

DIPLOMSKA NALOGA

ENIDA HODŽIĆ

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT

Diplomska naloga

POLOŽAJ POSLOVNE ŽENSKE V SLOVENIJI

Enida Hodžić

Koper, 2012

Mentorica: viš. pred. mag. Suzana Sedmak

POVZETEK

Diplomsko delo obravnava problematiko poslovnih žensk, ki temelji na dejstvih, da so družinske obveznosti še zmeraj neenako razdeljene med spoloma, delež poslovnih žensk, nosilk odločanja v gospodarstvu, je še naprej manjši kot pri moških, čeprav so ženske po univerzitetni izobrazbi v večini, poleg tega ženske za isto delovno mesto v povprečju zaslužijo manj kot moški. Ugotovili smo, da se ženske v poslovnem svetu morajo dokazovati bistveno več kot moški in da je za poslovni uspeh ženske pomembna predvsem visoka samozavest, izobrazba, vztrajnost, želja po uspehu ter vzpostavljanje ravnovesja med družinskim in poslovnim življenjem pri čemer pomembno vlogo ima tudi partner poslovne ženske.

Ključne besede: poslovna ženska, delitev dela, izobrazba, diskriminacija, zaposlena ženska, družinsko in poslovno življenje, ženska na managerskem položaju.

SUMMARY

The thesis deals with the problems of business women and is based on the fact that family responsibilities are still unequally divided between the sexes. Thus, women's share in the business world, as pillars of the economy remains smaller than that of men's, although women constitute a majority of the student body in many universities. In addition, women on average, earn less than men occupying the same job position. We found out that women in the business world must prove themselves significantly more than men. We also found out that a major role for achieving success in the business sector consists of high self-esteem, good level of education, persistence, desire to succeed and a well established balance between family and business life, the latter being significantly influenced by the support that women get from their husbands.

Key words: business women, division of labour, education, discrimination, working women, family and business life, women in managerial positions.

UDK: 331.1-055.2(497.4)(043.2)

VSEBINA

1	Uvod	1
1.1	Namen in cilji naloge	2
1.2	Metode za doseganje ciljev	2
1.3	Predpostavke in omejitve	2
2	Slovenke skozi zgodovino	4
2.1	Biološka in družbena vloga ženske	4
2.2	Ženske v predkapitalističnem obdobju	5
2.3	Položaj ženske v socialistični Sloveniji	8
2.3.1	Materinstvo	9
2.3.2	Izobraževanje žensk	11
2.3.3	Zaposlena ženska	13
2.4	Ženske v devetdesetih letih	15
2.4.1	Urad za enake možnosti in nevladne organizacije	15
2.4.2	Trg delovne sile	17
3	Ženska, delo, družina	20
3.1	Skladnost družinskega in poslovnega življenja	20
3.2	Delitev dela	24
3.3	Pravna ureditev položaja poslovne ženske	26
3.3.1	Zakon o delovnih razmerjih	27
3.3.2	Zakon o enakih možnostih žensk in moških	28
3.3.3	Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja	28
3.3.4	Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih	29
3.4	Izobraženost poslovnih žensk	30
3.5	Pomen in aktivnosti združenj poslovnih žensk	32
3.5.1	Društvo poslovnih žensk – FAM	33
3.5.2	Združenje Manager – Sekcija managerk	34
3.5.3	SILA – Slovensko mednarodno združenje žensk	34
4	Ženska na managerskem položaju	36
4.1	Ovire na poti do managerskega položaja	36
4.2	Stereotipi o ženskah na managerskih položajih	37
4.3	Ženski stil vodenja	38
5	Empirična raziskava	41
5.1	Metodologija raziskave	41
5.2	Priprava in potek raziskave	41
5.2.1	Analiza odgovorov	42
5.3	Rezultati raziskave	42
5.3.1	Ovire za napredovanje žensk na vodilne položaje	42
5.3.2	Usklajevanje poslovnega in družinskega življenja	43
5.3.3	Recept za poslovni uspeh žensk	44

5.3.4	Ukrepi države in posameznic za izboljšanje položaja žensk v družbi.....	44
6	Sklep.....	46
	Literatura in viri.....	49

PONAZORILA

Slika 1: Plačano delo žensk in moških v urah letno	26
Slika 2: Stekleni strop in steklene stene	37
Slika 3: Moški in ženski stil vodenja	40
Preglednica 1: Število zaposlenih od leta 1990 do leta 1995	17
Preglednica 2: Število registriranih brezposlenih oseb	18
Preglednica 3: Število zakonodajalcev, visokih uradnikov in menedžerjev	18
Preglednica 4: Gospodinjske aktivnosti oseb med 20 in 74 letom.....	25
Preglednica 5: Plačano delo zaposlene osebe po dnevih v tednu.....	25
Preglednica 6: Diplomanti terciarnega izobraževanja po spolu in vrsti izobraževanja.....	30
Preglednica 7: Delovno aktivno prebivalstvo po stopnji izobrazbe in spolu	31
Preglednica 8: Direktorice/direktorji, managerke/managerji družb po stopnji izobrazbe in spolu	32
Preglednica 9: Značilnosti vzorca intervjuvank.....	42

KRAJŠAVE

AFŽ	Antifašistična fronta žensk
din	Jugoslovanski dinar
EU	Evropska unija
OF	Osvobodilna fronta
RS	Republika Slovenija
ZDR	Zakon o delovnih razmerjih
ZEMŽM	Zakon o enakih možnostih žensk in moških
ZSDP	Zakon o starševskem dopustu in družinskih prejemkih
ZUNEO	Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja

1 UVOD

Z emancipacijo in vključevanjem žensk v delovni proces so ženske dosegle veliko. Končno so postale del javnega življenja, dobile so možnost izobraževanja, začelo se je govoriti o enakosti med spoloma, družbena vloga žensk se je izboljšala. Skratka, veliko prednosti za navadno žensko, ki je pred industrijsko revolucijo bila »nevidna« in brez pravic, ki jih danes poznamo.

21. stoletje je nedvomno prineslo veliko sprememb v življenju posameznikov. Izpostavljeni smo vedno bolj zahtevnemu boju za preživetje, ki pogosto vključuje hiter način življenja, obremenjenost z visokimi delovnimi cilji, pomanjkanje časa za družino in prijatelje, soočanje s spremembami v zasebnem in poslovnem življenju ...

Pred sodobno poslovno žensko so prav tako postavljeni izzivi, s katerimi se mora vsakodnevno soočati. Od ženske se danes pričakuje, da bo predvsem odlična mati, ki pravilno vzgaja in neguje otroke, ima uspešen zakon, skrbi za gospodinjstvo in hišna opravila, v službi uspešno opravlja delovne obveznosti ter dosega cilje podjetja, znotraj katerega deluje, pa še marsikaj. Ali je to sploh izvedljivo?

Temu bomo še dodali dejstvo, da so poslovne ženske pogosto v podrejenem položaju v primerjavi z moško populacijo, kar predstavlja dodaten izziv. Linehanova (2001, 44) navaja, da se ženske na svoji poklicni poti morajo soočati z ovirami, ki jih moški ne poznajo. Napetosti, ki ženske zavirajo pri napredovanju na vodilne položaje, so običajno kulturne, izobraževalne, zakonske in podjetniške. Njihov relativen pomen pa je odvisen od okolja, v katerem ženske delujejo.

Če se osredotočimo zgolj na Slovenijo, lahko sklepamo, da so poslovne ženske še zmeraj v slabšem položaju v primerjavi z moškimi. Število žensk na vodilnih položajih ni v zadostni meri, ženske v povprečju prejemajo nižjo plačo kot moški, zastopanost žensk v politiki je manjša v primerjavi z zastopanostjo moških na političnih funkcijah, na trgu dela je stopnja brezposelnih žensk še zmeraj višja od stopnje brezposelnosti za moške (Arsenjuk 2012).

Kljub vsem oviram so ženske danes nedvomno uspele, postale so vplivne osebe, celo predsednice držav, managerke velikih mednarodnih podjetij, kanclerke, odvetnice, zdravnice ..., a še zmeraj so matere in soproge. Kakšen je položaj poslovnih žensk v Sloveniji? Ali in s kakšnimi ovirami se poslovne ženske v Sloveniji danes soočajo? Kako usklajujejo poslovno in zasebno življenje? To so nekatera vprašanja, na katera bo skušalo diplomsko delo odgovoriti.

1.1 Namen in cilji naloge

Osnovni namen diplomske naloge je prikazati položaj poslovne ženske v Sloveniji. Sama problematika položaja poslovnih žensk v Sloveniji nas je pritegnila, ker želimo raziskati kako se je vloga Slovenk skozi zgodovino spreminjala in kakšen je položaj poslovnih žensk danes.

Cilji diplomske naloge so:

- Seznaniti se z vlogo ženske skozi zgodovino na slovenskem ozemlju; s pomočjo sekundarne literature predstaviti ženske in njihove vloge v obdobju predkapitalizma, socializma in položaj ženske v devetdesetih letih.
- Preučiti usklajevanje družinskega in poslovnega življenja žensk, spoznati položaj poslovne ženske s pravnega vidika, predstaviti izobraženost poslovnih žensk, ugotoviti pomen in dejavnosti nekaterih združenj poslovnih žensk, ki delujejo v Sloveniji.
- Predstaviti posebnosti žensk na managerskih položajih; ovire na poti do managerskega položaja, razlike med moškim in ženskim načinom vodenja, stereotipe o ženski na vodstvenem položaju.
- Z empirično raziskavo preveriti in ugotoviti, s kakšnimi ovirami se poslovne ženske srečujejo, kako vzpostavljajo ravnovesje med poslovnim in družinskim življenjem ter seznaniti se z lastnostmi, ki so potrebne za poslovni uspeh ženske.
- Predstaviti rezultate raziskave.

1.2 Metode za doseganje ciljev

Pri pisanju diplomske naloge smo uporabili primarne in sekundarne vire. Za teoretični del smo izbrali deskriptivno metodo, s katero smo opisovali dejstva in procese ter kompilacijsko metodo zaradi povzemanja stališč in ugotovitev domačih in tujih avtorjev.

Za empirični del diplomske naloge smo uporabili metodo zbiranja podatkov z intervjujem, in sicer s polstrukturiranim intervjujem. Polstrukturirani intervju je manj standardiziran in so vprašanja pripravljena vnaprej. Vpraševalec ima možnost uporabe seznama vprašanj po trenutni presoji, kar pomeni, da lahko spreminja vrstni red ali celo vsebino vprašanj. Vprašanja so lahko odprtega in zaprtega tipa (Kobeja 2002, 62).

Intervju smo opravili s tremi slovenskimi poslovnimi ženskami na vodstvenih položajih. Pridobljene podatke smo primerjali, ugotovili razlike med njimi ter podali sklepne ugotovitve.

1.3 Predpostavke in omejitve

Izhajamo iz predpostavke, da je za ženske bolj zahtevno vzpostavljanje ravnovesja med poslovnim in družinskim življenjem kot za moške.

Prav tako predpostavljamo, da se ženske v poslovnem svetu morajo dokazovati več kot moški ter da je pred žensko postavljenih več ovir za poslovni uspeh v primerjavi z moško populacijo. Predpostavka izhaja iz tradicionalne vloge ženske, ki pravi, da je ženska predvsem mati in soproga.

Pri raziskovanju smo se omejili izključno na področje Republike Slovenije, predstavili smo ugotovitve in stališča avtorjev ter dejstva, ki se nanašajo na položaj žensk, ki delujejo izključno znotraj Slovenije. Omejitev predstavlja še to, da smo se pri empiričnem delu osredotočili na ženske na vodstvenih položajih, saj nas to področje glede na smer študija najbolj zanima.

2 SLOVENKE SKOZI ZGODOVINO

V nadaljevanju smo predstavili, kakšen je bil položaj žensk na območju Slovenije v obdobju predkapitalizma, vlogo žensk v socialistični Sloveniji ter položaj žensk v devetdesetih letih na ozemlju Republike Slovenije.

2.1 Biološka in družbena vloga ženske

Ženska zaradi svoje materinske vloge in reproduktivne funkcije predstavlja subjekt, ki je ujet med naravo in kulturo. Biološka vloga ženske je družbeno definirana, medtem ko je njena družbenost biološko določena (Švab 2001, 96).

Biološke razlike med spoloma so po vsem svetu univerzalne. Reprodukcijska vloga žensk že sama po sebi podrazumeva, da je ženska tista, ki rojeva in je predvsem ona zadolžena za skrb in nego otroka. Moški je tisti, ki žensko oplodi in ima vlogo zaščitnika.

Razlike med ženskami in moškimi so stoletja nazaj družbeno obravnavane in opazovane skozi prizmo seksizma, ki pravi, da so ženske podrejene moškim. Dejstvo je, da obstajajo biološke in fizične razlike med moškimi in ženskami. Fizične razlike se nanašajo na telesno težo, obliko in anatomijo telesa. Ženske imajo povprečno od 55 % do 58 % moči zgornjega telesa moškega in samo 80 % moči moškega z enako telesno težo. Biološke lastnosti lahko posredno in neposredno vplivajo na vedenje ženske. Družbeno pojmovanje spolov v kombinaciji z biološkimi lastnostmi, prepletanjem okoljskih vplivov, genetiko in delovanjem možganov vpliva na »bolj žensko vedenje« (Žigon 2009).

Poleg fizičnih razlik obstajajo tudi vedenjske razlike med žensko in moškimi. Ženske so bolj intuitivne, lahko rešujejo več problemov hkrati ter so bolj emocionalno navezane na določen problem. Pri izražanju čustev imajo ženske večjo intenziteto čustev, so manj sposobne kontrolirati svoja čustva in so bolj premišljene v stresnih situacijah (Orel 2011).

»Najpomembnejši konstitucijski element ženskosti je njena spolnost, ki se izraža s pojmi, kakršni so milina, gracioznost, sramežljivost in uslužnost, ki so podprti tudi z modo« (Leskošek 2002, 264).

Družbene vloge žensk so se skozi zgodovino spreminjale. Preden se je začel boj za enakopravnost med spoloma, je v družbi bila sprejeta patriarhija, ki je podpirala superiornost moških. Moški so bili nosilci družine, ki sprejemajo odločitve in imajo večjo moč od ostalih članov družine. Vprašanja izobrazbe, dela in političnega udejanja so bila »rezervirana« za moške.

De Bretagne (2007) navaja, da so tradicionalne vloge žensk naslednje: skrb za hišna opravila, skrb za otroke in skrb za vse, kar se dogaja v hiši.

Danes je vloga ženske v družbi nekoliko drugačna. Sodobna ženska ima vlogo enakovrednega služenja. Razen materinstva je za žensko pomembno tudi udejanjanje v poklicni karieri, kar pomeni sodelovanje, služenje drugemu, »biti za drugega«, ne pa pomožčenje. Vloga žensk v politiki in gospodarstvu je izjemno dragocena, pozitivne lastnosti žensk spreminjajo družbo v bolj etično in humano. Ženska na stvari gleda dosti bolj s srcem kot moški, neodvisno od ideološkega in političnega sistema (Gašperin 2007).

2.2 Ženske v predkapitalističnem obdobju

Pred koncem 16. stoletja so predstavnice ženskega spola na slovenskem ozemlju bile v glavnem gospodinje, ki so skrbele za družino in gospodinjstvo. Imele so sicer možnost udeležbe v gospodarstvu, vendar je le-ta bila omejena in odvisna od družbenega statusa in regije, v kateri so živele. V določenih območjih Slovenije se beležijo podatki, da so ženske celo delale kot poklicne pekarice, krčmarice in solinarke.

V srednjem in zgodnjem novem veku so se na območju Slovenije čutili vplivi romanskih, germanskih in slovanskih narodov. Ženskam se je določala vloga glede na lastno družbeno sredino, v kateri je živela. Skupnost, v kateri so živele ženske, je bila družina. Položaj žensk v družini se je razlikoval glede na družbeni razred. Družbeni ugled ženske pa je bil odvisen od njenega stanu. Zakonski stan je za žensko pomenil, da je njena vloga omejena le na zakonsko družico, mater in hišno gospodinjjo. Vdove predstavnice ženskega spola so imele več poslovne svobode v primerjavi s poročenimi ženskami. Samske ženske pa so bile redovnice in je njihova vloga v družbi bila cenjena (Mihelič 2004, 23–24).

»Materinstvo je bilo sveto, nadnaravno, najgloblje bistvo ženske, gospodinjstvo pa je bilo najbolj naraven poklic, ki je ženski imanenten« (Leskošek 2002, 222).

Položaj kmečkih žensk in plemkinj ni bil enak. Kmečke ženske niso imele svobodo glede porok in kraja bivanja. Kmečka opravila so se delila po spolu, nekatera dela pa sta opravljala oba zakonca skupaj. Okopavanje, pobiranje pridelkov in sadja sta si mož in žena delila. Pristojnosti ženske so bile: pletev, žetev, skrb za vrt. Skrb za domače živali pa je bila skupna naloga zakoncev. Ženska je skrbela za perjad in malo živino, mož pa za večjo živino in čebele. Kmečki moški so bili zadolženi za oranje, brananje, sejanje, košnjo in otepanje. Poleg tega so moški še tlačili grozdje, sirili mleko, oljarili, opravljali kovaške posle, lesna in gradbena dela. Kmečke ženske so imele možnost opravljati nekatere obrti kot je predenje, tkanje platna in sukna ter izdelovanje preprostih oblačil, posodja in posteljnin za domačo rabo (Mihelič 2004, 24).

Za razliko od kmečkih žensk so plemkinje bile ljubeče in vzorne gospodinje uglajenega vedenja. Bile so dobre gostiteljice, skrbele so za rojstvo otrok in vodenje hišnega gospodinjstva. Pomembno je poudariti, da so plemkinje stopale v zakonske zveze zaradi

večanja ugleda nevestine družine in zaokroževanja imetja. V redkih primerih so plemkinje imele možnost šolanja tudi v samostanu, kjer so se spoznale z zdravilstvom. Poleg šolanja v samostanu, učili so jih jezdenja, lova, petja in plesa (Žvanut 1994 v Mihelič 2004, 24).

