

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT

MAGISTRSKA NALOGA

MARJETA STERNAD KUHARIČ

KOPER, 2012

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT

Magistrska naloga

PRIMERJAVA: ŽENSKE V SVETEM PISMU
IN MANAGERKE DANES

Marjeta Sternad Kuharič

Koper, 2012

Mentor: izr. prof. dr. Tonči Ante Kuzmanić

POVZETEK

Razlike med moškimi in ženskimi so zakoreninjene že v čas pred našim štetjem in jih je mogoče razbrati že prek zapisov v *Svetem pismu*. Tudi danes se ženska srečuje s spolnim razlikovanjem že od rojstva naprej, skozi njeno celotno življenjsko pot: od šolanja do vstopa na trg delovne sile. Da imajo svetopisemski pogledi še vedno vpliv na dožemanje samih sebe (žensk) in s tem vplivajo na konflikt med kariero in družino ter posledično na nesoglasja med predstavo ženske o sebi in managerskim delom, je prikazano z interpretacijo *Stare zaveze*, strokovne literature in izvedbo fokusnih skupin.

Ključne besede: Sveto pismo, managerke, spolna delitev, ženske v Svetem pismu, ženska in družina

SUMMARY

Differences between men and women are already rooted in the time before Christ, and they can already be seen through the records in the Bible. Even today women are facing sexual differentiation from birth onwards, through its whole way of life: from school to enter in to the labour market. Those biblical views still influence the perception of themselves (women). The conflict between career and family and, consequently, the conflict between women's perception of himself and managerial work is illustrated by the interpretation of Old Testament, expert literature and by carrying out focus groups.

Key words: Bible, manager, sex differentiation, Women in the Bible, Women and family

UDK: 316.47.000.93-055.2(043.2)

ZAHVALA

Iskreno se zahvaljujem izr. prof. dr. Tončiju A. Kuzmaniću za strokovno pomoč, usmeritve in odzivnost.

Hvala sinku Klemenu, ki je pridno spal v času pisanja magistrske naloge.

Hvala tudi možu Mateju, mami Milki, očetu Brunu in sestri Klavdiji za pomoč, potrpežljivost in spodbudo za ves čas trajanja magistrskega študija.

Marjeta

VSEBINA

1	Uvod	1
1.1	Teoretična izhodišča in opis problematike	1
1.2	Namen in cilji magistrske naloge ter raziskovalna vprašanja	3
1.3	Metode preučevanja ter omejitve in predpostavke pri preučevanju obravnavanega problema.....	4
2	Obravnava ženske v Svetem pismu	6
2.1	Mesto ženske v družini.....	6
2.2	Vpliv žensk izven družine	12
2.3	Pravice in obveznosti ženske.....	15
3	Obravnava žensk danes.....	24
3.1	Zgodnja socializacija.....	24
3.2	Izobraževanje in vstop na trg dela.....	32
3.3	Managerke	45
4	Raziskava	60
4.1	Vsebinska opredelitev raziskave	60
4.2	Metodološka opredelitev raziskave	60
4.2.1	Struktura fokusnih skupin	60
4.2.2	Sestava fokusnih skupin.....	61
4.2.3	Velikost fokusnih skupin.....	62
4.2.4	Priprava osnutka vprašanj	62
4.3	Analiza rezultatov in interpretacija	64
4.3.1	Pristop k analizi.....	64
4.3.2	Analiza rezultatov in interpretacija	65
5	Sklep.....	87
	Literatura in viri.....	89

SLIKE

Slika 1	Delež žensk v celotni populaciji glede na smer izobraževanja, EU-25, leto 2003/2004	34
Slika 2	Prehod iz šole na trg delovne sile	37
Slika 3	Življenjska pot ženske	39
Slika 4	Zasedenost vodilnih delovnih mest po spolu v državah članicah EU (2001–2006).....	55

PREGLEDNICE

Preglednica 1	Plačilo za zaobljube	18
Preglednica 2	Kategorija vprašanj	62

1 UVOD

1.1 Teoretična izhodišča in opis problematike

Razlike med žensko in moškim se pričnejo že ob rojstvu. Različni pogledi na oba spola so bili zakoreninjani že v čas pred našim štetjem in jih je mogoče razbrati že prek zapisov v *Svetem pismu*.

