tisti moški, ki si odločajo za netradicionalne poklice pogosto soočajo z negativnimi odzivi okolice. Cameron et al (1999) v študiji moških vzgojiteljev ugotavlja, da družine in prijatelji pogosto niti niso resno jemali njihove karijerne odločitve. Tudi v času šolanja niso bili deležni kakršnekoli negativne diskriminacije, prej pozitivne. Vsi so mnenja, da so imeli pri zaposlovanju prednost, ker so moškega spola. Tudi glede izkušenj s starši, sprejetostjo v kolektivu in sodelovanju v vzgojiteljskem tandemu izražajo le pozitivne izkušnje, da si delo delijo enakopravno in dobro sodelujejo, kar potrjujejo tudi vzgojiteljice, ki imajo izkušnje z moškimi vzgojitelji. Prav tako se vsi intervjuvani strinjajo, da kvaliteta vzgojitelja ni odvisna od spola.

Pri izvedbi raziskave se nisem soočala z večjimi težavami, bi pa bilo smiselno bolj povprašati moške vzgojitelje o njihovem osebnem zadovoljstvu na delovnem mestu, ali imajo namen ostati v tej zaposlitvi oziroma ali si želijo napredovati na vodilne položaje ali zaposliti v drugi panogi. Glede na vseh pet intervjuvancev sem dobila splošen vtis, da se na delovnem mestu dobro počutijo, predvsem ker so vsi govorili o sprejetosti tako s strani staršev, sodelavcev in nadrejenih. Nisem jih povprašala konkretno o njihovem osebnem zadovoljstvu z zaposlitvijo.

Vse vzgojitelje sem prosila naj opišejo svoje delo z otroki. Pričakovala sem, da se bodo odgovori glede na spol razlikovali, da bodo svoje delo drugače predstavili, vendar ga niso.

Razlike glede opisa je težko izpostaviti, morda tudi zaradi zelo splošno zastavljenega vprašanja in posledično splošnih odgovorov.

Tudi odgovori intervjuvancev o vplivu moških vzgojiteljev na kolektiv in na delo v skupini, so po mojem mnenju lahko tudi odraz stereotipov. Kot na primer, da imajo moški večjo avtoriteto nad otroki in da so bolj umirjeni.

Tako rezultati empiričnega dela, kot druge raziskave so pokazale, da so moški vzgojitelji zaželeni. Zato sklepam, da bi bilo smotno uvesti konkretne spodbude za dvig deleža moških vzgojiteljev v predšolski vzgoji. Skozi raziskovanje nisem našla nobenih razlogov, ki bi temu nasprotovali le številne prednosti. Menim, da bi bilo koristno povezati različne segmente, od kariernih svetovalcev, šol za predšolsko vzgojo, zavodov za zaposlovanje do vrtcev in delodajalcev, da da bi s skupnimi močmi dosegli višji vpis moških na šole za predšolsko vzgojo in nato tudi zaposlili in jih na delovnem mestu obdržali. Ob vsem tem pa se mora družba in vsak posameznik zavedati, da je potrebno spremeniti miselnost in kritično vrednotiti stereotipe, ki oblikujejo naše mnenje in naš vsakdan. Kljub temu, da se morda v naših mislih že dogaja »teoretično« zavedanje po potrebi po enakosti spolov, je potrebno še veliko storiti, da se bo to zavedanje odražalo še v praksi.