Plemkinje so bile izobražene na področju branja in poznavanja Svetega pisma ter njegovih moralnih načel in nauk. Pismeni pa so še vedno bili le nekateri izmed predstavnikov moškega spola (Masten b. l.).

V mestih je torej veljala nenapisana delitev dela med spoloma. Ženske so imele pomembno vlogo v gospodarstvu družine; rojevale so in vzgajale otroke, pripravljale so hrano za člane družine in domače živali ter se udeleževale v izdelavi oblek in preprostega posodja za domačo rabo (Mihelič 2004, 24).

Primorska mesta

Na Primorskem (Trst, Koper, Izola in Piran) so neporočena dekleta bila v varstvu družine, običajno očeta, matere, brata ali sorodnikov. Po poroki so pa bile pod okriljem moža. Mož je praviloma upravljal premoženje, čeprav je za svoje poslovanje včasih potreboval soglasje soproge ali njenih sorodnikov. Ženske so bile nadzorovane s strani možev in sorodnikov v primeru zadolževanja ali odtujevanja njihove posesti. Pri pisanju oporoke pa so ženske običajno nadzorovali sorodniki. Vdove so imele več poslovne svobode (Mihelič 1999 v Mihelič 2004, 26).

Primorke, ki so bile del gospodarstva, so običajno bile lastnice obrtnih nepremičnin, opravljale so pekarsko in mlinarsko obrt. V Trstu, Kopru in Izoli so bile branjevke na trgu, ki so prodajale mleko, vino, grozdje, olje, moko, žito in drugo. V Trstu in Piranu so opravljale tudi »najstarejšo« storitveno dejavnost oziroma poklic javnih ljubic, ki je veljal za nedostojnega (Mihelič 2004, 26).

Mesta so dajala možnost zakupa pravice do peke kruha. Zakupniki so mestu plačevali zakupnino. Poklicne pekarice so za moške zakupnike opravljale peko kruha in ga prodajale na posebej določenih mestih. V začetku leta so pekarice morale priseči, da bodo čez celo leto svoje delo opravljale vestno. Pekarice so skrbele tudi za nabavo. Sestavine za pripravo kruha so kupovale v žitnih skladiščih, pšenico pa ječmen pa so lahko kupovale tudi od uvoznikov. Kruh so dale ožigosati, saj so ga pripravljale po pravilih pekarske obrti. Če je kruh bil slabo pečen ali slabo pripravljen, so ga mestni sodniki dajali za prehrano zapornikov ali revežev. V Piranu so pekarije nadzorovali cenilci. Pekarice so smele peči kruh le iz žita in moke, ki je prišla iz piranskega žitnega skladišča (Mihelič 2004, 27).

Miheličeva (2004, 28) v svojem prispevku opisuje tudi delo branjevke. Branjevke so smele prodajati svoje dobrine le na predpisanem mestu. Pri opravljanju svojega dela naj bi bile

mirne, posvečene prodaji in brez otrok mlajših od dveh let. V primeru kršitve statuta so kršilke morale obhoditi mestno palačo in okrog vratu nositi 0,5 kg težak kamen.

V Kopru so veljala posebna pravila za slugo, deklo ali »sužnjo«. Če je dobila boljše plačilo in želela zapustiti trenutnega gospodarja, je morala v dveh mesecih zahtevati plačilo. V kolikor bi delodajalca zapustila preden se ta rok izteče, ji delodajalec ni bil dolžan plačati delo (Mihelič 2004, 28).

Mesta v notranjosti

V notranjosti so se za razliko od Primorja obrtniki združevali. Povezovali so se v cehe iste stroke, ki so imeli pravico do opravljanja poklica. Mojstri so morali biti poročeni in so njihove žene tudi bile obvezne članice združenja obrtnikov. V 17. stoletju je prišlo do t. i. »cehovske zapore«, ki je zmanjšala število mojstrov. Od takrat se je mojstrstvo prenašalo le po družinski tradiciji. Predstavnice ženskega spola so pri tem imele pomembno vlogo, saj je nepotomec – pomočnik mojstra lahko postala samo oseba, ki se je poročila z mojstrovo hčerko ali vdovo (Mihelič 2004, 28).

V mestih v notranjosti je pekarska obrt bila med glavnimi gospodarskimi dejavnostmi žensk. V literaturi so bile pekarice iz Celja povezane z goljufivim poslom. Goljufive ženske pekarice so za kazen morale stati ob sramotilnem stebru. V Ljubljani so bile t. i. kruharice, ki so smele peči in prodajati samo črn kruh, beli kruh pa so lahko pekli moški (obrniki). Leta 1659 je letni magistrat sprejel odločitev, da se ženskam, ki prodajajo bel kruh na mestnem ozemlju, ta lahko zapleni, saj so se peki pritoževali, da je to pravica, ki jo imajo le oni. Vdove so tudi lahko pekle in prodajale črni ajdov kruh, čeprav niso bile izučene. Pravica do opravljanja obrti se je lahko prenesla z moža peka na ženo, če je ta zagrešil zločin. V tem primeru je žena zaprosila mestni magistrat za dovoljenje in je njeni prošnji bilo ugodeno. Razen pekarske dejavnosti so ženske na Ptuju blago prodajale na stojnicah. Po podatkih iz ptujskega statuta iz leta 1376 in 1513 so na Ptuju bile štiri branjevke. Branjarija je bila obdavčena in so branjevke ob Mihaelovem (29. septembra) in ob svečnici (2. februarja) morale plačevati po 6 pfenigov davka. V Mariboru so tudi bile štiri branjevke in je konec 15. stoletja veljalo določilo, da morajo branjevke plačevati 71 pfenigov davka (Mihelič 2004, 29).

V ptujskem statutu se omenjajo tudi ženske, ki so prodajale sol. Podatki iz leta 1376 pravijo, da je bilo 24 žensk prodajalk soli na ptujskem območju. V letu 1513 pa jih je bilo za deset manj. Tudi ptujske prodajalke so se morale odpovedati določenega zneska prihodkov zaradi davka. Ob svečnici in na dan Marijinega rojstva so morale plačati po 10 pfenigov (Mihelič 2004, 30). Posel prodajalke je zahteval, da morajo ženske znati računati in primerjati ceno in vrednost produktov. Na ta način se je razvijala tudi trgovska psihologija (Masten b. l.).

Ženske so v okviru svojega gospodinjstva opravljale tudi druge dejavnosti in tudi na ta način prispevale k večjemu dobičku družinskega proračuna. Leta 1613 je en ljubljanski čuvaj omenil, da brez dodatnih sredstev, ki jih je zaslužila njegova hčerka s šivanjem in pletenjem, ne bi mogel preživljati svoje družine. Na ljubljanskem območju je bila razširjena izdelava čipk na holandski in benečanski način. Velja omeniti še poklic redovnic, ki so bile prisotne tudi v notranjosti Slovenije (Mihelič 2004, 30).

2.3 Položaj ženske v socialistični Sloveniji

Vloga in položaj ženske v Sloveniji se je po drugi svetovni vojni spremenil. Poudarek je bil pri enakopravnosti med spoloma, ljudje so se začeli zavedati pomembnosti vključitve žensk v gospodarstvo, politiko in izobraževalni sistem. Ženska je dobila volilno pravico in zakonsko zaščito. Uveljavlja se socialno materinstvo. Skratka, en kup sprememb, ki je vplival na položaj žensk in se čuti še danes.

»Ustava, ki je bila sprejeta leta 1946, je izenačila moškega in žensko ter žensko priznala za polnopravno državljanko. Z novo zakonodajo je ženska dobila volilno pravico, nova politika je javno priznala njene sposobnosti in jo z družinskimi in socialnimi ukrepi oziroma zakoni zaščitila« (Vodopivec b. l., 70).

Žensko vprašanje Komunistične partije Jugoslavije je temeljilo na idejnih osnovah Marxa, Engelsa, Bebla in Lenina ter na praktičnih izkušnjah Sovjetske zveze. Za uresničitev teh idej so se na območju bivše Jugoslavije morale zgoditi spremembe, ki so vplivale tako na javno kot na zasebno življenje žensk. Nova družbena ureditev je pomenila vzpostavitev novih moralnih načel, ki so bistveno drugačne od tistih, ki so veljale do tedaj (Jeraj 2005, 60).

Poudarjen je bil pomen poklicnega in političnega udejstvovanja ženske, kar pomeni, da ženska ni več bila le mati in gospodinja. Položaj žensk se je spremenil, ženske so končno dobile volilno pravico, imele so pravico do enakega plačila za enako delo, dostop do javnih služb ter enak odnos v izobraževanju. Ženska je bila enakopravna s svojim zakonskim partnerjem v odnosu do otrok, skupnega premoženja in izbire prebivališča. Spremembe so se zgodile tudi s pravnega vidika. Zakonodaja je varovala pravice žensk in otrok v primeru razveze zakona ter omogočala boljši položaj nezakonskim materam in njihovim otrokom. Pravice žensk na področju delovnih razmer in kazenskega prava so bile v prid ženskam, saj so ženske uživale posebno zaščito. Kljub korenitim spremembam je življenje zaposlenih žensk bilo zelo težko. V posebej težkem položaju so bile kmetice, ki niso imele socialnega zavarovanja. Izobraženim ženskam je bilo lažje najti primerno zaposlitev in so uživale večje spoštovanje v družbi. Ženske na političnih pozicijah so bile deležne posebnih ugodnosti, vendar so na višje pozicije prispele le tiste, ki so se uveljavile v vojni. Kar zadeva družinsko življenje, je ženska še zmeraj bila tista, ki je opravljala večino gospodinjskih del, hkrati pa je

skrbela tudi za otroke. Zaradi teh razlogov ji je pogosto zmanjkalo časa za izobraževanje, kulturo, šport, počitek in politično aktivnost (Jeraj 2005, 327–329).

Kljub sistemu, ki je poudarjal enakost med spoloma, v praksi ni obstajala popolna enakost med moškimi in ženskami. Ženske so le v redkih primerih zasedale najvišje pozicije v politiki ali gospodarstvu, plača žensk pa je pogosto bila nižje od plače predstavnikov moškega spola (Bracewell 1996).

»Teoretično je državna politika spola izenačila, a vendar sta bila že koncepta državljana in državljanke različna. Dobra državljanica naj bi bila delavka in mati, medtem ko dober državljan ni postal delavec in oče« (Vodopivec b. l., 70).

2.3.1 Materinstvo

Materinstvo je tudi v obdobju socializma ostala najpomembnejša vloga ženske. Zaposlena in politično aktivna mati je bila komunistični ideal. Vključenost žensk v gospodarsko in politično življenje je bilo nujno potrebno za nastanek in razvoj socialistične države, vendar ženske v nobenem primeru niso smele zanemariti svoje materinstvo in gospodinjska dela (Jeraj 2005, 123–124).

Pozivi k vključevanju v delovni proces, hkrati pa poudarjanje materinske in vzgojne vloge ženske je povečalo razpetost žensk med delom in domom (Vodopivec b. l., 75).

Govor predsednika Narodne vlade Slovenije Borisa Kidriča opisuje pomen družinskega življenja za uspeh v javnem in političnem življenju: *»S tem, ko kličemo slovensko ženo v javno življenje, ji ne smemo in tudi nočemo vzeti doma in družine. Nasprotno, prav tista slovenska mati in žena, ki je zrasla iz naše pristne slovenske hiše, tista, ki ve, kaj je družina, ki razume svoj vzvišeni materinski poklic, taka žena more uspešno sodelovati v našem javnem življenju. Osvobodilna fronta noče žena politikantk, ki bi razumevale na ta način svoj delež v javnem in političnem življenju, da bi zviška zavračale vse tisto, kar po naravi pripada ženam, skrb in ljubezen do otrok. Če bo slovenska žena in mati res ostala žena in mati in kot taka delovala v javnem življenju, potem se bodo uspehi njenega dela v resnici pokazali v polnem obsegu.«* Leta 1948 je Tito materinstvo proglasil kot družbeno koristno delo (Jeraj 2005, 125).

Prepričanje, da je predvsem ženska naloga skrb za dom in otroke, je bilo še kako razširjeno med ljudmi. Vodstvo socialistične Jugoslavije se je zavedalo obremenitve zaposlenih mater in je poudarjalo, da bi slednje družba morala upoštevati, hkrati pa so opozarjali, da ženska ne sme pozabiti svojih obveznosti v družini. V začetnih fazah socializma na Slovenskem, kadar je primanjkovalo vrtcev, jasli in šolskih kuhinj, je zaposlena slovenska mati živela zelo naporno. Ker je obstajala možnost, da bi določene ženske napačno razumele prizadevanja vodstva k vključitvi žensk v poklicno in politično življenje in jih dojele kot prenehanje dotodanjih vlog ženske, je Tito poudarjal, da ženske zaradi svojega poklicnega dela ne smejo

zanemarjati doma, družine in vsakodnevnega dela, ki ga kot ženske morajo opravljati. Gospodinjstvo je bil obvezen del materinstva in je med obvezne naloge matere sodil še čist dom, vzgojeni, zdravi in pravilno hranjeni otroci (Jeraj 2005, 129–130).

V večini primerov so ženske imele odločilno vlogo pri vzgoji otrok: *»... kar se tiče vzgoje otrok, to sem jst odločila, ubogat so pa moral. Vendar jih ni tepel, on je le pogledal grdo,«* opisuje ena mati svojo in očetovo vlogo pri vzgoji otrok (Vodopivec b. l., 77).

Sodelovanje moških pri gospodinjskih opravilih je bila odvisna od družbenega statusa in okolja v katerem sta zakonca živela. *»Po vojni sploh ni moderno, da mož pomaga v gospodinjstvu. Da je šel mož perilo obešat, je bila cela galerija na oknih. Celo čudo. Vsi smo šli na okna, moški in ženske, in se smejali,«* pravi pisarniška delavka Tobačne tovarne (Vodopivec b. l., 78).

V socialistični državi je mati veljala za prvo vzgojiteljico otrok in je politično vodstvo zahtevalo, da se vsi otroci vzgajajo v duhu ljubezni do svoje države. Zaradi tega je vodstvo partije pripravilo naslednje lastnosti vzgojiteljice otrok, ki odraščajo znotraj države Jugoslavije:

- »socialno čuteča,
- lojalna socialistični oblasti,
- izobražena,
- zaposlena,
- politično dejavna,
- odgovorna do bodočega materinstva,
- enakopravna partnerica v zakonski zvezi« (Jeraj 2005, 137).

Poleg materinstva lastnim otrokom se je v Sloveniji v letu 1918 pojavil pojem socialnega materinstva. Socialno materinstvo pomeni sočutje oziroma skrb matere ne samo za lastne otroke, temveč tudi za vse ostale otroke, posebej tiste, ki so zapuščeni, brez staršev in potrebni pomoči.

Socialistka Alojzija Štebi je leta 1918 po zgledu avstrijskega koncepta v Slovenijo prinesla koncept socialnega materinstva (Selišnik 2003, 1161).

Zaradi svoje materinske funkcije se smatra, da imajo ženske več sočutja do drugih ljudi in so zaradi tega primerne za aktivnosti, ki so povezane s socialno skrbjo, dobrodelnimi akcijami in človekoljubnimi organizacijami (Jeraj 2005, 175).

Karakteristike mater, kot so sočutje, nežnost, zanimanje za sočloveka, ki naj bi bile tudi bodočim materam prirojene, je vodstvo Jugoslavije in slovenske partije želelo izkoristiti v korist skupnosti (Jeraj 2005, 177).

Takšna prizadevanja vodstva niso bila sicer brez osnove, ženske so se z vidika socialnega materinstva leta 1945 tudi izkazale. Namreč, obstaja podatek, da so ženske zbrale 427.806 din, ki so bili namenjeni za bosanske otroke in opremo doma namenjenega njim v Slivnici, ki je bil odprt leta 1946. V zimskem obdobju istega leta je v Sloveniji bilo okrog 5.086 otrok iz Bosne. Približno 3.000 otrok je živelo v okrilju slovenskih družin, kar pomeni, da je koncept socialnega materinstva bil vsekakor prisoten. Za omenjen dom v Slivnici so bile posebej dejavne članice AFŽ Slovenije. Ženske iz Maribora in okolice so skrbele, da otrokom ne zmanjka hrane, igrač, učil in druge opreme, ki je bila potrebna. Zbirale so tudi denar in skrbele za varstvo in izobraževanje otrok. Članice AFŽ so leta 1946 bile pokroviteljice 34 različnim internatom. Njihova naloga je bila skrb za sirote, ki niso živele v domovih. Nadzorovale so rejniške družine z organizirano mrežo obiskovalk in so svoje ugotovitve redno sporočale ministrstvu za socialno skrbstvo (Jeraj 2005, 181–183).

2.3.2 Izobraževanje žensk

Ženske so načeloma bile slabše izobražene kot moški zaradi neenake obravnave žensk in moških v predhodnem obdobju. Pred obdobjem socializma je veljalo mnenje, da izobrazba enostavno ni zanje; da tega ne zmorejo in da se ne spodobi, da se ženske izobražujejo.

»Ženskam ni dostopna izobrazba, ker velja prepričanje, da ji niso kos« (Leskošek 2002, 61).

Izobraževanje žensk ni bilo možno do druge svetovne vojne. Veljala je prepoved za vpis na gimnazije ali dekliške šole (Leskošek 2002, 47).