Sveto pismo kot ena izmed fundamentalnih knjig, ki prične razlikovati žensko in moškega že pri samem stvarjenju, obravnava žensko kot pomočnico, ki sledi voditelju – moškemu. V *Stari zavezi* najdemo poglede na spolne vloge skozi različne perspektive v obliki svetopisemskih zgodb. *Stara zaveza* je pomembno vplivala na samo dožemanje žensk in na moški pogled na žensko. Svetopisemske zgodbe so vplivale na to, kako so ženske razmišljale o sebi in kako preostali svet gleda nanje. Večinoma je bil ta vpliv negativen, kar opisujejo tudi številni interpretatorji *Svetega pisma* (npr. Meyers, Craven in Shepard Kraemer 2000, Newsom in Ringe 1992, Stanton 1999). Na drugi strani pa nekateri avtorji v *Svetem pismu* najdejo tudi pozitiven pogled na žensko (npr. Hess 2005, Bilezikian 2006).

Tudi danes se ženska srečuje s spolnim razlikovanjem že od rojstva naprej, skozi njeno celotno življenjsko pot: od šolanja do vstopa na trg delovne sile. V ozadju spolnega razlikovanja pa moramo pogledati tudi obravnavanje ženske v zasebni sferi življenja in dožemanje ženske kot same sebe. V raziskavah vrednot sta namreč ponavadi najvišje postavljena družina in delo. Ob tem je za moške družina okolje, ki jim daje moč in energijo za njihovo delo, medtem ko jih večinoma opravila v gospodinjstvu in družini ne obremenjujejo. Za ženske pa velja obratno: okolje družine in njihove obveznosti v zvezi s tem veljajo v družbi za obveznost, nalogo in dolžnost žensk (Jogan 1986, Kozmik 1998). Tako ne moremo iti mimo vloge očeta v družini in njegovega vpliva na žensko ter njen vstop na trg dela. Gre za vpliv vloge očeta v družini in njegov vpliv na posamezne družinske člane oziroma na dogajanja v družini – torej za sledi družine v poklicnem življenju ženske. Zaradi velike obremenjenosti z delom doma je ženska participacija na trgu dela večkrat prekinjena (Alexander 1996, Blau in Jusenius 1976).

Na področju trga dela se je položaj žensk v zadnjih desetletjih prejšnjega stoletja drastično spremenil. Vse več žensk je pričelo vstopati na trg delovne sile, rojstvo otrok se je zamaknilo v poznejša leta, po rojstvu pa so se ženske tudi vrnile na delo in se začele tudi intenzivneje izobraževati. Ženske so se pričele vzpenjati na položaje, za katere je bilo prej mišljeno, da jih je nemogoče zasesti. Kljub temu še vedno obstaja spolna segregacija poklicev, pri čemer so ženske in moški koncentrirani na različnih področjih dela in na različnih ravneh. Nekatere ženske so uspele izjemno napredovati, vendar so še vedno večinoma koncentrirane v

razmeroma malo poklicnih področjih in še vedno premalo zastopane v najboljše plačanih in najvišjih položajih (Woodfield 2007).

Ženske so marsikdaj prisiljene k odločanju med poklicem in družino. Uspešno žensko vedno vprašajo, kako zmore svoje naporno delo ob možu in otrocih, moškega skoraj nikoli. Razlog se skriva v delitvi dela in odgovornosti v družini, ki še naprej ostaja tradicionalna: ženske še vedno opravljajo večino družinskega in gospodinjskega dela (Kozmik 1998, Orthaber 2009). Zanimivo je, kot navaja Ballout (2008, 438), da je do danes slabo raziskano, kako ljudje dejansko dosežejo ravnovesje med službo in družino. Prav to ravnovesje je izjemno pomembno za ženske, saj se nenehno soočajo s prepadom med kariero in varstvom otroka ter drugimi osebnimi zadolžitvami. Linehan (2001) pravi, da napetosti med delom in družino povzročajo, da se ženske odzovejo z zmanjševanjem zavzetosti na poklicnem področju, kar posledično spet omeji priložnosti za njihovo poklicno kariero in razvoj. Hertz (1994) je v svoji raziskavi med podjetnicami razmišljala o občutkih krivde in čustvenega zanemarjanja kot o blagem zločinu, za katerega se lahko obdolžiš. Zaposlene matere, ki so se hotele čutiti krive, so se pogosto obdolževale zanj. Ko so bile revne, svojim otrokom niso mogle nuditi vseh materialnih dobrin. Zdaj ko so bogate, se morajo obrniti k čemu drugemu. Videti je, kakor da je nemogoče, da bi mati bila brez občutkov krivde. Kakor da čustvene potrebe otroka lahko zadovoljuje le mati (Hertz 1994, 193).