8 LITERATURA

1. Atwater, Leanne E. in David D Van Fleet. 1997. Another Ceiling? Can Males Compete for Traditionally Female Jobs? *Journal of Management* 23 (5): 603–626.
2. Avsec, Andreja. 2002. Stereotipi o moških in ženskih osebnostnih lastnostih. *Psihološka obzorja* 11 (2): 23–35.
3. Batistič Zorec, M. 2003. *Razvojna psihologija in vzgoja v vrtcih*. Ljubljana: Inštitut za psihologijo osebnosti.
4. *Bela knjiga o vzgoji in izobraževanju v Republiki Sloveniji*. 2011. Ljubljana. Ministrstvo za šolstvo in šport RS.
5. Budig, M. J. 2002. Male Advantage and the Gender Composition of Jobs: Who Rides the Glass Escalator? *Social Problems* 49 (2): 258–277.
6. Cognard Black, A. 2012. Riding the Glass Escalator to the Principal's office. *Teorija in praksa* 49 (6): 878–900.
7. Competence Requirements in Early Childhood Education and Care. *A Study for the European Commission Directorate-General for Education and Culture, Final Report*. 2011. Dostopno prek: <http://www.vbjk.be/files/CoRe%20Final%20Report%202011.pdf> (2. januar. 2014).
8. Čelebič, Tanja. 2012. *Predšolska raven izobraževanja v Sloveniji in mednarodna primerjava z državami EU*. Ljubljana: Urad RS za makroekonomske analize in razvoj. Dostopno prek: <http://www.gov.si/umar/public/dz.php> (3. januar 2014).
9. Černigoj-Sadar, Nevenka. 2000. Spolne razlike v formalnem in neformalnem delu. *Družboslovne raziskave* XVI (34–35): 31–52.
10. EACEA P9 Eurydice. 2010. *Gender Differences in Educational Outcomes: Study on the Measures Taken and the Current Situation in Europe*. Dostopno prek: http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/120EN.pdf (3. marec 2014).
11. --- 2013. *Key Data on Teachers and School Leaders in Europe*. Dostopno prek: http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/key_data_en.php (2. januar 2014).
12. --- 2014a. *Pomembni podatki o vzgoji in varstvu predšolskih otrok v Evropi – 2014. Izdaja 2014*. Poročilo omrežja Eurydice in Eurostata Luksemburg: Publications Office of the European Union.

13. --- 2014b. *Early Childhood Education and Care*. Dostopno prek: http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/Eurydice_Policy_Brief_ECEC_EN.pdf (2. januar 2015).
14. Evropska komisija. 2010. *Men in Gender Equality. Tackling segregated family roles and social care jobs*. Dostopno na: http://www.google.si/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CCUQFjAA&url=http%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Fsocial%2FBlobServlet%3FdocId%3D5532%26langId%3Den&ei=SyVHVYDVNMu6sQGo94GACA&usq=AFQjCNGEiWsb8hYszM8gzuMXuJJ9SkyW_A&sig2=gPuYzJJrPuW5o11XxwLI8Q&bvm=bv.92291466,d.bGg (25. maj 2015).
15. --- 2012: *Role of Men in Gender Equality. Executive Summary*. Dostopno prek: https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/material/es_gizonduz/adjuntos/role_of_men_in_gender_equality.pdf (25. maj 2015).
16. Farquhar, Sarah. 2006. *Men at Work: Sexism in Early Childhood Education*. Dostopno prek: http://ecmenz.org/docs/farquhar_men-at-work_2007.pdf. (7. marec 2014).
17. Furlan, Nadja. 2006. *Manjkajoče rebro: ženska, religija in spolni stereotipi*. Koper: Annales.
18. --- 2008. *Negativni spolni stereotipi in predsodki v slovenski družbeno-religijski sferi*. dostopno prek: <http://www.dlib.si/details/urn:nbn:si:doc-2eepk3g9/> (16. marec 2014).
19. Gabor, Peter. 2007. Sociolingvistične razlike med spoloma ali stereotipi držijo? *Anthropos* 3–4 (207–208): 117–152.
20. Haralambos, Michael in Martin Holborn. 1999. *Sociologija: teme in pogledi*. Ljubljana: DZS.
21. Hayes, Nicky in Sue Orrell. 1998. *Psihologija*. Ljubljana: Zavod RS za šolstvo.
22. ILO. 2015. *Global wage report 2014/15. Wages and income inequality*. Geneva. Dostopno prek: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_324678.pdf (8. maj 2015).
23. Jogan, Maca. 1992. Seksizem, politika in politična kultura. *Teorija in praksa* 29 (11–12): 1141–1150.
24. --- 2001. *Seksizem v vsakdanjem življenju*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