V socialistični Sloveniji je sicer nepismenost žensk bila manjša v primerjavi s sosednjimi republikami in so zaradi tega tudi kulturni in prosvetni cilji bili nekoliko drugačni. V Sloveniji je bilo bistvenega pomena odpraviti praznoverje, kar je bilo v strogi korelaciji s katoliško cerkvijo. Zaradi precejšnje osredotočenosti na odpravljanje praznoverja so politični voditelji pozabili, da je tudi v Sloveniji obstajal določen delež žensk, ki niso bile pismene. Poleg tega je bilo v primorskih krajih znanje slovenščine pomanjkljivo. Zaradi tega so bili organizirani izobraževalni tečaji. Leta 1953 je Sloveniji bilo 32.000 nepismenih, od tega 18.000 žensk, kar znaša okrog 56 %. Najmanj nepismenih žensk je bilo med 20 in 34 letom, največ pa jih je bilo v starostni skupini nad 65 let (Jeraj 2005, 220–225).

Strokovno šolstvo je bilo dokaj razvito. Med letoma 1945 in 1947 je bilo nekaj gospodinjskih šol, in sicer ena triletna in ena do dve dveletni. Leta 1947 je bilo gospodinjsko šolstvo v Sloveniji ukinjeno zaradi domneve, da takšno šolstvo ni sodobno in da se vzgajajo neveste. Obstajale so še nižje strokovne šole, kjer so se učenke najpogosteje šolale na zdravstvenih, tekstilnih in kmetijskih šolah. Zaradi velikega interesa deklet za poklice, ki ne zahtevajo fizične moči, so se leta 1950 ponovno začele vpisovati v gospodinjske šole. Za bolj ambiciozna dekleta je obstajala popolna srednja strokovna šola. V prvi polovici petdesetih let

je bilo več deklet (nad 50 %) kot fantov v naslednjih odsekih: medicinska sestra (100 % deklet), fizioterapevtka (100 % deklet), kemijski odsek (95,5 % deklet), administrativni odsek (94 % deklet), farmacevtska pomočnica (94 % deklet), ekonomski odsek (83 % deklet), rentgenska pomočnica (81,5 % deklet), turistični odsek (76,9 % deklet). Od 20 % do 50 % deklet pa je bilo v: zobotehničnem (45 % deklet), apreterskem (43,1 % deklet), tkalskem (41 % deklet), predilskem (37,8 % deklet), splošno kmetijskem (25,1 % deklet), arhitektonskem (25 % deklet) in vinarsko-sadjarskem (21,4 % deklet) odseku. Posebej zanimiv poklic za ženske je bil tudi učiteljski poklic. Od vseh republik Jugoslavije je v Sloveniji vladalo največje navdušenje nad učiteljskim poklicem (Jeraj 2005, 225–229).

Socialistični režim se je zavedal pomembnosti izobraževanja in je vodstvo poskrbelo za brezplačno izobrazbo od osnovne šole do univerzitetne diplome. Leta 1945 je v Sloveniji bilo 2.575 študentov, medtem ko je leta 1975 ta številka narasla na 28.028 študentov (Mladenić 2007).

Izobraževanje na visokošolskem študiju se je torej z leti povečevalo. Slovenija je imela največ študentk na število prebivalcev, kar 42 študentk na 10.000 prebivalcev. Študentke so se najpogosteje zanimale za naslednje študije: filozofska fakulteta (58,9 % študentk), prirodoslovno-matematična šola (52,2 % študentk), višja pedagoška šola (55 % študentk) (Jeraj 2005, 230).

Delež študentk v študijskem letu 1945/1946 je znašal 31 %, medtem ko je med vsemi diplomanti istega študijskega leta bilo 29 % diplomantk (Mladenić 2007).

Izobraževanje odraslih žensk je v Sloveniji bilo posebej razvito in se je temu dajal velik pomen. Ponudba izobraževanja za odrasle je bila različna in pestra. Ženske so imele na voljo izobraževanja za pridobivanje formalne izobrazbe ali pa izobraževanje, ki naj bi pripomoglo višji razgledanosti in izobraženosti posameznic na različnih področjih. Potekali so tudi t. i. tečaji, ki so omogočali pridobivanje poklicnega znanja. Dekleta in odrasle ženske so se najpogosteje odločale za pedagoške poklice, ki so bili posebej priljubljeni. Tudi višja stopnja izobrazbe je bila opcija za zaposlene ženske. Zaradi lažjega študija in boljšega dostopa je bil uveden tudi izredni študij (Jeraj 2005, 234–240).

Za Slovenke v Primorski regiji so bili organizirani večerni tečaji, namenjeni poučevanju slovenščine za mlade in stare, ki jim je bilo to v obdobju med vojnama onemogočeno (Ciperle in Vovko 1987, 89).

Izobraževanje za vzgojo in gospodinjstvo je tudi bilo pomembno. Običajno se je šlo za tečaje kuhanja in šivanja, vrtnarstva, živinoreje (kokošjerejski in prašičerejski tečaji) ipd. Sčasoma so tečaji postali nepogrešljiva sestavina izobraževanja. Leta 1949 so vsi izobraževalni tečaji, organizirani s strani Ljudske prosvete, imeli redna tedenska predavanja, ki so bila namenjena izključno ženskam. Program je bil naslednji: »O hiši in ohišnici, dezinfekcija in dezinfekcija;

kuhinja; dvorišče – ureditev in čiščenje; obleka, pranje perila, kuhanje mila; prehrana – splošno, hrana otrok, za bolnike, čaji; konzerviranje – zelenjave, sadja, čaja; nega dojenčka – nosečnost in porod, dojenje, prehrana dojenčka, ki ni pri prsih« (Jeraj 2005, 250–252).

Splošna izobrazba žensk se je navezovala tudi na področje izobraževanja bodočih mater. Za bodoče matere je obstajala pomembna oblika izobraževanja, in sicer zdravstvena vzgoja. Zaradi pomanjkanja zdravstvenih ustanov, nizke izobraženosti, revščine in nepravilne prehrane so dojenčki pogosto umirali. Funkcionarke AFŽ so v ta namen organizirale tečaje in izdajo publikacij za mlade matere (Jeraj 2005, 253–254).

Leta 1955 se je v okviru Šole za starše v Ljubljani uveljavila prva organizacijska oblika izobraževanja staršev z izdelanim programom, metodološko razporeditvijo snovi in stalnimi obiskovalci (Vesel 1960, 111).

Kar se tiče kulturnih dejavnosti, je za žensko bila dokaj zanimivo področje knjiga. Temu priča dejstvo, da so v letu 1946 ženske uredile več kot 100 knjižnic. V krajih, kjer ni bilo pogojev za stalno knjižnico, je AFŽ sodelovala pri organizaciji potujočih knjižnic. V okviru knjižničarskih tečajev, ki jih je organizirala Ljudska prosveta Slovenije, so v letu 1946 ženske sodelovale pri organizaciji različnih kulturnih dogodkov: akademij, koncertov in iger. Bile so tudi deležne ogleda različnih razstav, filmov ipd. (Jeraj 2005, 246–248).

2.3.3 Zaposlena ženska

Med letoma 1945 in 1948 je bilo vključevanje žensk v gospodarstvo eden izmed primarnih političnih ciljev. Politično vodstvo je razvilo petletni načrt za zaposlovanje prebivalstva v industrijski, gradbeni in energetske panogi. Množično zaposlovanje žensk v tem obdobju so zahtevali bolj politični razlogi kot gospodarska uspešnost podjetij in tovarn. Namreč, v letu 1946 se je več kot 20.000 žensk zaposlilo. Poleg plače je zaposlitev ženskam omogočala socialno in zdravstveno zavarovanje, ugodnejšo oskrbo z živili in izdelki ter plačan porodniški dopust. Delovna mesta, ki so bila na voljo, so v glavnem bila v industrijskih koncih. Matere in poročene ženske, ki so imele dovolj finančnih sredstev za preživetje, niso bile posebej zainteresirane za zaposlovanje v oddaljenih mestih izven svojega stalnega prebivališča, še posebej zaradi stanovanjske stiske, ki je bila prisotna. Leta 1947 so ustanove za zaposlovanje zaposlile slabih 30.000 žensk, medtem ko se več kot 3.000 ženskam ni uspelo zaposliti. Predstavniki moškega spola so bili bolj priljubljena delovna sila. Prej omenjeni petletni načrt je bil zaradi razpoložljivih dejavnosti, ki so bile bolj primerne za moške, naklonjen moškemu prebivalstvu. Poleg tega so ženske koristile porodniške dopuste, bile bolj zaščitene pri delu ipd. Pogosto se je dogajalo, da so ženske iz socialno ogroženih družin najdlje čakale na zaposlitev. Iz teh razlogov so agencije za zaposlovanje dobile nalogo, da poiščejo delo predvsem za tiste, ki nimajo premoženja in jim je edina možnost za preživetje – delo (Jeraj 2005, 260–266).

Osnovna težava, ki je zavirala in omejevala možnost zaposlitve žensk, je bila predvsem narava razpoložljivih delovnih mest. Običajno se je šlo za fizična dela, ki so zahtevala telesno moč. Podjetniki so se zato raje odločali za moške delavce. Težava je bila še ženska navezanost na otroke in gospodinjske obveznosti.

Kljub množičnemu zaposlovanju žensk med letoma 1945 in 1948 politično vodstvo ni bilo zadovoljno. Precej žensk ni bilo zaposlenih, petletni načrt pa se je moral uresničiti. Kljub temu da je bilo v letu 1948 v Sloveniji zaposlenih 60.000 novih delavk, so se pojavile nove težave. Zaposlene matere so začele dajati odpovedi in zapuščati delovna mesta zaradi pomanjkanja varstva za otroke. Na splošno je nastala zmeda na področju zaposlovanja žensk. Politične organizacije so nenehno poudarjale pomen zaposlovanja žensk, po drugi strani so podjetja ženske odklanjala. Podjetja niso torej upoštevala politične zahteve za vključevanje žensk v gospodarsko življenje (Jeraj 2005, 268–270).

Ženska s podobo matere, delavke in aktivistke se je po letu 1948 umikala v ozadje. Leta 1951 je bil v Slovenskem poročevalcu objavljen prispevek, ki je kljub vsem pozivom žensk v javno sfero opozoril na pomen materinstva in družinskega življenja (Vodopivec b. l., 74).

Z začetkom leta 1950 je število zaposlenih žensk začelo upadati. Razlogi za odpuščanje žensk so bili enaki tistim, ki so ovirali zaposlitev ženske. Zanimivo je bilo, da so se vodstva podjetij odločala za odpuščanje žensk zaradi zaposlovanja moških na delovno mesto, ki ga je pred tem zasedala ženska. Tudi ženske same so pogosto zapuščale delovna mesta zaradi stanovanjskih težav in pomanjkanja varstva za otroke (Jeraj 2005, 270–271).

Zaposlene ženske so bile mnenja, da otroci zaradi njihove zaposlenosti ne čutijo ljubezni do mater in da so prepuščeni sami sebi. *»Če bi šla še enkrat skozi to, ne bi nikoli dala otrok stran od sebe, ker potem otrok nikoli ne razvije tiste ljubezni do matere,«* je povedala ena proizvodna delavka, ki je zaradi delovnih obveznosti svojega sina poslala k babici na Turjak (Vodopivec b. l., 76).

Ob takšnem »poskusu« zaposlovanja žensk in vsem težavam, ki so se pojavljale skozi ta čas, je zopet izplavala na površje tista ženska družbeno sprejeta biološka vloga, kateri je na vse načine ženska hote ali nehote podrejena.

Čeprav je ustava ženskam zagotavljala enake pravice do plačila za opravljeno delo, je praksa bila drugačna. Namreč, v gospodarskem sektorju se je višina plač žensk in moških precej razlikovala. Plača delavk in delavcev je bila odvisna od njihove uspešnosti oziroma od doseženih zastavljenih norm. Slovenski sindikati so bili mnenja, da je ravno zaradi norm prihajalo do razlik med plačami žensk in moških. Norme so obstajale večinoma pri tekstilnih in usnjarskih industrijah, ter v rudarstvu. Z doseganjem norm so delavke lahko zaslužile dosti več, vendar so ženske večinoma delale na delovnih mestih, ki niso imeli zastavljenih norm, razen v tekstilni industriji. To tudi je eden od razlogov, ki so vplivali na razlike med dohodki.

Razlog je bil še nekakovosten material, ki so ga tkalke uporabljale v tekstilni industriji. Zaradi nekakovostnega materiala so tkalke pogoste delale napake in so zaradi teh napak bile tudi denarno kaznovane. V petdesetih letih je razlika med ženskim in moškim dohodkom bila kar 25 %, v podjetjih pa je ta razlika bila še večja (Jeraj 2005, 276–277).

2.4 Ženske v devetdesetih letih

Z osamosvojitvijo Slovenije se je vprašanje enakega položaja žensk uredilo z Ustavo Republike Slovenije, ki jo je sprejela Skupščina RS leta 1991. Ustava RS v 14. členu zagotavlja vsem osebam enako obravnavo ne glede na spol, izobrazbo, družbeni položaj, jezik ali kakšno drugo okoliščino. Država Slovenija je nasledila deklaracije in mednarodne konvencije, ki urejajo vprašanja žensk iz obdobja bivše Jugoslavije.

Ustava definira Slovenijo kot demokratično, socialno in pravno državo. Velja omeniti še 43. člen Ustave RS, ki določa, da je volilna pravica splošna in enaka, kar pomeni, da volilna pravica velja za vse državljane in državljanke ne glede na spol in druge okoliščine (Ustava RS).

Po osamosvojitvi Slovenije so se ženske začele veliko bolj vključevati v delovna razmerja in procese izobraževanja. Temu smo priča danes, saj so ženske po podatkih statističnega urada bolj izobražene od moških (Novak 2011, 93).

Ženske so v devetdesetih letih kljub višji stopnji izobrazbe dejansko bile manj plačane za isto delo v primerjavi z moško populacijo. V devetdesetih letih so se v Sloveniji ustanovile številne organizacije za zaščito ženskih pravic in podporo ženskam v družinski in poklicni sferi.

2.4.1 Urad za enake možnosti in nevladne organizacije

Zagotovo velja omeniti prvo organizacijo, ki si je prizadevala za uveljavitev politike enakih možnosti na najvišjih ravneh oblasti. To je bila Komisija za žensko politiko, ustanovljena s strani parlamenta RS. Na pobudo Komisije je leta 1992 z Odlokom Vlade RS bil ustanovljen Urad za žensko politiko (Urad za enake možnosti, 2012a).

Urad za žensko politiko, ki je leta 2001 preimenovan v Urad za enake možnosti, je bila samostojna služba, ki je imela naslednje naloge:

- »spremlja položaj žensk in uresničevanje njihovih z ustavo, zakoni in mednarodnimi konvencijami zajamčenih pravic,
- z vidika položaja žensk obravnava predpise, akte in ukrepe, ki jih sprejema Vlada Republike Slovenije in resorna ministrstva,
- sodeluje pri pripravi predpisov, drugih aktov in ukrepov, ki jih pripravljajo ministrstva,

- daje Vladi Republike Slovenije in ministrstvom pobude in predloge za ukrepe s svojega delovnega področja,
- pripravlja analize, poročila in druga gradiva,
- obravnava pobude ženskih organizacij, skupin in gibanj« (2. člen Odlok o ustanovitvi Urada za žensko politiko).

Kljub ustavnim in zakonskim pravicam, ki so enako zagotovljene ženskam in moškim, imata spola različne družbene vloge in možnosti. Zaradi tega imajo nekateri ukrepi, čeprav so navidez nevtralni, različne učinke glede na spol in lahko pri uveljavljanju pravic postavljajo en ali drugi spol v slabši položaj. Naloga Urada za enake možnosti je bila zmanjšati vrzeli, ki se pojavljajo med pravno enakopravnostjo in enakostjo v praksi na vseh področjih življenja (Urad za enake možnosti 2012b).

Urad za enake možnosti je vlada RS v skladu z Zakonom o spremembah in dopolnitvah Zakona o državni upravi ukinila aprila 2012.

Milica Antić Gaber, sociologinja s Filozofske fakultete Univerze v Ljubljani, meni, da je ukinitvev Urada za enake možnosti korak nazaj ter da ima tudi simbolni pomen: *»Še posebej zato, ker je področje enakosti spolov daleč od tega, da bi bilo urejeno«* (Rečnik 2012).

V devetdesetih letih so se v Sloveniji, poleg Urada za enake možnosti, izoblikovale tudi številne politične stranke in nevladne ženske organizacije. Nekatere politične stranke so v okviru svojega delovanja imele tudi ženske zveze. Dejavnost ženskih zvez se je večinoma nanašala na izboljševanje položaja žensk in njihovo enakopravnost v družbi in pred zakonom, poudarki so bili pri vključevanju žensk v politično in družbeno življenje, enaka plača za enako delo, vključevanje žensk v proces izobraževanja in usposabljanja ter na splošno zavzemanje za ženske na vseh področjih njihovega življenja.

Politične stranke, ki so v okviru svojega delovanja imele ženske skupine so naslednje: ZLSD (Združene liste socialnih demokratov) – Ženski forum ZLSD, SKD (Slovenski krščanski demokrati) – Slovenska ženska zveza pri SKD, LDS (Liberalna demokracija Slovenije) – Ženska mreža pri LDS, SLS (Slovenska ljudska stranka) – Ženska zveza pri SLS, SDS (Socialdemokratska stranka) – Odbor socialdemokratinj pri SDS (Urad za žensko politiko 1997, 19–20).

Poleg političnih strank so bile v devetdesetih letih v Sloveniji organizirane številne nevladne organizacije, ki so se zavemale, če posplošimo, za boljši položaj žensk. V nadaljevanju smo predstavili le nekatere, ki delujejo še danes in so namenjene poslovnim in izobraženim ženskam (Urad za žensko politiko 1997, 21–23):

- Združenje Manager Slovenije,
- GIZ Podjetnost – Sekcija podjetnic,
- Združenje univerzitetnih žensk Slovenije,

- Klub poslovnih žena.