Številni avtorji pa tudi managerke zagotavljajo, da glede sposobnosti, izobrazbe in prizadevnosti med moškimi in ženskami v managementu obstaja zelo malo razlik ali jih celo sploh ni, toda zaradi sočasnih zahtev družine in doma je poklicni razvoj žensk drugačen od tradicionalno moškega linearnega modela razvoja poklicne kariere, ki ne predvideva prekinitev zaradi razvoja in nege otrok (Alexander 1996, Cimerman idr. 2003, Marn in Dedić 2005).

Spolna delitev dela botruje konfliktu med delom in družino. Raziskave so namreč pokazale, da do spolnih razlik prihaja prav zaradi razlik med družbenimi vlogami moških in žensk (Coltrane 1996, Daniels in Weingarten 1988, Hertz 1994, Kanjuro Mrčela 1996, Kozmik 1998). Tradicionalne vloge namreč določajo, da so moški odgovorni za finančno podporo družine, ženske pa za otroke in gospodinjstvo. To pa prinaša specifične razlike med moškim in ženskami. Kariere žensk se tako razlikujejo od moških predvsem po tem, da se ženske odločijo o kariernih možnostih šele, ko so razmislile, kakšen vpliv bo to imelo na družino (Ballout 2008, Phillips in Phillips 1983).

In če je družina zaviralni moment že pri samem zaposlovanju, je to seveda še toliko bolj prisotno pri izbiri kandidatov za napredovanje na vodilna delovna mesta, kjer se od njih pričakuje popolna predanost delu s čim manj »motečimi elementi«, med katere pa, vsaj s stališča zaposlovalcev, vsekakor sodi skrb za družino (otroke) in gospodinjstvo (Marn in

Dedić 2005, 8). Hertz (1994, 57) pravi, da če ženska postane uveljavljena poslovna ženska, še preden postane žena in mati, to pomeni, da se mora za spremembo družina prilagoditi ženini karieri in ne moževi.

Skozi to pot želimo prikazati, da so svetopisemski pogledi še vedno prisotni in vplivajo na dojemanje samih sebe (žensk) ter s tem vplivajo na konflikt med kariero in družino ter posledično na nesoglasja med predstavo ženske o sebi in managerskim delom, ki je definirano kot moško.

1.2 Namen in cilji magistrske naloge ter raziskovalna vprašanja

V magistrski nalogi se bomo osredotočili na obravnavo žensk v *Svetem pismu* ter skušali izpostaviti navzočnost krščanskih zapisov in vrednot v dojemanju žensk ter njihove vloge oziroma spreminjanju tradicionalno določenih spolnih vlog (trg delovne sile, družina) tudi v današnjem času.

V nalogi želimo s pomočjo izvedbe fokusnih skupin ugotoviti navzočnost in razširjenost svetopisemskih pogledov in njihov vpliv na neenakopravno oziroma neenakovredno družbeno zaznamovanost žensk.

Za doseganje opisanega namena smo si zadali naslednje cilje:

- pokazati in opozoriti na navzočnost svetopisemskih pogledov, ki s svojo navzočnostjo vplivajo na dojemanje same sebe (ženske) in s tem vplivajo tudi na delitev dela med spoloma,
- ugotoviti, kaj povzroča neenakost,
- raziskati, kako svetopisemski pogledi vplivajo na konflikt med kariero in družino,
- podati empirično razlago mnenj udeležencev v raziskavi oziroma njihovih percepcij; s pomočjo fokusnih skupin bom izluščili in pokazali, v kakšnem odnosu se nahajajo ženske v *Svetem pismu* in danes,
- dodati prispevek k znanosti na osnovi izvirne interpretacije svetopisemskih pogledov na žensko in integracijo teh pogledov v današnji čas.