25. --- 2013. Družbene (ne)enakosti spolov v slovenski postsocialistični zavesti. *Teorija in praksa* 50 (1/2013). Dostopno prek: [http://www.fdv.uni-lj.si/docs/default-source/tip/dru%C5%BEbena-\(ne\)enakost-spolov-v-slovenski-postsocialisti%C4%8Dni-zavesti.pdf?sfvrsn=0](http://www.fdv.uni-lj.si/docs/default-source/tip/dru%C5%BEbena-(ne)enakost-spolov-v-slovenski-postsocialisti%C4%8Dni-zavesti.pdf?sfvrsn=0) (8. marec 2014).
26. --- 2014. *Sociologija in seksizem*. Ljubljana: FDV.
27. Kanjuo Mrčela, Aleksandra. 1991. Spol kot dejavnik družbene stratifikacije. *Teorija in praksa* 28 (5–6): 586–590.
28. --- 2000. Spolna konstrukcija menedžerskih vlog: Stekljeni organizacijski stropovi v devetdesetih. *Družboslovne raziskave XVI* (34–35): 53–78.
29. --- 2014. Analiza druge(ga) v ekonomiji: Ali je mogoča družba srečnih, a po spolu neenakopravnih ljudi? *Delo*, 10. maj. 2014.
30. Kanjuo Mrčela, Aleksandra, Iztok Šori in Jasna Podreka. 2012. Zasebno je politično: Asimetrična delitev gospodinjskega in skrbstvenega dela ter profesionalno življenje žensk in moških v politiki. *Teorija in praksa* 49 (2): 376–395.
31. Kurikulum za vrtce. 1999. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport Republike Slovenije.
32. Lippmann, Walter. 1999. *Javno mnenje*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
33. London Early Year Foundation. 2012. *Men Working in Childcare*. Dostopno prek: <http://issuu.com/leyf/docs/leyf-research-report-men-working-in-childcare-2012?e=2376217/2596834> (25. maj. 2015).
34. Ložar, Breda. 2014. Predšolska vzgoja in izobraževanje v vrtcih, Slovenija, šolsko leto 2013/2014 – končni podatki. Ljubljana: *Statistični urad RS*. Dostopno prek: <http://www.stat.si/StatWeb/glavnavigacija/podatki/prikazistaronovico?IdNovice=6123> (2. junij 2014).
35. Macuh, Bojan. 2014. *Ženska – mati po prenehanju zakonske in izvenzakonske zveze*. Celje: Fakulteta za komercialne vede.
36. Marjanovič Umek, Ljubica in Maja Zupančič. 2008. *Razvojna psihologija*. Znanstveno raziskovalni inštitut Filozofske fakultete.
37. Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport. Dostopno prek: http://www.mizs.gov.si/si/delovna_podrocja/direktorat_za_predsolsko_vzgojo_in_osnovno_solstvo/ (18. oktober 2014).

38. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/enake_moznosti/ (10. december 2014)
39. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. *Posvet: »Enakost spolov – Kaj imajo moški s tem?«* 12. maj 2015. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/nc/si/medijsko_sredisce/novica/article/1966/7658/ (25. maj 2015)
40. Musek, Janez. 1995. *Ljubezen, družina, vrednote*. Ljubljana: Educy.
41. Musek, Janez. In Vid Pečjak. 2001. *Psihologija*. Ljubljana: Educy.
42. Oakley, Ann. 2000. *Gospodinja*. Ljubljana: *cf.
43. Owen, Charlie. 2003. *Men's work? Changing the gender mix of the childcare and early years workforce*. Institute of Education. University of London. Dostopno prek: http://www.koordination-maennerinkitas.de/uploads/media/Owen-Charlie-Men_s-Work_02.pdf (6. marec 2014).
44. Peeters, Jan. 2005. Promoting diversity and equality in early childhood care and education- Men in childcare. *Questions of quality* (152–162). CECDE, Dublin.
45. --- 2007. Including Men in Early Childhood Education: Insights from the European Experience. *NZ Research in Early Childhood Education* Vol.10.
46. --- 2013. Towards a Gender Neutral Interpretation of Professionalism in Early Childhood Education and Care (ECEC). *Revista Española de Educación Comparada* 21 (2013): 119–144. Dostopno prek: http://www.vbjk.be/files/Towards%20A%20Gender%20Neutral%20Interpretation%20Of%20Professionalism%20In%20ECEC_Hacia%20una%20interpretaci%C3%B3n%20neutral%20en%20materia%20de%20g%C3%A9nero%20del%20profesionalismo%20en%20la%20educaci%C3%B3n%20y%20el%20cuidado%20de%20la%20primera%20infancia.pdf (8. marec 2014).
47. Penner M., Andrew, Aleksandra Kanjuo Mrčela, Nina Bandelj in Trond Petersen. 2012. Neenakost po spolu v Sloveniji od 1993 do 2007: Razlike v plačah v perspektivi ekonomske sociologije. *Teorija in praksa* 49 (6/2012): 854–877.
48. Reskin, Barbara. 1993: Sex segregation in the Workplace. *Annual Review of Sociology* (19): 241–70.