2.4.2 *Trg delovne sile*

Ženske so v devetdesetih letih tako kot danes imele ustavno pravico do svobode dela, proste izbire zaposlitve in dostopnost do delovnih mest pod istimi pogoji. Poleg Ustave so vprašanja, ki urejajo področje zaposlitve žensk, urejali naslednji zakoni in podzakonski akti: Temeljni zakon o pravicah iz delovnega razmerja, Zakon o delovnih razmerjih, Splošna kolektivna pogodba za gospodarstvo in Kolektivna pogodba za negospodarske dejavnosti (Urad za žensko politiko 1997, 107).

Preglednica 1: Število zaposlenih od leta 1990 do leta 1995

	1990	1991	1992	1993	1994	1995
SKUPAJ	782.222	714.668	656.966	663.808	647.108	642.514
ŽENSKE	365.992	336.637	313.388	317.575	312.174	310.100

Vir: Urad za žensko politiko 1997, 107.

Preglednica 1 prikazuje število zaposlenih oseb od leta 1990 do leta 1995. Iz preglednice je razvidno, da je leta 1990 v Sloveniji bilo 365.992 zaposlenih žensk, kar znaša 46,8 % od števila vseh zaposlenih. V naslednjem letu se je ta odstotek zvišal in je znašal 47,1 %. Leta 1992 se je odstotek zaposlenih žensk ponovno zvišal na 47,7 %. V letu 1993 se zopet beleži nekolikšna rast števila zaposlenih žensk, in sicer tokrat na 47,8 %. V letu 1994 je odstotek zaposlenih žensk znašal 48,2 %, medtem ko se je leta 1995 ponovno zvišal na 48,26 %. Iz preglednice lahko sklepamo, da je število zaposlenih žensk raslo iz leta v leto. Zanimivo pa je, da v omenjenem obdobju odstotek zaposlenih žensk nikoli ni presegel 50 %.

Preglednica 2: Število registriranih brezposelnih oseb

	SKUPAJ	ŽENSKE
1990	55.441	26.161
1991	91.161	40.322
1992	118.224	51.947
1993	137.142	60.003
1994	123.517	56.397
1995	126.759	59.884
1996	124.470	59.949
1997	128.572	62.912
1998	126.625	63.264
1999	114.348	57.903

Vir: SURS 2000a.

Iz zgornje preglednice je razvidno število registriranih brezposelnih oseb od leta 1990 do leta 1999. Leta 1990 je bil odstotek registriranih brezposelnih žensk 47,3 %. Leta 1991 pa je ta odstotek padel na 43,9 %, leto zatem na 43,2 %.

Od leta 1993 se beleži konstanten rast registriranih brezposelnih žensk. Leta 1993 je torej ta odstotek znašal 43,8 %, leto zatem pa 45,5 %, leta 1995 pa 46,8 %. V letu 1996 je odstotek brezposelnih žensk bil 47,6 %, leta 1997 pa 48,4 %. Naslednji dve leti, 1998 in 1999, je delež brezposelnih žensk bil izenačen z deležem brezposelnih predstavnikov moškega spola.

Preglednica 3: Število zakonodajalcev, visokih uradnikov in menedžerjev

	1998	1999
SKUPAJ	48.000	54.000
ŽENSKE	12.000	17.000

Vir: SURS 1999 in 2000b.

Po zgornjih podatkih vidimo število žensk, ki so delale kot zakonodajalke, visoke uradnice in managerke v letih 1998 in 1999. Iz teh podatkov je razvidno, da so ženske v letu 1998 zasedale le 25 % omenjenih delovnih mest, medtem ko je ta odstotek v letu 1999 bil višji, in sicer približno 31 %.

Za devetdeseta leta je značilna tudi povečana vključenost žensk v podjetniško sfero. Namreč, zaradi obdobja tranzicije in prestrukturiranja slovenskega gospodarstva so Slovenke začele samozavestneje vstopati v podjetništvo (Bricelj 2007).

Na vključevanje žensk v podjetništvo v devetdesetih letih so vplivali tudi naslednji razlogi (Kraševc 2009, 6):

- manj administrativnih ovir za ustanavljanje novih podjetij,

- povečevanje storitvenega sektorja, kar je omogočalo zaposlitev žensk v okviru svoje družine,
- možnost ustanovitve storitvenega podjetja s skromnim kapitalom,
- status podjetnice ženskam daje nadzor nad lastnim razvojem.

3 ŽENSKA, DELO, DRUŽINA

»Bila je dobra mati,

fantastična, vročekrvna ljubimka,

razumevajoča žena,

politično dejavna

in je redno hodila k telovadbi.

Okna so bila na sveže pomita,

resice preproge na novo počesane,

in vi hiši se je širil prijeten vonj

po sveže pečenem kruhu in domači marmeladi

- *ko je prispel rešilni avto.«* Lena Holstein

V predhodnem poglavju smo izpostavili nekaj pomembnosti, ki se nanašajo na vlogo ženske skozi zgodovino na slovenskem ozemlju. Zanimivo je opazovati, kako se je položaj žensk skozi čas spreminjal oziroma se ni spreminjal. Namreč, tradicionalna vloga ženske je globoko zakoreninjena v družbi in ne glede na okoliščine ali prizadevanja političnega sistema, da se v življenju ženske postavijo druge prioritete, je ta ostala zmeraj prisotna in celo lahko rečemo primarna. Če opazujemo devetdeseta leta, so ženske v Sloveniji, sicer v precej manjšem odstotku, zasedale tudi visoke pozicije managerk, uradnic in zakonodajalk. Dejstvo je tudi, da imamo v Sloveniji danes zelo uspešne podjetnice, managerke velikih podjetij, viceguvernerke ... Torej, ženske si želijo poslovnega uspeha, vendar je kljub temu prisotna tudi biološka vloga žensk, ki se ne sme zanemarjati. Zaradi tega smo poglavje poimenovali ŽENSKA, DELO, DRUŽINA. Menimo, da je to danes v večini primerov neločljiva celota. Ženska je kljub poslovnemu uspehu tudi mati in žena, kar predstavlja v današnjem svetu še dodaten izziv.

3.1 Skladnost družinskega in poslovnega življenja

Urad za enake možnosti opozarja, da je usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja pomemben pogoj za vzpostavljanje enakih možnosti spolov, zlasti na področju zaposlovanja. Težave, ki se pojavljajo pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja, se običajno kažejo pri (Urad za enake možnosti, 2012c):

- organizaciji in porabi časa,

- upoštevanju zasebnih potreb v okviru poklicne sfere,
- usklajevanju družinskega življenja s poklicnim življenjem žensk ali moških.

Usklajevanje družinskega in poslovnega življenja je posebej zahtevna naloga za ženske, saj ima zaposlena ženska poleg obveznosti v službi tudi obveznost neplačanega dela doma, kjer skrbi za gospodinjstvo in družino. Raziskave so pokazale, da je razpetost sodobne ženske med poklicnim in družinskim življenjem vsekakor prisotna, saj so ženske v največji meri zadolžene za hišna opravila in skrb za družinske člane. Ta dodatni »posel«, ki ga opravljajo ženske, je pogosto necenjen in neviden.

Domače delo je obravnavano kot ne-delo in je na ta način prikrita dvojna obremenjenost žensk (Hrženjak 2007, 7).

Za ne-delo so značilne velikanske količine dela, ki ga ženska opravi, da lahko vzdržuje gospodinjstvo in skrbi za družinske člane. Takšno delo se imenuje reproduktivno delo in je družbeno nevidno, saj ga ženske opravljajo v zasebnosti (Hrženjak 2007, 23).

Dvojna obremenjenost žensk je sociološki koncept, ki pomeni obremenjenost žensk s službo po eni strani ter domom in družino po drugi strani (Kanjuo Mrčela 1996, 94).

Če začnemo s statističnimi podatki Evropskega statističnega urada, ki so bili objavljeni leta 2011, je Slovenija vodilna država med vsemi članicami Evropske unije po stopnji zaposlenih žensk, ki imajo tri otroke ali več. V Sloveniji je torej 89,1 % zaposlenih žensk z dvema otrokoma in 84,8 % zaposlenih žensk z enim otrokom. Delež zaposlenih žensk s tremi ali več otrok je 79,3 %, kar predstavlja najvišjo stopnjo v Evropski uniji. Slovenija šteje okrog 800.000 gospodinjstev. Od tega je 23 % parov z otroki, pari brez otrok pa zavzemajo 19 %. Samskih žensk brez otrok je v Sloveniji 16 %, medtem ko je samskih žensk z otroki 2,9 % (Slovenska tiskovna agencija 2011).

Iz omenjenih podatkov je razvidno, da je v Sloveniji velika večina žensk z otroki zaposlena. Ženske v Sloveniji se torej pogosto srečujejo z vzpostavljanjem ravnovesja med poslovnimi in družinskimi obveznostmi. To je običajno precej zahtevna naloga.

Hertzova (1994, 133) ugotavlja, da sodobna poslovna ženska težko združuje kariero in uspešno zakonsko življenje.

Kanjuo Mrčelova (1996, 95) navaja, da tako ženske kot celotna družba problem dvojne obremenjenosti pogosto razumejo kot osebni problem žensk.

Na skladnost družinskega in poslovnega življenja vplivajo različni dejavniki. Hertzova (1994, 183) navaja dejavnike, ki vplivajo na težavnost usklajevanja in združevanja materinstva s kariero. Namreč, starost otrok, stopnja pomoči pri gospodinjskih opravilih in podpora moža so odločilni dejavniki na težavnostnih lestvicah poslovnih žensk. Torej, mlajši kot so otroci,

nižja je njihova pomoč v gospodinjstvu, manjša kot je moževa podpora, toliko bolj je za žensko zahtevno vzpostavljanje ravnovesja med družino in službo.

»Usklajevanje zahtev poslovnega in zasebnega življenja je problem, s katerim se srečujejo vse zaposlene ženske. Pri menedžerkah je ta problem – zaradi narave njihovega dela – še posebej v ospredju« (Kanjuro Mrčela 1996, 94).

Raziskava, ki je zajela 10 evropskih držav, med njimi tudi Slovenijo, je pokazala, da ženske iz držav, ki so bile vključene v raziskavo opravijo, od 60 % do 66 % vseh gospodinjstvih opravil. Zanimivo je, da se je Slovenija tako uvrstila med prve štiri države, ki so v tej kategoriji imele najvišje odstotke. Omembe vreden podatek je še ta, da zaposlene ženske v Sloveniji gospodinjstvom namenijo 4 ure in 24 minut dnevno, medtem ko moški za ista opravila porabijo 2 uri in 24 minut dnevno (Office for Official Publications of the European Communities 2004, 44 in 10).

Hertzova (1994, 187) trdi, da matere običajno nimajo možnost izbire, ko gre za otroke. Pogosto zaradi otrok ženske žrtvujejo kariero.

Za poslovne matere se predvideva, da čutijo krivdo, ker svojim otrokom ne posvečajo dovolj pozornosti. Ta krivda ni odvisna od ekonomskega ali družbenega položaja, saj krivdo lahko čuti tako bogata poslovna ženska kot navadna čistilka. Nekatere ženske ne prenesejo nenehnega občutka krivde in zaradi tega pustijo službo (Hertz 1994, 190).

S svojimi raziskavami je Robert Girod, profesor sociologije v Ženevi, prišel do diskutabilne ugotovitve. Namreč, krivda mater je, če se njihovi otroci ne razvijajo intelektualno. Njegovo mnenje je, da manj kot so ženske zaposlene izven doma, bolj se lahko posvečajo vzgoji otrok in njihovem intelektualnem razvoju (Vavti 1998, 130).

Kar zadeva delovni čas žensk, je v Sloveniji opravljena raziskava glede usklajevanja zaposlitve in družinskega življenja. Raziskava je pokazala, da je materinstvo z več kot dvema otrokoma povezano z brezposelnostjo žensk ali z zaposlitvijo s krajšim delovnim časom. Takšna opcija je v največji meri veljala za ženske z osnovno izobrazbo. Za polni delovni čas so se odločile osebe, ki imajo otroke stare med 15 in 18 let, ter anketiranci z najmlajšim otrokom, ki je star manj kot eno leto (Černič Istenič in Stropnik 2001 v Cvajdik 2010, 430–431).

Brian Tracy, strokovnjak na področju svetovanja in doseganja poslovne odličnosti, svetuje, da si je za uspešno usklajevanje zahtevnega poslovnega in družinskega življenja pomembno le-to zastaviti kot cilj. Nato je potrebno pripraviti načrt za uresničitev tega cilja. Torej, potrebno je organizirati čas in se v tem času dejansko posvetiti izključno načrtovanim aktivnostim, bodisi družini ali službenim obveznostim (Turk in Vabšek 2006).

Po mnenju uspešne poslovne ženske, Melite Ferlež, direktorice Henkla Slovenija, je ključ uspeha do idealnega razmerja med službo in družino odprta komunikacija, spoštljivost in strpnost v družini in doma. Kot pravi Ferleževa, je v odnosu do otrok pomembna iskrenost oziroma odprta komunikacija, ker se na ta način lahko oblikuje pripadnostna vez in medsebojno spoštovanje. V nadaljevanju Ferleževa pravi, da ji prijetni pogovori z družinskimi člani dajejo energijo za preživljanje napornih delavnikov, hkrati pa poudarja, da ni potrebno, da ženske vsega storijo same, saj delitev dela za žensko pomeni razbremenitev, za osebo, ki pomaga pa en posreden vir dohodka. Tatjana Fink, direktorica podjetja Trimo, pa poudarja pomembnost pozitivne naravnosti, ter pravi, da je za uspešno delovanje v družini in službi pomemben pozitiven pristop. Predsednica uprave Probanke, Romana Pajenk, pa meni, da se meje med poslovnim in družinskim življenjem danes brišejo. Za managerke je pomembno, da znajo uskladiti obe strani. Poudarja, da sproščeno in urejeno družinsko okolje daje energijo za poslovne uspehe (Bolarič 2011).

»Za ženske, ki naj bi bile vedno urejene, nasmejjane, uspešne v službi in obenem še dobre in skrbne matere, je usklajevanje družine in poklicnega življenja lahko zelo stresno in naporno. Po drugi strani pa matere priznavajo, da jim materinstvo prinaša toliko notranjega zadovoljstva in moči, da zmorejo več, kot so od sebe kdajkoli pričakovale« (Juratovec 2006).

Za boljše razumevanje pomembnosti usklajevanja družinskega in poslovnega življenja smo v nadaljevanju predstavili mnenja treh Slovenk na vodstvenih položajih.

Marina Barovič, direktorica Splošne bolnišnice Trbovlje, mati dveh sinov, pravi, da usklajevanje poklicnega življenja in materinstva ni nujno zahtevna naloga, če imaš željo po tem: *»Na kakovost opravljanja poklica moja vloga matere ne vpliva, mogoče le v tem delu, da mi kakšna izkušnja, ki sem jo doživela v vlogi matere, pomaga, da se v neki situaciji drugače ali lažje odločim. V vsakdanjem življenju kljub željam ni vse idealno. So trenutki, ko je res težko uskladiti potrebe vseh, vendar jih je z dobro voljo, z razumevanjem in pomočjo najbližjih, tudi sodelavcev možno prebroditi, preseči. Meni je to vse do danes uspevalo. Nikoli se ne bi odločila, da sem samo mati, niti se ne bi odločila samo za kariero brez otrok. Nasprotno, imela bi še več otrok, vendar se tudi v tem primeru karieri ne bi odpovedala. Kariera ne sme biti nikoli razlog, da se odpove materinstvu«* (Juratovec 2006).

Sanja Logar Bočko, članica nadzornega sveta RTH in SDS Hrastnik ter mati dvajsetletnega sina, pravi, da ji je materinstvo zmeraj na prvem mestu, težko bi vzpostavljala ravnovesje med poklicnim in družinskim življenjem, če bi imela mednarodno kariero: *»Ko sem postala mama, se v moji karieri ni spremenilo prav nič ... Uskladiti materinstvo in kariero bi mi bilo najtežje, če bi morala zapustiti družino in oditi v tujino. Nikoli nisem pomislila, da bi se odločila samo za eno ali za drugo. Mislim, da se ženska odloči za otroka takrat, ko je želja po materinstvu dovolj močna. Poklicna kariera je namreč lahko ena velika iluzija: nekomu to pomeni biti bogat, drugemu to pomeni biti znan in podobno. Biti mati je ena redkih zelo resničnih stvari v življenju, ki je meni vedno na prvem mestu«* (Juratovec 2006).

Metka Podpečan, ravnateljica Glasbene šole Zagorje in mati sina in hčere, tudi trdi, da se med materinstvom in kariero ni nikoli odločala, poudarja pa pomen staršev, ki pomagajo pri vzgoji otrok: *»Na moj poklic materinstvo vpliva zelo pozitivno, saj mi pomaga bolje razumeti otroke in odrasle ter jim ob težkih trenutkih ponuditi pravo pomoč. Najtežje je uskladiti materinstvo in kariero v trenutkih, ko so otroci bolni ali si želijo mamine pozornosti, me pa se jim zaradi službenih dolžnosti ne moremo posvetiti. Prav tako so čustveno naporne daljše odsotnosti od doma. Nikoli se nisem odločala med materinstvom in kariero, saj menim, da materinstvo ne sme biti razlog, da ženska opusti svoje delo in profesionalni razvoj, kajti s tem bi zanemarila tisto, kar je v življenju poleg družine najbolj pomembno, to je notranje zadovoljstvo in osebni razvoj. Moram pa seveda močno poudariti, da je v mojem primeru kljub vsemu lažje, ker imam starše, ki nama z možem pri varstvu in vzgoji otrok izjemno veliko pomagajo«* (Juratovec 2006).

3.2 Delitev dela

Delitev dela med spoloma obstaja že od nekdaj. V prazgodovini so se moški večinoma ukvarjali z lovom in skrbeli za hrano, medtem ko je naloga žensk bila nabiralništvo in skrb za potomstvo. Tudi danes je delitev dela potrebna za obstoj družin in organizacijo časa. Dejstvo je, da so ženske poleg vse večje vključenosti v poslovno življenje, v največji meri zadolžene za gospodinjska opravila.