Skozi magistrsko nalogo nas bodo vodila raziskovalna vprašanja, ki se nanašajo na različno obravnavanje žensk in moških:

- Kako *Sveto pismo* opredeljuje vlogo ženske?
- Kako ženske doživljajo *Sveto pismo* danes?
- Kako je vloga ženske v sedanjosti še vedno povezana z vlogami ženske, ki izhajajo iz *Svetega pisma*?
- Ali in zakaj žensko s kariero oziroma managerko preganja stigma slabe matere, mamu pa stigma nezavzete in ne dovolj profesionalne uslužbenke?

- Zakaj usklajevanje poklicnega področja z družinskim življenjem ostaja ženska dilema?
- Kako se svetopisemski pogledi odražajo v dojemanju enakopravnosti skozi žensko percepcijo v današnjem času?

1.3 Metode preučevanja ter omejitve in predpostavke pri preučevanju obravnavanega problema

Za doseganje namena in ciljev smo preučili strokovno literaturo, ki je omogočila vpogled v teoretična in praktična izhodišča glede vzrokov za nesorazmerno zastopanost žensk na vodilnih položajih (managerk). Izdelan je bil nabor vprašanj, s katerimi smo želeli pridobiti razmišljanja žensk o tem, kako je s položajem žensk in kako se ženske počutijo na svojih delovnih mestih, kako gradijo svoje kariere in s kakšnimi težavami se pri tem soočajo. Na podlagi izvedene raziskave smo iskali povezavo med svetopisemskim in današnjim obravnavanjem ženske.

Za doseganje zastavljenih ciljev smo uporabili dve metodi raziskovanja:

- Teoretični del raziskovanja - metodo analize vsebin relevantne literature, ki se nanaša na predmet raziskave, torej obravnave žensk v *Svetem pismu* in danes in refleksija na managerke. Uporabili smo strokovno literaturo - knjige, članke, zbornike konferenc idr. Podatki, ki smo jih pridobili prek teoretičnega dela, nam bodo služili pri iskanju povezave med vplivom *Svetega pisma* na pravice žensk, njihovega pomena v družbi in njihovega dostojanstva v sedanjosti.
- Empirični del raziskovanja - teoretični del smo podprli z empiričnim delom, in sicer z izvedbo fokusnih skupin. Skupinski intervju je bil izveden v štirih fokusnih skupinah.

Pri pisanju magistrske naloge in obravnavanju problema smo upoštevali naslednje omejitve in predpostavke:

- Pri analizi literature smo se pri proučevanju tradicionalnega razumevanja moškega in ženske omejili na *Sveto pismo*, saj zapisi segajo v obdobje pred našim štetjem, prav tako sta vlogi moškega in ženske obravnavani z jezikom *Biblije* (Adam in Eva).
- Različni viri podatkov lahko razkrijejo različne vidike istega pojava. Iz literature bo lahko oblikovano določeno spoznanje, intervjuvanec pa lahko pove nekoliko drugačno zgodbo, čeprav opisuje enako situacijo. Vendar to ne pomeni, da bo odgovor enega intervjuvanca pravilen oziroma veljaven, drugega pa napačen oziroma neveljaven. Vsak intervjuvanec bo v dogodek lahko vpleten drugače, njegov odgovor pa bo izraz njegovega doživljanja tega dogodka.
- Pri proučevanju mnenj intervjuvancev smo se omejili na področje dojemanja žensk in področje usklajevanja delovnih obveznosti z družinskim življenjem.

- Omejitev predstavlja morebiten odpor družbenih skupin, organizacij, institucij do znanstvenih izsledkov.
- Z izvedbo intervjuja približno 20 oseb obstaja omejitev malega števila vprašanih oseb.
- Nezmožnost posploševanja.
- Omejitev predstavlja tudi morebitna neiskrenost izjav oziroma odgovorov udeleženk fokusnih skupin.
- Možni omejitvi raziskovanja sta tudi vpliv stanja subjekta v času intervjuvanja in vpliv skupine, v kateri je oseba bila intervjuvana.