49. Reskin, Barbara F. in Bielby Denise D. 2005. A Sociological Perspective on Gender and Career Outcomes. *Jurnal of Economics Perspectives*. 19 (1): 71–86. Dostopno prek: <http://www.jstor.org/stable/4134993> (7. marec 2014).
50. Robnik, Sonja. 2012: *Enakost spolov v družinskem življenju in v partnerskih odnosih*. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/enake_moznosti/RaziskavaEnakostSpolovPartnerstvo.pdf (29. maj 2015).
51. Rolfe, Heather. 2005. Men in childcare. *Working Papers* No.35. London: Equal Opportunities Commission. Dostopno prek: <http://www.koordinationsmaennerinkitas.de/uploads/media/Rolfe-Heather.pdf> (7. marec 2014).
52. Salecl, Tanja. 2006. *Enake možnosti žensk in moških: gibalo evropskega in slovenskega razvoja*. Konferenca 21. junij 2006.
53. Sargent, Paul. 2004. Between a Rock and a Hard Place: Men Caught in the Gender Bind of Early Childhood Education. *The Journal of Men's Studies*. 12 (3): 173–192.
54. Simpson, Ruth. 2004. Masculinity at Work: The Experiences of Men in Female Dominated Occupations. *Work Employment and Society* 18 (2). Dostopno prek: <http://dspace.brunel.ac.uk/bitstream/2438/3799/1/Work%20Employment%20and%20Society.pdf> (10. marec 2014).
55. --- 2005. *Men in non-traditional occupations: Career entry, career orientation and experience of role strain*. *Gender, work and organization* 12 (4): 363–380.
56. Special Eurobarometer 428. 2015. *Gender Equality*. Dostopno prek: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/eurobarometer_report_2015_en.pdf (26. maj 2015).
57. Svetec, Pija. 2015. »V svoji karieri sem velikokrat slišala različne stereotipe«. *MMC RTV SLO* (8. maj 2015).
58. Štular, Suzana. 1998. Družbena konstrukcija spolne identitete. *Teorija in praksa* 35 (3): 441–454.
59. Taštanoska, Tanja (ur). 2014. *Vzgoja in izobraževanje v RS*. Ljubljana: Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport. Dostopno prek: <http://www.eurydice.si/BROSURA-vzgoja-in-izobrazevanje-v-RS2/#/66/> (28. oktober 2014).
60. Toš, Niko 2012. *Slovensko javno mnenje 2012/1*. Dostopno prek www.cjm.si/ul/2010/SUM_2012_1_CELOTEN_M.pdf (15. januar 2015)

61. --- 2013. *Slovensko javno mnenje 2013*. Dostopno prek: http://www.cjm.si/ul/2013C/3_tabele_skupno.pdf (15. januar. 2015).
62. Turnšek, Nada in Marcela Zorec Batistič. 2009. *Predšolska vzgoja in varstvo v Evropi: odpravljanje socialne in kulturne neenakosti*. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport; Bruxelles: EACEA P9 Eurydice. Dostopno prek: <http://www.eurydice.org> (2. januar 2014).
63. Ule, Mirjana in Metka Kuhar. 2003. *Mladi, družina, starševstvo: Spremembe potekov v pozni moderni*. Ljubljana: FDV.
64. Ule, Mirjana. 2009. *Socialna psihologija: Analitični pristop k življenju v družbi*. Ljubljana: FDV.
65. --- 2010. Prikrite spolne neenakosti v izobraževalnih potekih in prehodih. *Sodobna pedagogika* (3/2010): 16–29.
66. Ule, Mirjana (ur). 2013. *Ženske v znanosti, ženske za znanost: Znanstvene perspektive žensk v Sloveniji in dejavniki sprememb*. Ljubljana: FDV.
67. United Nations. 2010. *The World's Women 2010: Trends and Statistics*. New York. Dostopno prek: http://unstats.un.org/unsd/demographic/products/Worldswomen/WW_full%20report_color.pdf (16. maj 2014).
68. Urad za enake možnosti. 2003. *Zagovorništvo enakih možnosti žensk in moških v EU in Sloveniji*. Ljubljana: Vlada RS.
69. Vlašič, Sabina. 2010. Moški in zaposlovanje v predšolski vzgoji. *Uprava VII* (4): 143–167.
70. Williams, Christine L. 1989. Gender Differences at work. Women and Men in Nontraditional Occupations, 1-9. Newbury Park, CA: Sage Publications.
71. --- 1992. The Glass Escalator: Hidden Advantages for Men in the »Female« Professions. *Social Problems* 39 (3): 253–267. --- 1995. *Still a Man's World: Men Who Do Womens's Work*. Los Angeles: University of California Press Ltd. Dostopno prek: <http://www.ucss.ge/Week%201-3%20Part%2005.pdf> (7. marec 2014). Wingfield, Adia H. 2009. Racializing the Glass Escalator: Reconsidering Men's Experiences with Women's Work. *Gander & Society* 23 (1): 5–26. Dostopno prek: <http://gas.sagepub.com/cgi/content/abstract/23/1/5> (7. marec 2014).
72. Zakon o vrtcih (ZVrt). *Uradni list RS*, št.100/05 (15. maj 2014).