Gilbertova (1994, 103) navaja tri oblike družin glede na delitev dela, v katerih oba partnerja imata kariero:

- Tradicionalna družina: oba partnerja delata, odgovornost ženske so gospodinjska opravila in skrb z otroke. Ni izpostavljena delitev dela med partnerjema.
- Moderna družina: starševstvo je naloga obeh partnerjev, medtem ko je izključno ženska še zmeraj zadolžena za gospodinjska opravila.
- Egalitarna družina: družina, v kateri oba partnerja enakomerno skrbita za hišna opravila in otroke. Poleg redne zaposlitve sta oba partnerja vključena v delitev gospodinjskih opravil in oba skrbita za otroke.

Preglednica 4: Gospodinjske aktivnosti oseb med 20 in 74 letom

GOSPODINJSKA OPRAVILA	URE IN MINUTE NA DAN	
	ŽENSKE	MOŠKI
Priprava jedi	1:25	0:17
Pomivanje posode	0:28	0:04
Čiščenje in vzdrževanje	0:56	0:32
Pranje perila, likanje in ročne spretnosti	0:32	0:01
Vrtnarjenje	0:25	0:32
Popravila	0:02	0:24
Nakupovanje	0:21	0:16
Varstvo otrok	0:29	0:12
Druga gospodinjska opravila	0:16	0:23
SKUPAJ	4:57	2:39

Vir: Office for Official Publications of the European Communities 2004, 46.

Med letoma 1998 in 2002 je bila opravljena raziskava o preživljanju časa Evropejcev. V zgornji preglednici smo predstavili rezultate za Slovenijo, ki prikazujejo razlike med moškimi in ženskami (med 20 in 74 letom) v urah in minutah za posamezno gospodinjsko aktivnost.

Torej, ženska v povprečju za gospodinjska opravila (neplačano delo), ki vključujejo pripravo jedi, pomivanje posode, čiščenje in vzdrževanje, pranje perila, likanje in ročne spretnosti, vrtnarjenje, popravila, nakupovanje, varstvo otrok in druga gospodinjska opravila, nameni slabih 5 ur na dan. Moški za ista opravila porabijo 2 uri in 39 minut na dan.

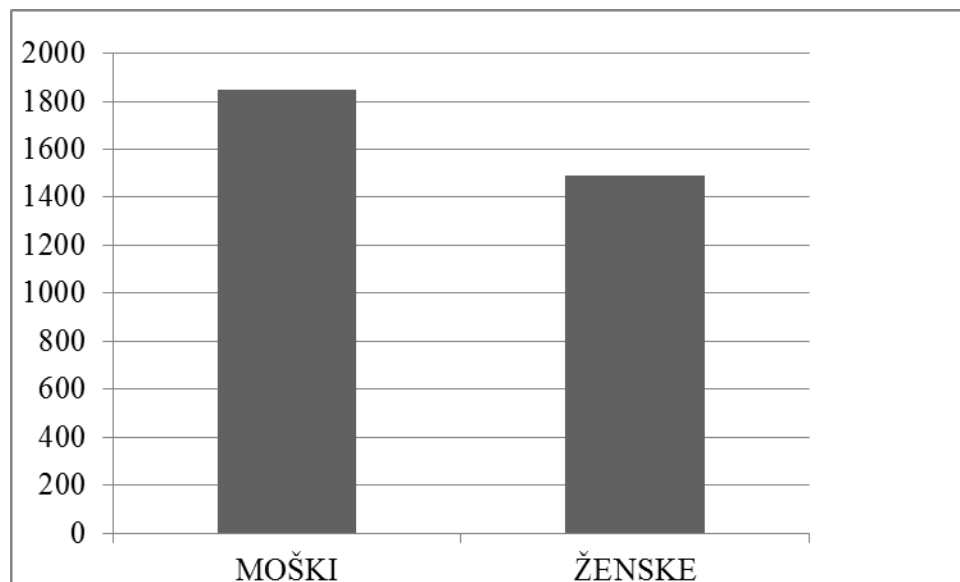
Preglednica 5: Plačano delo zaposlene osebe po dnevih v tednu

	URE IN MINUTE NA DAN	
	ŽENSKE	MOŠKI
Ponedeljek	5:02	6:11
Torek	4:57	6:19
Sreda	5:41	6:28
Četrtek	5:37	6:38
Petek	5:01	6:15
Sobota	1:48	2:38
Nedelja	0:57	1:31

Vir: Office for Official Publications of the European Communities 2004, 34.

Plačano delo vključuje plačane delovne ure v službi, nadurno delo, plačano delo doma, poslovna izobraževanja in poslovna potovanja (Office for Official Publications of the European Communities 2004, 74).

Iz Preglednice 5 lahko sklepamo, da ima zaposleni Slovenec več plačanih ur od zaposlene Slovenke. Na letni ravni bi razmerje plačanih ur med zaposleno žensko in zaposlenim moškim bilo takšno:



Slika 1: Plačano delo žensk in moških v urah letno

Vir: Office for Official Publications of the European Communities 2004, 32.

3.3 Pravna ureditev položaja poslovne ženske

V zadnjem desetletju so v Sloveniji sprejeti zakoni, ki se dotikajo položaja žensk na trgu delovne sile, urejajo enakost med spoloma in usklajevanje družinskega in poklicnega življenja. Ti zakoni so: Zakon o delovnih razmerjih, Zakon o enakih možnostih žensk in moških, Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja, Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih.

V nadaljevanju smo najprej predstavili nekatere pomembnejše direktive Evropske unije, s katerimi se je usklajevala slovenska zakonodaja, in se dotikajo položaja ženske na delovnem mestu (Gortnar in Salecl 2004, 123–137):

- Direktiva 75/117/EEC: bila je sprejeta leta 1975 in zavezuje članice Evropske unije, da uporabljajo načelo enakega plačila za ženske in moške, oziroma da odpravijo vsako obliko diskriminacije zaradi spola glede na vse vidike in pogoje plačila. Plačilo pa je definirano kot povprečna plača ali z zakonom določena minimalna plača in vse denarne ali nedenarne ugodnosti, ki jih zaposleni prejmejo od svojega delodajalca. Poleg tega,

direktiva poudarja, da morajo imeti vsi zaposleni, v primeru kršenja načela enakega plačila, možnost sprožitve sodnega postopka, ter da se zakoni, pravila ali upravne določbe morajo uskladiti tako, da bodo kolektivne pogodbe, plačilne lestvice, sporazumi o plačah ali individualne pogodbe, ki so v nasprotju z načelom enakega plačila za ženske in moške, nične ali ovrgljive.

- Direktiva 96/34/EEC: gre za okvirni sporazum o usklajevanju družinskega in poklicnega življenja, ki je bil sklenjen med organizacijami UNICE, CEEP in ETUC, ki predstavljajo konfederacije evropskih predstavnikov delavcev in delodajalcev. Sporazum določa minimalne zahteve za uporabo starševskega dopusta in prostih delovnih ur v primerih bolezni ali nesreče. Nadalje sporazum daje nekoliko svobode državam članicam, da same določijo nekatere pogoje izrabe dopusta. Sporazum poudarja, da zaposleni morajo biti zaščiteni pred odpustitvijo zaradi uporabe starševskega dopusta ter da morajo imeti pravico vrnitve na enakovredno delovno mesto po dopustu.
- Direktiva 92/85/EEC: gre za uvedbo ukrepov za izboljšanje varnosti in zdravja pri delu za nosečnice in delavke, ki so pred nedavnim rodile ali dojijo. Direktiva nadalje določa minimalno varstvo, ki ga mora zagotoviti država za te kategorije delavk. Poleg tega je delodajalec dolžan ovrednotiti naravo, stopnjo in trajanje izpostavljenosti tveganju ter sprejeti primerne ukrepe v zvezi s tem. Takšni ukrepi so lahko: prerazporeditev delavke na drugo delovno mesto, prilagoditev delovnih razmer ali dodelitev dopusta.
- Direktiva 76/207/EEC: gre za uresničevanje načela enake obravnave moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, izobraževanja, in napredovanja ter delovnih pogojev. Poleg tega načelo enake obravnave poudarja, da ne sme obstajati nobena oblika diskriminacije zaradi družinskega ali zakonskega statusa.
- Direktiva 2002/73/EC: gre za dopolnitev direktive 76/207/EEC. Direktiva prepoveduje posredno in neposredno diskriminacijo ter kot spolno diskriminacijo na delovnem mestu navaja tudi spolno nadlegovanje in nadlegovanje. Nadalje direktiva od držav članic zahteva ustanovitev nacionalnih institucij za uveljavljanje enakih možnosti ter sankcije v primeru diskriminacije.
- Direktiva 79/7/EEC: pomeni enako obravnavo na področju sistema socialne varnosti in se nanaša na sheme sistemov obvezne socialne varnosti in socialno zavarovanje. Direktiva zagotavlja enako obravnavo v primeru bolezni, poklicne bolezni, invalidnosti, starosti, nesreče na delovnem mestu in nezaposlenosti.

3.3.1 *Zakon o delovnih razmerjih*

Zakon o delovnih razmerjih je sprejet 24. aprila 2002. Pomemben je z vidika prepovedi neposredne in posredne diskriminacije. Pravica do enakega obravnavanja pred zakonom je temeljna človekova pravica. 6. člen ZDR zagotavlja tako ženskam kot moškim enake možnosti z vidika zaposlovanja, napredovanja, prekvalifikacije, izobraževanja, usposabljanja,

plač in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, odsotnosti z dela, delovnih razmer, delovnega časa in odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

ZDR v 25. členu prepoveduje dajanje prednosti pri zaposlitvi določenemu spolu in objavo delovnega mesta samo za moške ali samo za ženske. 26. člen nadalje določa, da delodajalec pri sklenitvi pogodbe ne sme zahtevati podatke, kot so: podatki o zakonskem stanu, nosečnosti, načrtovanju družine in ostali podatki, ki niso v neposredni povezavi z delovnim razmerjem.

45. člen ZDR določa, da je delodajalec dolžan varovati dostojanstvo delavca pri opravljanju dela, kar pomeni, da delavec ne sme biti izpostavljen neželenemu ravnanju na spolni osnovi, ki ustvarja zastrašujoče, ponižujoče in sovražne delovne razmere ter žali dostojanstvo žensk in moških pri delu s strani samega delodajalca ali sodelavcev.

Ženske spadajo pod kategorijo delavcev, za katere velja posebno varstvo. 186. člen ZDR prepoveduje ženskam delo v rudniku. Naslednji, 187. člen pa zagotavlja delavcem posebno varstvo zaradi nosečnosti ali starševstva v delovnem razmerju in v primeru spora v zvezi z uveljavljanjem posebnega varstva velja obrnjeno dokazno breme. Poleg tega je delodajalec dolžan delavcem omogočati lažje usklajevanje družinskega in poklicnega življenja.

3.3.2 Zakon o enakih možnostih žensk in moških

Z zakonom o enakih možnostih žensk in moških se »določajo skupni temelji za izboljšanje položaja žensk in ustvarjanje enakih možnosti žensk in moških na političnem, ekonomskem, socialnem, vzgojno-izobraževalnem ter na drugih področjih družbenega življenja« (1. člen ZEMŽM).

Nadalje ZEMŽM določa, da je za ustvarjanje enakih možnosti zadolžena celotna družba, ki mora »odstranjevati ovire za vzpostavljanje enakosti spolov, zlasti s preprečevanjem in odpravljanjem neenakega obravnavanja spolov kot oblike diskriminacije v praksi, ki izvira iz tradicionalno in zgodovinsko pogojenih različnih družbenih vlog, ter ustvarjanje pogojev za vzpostavljanje enake zastopanosti obeh spolov na vseh področjih družbenega življenja« (1. člen ZEMŽM).

3.3.3 Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja

Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja je sprejet leta 2004. ZUNEO določa izhodišča in temelje pri »uveljavljanju njegovih pravic in obveznosti ter pri uresničevanju njegovih temeljnih svoboščin na katerem koli področju družbenega življenja« (1. člen ZUNEO).

ZUNEO torej prepoveduje neenako obravnavanje, ne glede na kakršno koli osebno okoliščino, vključno s spolom.

ZUNEO prepoveduje ravnanje, ki pomeni diskriminacijo, na katerem koli področju življenja. Če kljub prepovedi pride do diskriminacije, ZUNEO določa, da diskriminirana oseba ne sme biti izpostavljena viktimizaciji oziroma neugodnim posledicam zaradi ukrepanja (3. člen ZUNEO).

Za uresničevanje načela enakega obravnavanja je Vlada RS ustanovila svoje strokovno in posvetovalno telo – Svet za uresničevanje načela enakega obravnavanja, ki ga sestavljajo predstavnice oziroma predstavniki ministrstev, vladnih služb, nevladnih organizacij in strokovnih institucij (9. člen ZUNEO).

3.3.4 Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih

Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih je začel veljati 1. januarja 2002. Pomemben je z vidika pravic do zavarovanja za starševsko varstvo in z vidika pravic do družinskih prejemkov.

Potrebno je izpostaviti porodniški dopust, ki se koristi za pripravo na porod in nego otroka po porodu. 17. člen ZSDP določa, da ima mati pravico do porodniškega dopusta v trajanju 105 dni. Če se delovno razmerje sklepa 58 pred predvidenim datumom poroda, je mati dolžna obvestiti delodajalca o nastopu porodniškega dopusta ob sklenitvi delovnega razmerja (22. člen ZSDP). Razen porodniškega dopusta ZSDP določa, da ima eden od staršev pravico do dopusta za nego in varstvo otroka v trajanju 260 dni takoj po preteku porodniškega dopusta (26. člen ZSDP).

V času porodniškega dopusta in dopusta za nego in varstvo otroka ima upravičenka oziroma upravičenec pravico do starševskega nadomestila.

Pravico do starševskega nadomestila imajo osebe, ki:

- imajo pravico do starševskega dopusta in so zavarovane po ZSDP pred nastopom starševskega dopusta,
- nimajo pravice do starševskega dopusta, vendar so bile zavarovane po ZSDP najmanj dvanajst mesecev v zadnjih treh letih pred nastopom starševskega dopusta. (39. člen ZSDP).

Treba je omeniti še pravico do krajšega delovnega časa, ki jo ima eden od staršev, ki varuje in neguje otroka do tretjega leta starosti (48. člen ZSDP).

3.4 Izobraženost poslovnih žensk

V Sloveniji je, sodeč po statističnih podatkih, trend naraščanja števila izobraženih žensk vsekakor prisoten. Odstotek diplomantk terciarnega izobraževanja že drugo desetletje konstantno narašča. Osnovni problem pa se kaže v tem, da kljub visoki izobraženosti, ženske redkeje zavzemajo najvišje položaje v gospodarstvu in politiki. Iz spodnje preglednice lahko vidimo primerjavo med diplomantkami in diplomanti višjega, visokošolskega, univerzitetnega in magistrskega izobraževanja za leto 2008, 2009 in 2010.

Preglednica 6: Diplomanti terciarnega izobraževanja po spolu in vrsti izobraževanja

	2008		2009		2010	
	ŽENSKE	MOŠKI	ŽENSKE	MOŠKI	ŽENSKE	MOŠKI
VIŠJE STROKOVNO	1.950	1.485	1.588	1.582	1.945	1.732
VISOKOŠOLSKO STROKOVNO	3.324	1.808	3.059	1.801	2.593	1.686
VISOKOŠOLSKO STROKOVNO (1. bolonjska stopnja)	207	77	473	199	937	394
VISOKOŠOLSKO UNIVERZITETNO (1. bolonjska stopnja)	195	101	790	325	1.303	694
VISOKOŠOLSKO UNIVERZITETNO	3.990	2.034	3.962	1.938	4.168	2.067
MAGISTRSKO	588	426	575	443	460	323
MAGISTRSKO (2. bolonjska stopnja) – po končani 1. bolonjski stopnji	110	92	274	168	360	270

Vir: SURS 2012.

Preglednici 7 in 8 prikazujeta izobrazbo žensk, ki so bile zaposlene na vodstvenih položajih v letu 2008. Zgolj zaradi primerjave zastopanosti obeh spolov na vodstvenih položajih smo predstavili podatke tudi za moški spol.

Preglednica 7: Delovno aktivno prebivalstvo po stopnji izobrazbe in spolu

	ŽENSKE		MOŠKI	
	Direktorice, managerke družb	Managerke manjših družb	Direktorji, managerji družb	Managerji manjših družb
Univerzitetna	7.705	910	13.327	2.168
Srednja	2.557	936	7.120	2.899
Manj kot srednja	99	480	707	2.515
Skupaj	10.361	2.326	21.154	7.582

* Univerzitetna izobrazba: doktorat, magisterij, končan univerzitetni študij, končan študij na visokih in višjih šolah. Srednja izobrazba: končane srednje šole in šole za VKV. Manj kot srednja: nižja, KV, PKV, NKV, neznano.

Vir: SURS 2010.

Iz preglednice je torej razvidno, da je med ženskami na vodstvenih položajih »direktorice, managerke družb« največ tistih z univerzitetno izobrazbo, kar 74,4 %, medtem ko je žensk s končano srednjo izobrazbo 24,6 % in tistih z nižjo izobrazbo 1 %. Med managerkami manjših družb je največ žensk s končano srednjo izobrazbo, kar 40 %, medtem ko je tistih z univerzitetno izobrazbo 39 %, žensk z manj kot srednjo izobrazbo je približno 21 %.

Iz preglednice 8 lahko razberemo število žensk po posameznih podskupinah od skupine »direktorice, managerke družb« (10.361), ki je prikazana v zgornji preglednici.