2 OBRAVNAVA ŽENSKÉ V SVETEM PISMU

Zahodni svet temelji na krščanstvu, le-to pa vidi žensko v treh vlogah: ženska, mati in žena. Cerkev uči, da mora žena poslušati moža, skrbeti za otroke in družino, kar izraža položaj žensk v krščanski družbi. Ženska še danes v katoliški cerkvi ne uživa enakopravnosti, ta je namreč izrazito moška. Šele papež Janez XXIII je bil tisti, ki je na novo opredelil vlogo ženske in ji priznal enakopravnost. Vendar pa je papež Janez Pavel II s prepovedjo splava naredil korak nazaj. Prav tako je po padcu komunizma leta 1989 splav ena glavnih tem v novo nastalih vladah v vzhodni in osrednji Evropi (Gal in Kligman 2000, 15).

Nekoč je bilo redovništvo edini način, ki je ženskam omogočal izobrazbo in poklic. V Ameriki so bile redovnice v 19. st. najbolj neodvisne ženske. Bile so izobražene, v lasti so imele šole, samostane, sirotišnice in domove za ostarele. Podobno je bilo tudi na evropskih tleh. Da niso stagnirale med samostanskimi zidovi, so se posvečale izobraževanju in vzgoji otrok. Cerkveni voditelji so opazili njihovo uspešnost, v njih zaznali grožnjo in omejili njihovo delo znotraj samostanov.

Ženska kot nosilka življenja je bila vedno pod strogim nadzorom. V Cerkvi pa so iskale neke vrste uteho, ker je bila to edina ustanova, kamor dolga stoletja sploh niso smele iti. Bile so izključene iz javnosti in politike, na univerzo niso smele do konca 19. stoletja. Ženska je bila le govoreče bitje, ki naj čim manj sliši in vidi ter nič ne sprašuje. Skratka bitje, ki je koristno družbi, vendar mora v imenu koristnosti biti poslušno, potrpežljivo in ubogljivo.

Različna obravnava ženske in moškega se fundamentalno prične že v *Svetem pismu*, zato v nadaljevanju obravnavamo segmente iz *Svetega pisma – Stare zaveze*, ki nam pomagajo osvetliti oziroma razumeti spolno razlikovanje ter samo dožemanje ženske že od samega nastanka krščanstva (judovstva, ... a s tem se ne bomo tukaj ukvarjali).

2.1 Mesto ženske v družini

V *Svetem pismu* je ženska vloga predstavljena v okolju, ki se nanaša na družino. Ženska je bila iz javnega življenja skoraj izključena, o čemer bomo pisali v nadaljevanju. V tem poglavju pa se osredotočamo na tri dimenzije obravnave ženske, ki po našem mnenju izstopajo iz *Svetega pisma*, in sicer:

- avtoriteta ženske,
- enakopravnost ženske,
- osebnost ženske.

Z vidika **avtoritete** ženske v zakonskem življenju jih *Stara zaveza* prikazuje kot osebe, ki so imele vodilno vlogo v gosposinjstvu, njihovi možje pa so sledili ženskim navodilom in

nasvetom (Bilezikian 2006, 54). Na primer, Abraham je svojo ženo Saro ubogal večkrat: vzel je Sarino deklo za ženo, Sari je prepustil oblast nad njegovo drugo ženo, na Sarin ukaz je izgnal deklo (*Prva Mojzesova knjiga* 16:2, 5–6, 21:10–12; *Sveto pismo Stare in Nove zaveze* 1975, str. 22, 27).