73. Zimmer, Lynn. 1988. *Tokenism and Women in the Workplace: The Limits of Gender-Neutral Theory*. *Social Problems* (35): 64–77.
74. Žnidaršič – Žagar, Sabina. 2012. Polarizacija slovenskega trga dela in poklicev po spolu. *Šolsko polje* XXIII (3–4): 31–52. Dostopno prek: <http://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:DOC-GHP5CRER> (7. marec 2014).

PRILOGE

PRILOGA A: ANKETNI VPRAŠALNIK ZA STARŠE

ANKETA

Spoštovani starši!

Sem Jasmina Revinšek in za namen magistrske naloge z naslovom *Moški v feminiziranem poklicu v predšolski vzgoji* izvajam raziskavo mnenja staršev otrok v vrtcih. Zanima me, kakšno mnenje imajo starši glede moških vzgojiteljev v vrtcih.

Pred vami je kratka in anonimna anketa, na katero odgovarjate z obkroževanjem in s krajšimi pojasnitvami.

1. SPOL: M Ž

2. STAROST VAŠEGA OTROKA/OTROK: 1. STAROSTNO OBDOBJE (1–3 LET)

2. STAROSTNO OBDOBJE (3–6 LET)

3. ALI IMATE IZKUŠNJE Z MOŠKIM VZGOJITELJEM V VRTCU?

DA NE

ČE DA, ALI JE VAŠA IZKUŠNJA POZITIVNA ALI NEGATIVNA? PROSIMO, POJASNITE:

4. ALI MENITE, DA JE V VRTCIH ZAPOSLENIH DOVOLJ MOŠKIH VZGOJITELJEV?

A) PREMALO

B) DOVOLJ

C) PREVEČ

5. ČE BI LAHKO PRI VPISU VAŠEGA OTROKA V VRTEC IZBIRALI VZGOJITELJSKI PAR BI IZBRALI...

- A) DVE VZGOJITELJICI
- B) VZGOJITELJICO IN VZGOJITELJA
- C) DVA VZGOJITELJA
- D) SPOL NI POMEMBEN

PROSIMO, POJASNITE:

6. ALI SE STRINJATE Z NASLEDNJIMA TRDITVAMA?

KVALITETA VZGOJITELJA JE ODVISNA OD SPOLA	DA	NE
ZA VZGOJO BI MORALE SKRBETI PREDVSEM ŽENSKE	DA	NE

7. ZAKAJ MENITE, DA V VRTCIH NI ZAPOSLENIH VEČ MOŠKIH VZGOJITELJEV? MOŽNIH JE VEČ ODGOVOROV.

- A) KER JE TO POKLIC ZA ŽENSKE
- B) KER MOŠKI VZGOJITELJI NISO »PRAVI« MOŠKI
- C) KER NI DOVOLJ SPODBUDE ZA MLADE FANTE, KO SE ODLOČAJO ZA POKLICNO KARIERO
- D) KER JE TO DELO PREMALO PLAČANO
- E) KER TA POKLIC NI DOVOLJ CENJEN
- D) KER SI STARŠI BOLJ ŽELIJO ŽENSKE VZGOJITELJICE KOT MOŠKE
- D) DRUGO

ISKRENO SE VAM ZAHVALJUJEM ZA VAŠE ODGOVORE!