Preglednica 8: Direktorice/direktorji, managerke/managerji družb po stopnji izobrazbe in spolu

	ŽENSKE				MOŠKI			
	Univerzitetna	Srednja	Manj kot srednja	SKUPAJ	Univerzitetna	Srednja	Manj kot srednja	SKUPAJ
Direktorice/ direktorji in članice/ člani uprave družbe	2.587	1.396	37	4.020	6.453	4.438	331	11.222
Managerke/ managerji proizvodnih in operativnih enot družbe	1.611	383	33	2.027	3.066	1.473	310	4.849
Managerke/ Managerji drugih enot družbe	3.507	778	29	4.314	3.808	1.209	66	5.083
SKUPAJ				10.361				21.154

* Univerzitetna izobrazba: doktorat, magisterij, končan univerzitetni študij, končan študij na visokih in višjih šolah. Srednja izobrazba: končane srednje šole in šole za VKV. Manj kot srednja: nižja, KV, PKV, NKV, neznano.

Vir: SURS 2010.

Največ direktoric in članic uprave je s končano univerzitetno stopnjo izobrazbe – 64 %, tistih s končano srednjo izobrazbo je približno 35 %, medtem ko je tistih z nižjo stopnjo izobrazbe približno 1 %. Managerk proizvodnih in operativnih enot družbe je največ z univerzitetno stopnjo izobrazbe, in sicer: 79 %, tistih s končano srednjo šolo je približno 19 %, medtem ko je tistih z nižjo izobrazbo malo manj kot 2 %. Tudi v primeru managerk drugih enot družbe je največ žensk s končano univerzitetno izobrazbo, kar 81 %, medtem ko je tistih s končano srednjo izobrazbo 18 % ter tistih z nižjo stopnjo izobrazbe slab 1 %.

3.5 Pomen in aktivnosti združenj poslovnih žensk

Organizacije so uspešne, ker so skupine ljudi običajno močnejše kot posamezniki in zaradi tega lahko bolj uspešno zastopajo svoje interese. Vzrok za takšen razvoj organizacij se ne kaže le v tem, da določena organizacija zastopa interese samo ene skupine in da se interesi ljudi razlikujejo, ampak tudi v tem, da ima lahko ena oseba več interesov, ki jih zadovolji v več organizacijah (Hertz 1994, 241).

Tako so se v Sloveniji razvila različna nevladna združenja za spodbujanje žensk na svoji poklicni poti. Nekatera pomembnejša združenja in njihov program smo predstavili v nadaljevanju.

3.5.1 Društvo poslovnih žensk – FAM

Začetki delovanja društva poslovnih žensk – FAM segajo v devetdeseta leta, ko se je oblikovala ideja o ustanovitvi združenja »Ženski poslovni svet«. Pred tem so tovrstne asociacije bile večinoma v moški domeni. Leta 1997 so članice združenja preko Agencije za management začele delovati kot Klub poslovnih žensk. Kasneje so se preoblikovale v društvo, ki ima kot takšno več možnosti za delovanje in realizacijo idej (Društvo poslovnih žensk – FAM 2010).

Društvo poslovnih žensk – FAM povezuje najuspešnejše poslovne ženske in managerke iz vse Slovenije, ne glede na status podjetja v katerem delujejo. Osnovni namen društva je povezovanje uspešnih poslovnih žensk; spodbujanje njihove poklicne uspešnosti na področjih, kjer delujejo, zlasti pa v managementu; vplivanje na oblikovanje pogojev gospodarjenja; podpora pri zaščiti poklicnih interesov članic v okviru društva; ter pritegovanje članic k sodelovanju v dobrodelnih ali podobnih aktivnostih, ki so pomembne za celotno slovensko družbo. Namen društva je tudi širjenje poznanstev in poslovnih mrež, saj večji krog ljudi lažje uresničuje cilje. Društvo si torej prizadeva povezovati uspešne posameznice v močno skupnost, ki bo s svojimi prizadevanji in potenciali imela vpliv na razvoj družbe (Društvo poslovnih žensk – FAM 2010).

Društvo FAM opravlja naslednje naloge (Društvo poslovnih žensk – FAM 2010):

- Organiziranje mesečnih in občasnih srečanj zaradi druženja članic, izmenjave izkušenj, izobraževanja, pomoči ter poslovnega sodelovanja.
- Oblikovanje stališč, ki so v skladu z interesi članic o zadevah s področja delovanja društva in posredovanje le teh pristojnim organom.
- Spremljanje in opozarjanje članic na novosti s področja zakonodaje, managementa in drugih področij, ter spodbujanje članic k pridobivanju novih znanj.
- Pomoč članicam pri medsebojnem sodelovanju in sodelovanju strokovnjakov na področju razvoja njihove osebnosti in pri uveljavljanju managerske poslovne etike.
- Izvajanje drugih neprofitnih dejavnosti za doseganje ciljev društva, ter izvajanje za članice koristnih aktivnosti: organizacija strokovno – izobraževalnih posvetov, predstavitev strokovne literature, novih proizvodov ...

Velik poudarek je na kulturnem in družabnem življenju članic. Društvo organizira udeležbo članic na koncertih, modnih revijah, kulturnih dogodkih. Organizirajo se tudi obiski term in wellness centrov.

Članice in partnerji društva FAM ponujajo ostalim članicam ugodnosti v obliki popustov in darilnih bonov pri nakupu njihovih izdelkov ali storitev.

Društvo je zaprtega tipa, samo za članice, in se financira iz naslova letnih članarin, s sponzoriranjem, dotacijami, volili, darili in drugimi prihodki. Predsednica društva je Andreja Ilgo, prokuristka podjetja PCON, d. o. o., podpredsednica društva je Arijana Lipovec, direktorica podjetja LAB 3, d. o. o. Ustanoviteljica in vodja društva pa je Silvia Lippai (Društvo poslovnih žensk – FAM 2010).

3.5.2 Združenje Manager – Sekcija managerk

Sekcija managerk deluje v okviru Združenja Manager, ki je stanovsko združenje managerjev Slovenije. Sekcija managerk združuje približno 320 managerk. Cilj sekcije je spodbujanje žensk na vodstvenih položajih, da čim uspešnejše uveljavljajo svoje sposobnosti in ustvarjajo dobre poslovne rezultate. Na ta način se želi uveljaviti pomen ženskega managementa in njegovega prispevka h gospodarskemu in družbenemu razvoju Slovenije. S tem namenom so organizirana tudi srečanja managerk ter podelitev priznanja Managerkam prijazno podjetje (Združenje Manager b. 1.a).

Managerkam prijazno podjetje: priznanje je namenjeno poudarjanju pomena vodilnih in vodstvenih žensk tako v podjetju kot v širši družbi. Priznanje se podeli podjetju, ki: ima najmanj 40 zaposlenih; vsaj 1/3 žensk na vodstvenih in vodilnih mestih; v zadnjih treh letih izkazuje trend rasti ter izkazuje uspešne poslovne rezultate po računovodskih izkazih. Leta 2012 je priznanje Managerkam prijazno podjetje dobila družba Bisnode, ki ima 67 % žensk na vodstvenih položajih (Združenje Manager b. 1.b).

Artemida: namen priznanja je prepoznavanje vodilnih managerk in njihove vloge pri ustvarjanju dodane vrednosti v organizaciji. Cilj Artemide je spodbujanje žensk, da se odločijo za managerske izzive in najvišje položaje v podjetju. Priznanje Artemida se lahko podeli generalnim direktoricam, predsednicam uprave v srednji ali veliki gospodarski družbi, ki ima več kot 50 zaposlenih, in direktoricam v pomembni negospodarski družbi. Dobitnice priznanja Artemida prejmejo plaketo in kipec Artemida. (Združenje Manager b. 1.c).

3.5.3 SILA – Slovensko mednarodno združenje žensk

SILA je kratica za slovensko mednarodno združenje žensk in je nevladna in neprofitna organizacija, ki šteje med 120 in 150 dam. SILA združuje dame iz približno 30 različnih držav sveta, ki so začasno ali za dlje časa v Sloveniji. Članice SILE so soproge diplomatskih in gospodarskih predstavnikov, ter poslovne ženske iz Slovenije in tujine. SILA si prizadeva združevati članice, ki izmenjujejo izkušnje, znanja, poglede ter skrbijo za ljudi v stiski (SILA b. 1.a).

Glavni namen združenja je spodbujanje družabnih, kulturnih in izobraževalnih srečanj svojih članic. Pomemben del dejavnosti SILE zajema organiziranje družabnih in dobrodelnih prireditev za pomoč ljudem v stiski. Enkrat mesečno so organizirana srečanja članic v Hotelu Lev v Ljubljani, kjer se članice udeležijo predavanj iz različnih področij življenja (SILA b. 1.a).

Dejavnosti združenja so tudi: organiziranje jezikovnih tečajev slovenščine, nemščine in italijanščine, knjižni klubi, športne aktivnosti (tenis, golf, pilates, smučanje, hoja, kolesarjenje), degustacija hrane, glasbeni dogodki, izleti (SILA b. 1.b).

Združenje se financira s pomočjo članarin in sponzorjev. Predsednica združenja je Anne Marie Prelog.

SILA že vrsto let organizira dobrodelni bazar. Bazar je namenjen zbiranju sredstev za pomoč ljudem v stiski, otrokom in invalidnim osebam. V lanskem bazarju se je predstavilo 33 različnih držav, ki so s prodajo svojih nacionalnih izdelkov prispevali k zbiranju sredstev za dobrodelne namene (SILA b. 1.c).

4 ŽENSKA NA MANAGERSKEM POLOŽAJU

Dejstvo je, da se v zadnjih letih število žensk na managerskih položajih v Sloveniji povečuje, kljub temu ženskam vodilna mesta v gospodarstvu in politiki še zmeraj predstavljajo izziv, predvsem zaradi ovir, ki se pojavljajo pri napredovanju žensk na vodstvene položaje. V nadaljevanju smo predstavili ovire, s katerimi se soočajo ženske na poti do managerskega položaja, najpogostejše stereotipe o ženskah na vodstvenem položaju ter razlike med moškim in ženskim načinom vodenja.

4.1 Ovire na poti do managerskega položaja

Ženske morajo za napredovanje v poklicni sferi premagati številne ovire. Pred žensko so postavljene ovire, s katerimi se moškim ni treba soočati. Linehanova (2001, 45) meni, da so napetosti, ki ženske zavirajo pri napredovanju, v večini držav podobne. Običajno gre za kulturne, izobraževalne, zakonske in podjetniške ovire.

V literaturi, ki obravnava položaj managerk, se pogosto omenja t. i. stekleni strop. Tudi Kanjuo Mrčelova (2000, 58) omenja stekleni strop kot značilno oviro pri napredovanju žensk. Gre za nevidno oviro, ki v obliki predsodka in stereotipa onemogoča napredovanje žensk. V nadaljevanju avtorica povzema, da so stekleni stropovi prisotni na različnih ravneh znotraj organizacije, ter da jih je težko podreti.

Pri steklenem stropu torej gre za nevidno oviro, ki je sestavljena od predsodkov in stereotipov in ženskam omejuje dostop do najvišjih delovnih mest.

Stekleni strop opredeljuje točko, kjer ni objektivnih razlogov za nenapredovanje žensk na najvišje položaje. Kompetentne in kvalificirane ženske vidijo skozi stekleni strop in se zavedajo, kaj so sposobne doseči, vendar jih nevidne ovire pri tem preprečijo (Wirth 2001, 25).

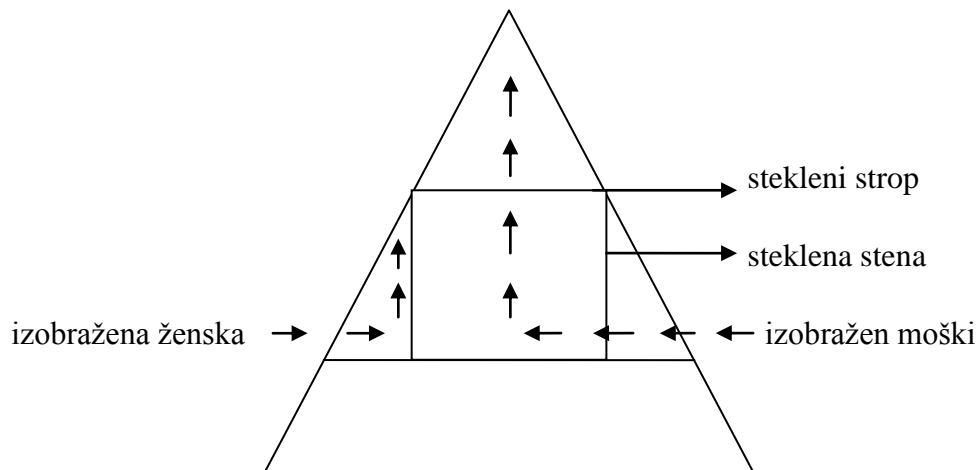
Tudi Linehanova omenja stekleni strop. Na konferenci »Managerke in poslovna odličnost«, ki je bila v Portorožu leta 2001, je povedala naslednje: *»Za ženske še vedno obstaja stekleni strop, ki pa ni iz stekla, temveč iz betona.«*, *»Ne verjamem, da sem prebila stekleni strop. Ko sem se pomikala višje, se je navzgor pomaknil tudi strop; nikakor ne bi trdila, da sem ga prebila. Na vsak način stekleni strop še obstaja«* (Cmrečnjak 2001).

Glede na to, da je Linehanova podala ugotovitve več kot deset let nazaj, moramo sklepati, da se je zastopanost žensk na managerskih položajih od leta 2001 nekoliko zvišala, vendar je še zmeraj stekleni strop prisoten tako v Sloveniji, kot v drugih državah članicah EU.

Wirthova (2001, 47) trdi, da se je za žensko težko premakniti na strateška področja, kot so finance ali razvoj izdelkov, in potem napredovati na ključne (najvišje) pozicije v piramidalni

strukturi, kar je značilno za velika podjetja. To ji onemogoča ovira, ki je poimenovana steklena stena.

Koncept steklenega stropa in steklene stene je ilustriran na Sliki 2.



Slika 2: Stekleni strop in steklene stene

Vir: ILO 1996 v Wirth 2001, 48.

Linehanova (2001, 45) ugotavlja, da so težave, s katerimi se spopadajo ženske na managerskih položajih, povezane z njihovo simbolno vlogo, vlogo preizkusnih zajčkov za managerke v prihodnosti, občutkom izločenosti in pomanjkanjem vzornic; prisotnost predsodkov o spolih, odkrita in prikrita diskriminacija, ki jo izvajajo sodelavci, organizacijske strukture ter splošno ozračje organizacije. Za ženske je torej prihod v »moški klub« težavna naloga.

4.2 Stereotipi o ženskah na managerskih položajih

Ženske se srečujejo z različnimi stereotipi na svoji poklicni poti, to je še posebej izraženo pri ženskah na vodstvenem položaju. Merkačeva je izpostavila naslednje stereotipe o moških in ženskah. Pri tem je pomembno poudariti, da gre zgolj za predsodke, kar so tudi raziskovalci potrdili s svojimi raziskavami (Merkač 2001, 9–10).

- »moški so intelektualno superiornejši;
- moški so čustveno stabilnejši;
- moški cenijo dosežke, napredek in pomembno delo bolj kot ženske;
- moški so odločnejši od žensk;
- uspešni manager ima moške attribute.«

Kanjuo Mrčelova (1996, 74–78) je tudi navedla nekaj stereotipov, ki spremljajo ženske na managerskih položajih:

- Ženske imajo manj samozavesti kot moški: ta stereotip velja tudi za ženske, ki so zelo samozavestne. Prisotna je t. i. statična diskriminacija, pri kateri gre za diskriminacijo posameznika na podlagi značilnosti, ki veljajo za povprečje skupine (povprečna ženska ima manj samozavesti kot povprečen moški).
- Ženske so emocionalno nestabilne: gre za prepričanja, da pri ženskah občutki vplivajo na sprejemanje poslovnih odločitev ter da ženske niso sposobne prevzeti odgovornost.
- Značilnost žensk je omejenost geografske mobilnosti: velja prepričanje, da ženska ni pripravljena zamenjati delovnega mesta, ki je oddaljeno od stalnega bivanja, ker bi to predstavljalo problem za njenega partnerja. Problem se pojavi tudi v primeru službenih poti zaradi družinskih in gospodinjskih obveznosti žensk.
- Ženske niso ambiciozne: ženska je razumljena kot neambiciozna, v nasprotnem primeru ni ženska.
- Ženske ne razumejo poslovnega sveta: stereotip je povezan z »naravno« vlogo ženske in s tem, da je uspeh managerk odvisen od uspeha v tekmovanju z moškimi, ki sistem bolje razumejo.
- Stereotip o managerkah: managerke so pogosto razumljene kot »možače«, saj je vloga managerja, stereotipno moška. Velja prepričanje, da je ženska biološko neustrezna za delo v managementu in je uspeh ženske v managementu biološki primanjkljaj v feminilnosti.
- Povezanost stereotipov o spolu in stereotipov o managerjih: lastnosti managerjev so stereotipne lastnosti moških. Stereotipna predstava o ženski pa je popolnoma drugačna. Zaradi tega velja prepričanje, da so moški boljši managerji ter da so boljši maskulini managerji/managerke.
- Ženske se strinjajo s podrejenostjo: velja prepričanje, da imajo tako ženske kot moški za nadrejenega raje moškega kot žensko.
- Podoba žensk v medijih: izpostavljanje žensk v omejenem številu stereotipnih vlog v medijih vpliva na družbeno sprejemanje ženske kot managerke.

Našteti stereotipi niso žal edini stereotipi o ženski v vlogi managerke. Obstaja še veliko stereotipov, ki so odvisni od kulture in organizacije v kateri ženska deluje. Za managerko je pomembno, da se zaveda stereotipov, ki jo spremljajo na njeni poklicni poti, saj se na ta način lažje z njimi sooči in premaga še eno oviro na poti do poslovnega uspeha.