Primer ženske avtoritete v zakonski zvezi lahko najdemo v *Prvi Samuelovi knjigi*, kjer zgodba govori o ženi Abigaili, ki je avtoritativno preseгла moževe odločitve in z lastnimi odločitvami uveljavila svojo voljo, seveda vse pod blagoslovom Boga. V zgodbi tako nastopa bogat, a vendar grob kmet, ki je imel lepo, inteligentno in čutno ženo. Ime mu je bilo Nabal (kar pomeni norec). V zgodbi nastopa tudi njegova žena Abigaila (kar pomeni vir veselja). Zgodba prav tako vključuje Davida, ki je hodil po podeželju s svojimi lačnimi možmi, ki so si vedno bolj želeli poštenega obroka. V zameno za zaščito Nabalove črede in služabnikov je David Nabal v ljudo predlagal, da pogosti njegove lačne možje, vendar ga je le ta grobo zavrnil. Ko je Abigaila izvedela, da David zaradi tega pripravlja napad na moževo posestvo, se je odločila preprečiti katastrofo. Brez vednosti svojega moža je poslala Davidu meso, vino in priboljške. Sama je odšla na srečanje z Davidom, kjer se mu je opravičila za moževo nespametno obnašanje. David se ji je zahvalil za njeno diskretno iniciativo. Tu je ženska prikazana kot nekdo, ki rešuje moževo neumnost in ignoranco, ki ga vodi v uničenje (Stanton 1999, 50). Abigaila je drugi dan počakala, da se je Nabal streznil od popivanja prejšnje noči, in mu nato povedala, kaj bi ga lahko doletelo, če ne bi bila posredovala. Kmalu zatem je Nabal umrl. Ko je David izvedel, da je Nabal umrl, se je poročil z lepo Abigailo. Pripovedovalcu te zgodbe se ni zdelo neprimerno, da žena prekliče moževe ukaze in vzame zaloge hrane brez moževega privoljenja, se nato skrivaj odpravi k mlademu in postavnemu vojaku ter skuša pridobiti njegovo naklonjenost. David je pohvalil Abigailo, ker je ravnala neodvisno in v nasprotju z moževimi ukazi. David je Abigailino ravnanje razumel kot poslušanje Božje volje (*Prva Samuelova knjiga* 25: 32–34; *Sveto pismo Stare in Nove zaveze* 1975, str. 290). Tudi Bog ni kaznoval Abigalie za takšno ravnanje, ampak jo je za vedno rešil pred Nabalovo tiranijo. Tovrstne zgodbe prikazujejo, da ženske niso bile vedno v podrejenem položaju. Po Božji volji je bil lahko podrejen tudi moški, ki je sledil ženskim odločitvam (Bilezikian 2006, 55).

Z vidika **enakopravnosti** ženske v družbi se lahko ustavimo že na samem začetku *Svetega pisma*, pri stvarjenju Adama in Eve.

Če bi Bog želel ustvariti bitje po svoji podobi, bi to storil v dveh neločljivih delih. Tako niti moški niti ženska ne odražata podobe Boga. Moral bi biti moški in ženska hkrati, da predstavljaš Boga. Seveda pa lahko rečemo, da je vsak posameznik ustvarjen po podobi Boga, vendar se vse skupaj odraža v skupnosti dveh ljudi (moškega in ženske), ki se na edinstven način odražata v Bogu. Bog je vedno obstajal kot skupnost treh oseb, zato mora biti za njegovo odražanje to skupnost več kot le ene osebe. Drugič, Bog daje oblast za moške in

ženske, da bi vladala na Zemlji. On daje obema enakovredno oblast. Ukazano je, da morata moški in ženska vladati skupaj (Sofield 2007, 56).

Upoštevati moramo, da je bil moški ustvarjen prvi in da je bilo že od samega začetka jasno, da stvari ob samem moškem ne stojijo dobro. Zato je Bog v 18. verzu oznanil, da mu bo ustvaril pomočnico: »Ni dobro človeku samemu biti; naredim naj mu pomočnico, njemu primerno.« (*Prva Mojzesova knjiga* 2:18; *Sveto pismo Stare in Nove zaveze* 1975, str. 12)