Jasmina Revinšek

PRILOGA B: VPRAŠANJA ZA INTERVJU Z MOŠKIMI VZGOJITELJI

1. Starost
2. Delovna doba
3. Delovno mesto: vzgojitelj / pomočnik vzgojitelja
4. V kateri starostni skupini delate?
Ali bi rajši delali z mlajšimi ali starejšimi otroki?
5. Izobrazba: (Ali ste se šolali redno ali ste se za poklic vzgojitelja prekvalificiral kasneje?)
6. Če ste se za ta poklic odločil kasneje: Zakaj se niste že prej vpisali v to smer izobraževanja?
7. Kateri so bili glavni razlogi, da ste se odločili za ta poklic?
8. Ali so bili kakšni dejavniki, ki so zavirali vašo odločitev?
9. Kateri dejavniki so po vašem mnenju tisti, ki vplivajo na to, da je v vrtcih zaposlenih tako majhen delež moških?
10. Se vam zdi, da bi bilo potrebno bolj spodbujati zaposlovanje moških v predšolski vzgoji? Kakšen način bi bil po vašem mnenju učinkovit?
11. Kakšen je bil odziv okolice (sorodnikov, prijateljev, znancev), ko ste sprejeli odločitev postati vzgojitelj?
12. Ali ste po vašem mnenju imeli prednost, ker ste moškega spola, ko ste kandidirali za to delovno mesto?
13. Ste bili kadarkoli skozi izobraževanje ali na delovnem mestu po vašem mnenju drugače obravnavani, bili pozitivno ali negativno diskriminirani, zgolj zaradi spola?
14. Kako na vas gledajo starši? Ali na vas gledajo drugače kot na vašo sodelavko, ker ste moški? Kakšne so vaše izkušnje?
15. Kako bi opisali odnos z vašo sodelavko v vzgojiteljskem paru? Kako si delita delo? Kako se počutite v pretežno ženskem kolektivu? Se čutite enakovredni s sodelavkami? Kakšne so vaše izkušnje?
16. Če bi lahko izbirali, ali bi si za sodelavca izbrali moškega ali žensko? Zakaj?
17. Menite, da je kvaliteta vzgojitelja odvisna od spola? (Imajo ženske oziroma moški kakšne prednosti ali pomanjkljivosti, ki naj bi bile značilne za določen spol?)

18. Prosim, opišite svoje delo z otroki.
19. Ali ste kdaj pri delu z otrokom pomislili, da bi poiskali pomoč sodelavca/sodelavke drugega spola. Zakaj?

PRILOGA C: VPRAŠANJA ZA INTERVJU Z VZGOJITELJICAMI, KI IMAJO IZKUŠNJE Z MOŠKIMI VZGOJITELJI

1. Starost
2. Delovna doba
3. Delovno mesto: vzgojiteljica / pomočnica vzgojiteljice
4. V kateri starostni skupini delate? Ali bi rajši delali z mlajšimi ali starejšimi otroki?
5. Izobrazba: (Ali ste se šolali redno ali ste se za poklic vzgojitelja prekvalificiral kasneje?)
6. Če ste se za ta poklic odločil kasneje: Zakaj se niste že prej vpisali v to smer izobraževanja?
7. Kateri so bili glavni razlogi, da ste se odločili za ta poklic?
8. Ali so bili kakšni dejavniki, ki so zavirali vašo odločitev?
9. Ali delate/ ste kdaj delali v vzgojiteljskem paru z moškim vzgojiteljem? Kakšne so vaše izkušnje? Kako bi delo z moškim vzgojiteljem primerjali z delom v ženskem vzgojiteljskem paru?
10. Če bi lahko izbirali, ali bi si za sodelavca v vzgojiteljskem paru izbrali moškega ali žensko? Zakaj?
11. Kako na vašega sodelavca gledajo starši? Imajo starši do njega drugačen odnos, ker je moški?
12. Kako pa se vam zdi, da nanj gledajo nadrejeni? Imate občutek, da je kdaj pozitivno ali negativno diskriminiran s strani nadrejenih, le zato ker je moški?

13. Kako pa vpliva prisotnost moškega v pretežno ženskem kolektivu? So ga ostale sodelavke sprejele? Ste si enakopravni ali je čutiti kakšne razlike med vami?
14. Se vam zdi, da bi bilo potrebno bolj spodbujati zaposlovanje moških v predšolski vzgoji?
15. Kakšen način bi bil po vašem mnenju učinkovit?
16. Če 15. vpr. DA: Zakaj se vam zdi, da bi bilo bolje, če bi bilo zaposlenih več moških? Na kaj bi to vplivalo?
17. Kateri so po vašem mnenju glavni razlogi, da je delež zaposlenih moških v predšolski vzgoji tako nizek?
18. Ali je po vašem mnenju kvaliteta vzgojitelja odvisna od spola? Prosim, pojasnite.
19. Prosim, opišite svoje delo z otroki.
20. Ali ste kdaj pri delu z otrokom pomislili, da bi poiskali pomoč sodelavca/sodelavke drugega spola. Zakaj?