4.3 Ženski stil vodenja

V literaturi najdemo različna mnenja in nasprotujoče si ugotovitve o tem, ali se ženski stil vodenja razlikuje od moškega stila vodenja. Nekateri avtorji trdijo, da ni bistvene razlike med moškim in ženskim stilom vodenja, na drugi strani pa najdemo raziskave, ki potrjujejo obstoj nekaterih značilnosti, ki so karakteristične izključno za ženski oziroma moški stil vodenja. Pojem manager je bil prvotno povezan z lastnostmi moških, npr. tekmovalnost, nagnjenost k

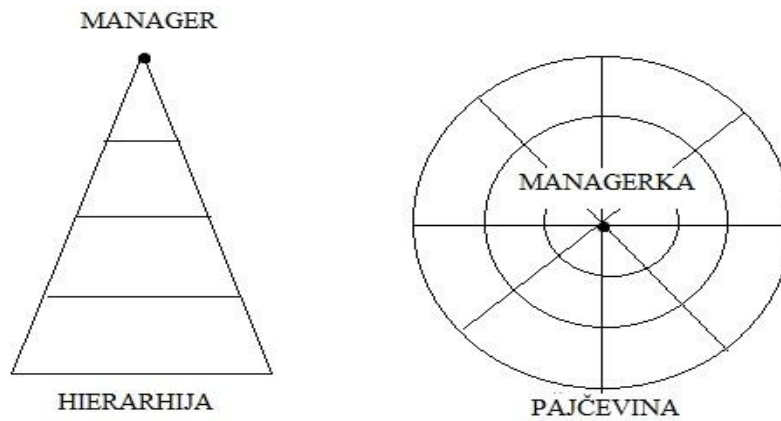
tveganju, agresivnost ipd. Danes pa lahko zasledimo, da se lastnosti, ki so značilne za ženski spol, vse bolj izpostavljajo kot primerne za uspešno vodenje organizacije. Lahko opazimo tudi podobnosti med funkcijo managerke in funkcijo gospodinje. Načrtovanje, organiziranje, vodenje in kontroliranje so tudi sestavni deli materinstva in vodenja gospodinjstva.

Helgesenova trdi, da materinska vloga vsebuje podobne spretnosti kot managerska: uravnovešanje konfliktov, organizacijo, ravnanje z motnjami, opazovanje, usmerjanje, vodenje in informiranje (Helgesen 1990 v Kanjuo Mrčela 1996, 88).

Ženski stil vodenja se v literaturi pogosto navezuje na prijateljski in kolegijski stil vodenja. Za takšen stil vodenja je značilen »mehki« način upravljanja in motiviranja ljudi. Za posameznike, ki uporabljajo takšen stil vodenja, je pomembna kakovost odnosov z zaposlenimi, njihova participacija, sodelovanje in timsko delo. Ženski stil vodenja lahko opišemo tudi z naslednjimi besedami: demokratičnost, sodelovanje, interakcija, vključenost, mreženje, osredotočenost na ljudi, dostop, timsko delo, poslušanje, razumevanje, spontanost, prijaznost (Pološki 2003, 41).

Kanjuo Mrčela (1996, 89) je ženski stil vodenja definirala kot krožni proces. Managerka se nahaja v središču krožnega procesa, ne pa na vrhu. Takšen stil vodenja se imenuje strategija pajčevine. Moški stil vodenja je popolno nasprotje strategiji pajčevine, ker se moški nahaja na vrhu strukture. S temi strukturami so opredeljene tudi strategije moškega in ženskega stila vodenja. Moški imajo že določene cilje, ženskam pa to manjka in cilje določajo sproti. Za žensko vodenje je značilna uporaba intuicije, čakanje na naslednji dogodek in vodenje glede na možnosti. Ženske so tudi bolj avditivni tipi, rade poslušajo in govorijo, kar pospešuje dialog in interakcijo, medtem ko so moški bolj vizualni tipi.

Slika 3 prikazuje strukturo hierarhije in strukturo pajčevine.



Slika 3: Moški in ženski stil vodenja

Vir: Kanjuro Mrčela 1996, 88.

Kateri stil vodenja bo ženska izbrala, je odvisno od nje same. Kanjuro Mrčelova (1996, 90) meni, da bi androgini managerski stil moral biti učinkovitejši od samo moškega ali samo ženskega stila. Gre za stil vodenja, ki združuje lastnosti, ki so značilne za ženski in moški stil, pri čemer od vsakega prevzame samo najboljše lastnosti. Zaradi tega je primeren za več različnih situacij in je bolj prožen. Androgini stil vodenja lahko razumemo kot optimalen način vodenja za oba spola. Treba je pa tudi upoštevati, da ni idealnega stila vodenja, ki bi bil primeren za vse situacije

5 EMPIRIČNA RAZISKAVA

Prebiranje literature, ki se nanaša na položaj poslovnih žensk in opazovanje omenjene problematike v vsakdanjem življenju, nas je motiviralo, da to področje tudi sami raziščemo. Zanimala so nas predvsem mnenja, izkušnje in predlogi naključno izbranih žensk na vodstvenih položajih znotraj Slovenije. Raziskavo smo želeli povezati s teorijo, ki smo jo obravnavali v diplomski nalogi.

Z raziskavo smo poskušali ugotoviti naslednje:

- s kakšnimi ovirami se ženska pri napredovanju na vodstveni položaj sooča,
- ali je lahko uspešna poslovna ženska tudi dobra mati/soproga in kako ji to uspe,
- katere lastnosti so ključne za uspeh ženske v poslovnem svetu,
- kako lahko država in sama poslovna ženska izboljša svoj položaj v družbi.

5.1 Metodologija raziskave

Za pridobivanje podatkov, potrebnih za izdelavo empirične raziskave, smo uporabili metodo polstrukturiranega intervjuja. Pri polstrukturiranem intervjuju so vprašanja pripravljena vnaprej, vendar ima vpraševalec možnost dopolnjevanja oziroma uporabe seznama vprašanj po lastni presoji. Večina vprašanj je odprtih (Kobeja 2002, 62).

Zaradi možnosti postavljanja dodatnih vprašanj, ki se porajajo med intervjuvanjem, in določene stopnje svobode vpraševalca, da spreminja vrstni red in dopolnjuje seznam vprašanj, menimo, da je polstrukturirani intervju najbolj primeren za tovrstno raziskavo in tematiko diplomske naloge, ki je precej široka.

5.2 Priprava in potek raziskave

Za izvedbo polstrukturiranega intervjuja smo pripravili opomnik, ki je vseboval pet zaprtih in šest odprtih vprašanj. Zaprti vprašanja so se nanašala na demografske podatke, medtem ko smo z odprtimi poskušali odgovoriti na ključna vprašanja diplomske naloge. Vprašanja v opomniku so pripravljena glede na cilje, ki smo jih zastavili, in so zajela večji del teoretičnih izhodišč, ki jih vsebuje diplomska naloga. Vzorec so sestavljale tri ženske na vodstvenih položajih. Kandidatke so pred izvedbo intervjuja bile povabljeni k sodelovanju preko elektronske pošte. Pred začetkom intervjuja smo intervjuvanke obvestili, da se bodo njihovi odgovori obdelovali izključno za potrebe diplomske naloge. V prvih dveh primerih smo pogovore posneli, kar nam je omogočalo natančnejšo interpretacijo in primerjavo odgovorov. Za tretji pogovor smo odgovore intervjuvanke ročno zapisovali. Intervjuji so trajali v povprečju 30 minut.

5.2.1 Analiza odgovorov

Patton loči dva primerna načina za analizo podatkov pri polstrukturiranem intervjuju. Gre za analizo posameznih enot oziroma analizo odgovorov vsakega posameznega intervjuvanca ali navzkrižno analizo in povezovanje odgovorov vseh intervjuvancev s katero se doseže širina odgovorov na posamezno vprašanje. Analiza podatkov se podaja po tematskih sklopih oziroma kategorijah na podlagi opomnika Odločili smo se za navzkrižno analizo podatkov in smo rezultate raziskave podali po sklopih, ki so oblikovani na podlagi opomnika (Patton 2002 v Cerar 2008, 62).

5.3 Rezultati raziskave

V spodnji preglednici smo predstavili značilnosti vzorca intervjuvank.

Preglednica 9: Značilnosti vzorca intervjuvank

	H. B.	B. K.	L. L.
STAROST	47 let	54 let	46 let
STOPNJA	Univerzitetna	Visokošolska	Specializacija
IZOBRAZBE			
RAVEN	Srednji	Vrhnji	Vrhnji
MANAGEMENTA			
ZAKONSKI STAN	Poročena	Poročena	Poročena
ŠTEVILO	2	2	2
OTROK			

Iz preglednice je razvidno, da vzorec sestavljata dve ženski v poznih štiridesetih in ena ženska v zgodnjih petdesetih letih. Vse poslovne ženske so visoko izobražene, bodisi z univerzitetno, visokošolsko stopnjo izobrazbe ali specializacijo. Dve intervjuvanki delujeta v vrhnjem managementu in ena v srednjem managementu. Vse intervjuvanke so poročene in hkrati matere dveh otrok.

Rezultate raziskave smo v nadaljevanju predstavili po posameznih sklopih, ki so oblikovani na podlagi ciljev raziskave.

5.3.1 Ovire za napredovanje žensk na vodilne položaje

Intervjuvanke so potrdile, da so pri napredovanju naleteli na ovire, s katerimi se predstavniki moškega spola niso soočali. L. L., sicer zaposlena na področju pravosodja, trdi, da je »v moškem kolektivu težko postati direktorica, saj se pogosto srečuješ z nezaupanjem in podcenjevanjem sposobnosti s strani moških.« Vse intervjuvanke so omenile, da se morajo ženske na vodstvenem položaju dosti bolj dokazovati kot moški. »Za moške je samoumevno,

da so na vodstvenih pozicijah, ženske pa se moramo stalno nekaj dokazovati«, trdi H. B. s področja bančništva. Ženskam se sicer priznavajo vse kvalitete in sposobnosti, vendar so moški v večini primerov bolj primerni za opravljanje vodstvenih funkcij. Ženska mora imeti bistveno boljše lastnosti od moškega, da bi lahko postala vodilna. Predvsem je pomembna samozavest, odločnost in strokovnost, je omenila L. L.. B. K., sicer zaposlena na področju kulture, je mnenja, da je za žensko pri napredovanju veliko bolj pomembna izobrazba in izkušnje, in če bi delodajalec moral izbirati med petimi ženskami in petimi moškimi, bi sigurno zmagal moški.

H. B. je mnenja, da so tudi otroci včasih ovira za napredovanje žensk, predvsem zaradi odsotnosti z dela in porodniškega dopusta, saj otrok potrebuje prisotnost in pozornost matere.

Sodeč po izjavah poslovnih žensk, je stekleni strop ključna ovira za napredovanje, saj prevladujejo predsodki, da so ženske manj sposobne in so v očeh delodajalcev in sodelavcev pogosto podcenjene, morajo pokazati bistveno več strokovnosti, odločnosti ter imeti visoko samozavest in pogum, da bi lahko napredovale. Poleg tega imajo ženske tudi reproduktivno funkcijo, ki jih včasih ovira pri napredovanju na višjo pozicijo znotraj podjetja.

5.3.2 Usklajevanje poslovnega in družinskega življenja

Na vprašanje, ali je možno uspešno usklajevati poslovno in družinsko življenje, so vse intervjuvanke potrdilno odgovorile. Po mnenju vseh intervjuvank je razumevanje partnerja ključno za uspešno usklajevanje poslovnega in družinskega življenja. Pri tem B. K. poudarja: *»Če moj partner že od samega začetka ne bi tega sprejel, potem ne bi bil moj partner.«* V nadaljevanju B. K. omenja, da je dostikrat s službo končala ob 15.00, nato poskrbela za otroka in se zvečer zopet vrnila nazaj v službo, mož pa je ostal z otrokoma. H. B. meni, da je usklajevanje poslovnega in družinskega življenja odvisno predvsem od same ženske in njenih osebnostnih lastnosti, in tudi od tega, koliko je partner razumevajoč in pripravljen na sodelovanje. Intervjuvanke izpostavljajo, da se je pomembno odločati za otroke že v zgodnji mladosti, saj imajo takrat ženske več energije. *»Na visoko pozicijo sem prišla, ko so otroci bili v srednji šoli in je to sigurno lažje. Tako kot trenutno delam, si ne predstavljam, da bi imela otroke še v vrtcu, ker si praktično cel dan odsoten,«* omenja H. B..

Za uspešno usklajevanje poslovnega in družinskega življenja je razen vloge partnerja pomembno tudi, koliko je ženska pripravljena žrtvovati svoj prosti čas, da bi zadovoljila svoje in potrebe drugih in na ta način vzpostavila ravnovesje med družino in službo. Pomembna je torej organizacija časa. L. L. je mnenja, da so za dobrega direktorja značilne dobre organizacijske in vodstvene sposobnosti. Isto velja za usklajevanje poslovnega in družinskega, pomembno je dobro upravljanje s časom, pravilna organizacija prioritet, saj bo na ta način ženski veliko lažje. Pri tem pa je, izpostavlja L. L., izredno pomembna tudi

podpora družine, razumevanje partnerja in otrok. »*Dan bi moral biti dolg 48 ur, da bi lahko vse bilo idealno, ker časa vedno zmanjkuje,*« ugotavlja L. L..

Na podlagi izjav intervjuvank lahko sklepamo, da je za usklajevanje poslovnega in družinskega življenja pomembno, da si ženska postavi prioritete in pravilno organizira svoj čas. Ključnega pomena je tudi pripravljenost partnerja na sodelovanje in njegova pomoč pri gospodinjskih opravilih ter skrbi za otroke.

5.3.3 Recept za poslovni uspeh žensk

Zanimalo nas je, kakšen je recept za poslovni uspeh ženske in s kakšnimi osebnostnimi lastnostmi lahko ženska doseže vodilni položaj. Intervjuvanke so odgovorile zelo različno. H. B. meni, da je za poslovni uspeh ženske posebej pomembna vztrajnost ter poudarja, da je včasih potrebno tudi malo trme. V nadaljevanju navaja še strokovnost in željo po uspehu ter omenja, da je tudi izobrazba pomemben dejavnik za uspeh v poslovnem svetu, saj so vsi sodelavci v njenem delovnem okolju visoko izobraženi. B. K. je mnenja, da je samozavest ključna za uspeh v poslovnem svetu: »*Če si samozavesten in prepričan v svoje znanje in sposobnosti, potem lahko tudi uspešno delaš.*« Poleg samozavesti je omenila še veliko znanja, dodatnega izobraževanja in vseživljenjsko učenje. L. L. je mnenja, da je za uspeh ženske v poslovnem svetu vsekakor pomembna odgovornost, visoka samozavest, vodstvene sposobnosti, organizacijske sposobnosti, izkušnje, poštenost in objektivnost. V nadaljevanju L. L. navaja, da je poleg nabiranja izkušenj pomembno tudi konstantno izobraževanje v smislu novih metod dela in obvladovanja sprememb ter poudarja, da mora vodja imeti dolgoročno vizijo in jasne odgovore na večino zastavljenih vprašanj.

Če poenotimo odgovore naših intervjuvank, je recept za poslovni uspeh ženske vsekakor visoka samozavest, vztrajnost, želja po uspehu, primerna izobrazba in dodatna izobraževanja, organizacijske sposobnosti, izkušnje, poštenost in objektivnost.

5.3.4 Ukrepi države in posameznic za izboljšanje položaja žensk v družbi

Zanimale so nas ideje in predlogi intervjuvank o ukrepih, s katerimi bi lahko država ali sama poslovna ženska prispevala k boljšemu položaju žensk glede na problematiko usklajevanja poslovnega in družinskega življenja, diskriminacijo in predsodke, ki so prisotni pri napredovanju žensk na vodilni položaj. »*Vedno ugotavljamo, da smo ženske, kakorkoli se vzame, zapostavljene,*« pravi H. B. in predlaga, da bi država lahko uvedla t. i. kvote za zaposlovanje žensk na vodilnih položajih, ampak v tem vidi tudi težavo, »*ker potem imaš občutek, da so te zaposlili na takšno delovno mesto samo zato, ker si ženska in ker morajo spoštovati določila,*« je razložila H. B.. B. K. je mnenja, da država pri usklajevanju poslovnega in družinskega življenja ženskam lahko pomaga na več načinov: »*prvič: poslovanje vrtcev prilagojeno delovnemu času, ki ga imajo ženske in moški, drugič:*

pomaganje družinam glede prehrane, ker ženska namreč veliko časa namenja kuhanju in pripravi hrane, tretjič: izvajanje nekaterih storitev od zunaj npr. pranje ali pomoč na domu ...» L. L. meni, da ženska sama lahko vpliva na izboljšanje svojega položaja tako, da se vključuje v društva, sekcije in politične stranke. Pomembna je vključenost in aktivnost žensk, dajanje pobud in idej.

Glede na izjave intervjuvank bi lahko država ženskam pomagala na način, da uvede kvote, s katerimi bi zagotovila določeno število žensk na vodstvenih položajih v večjih slovenskih podjetjih. Na ta način bi se lahko tako delodajalci kot ostali udeleženci pri odločanju zavedali, da so tudi ženske sposobne za vodstvene položaje in da lahko parirajo moškimi. Sama ženska lahko svoj položaj izboljša na način, da je aktivna v različnih združenjih poslovnih žensk, sekcijah managerk ipd.

6 SKLEP

Raziskovanja položaja poslovnih žensk smo se naprej lotili iz zgodovinskega aspekta z namenom predstavitve žensk in njihove vloge v družbi in gospodarstvu v preteklosti. V naslednjem poglavju smo poskušali predstaviti problematiko družinskega življenja poslovnih žensk in delitev dela med partnerjema, v nadaljevanju smo naredili vpogled v pravno ureditev položaja zaposlene ženske in predstavili izobraženost poslovnih žensk. Spoznali smo tudi nekatera združenja, ki imajo za cilj izboljšanje položaja poslovnih žensk. Posebno pozornost smo namenili ženskam na managerskih položajih ter smo njihov položaj raziskali tudi s pomočjo empirične raziskave.