Prevod »pomočnica« je nekoliko ponesrečen. Če želiš na primer zaposliti 4 letnega otroka, mu rečeš: »Ali bi bil moj pomočnik danes?« Lahko pa tudi pohvališ otroka z besedami: »Danes pa si zelo dober pomočnik.« Beseda pomočnik v *Svetem pismu* ni mišljena v tem kontekstu. Ta beseda se uporablja največkrat za Boga samega. Tako kot v »Gospod je moja moč in pomoč, koga naj se bojim?«. To je neke vrste pomoč za ublažitev neke vrste pomanjkljivosti. Z drugimi besedami – Bog je ustvaril žensko, ker jo je moški potreboval. Moški je potreboval žensko še pred nastopom greha. Vsi potrebujemo skupnosti, vendar ne zato, ker smo grešniki, ampak zato, ker smo ljudje. Bog je ustvaril Evo kot pomočnico Adamu. Človeku so bile dane naloge, ki jih ne more opraviti sam. Glede na *Prvo Mojzesovo knjigo* naj bi se ljudje množili ter napolnili zemljo in si jo podvrgli. Te naloge zahtevajo partnerja (pomočnika), ki bo komplementaren Adamu. Zahtevana je komplementarna kooperativna participacija moškega in ženske pri izpolnjevanju Božjih zahtev. Iz tega vidika moški ni bolj pomemben od ženske. Brez ženske bi bil moški nemočen in ne bi bil sposoben izpolniti Božjih navodil (Bilezikian 2006, 21, 22). Prav tako je v *Svetem pismu* tudi Bog v vlogi pomočnika, ko je na primer Izraelcem pomagal na poti v obljubljeni deželo tako, da je govoril skozi posameznike (Hess 2005, 86).

V verzu 20 (*Prva Mojzesova knjiga* 3:20; *Sveto pismo Stare in Nove zaveze* 1975, str. 13) moški poimenuje žensko. Danes malo bolje razumemo, kaj to pomeni. V času, ko je bilo *Sveto pismo* pisano (in večino zgodovine človeštva), je poimenovanje ženske pomenilo, da ima moški, ki je žensko poimenoval, nad njo avtoriteto in odgovornost. Ženska pa moškega ne poimenuje. On ni bil vzet iz njenega telesa, ampak ona iz njegovega (Sofield 2007, 45). Največja »čast« za žensko v *Svetem pismu* je, da se je nikoli ne omeni, kar je razvidno na kar nekaj mestih v *Svetem pismu* (Stanton 1999, 67).

Richard S. Hess meni, da je v *Svetem pismu* v *Novi zavezi* v *Prvem pismu Timoteju* apostol Pavel razumel zaporedno stvarjenje sveta in s tem to apliciral na hierarhijo med moškim in žensko. Hess pravi, da je to povezano tudi s *Staro zavezo* v *Peti Mojzesovi knjigi*, ko je izpostavljen tudi pomen prvorojenca. Prvorojenec predstavlja prvi znak očetove moči. Hess se nadalje sprašuje o povezavi med Božjim stvarjenjem in tem, ali Adam kot prvorojenec predstavlja prvi znak Božje moči? Vendar vidi problem v tem, da Bog ni umrljiv in zato tudi

dediščine ne zapusti Adamu. S tem pa tudi ni vzpostavljena hierarhija med moškim in žensko (Hess 2005, 84–85).

Z vidika **osebnosti** ženske je v *Stari zavezi* izpostavljena tudi t. i. močna ženska, in sicer v *Knjigi pregovorov* (*Knjiga pregovorov* 31:10–31: *Sveto pismo Stare in Nove zaveze* 1975, str. 619).

Pregovor št. 10 tako pravi: »Vrlo ženo, kdo jo najde? Visoko presega bisere njena cena.« Dobesedni pomen »vrla žena« v hebrejskem besedilu pomeni žensko, ki je zmožna biti močna ženska. Zahvala za tako ženo je primerljiva z željo po modrosti, ki ni naprodaj in je ni mogoče kupiti z vsemi zakladi tega sveta (Bilezikian 2006, 56).

Besedilo v verzih se ekstrapolira na nivo vsakdanjega življenja, kaže na vzorec razmerja med možem in ženo. Z vsakim verzom se uničuje tudi hierarhična struktura, ki je bila razlagana že od samega stvarjenja. Z vsakim verzom se prikazuje Božji ideal ženske – da se polno delijo odgovornosti in upravljanje z družabnim življenjem v družini in izven družine (Bilezikian 2006, 56). Ženska je v verzih opisana kot nekaj, kar prinese moškemu blaginjo in ponos (Callaway 1989, 208).