PRILOGA Č: VPRAŠANJA ZA INTERVJU Z VZGOJITELJICAMI, KI NIMAJO IZKUŠENJ Z MOŠKIMI VZGOJITELJI

1. Starost
2. Delovna doba
3. Delovno mesto: vzgojiteljica / pomočnica vzgojiteljice
4. V kateri starostni skupini delate? Ali bi rajši delali z mlajšimi ali starejšimi otroki?
5. Izobrazba: (Ali ste se šolali redno ali ste se za poklic vzgojitelja prekvalificiral kasneje?)
6. Če ste se za ta poklic odločil kasneje: Zakaj se niste že prej vpisali v to smer izobraževanja?
7. Kateri so bili glavni razlogi, da ste se odločili za ta poklic?

8. Ali so bili kakšni dejavniki, ki so zavirali vašo odločitev?
9. Ali delate/ ste kdaj delali v vzgojiteljskem paru z moškim vzgojiteljem?
10. Kakšne so vaše izkušnje? Kako bi delo z moškim vzgojiteljem primerjali z delom v ženskem vzgojiteljskem paru?
11. Če bi lahko izbirali, ali bi si za sodelavca v vzgojiteljskem paru izbrali moškega ali žensko? Zakaj?
12. Kako na vašega sodelavca gledajo starši? Imajo starši do njega drugačen odnos, ker je moški?
13. Kako pa se vam zdi, da nanj gledajo nadrejeni? Imate občutek, da je kdaj pozitivno ali negativno diskriminiran s strani nadrejenih, le zato ker je moški?
14. Kako pa vpliva prisotnost moškega v pretežno ženskem kolektivu? So ga ostale sodelavke sprejele? Ste si enakopravni ali je čutiti kakšne razlike med vami?
15. Se vam zdi, da bi bilo potrebno bolj spodbujati zaposlovanje moških v predšolski vzgoji?
16. Kakšen način bi bil po vašem mnenju učinkovit?
17. Če 15. vpr. DA: Zakaj se vam zdi, da bi bilo bolje, če bi bilo zaposlenih več moških? Na kaj bi to vplivalo?
18. Kateri so po vašem mnenju glavni razlogi, da je delež zaposlenih moških v predšolski vzgoji tako nizek?
19. Ali je po vašem mnenju kvaliteta vzgojitelja odvisna od spola? Prosim, pojasnite.
20. Prosim, opišite svoje delo z otroki.
21. Ali ste kdaj pri delu z otrokom pomislili, da bi poiskali pomoč sodelavca/sodelavke drugega spola. Zakaj?

PRILOGA D: VPRAŠANJA ZA INTERVJU Z RAVNATELJI IN RAVNATELJICAMI VRTCEV

1. Se vam zdi, da je v slovenskih vrtcih zaposlenih dovolj moških vzgojiteljev?
2. Kateri so po vašem mnenju glavni razlogi za tako nizek delež?
3. Se vam zdi potrebno, da bi bolj spodbujali zaposlovanje moških vzgojiteljev? Kakšen način bi bil po vašem mnenju najbolj učinkovit?
4. Ali imate v vašem vrtcu zaposlene moške vzgojitelje predšolskih otrok in koliko? Koliko časa že delajo pri vas? Ali je morda kateri že odšel in zakaj?
5. Se vam zdi pomembno, da imate zaposlene tudi moške vzgojitelje in ne samo ženske vzgojiteljice? Zakaj? Na kaj to vpliva?
6. Če bi se na delovno mesto prijavila dva kandidata, moški in ženska, ki bi enakovredno izpolnjevala delovne pogoje, bi spol kandidata vplival na vašo odločitev? Na kakšen način? Prosim, pojasnite.
7. Kako po vaših izkušnjah na moške vzgojitelje gledajo otroci, starši, sodelavke in drugi ravnatelji?
8. Ali je kvaliteta vzgojitelja odvisna od spola? Prosim, pojasnite.
9. Ali bi moškega vzgojitelja rajši zaposlili na delovno mesto v 1. starostni skupini ali 2. starostni skupini? Zakaj?