Skozi diplomsko nalogo smo ugotovili, da je ideologija tradicionalne vloge žensk, ki sega globoko v preteklost, tudi danes prisotna. Breme gospodinjskih obveznosti in skrbi za otroke v največji meri pade na žensko, četudi je zaposlena. Zaradi tega je za žensko značilna t. i. dvojna obremenjenost. Posledično imajo ženske manj plačanih ur kot moški. Z empirično raziskavo smo ugotovili, da je za usklajevanje poslovnega in družinskega življenja zelo pomembna pravilna organizacija časa ter podpora partnerja in njegova pripravljenost na sodelovanje pri opravljanju gospodinjskih obveznosti in skrbi za otroke.

Kar zadeva izobraževanje, je prisoten trend naraščanja števila izobraženih žensk. Ženske na vodstvenih položajih so najpogosteje diplomantke univerzitetnih študijskih programov. S pomočjo empirične raziskave smo ugotovili, da poslovne ženske velik pomen pripisujejo izobrazbi in dodatnemu izobraževanju kot pomembnima dejavnikoma za poslovni uspeh. Ugotovili smo tudi, da je za poslovni uspeh ženske poleg izobraževanja bistvenega pomena tudi: visoka samozavest, vztrajnost, želja po uspehu, organizacijske sposobnosti, izkušnje, poštenost in objektivnost.

Ženske se na poti do napredovanja tudi v Sloveniji soočajo s steklenim stopom, ki jih omejuje in ovira. Običajno gre za predsodke, da so ženske manj sposobne za vodstveni položaj in so zaradi tega podcenjene. Tudi zaradi reproduktivne funkcije so ženske pogosto diskriminirane. S pomočjo empirične raziskave smo ugotovili, da se ženske morajo veliko več dokazovati kot moški, da bi lahko zasedle vodstveni položaj. Ženske morajo pokazati bistveno več strokovnosti, odločnosti ter imeti visoko samozavest in pogum, da bi lahko napredovale na višji položaj.

Zakonske regulative so v Sloveniji relativno dobro urejene in ponujajo primerno zaščito za ženske tako na področju starševstva, kakor tudi na področju enakosti spolov pred zakonom. S pomočjo empirične raziskave smo sklepali, da lahko država pripomore k izboljšanju položaja na način, da uvede t. i. kvote za zaposlovanje žensk na vodstvenih položajih, s katerimi bi v večjih slovenskih podjetjih zagotovila prisotnost žensk na vodstvenih položajih. Sama ženska lahko pripomore k boljšemu položaju, tako da se vključuje in je aktivna v združenjih poslovnih žensk. V Sloveniji so tovrstna združenja: Društvo poslovnih žensk FAM iz

Grosuplja, ki združuje uspešne managerke in poslovne ženske iz vse Slovenije; Združenje Manager – Sekcija Managerk iz Ljubljane, ki spodbuja ženske na vodstvenih položajih; SILA – Slovensko mednarodno združenje žensk, ki združuje soproge gospodarskih predstavnikov in poslovne ženske iz Slovenije in tujine.

Poleg države, ki je sprejela nekatere zakone, ki ščitijo interese poslovnih žensk in jim pomagajo pri usklajevanju družinskega in poklicnega življenja, številnih nevladnih organizacij, ki združujejo in spodbujajo poslovne ženske, samih posameznic, ki s svojimi aktivnostmi in pobudami lahko prispevajo k boljšemu položaju, je položaj poslovnih žensk odgovornost celotne slovenske družbe.

LITERATURA IN VIRI

- Arsenjuk, Urška. 2012. *Dan žensk 2012*. [Http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=4548](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=4548) (19. 3. 2012).
- Bolarič, Nataša. 2011. *Urejeno družinsko okolje podlaga za uspeh v službi*. [Http://www.finance.si/328955](http://www.finance.si/328955) (24. 4. 2012).
- Bracewell, Wendy. 1996. Women, Motherhood and Contemporary Serbian Nationalism. *Women's Studies International Forum* 19 (1): 25-33. [Http://www.ljudmila.org/lesbo/lesbo_1516jugo6.htm](http://www.ljudmila.org/lesbo/lesbo_1516jugo6.htm) (15. 4. 2012).
- Bricelj, Lidija. 2007. *Žensko podjetništvo – neizkoriščena priložnost*. [Http://www.podjetnik.si/default.asp?KatID=311&ClanekID=3281](http://www.podjetnik.si/default.asp?KatID=311&ClanekID=3281) (27. 4. 2012).
- Cerar, Matevž. 2008. *Odnos dobavitelj – trgovec v trgovini na drobno na medorganizacijskem trgu*. Magistrsko delo, Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta.
- Ciperle, Jože in Andrej Vovko. 1987. *Šolstvo na Slovenskem skozi stoletja*. Ljubljana: Slovenski šolski muzej.
- Cmrečnjak, Danica. 2001. *Prebijanje steklenega stropa*. [Http://www.dnevnik.si/tiskane_izdaje/dnevnik/4921](http://www.dnevnik.si/tiskane_izdaje/dnevnik/4921) (8. 5. 2012).
- Cvajdik, Sanja. 2010. *Materinstvo – ovira ali motiv ženskega podjetništva*. [Http://www.fm-kp.si/zalozba/ISBN/978-961-266-122-9/vsebina.pdf](http://www.fm-kp.si/zalozba/ISBN/978-961-266-122-9/vsebina.pdf). (25. 4. 2012).
- Černič Istenič, Majda in Nada Stropnik. 2001. *Prebivalstvo, družina in blaginja: stališča do politike in ukrepov*. Ljubljana: Inštitut za ekonomska raziskovanja.
- De Bretagne, Rachele. 2007. *The Significance of the Traditional Roles of Men and Women*. [Http://www.helium.com/items/671377-the-significance-of-the-traditional-roles-of-men-and-women](http://www.helium.com/items/671377-the-significance-of-the-traditional-roles-of-men-and-women) (13. 4. 2012).
- Društvo poslovnih žensk – FAM. 2010. *Predstavitev društva*. [Http://www.drustvo-fam.si/predstavitev/](http://www.drustvo-fam.si/predstavitev/) (6. 5. 2012).
- Gašperin, Anja. 2007. *Vloga ženske v družbi, družini in Cerkvi*. [Http://mladi.net/content/view/773/87/](http://mladi.net/content/view/773/87/) (14. 4. 2012).
- Gilbert Albino, Lucia. 1994. *Current Perspectives on Dual-Career Families*. [Http://www.jstor.org/discover/10.2307/20182281?uid=3739008&uid=2&uid=4&sid=21100753514521](http://www.jstor.org/discover/10.2307/20182281?uid=3739008&uid=2&uid=4&sid=21100753514521) (29. 4. 2012).
- Gortnar, Maruša in Tanja Salecl. 2004. Pregled pravne ureditve EU in Sloveniji na področju človekovih pravic žensk (ključne direktive in zakoni). V *Človekove pravice žensk*, ur. Dean Zagorac, 115-145. Ljubljana: Društvo Amnesty International Slovenije.
- Helgesen, Sally. 1990. *The Female Advantage: Women's Ways of Leadership*. New York: Doubleday.
- Hertz, Leah. 1994. *Amazonke poslovnega sveta*. Prev. Vijolica in David Neubauer. Ljubljana: Vlada Republike Slovenije, Urad za žensko politiko.
- Hrženjak, Majda. 2007. *Nevidno delo*. Ljubljana: Mirovni inštitut.
- ILO. 1996. *Economically Active Population*. Geneva: ILO.
- Jeraj, Mateja. 2005. *Ženske na prehodu v socializem*. Ljubljana: Arhiv Republike Slovenije.

- Juratovec, Tea. 2006. *Zaposlene matere*.
[Http://www.erevir.si/Moduli/Clanki/Clanek.aspx?ModulID=5&KategorijaID=51&ClanekID=207](http://www.erevir.si/Moduli/Clanki/Clanek.aspx?ModulID=5&KategorijaID=51&ClanekID=207) (26. 4. 2012).
- Kanjuo Mrčela, Aleksandra. 1996. *Ženske v menedžmentu*. Ljubljana: Enotnost.
- Kanjuo Mrčela, Aleksandra. 2000. Spolna konstrukcija menedžerskih vlog: stekleni organizacijski stropovi v devetdesetih. V *Družboslovne razprave XVI* (34-35): 53-78.
- Kobeja, Boris. 2002. *Napotki za pisanje seminarske in diplomske naloge*. Koper: Visoka šola za management.
- Kraševac, Sonja. 2009. *Vloga podpornih institucij za razvoj ženskega podjetništva: mednarodna primerjava*. Magistrsko delo, Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta.
- Leskošek, Vesna. 2002. *Zavrnjena tradicija*. Ljubljana: Založba.
- Linehan, Margaret. 2001. *Uspešne ženske: managerke velikih mednarodnih podjetij*. Ljubljana: GV Založba.
- Masten Hernja, Marija. B. 1. *Bogaboječa, možu pokorna, preudarna, pametna, izobražena a neizšolana ženska*. [Http://www.arhiv-ptuj.si/Objave/Ostale_publicacije/bogabojevca](http://www.arhiv-ptuj.si/Objave/Ostale_publicacije/bogabojevca) (16. 4. 2012).
- Merkač, Marjana. 2001. Konstrukcija managerskih vlog. V *Zbornik s posvetovanja: Managerke in poslovna odličnost*, 8-26. Portorož: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.
- Mihelič, Darja. 1999. *Odnos oblastnih ustanov do žensk in otrok v srednjeveških mestih severozahodne Istre*. Koper: Zgodovinsko društvo za južno Primorsko.
- Mihelič, Darja. 2004. Žena v predkapitalističnem obdobju na Slovenskem. V *Ženske skozi zgodovino*, ur. Aleksander Žižek, 23–30. Ljubljana: Zveza zgodovinskih društev Slovenije.
- Mladenec, Dunja. 2007. *Biti ali ne biti ženska v znanosti*. Ljubljana: Institut »Jožef Stefan«.
- Novak, Violeta. 2011. *Analiza ženskega podjetništva in podjetniškega podpornega okolja v Sloveniji in na Hrvaškem*. Magistrsko delo, Univerza v Mariboru, Ekonomsko-poslovna fakulteta.
- Orel, Ksenija. 2011. *Ženske... naš notranji svet*. [Http://www.izo.sik.si/sl/domov/79-renske-na-notranji-svetl.html](http://www.izo.sik.si/sl/domov/79-renske-na-notranji-svetl.html) (18. 4. 2012).
- Patton, Michael Quinn. 2002. *Qualitative Research and Evaluation Methods*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Pološki, Nina. 2003. Ženski stil vođenja. *Ekonomski pregled* 54 (1): 38-54.
- Rečnik, Gorazd. 2012. *Posledice ukinitve Urada za enake možnosti*.
[Http://www.val202.si/2012/03/klicaj-novinarstvo-in-sovrazni-govor/](http://www.val202.si/2012/03/klicaj-novinarstvo-in-sovrazni-govor/) (5. 5. 2012).
- Selišnik, Irena. 2003. Socialno materinstvo. *Teorija in praksa* 6 (1): 1155-1166.
- SILA. B. 1.a. *About SILA*. [Http://www.sila.si/](http://www.sila.si/) (6. 5. 2012).
- SILA. B. 1.b. *Activities*. [Http://www.sila.si/activities/](http://www.sila.si/activities/) (6. 5. 2012).
- SILA. B. 1.c. *SILA Bazaar*. [Http://www.sila.si/activities/sila-bazar/](http://www.sila.si/activities/sila-bazar/) (6. 5. 2012).
- Slovenska tiskovna agencija. 2011. *Slovenija s skoraj 90 odstotki zaposlenimi žensk z otroki najboljša v EU*. [Http://www.dnevnik.si/novice/slovenija/1042429136](http://www.dnevnik.si/novice/slovenija/1042429136) (25. 4. 2012).

- Švab, Alenka. 2001. *Družina: od modernosti k postmodernosti*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
- Turk, Dunja in Stanislava Vabšek. 2006. *Intervju – Brian Tracy: Tudi zasebno življenje je treba načrtovati*.
[Http://www.finance.si/150858/Intervju_Brian_Tracy_Tudi_zasebno_%9Eivljenje_je_treba_na_rtovati](http://www.finance.si/150858/Intervju_Brian_Tracy_Tudi_zasebno_%9Eivljenje_je_treba_na_rtovati) (25. 4. 2012).
- Urad za enake možnosti. 2012a. *Zgodovina Urada za enake možnosti*.
[Http://www.uem.gov.si/si/o_uradu/pristojnosti/](http://www.uem.gov.si/si/o_uradu/pristojnosti/) (21. 4. 2012).
- Urad za enake možnosti. 2012b. *Pristojnosti*. [Http://www.uem.gov.si/si/o_uradu/pristojnosti/](http://www.uem.gov.si/si/o_uradu/pristojnosti/) (6. 5. 2012).
- Urad za enake možnosti. 2012c. *Usklajevanje družinskega in poklicnega življenja*.
[Http://www.uem.gov.si/si/delovna_podrocja/usklajevanje_druzinskega_in_poklicnega_zivljenja](http://www.uem.gov.si/si/delovna_podrocja/usklajevanje_druzinskega_in_poklicnega_zivljenja) (27. 4. 2012).
- Urad za žensko politiko. 1997. *Položaj žensk v Sloveniji v devetdesetih: poročilo Urada za žensko politiko za obdobje 1990–1995*. Ljubljana: Vlada Republike Slovenije.
- Vavti, Štefka. 1998. *Samozavestne ženske ljubijo drugače*. Celovec; Ljubljana; Dunaj: Mohorjeva založba.
- Vesel, Brane. 1960. *Izobraževanje staršev kot sestavni del socialistične vzgoje*.
[Http://www.obzornikzdravstvenenenege.si/Celoten_clanek.aspx?ID=81d7acd9-3c69-4193-982d-3e0a1cfbd769](http://www.obzornikzdravstvenenenege.si/Celoten_clanek.aspx?ID=81d7acd9-3c69-4193-982d-3e0a1cfbd769) (9. 6. 2012).
- Vodopivec, Nina. B. 1. *Sem delavka, mati in gospodinja*. [Http://www.etno-muzej.si/files/etnolog/pdf/0354-0316_11_vodopivec_sem.pdf](http://www.etno-muzej.si/files/etnolog/pdf/0354-0316_11_vodopivec_sem.pdf) (16. 4. 2012).
- Wirth, Linda. 2001. *Breaking Through the Glass Ceiling: Women in Management*. Geneva: International Labour Office.
- Združenje Manager. B. 1.a. *Sekcija managerk*. [Http://www.zdruzenje-manager.si/si/sekcije-klubi/sekcija-managerk/](http://www.zdruzenje-manager.si/si/sekcije-klubi/sekcija-managerk/) (6. 5. 2012).
- Združenje Manager. B. 1.b. *Managerkam prijazno podjetje*. [Http://www.zdruzenje-manager.si/si/nagrade/managerkam-prijazno-podjetje/](http://www.zdruzenje-manager.si/si/nagrade/managerkam-prijazno-podjetje/) (6. 5. 2012).
- Združenje Manager. B. 1.c. *Artemida*. [Http://www.zdruzenje-manager.si/si/nagrade/artemida/](http://www.zdruzenje-manager.si/si/nagrade/artemida/) (6. 5. 2012).
- Žigon, Neža. 2009. Moški so drugačni. Ženske tudi. *Viva*, 9. november.
[Http://www.viva.si/Psihologija-in-odnosi/2958/Mo%C5%A1ki-so-druga%C4%8Dni-%C5%BDenske-tudi?index=1](http://www.viva.si/Psihologija-in-odnosi/2958/Mo%C5%A1ki-so-druga%C4%8Dni-%C5%BDenske-tudi?index=1) (13. 4. 2012).
- Žvanut, Maja. 1994. *Od viteza do gospoda*. Ljubljana: Znanstveni inštitut filozofske fakultete.

VIRI

- Office for Official Publications of the European Communities. 2004. *How Europeans Spend their Time*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- SURS. 1999. *Aktivno prebivalstvo*. [Http://www.stat.si/letopis/1999/12_99/12-07-99.asp?jezik=si](http://www.stat.si/letopis/1999/12_99/12-07-99.asp?jezik=si) (22. 4. 2012).

- SURS. 2000a. *Aktivno prebivalstvo*. [Http://www.stat.si/letopis/2000/12_00/12-12-00.asp?jezik=si](http://www.stat.si/letopis/2000/12_00/12-12-00.asp?jezik=si) (22. 4. 2012).
- SURS. 2000b. *Aktivno prebivalstvo*. [Http://www.stat.si/letopis/2000/12_00/12-07-00.asp?jezik=si](http://www.stat.si/letopis/2000/12_00/12-07-00.asp?jezik=si) (22. 4. 2012).
- SURS. 2010. *Menedžerke v Sloveniji*. [Http://www.stat.si/doc/pub/Menedzerke.pdf](http://www.stat.si/doc/pub/Menedzerke.pdf) (5. 5. 2010).
- SURS. 2012. *Diplomanti terciarnega izobraževanja po starosti, spolu in vrsti izobraževanja, Slovenija, letno*. [Http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/Saveshow.asp](http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/Saveshow.asp) (3. 5. 2012).

PRAVNI VIRI

- Odlok o ustanovitvi Urada za žensko politiko. *Uradni list RS*, št. 27/92, 12/01.
- Ustava RS. *Uradni list RS*, št. 33/91, 42/97, 66/00, 24/03, 69/04, 69/04, 69/04, 68/06.
- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR). *Uradni list RS*, št. 42/02, 79/06, 46/07, 103/07, 45/08, 83/09.
- Zakon o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM). *Uradni list RS*, št. 59/02, 61/07.
- Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP). *Uradni list RS*, št. 97/01, 76/03, 110/03, 56/05, 111/05, 21/06, 47/06, 110/06, 114/06, 122/07, 10/08, 62/10.
- Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (ZUNEO). *Uradni list RS*, št. 50/04, 61/07, 93/07.