Če nadaljujemo s pregovori, ki v *Svetem pismu* predstavljajo glavni opis ženskih lastnosti (in to s pozitivnega stališča), nadaljujemo s pregovorom št. 11: »Zaupaj ji srce njenega moža in dobička mu ne zmanjka.« In s pregovorom št. 12: »Ona mu izkazuje dobro in ničesar hudega, vse dni svojega življenja.« Oba pregovora nakazujeta, da ji njen mož ima zaupa. Spoštuje njeno presojo in neodvisni odločitvi, saj se je žena izkazala za kompetentno in koristno za gospodinjstvo (Bilezikian 2006, 57).

Pregovor št. 13: »Skrbi za volno in lan in veselo dela s svojimi rokavi.« In pregovor št. 14: »Je kakor trgovska ladja, od daleč si prinaša živež.« Oba govorita, da je žena dobra poslovna ženska, katere aktivnosti segajo izven gospodinjstva. Ona skrbi za to, da je hiša založena s hrano in drugimi potrebščinami (Bilezikian 2006, 57).

Pregovor št. 27: »Nadzira pota svoje družine in kruha lenobe ne uživa,« lahko interpretiramo, da je ona pazljivi nadzornik nad dogajanjem v gospodinjstvu. Seznam njenih dosežkov nakazuje, da je ona odgovorna za odločitve, ki vplivajo na življenje v gospodinjstvu (Bilezikian 2006, 58).

Pregovor št. 21 pravi: »Ne boji se snega za svojo družino, zakaj vsi njeni domači imajo dvojno oblačilo.« Ona prinaša v gospodinjstvo vse dobro in skrbi, da ne prihaja do stiske (Bilezikian 2006, 57).

Pregovor št. 15: »Vstaja, ko je še noč, in daje jed svoji družini in delo svojim deklam,« nakazuje, da je ona vestna in kompetentna pri upravljanju virov, osebjah in obveznosti, ki so v hiši. Ona je tista, ki zagotavlja hrano gospodinjstvu (Bilezikian 2006, 57).

Pregovor št. 16 pravi: »Ogleda si njivo in jo kupi, z zaslužkom svojih rok zasadi vinograd.« Ona ima na voljo denarna sredstva, s katerimi lahko opravlja nepremičninske posle in investira v produktivne naložbe. »Zaslužek svojih rok« se nanaša na njen podjetniški prihodek, s katerim lahko investira (Bilezikian 2006, 57).

Pregovor št. 17 govori tudi o ženski moči: »Z močjo opasuje svoje ledje in svoje roke krepko giblje.« Ona je prepričana v svojo moč. Pripravlja se za akcijo in razmigava svoje mišice. V hebrejščini se beseda »moč«, ki je uporabljena v tem pregovoru, velikokrat pojavlja tudi v opisovanju Božje moči, še posebno v psalmih (na primer: *Knjiga psalmov* 21:1, 13, 28:7–8, 29:1; *Sveto pismo Stare in Nove zaveze* 1975, str. 519, 522, 523), in kot moč pri komunikaciji Boga z ljudstvom (na primer: *Knjiga psalmov* 68:35, 84:5; *Sveto pismo Stare in Nove zaveze* 1975, str. 545, 555). Izraz »opasati svoja ledja« je uporabljena za moške, ki se pripravljajo na izvršitev neke zahtevne naloge (na primer: *Prva knjiga kraljev* 18:46, *Druga knjiga kraljev* 4:29, 9:1, *Jeremija* 1:17; *Sveto pismo Stare in Nove zaveze* 1975, str. 347, 358, 363, 700).

Pregovor št. 18 se dotakne tudi ženske kariere: »Čuti, da je dober njen zaslužek, ponoči ne ugasne njena svetilka.« Ona je uspešna poslovna ženska in dela do poznih ur. Ustvarja si neodvisno kariero (Bilezikian 2006, 57).

Pregovor št. 19 pravi: »Svoje roke steguje po preslici, njeni prsti prijemljejo vreteno.« Ona tako v celoti obvlada tudi domače spretnosti (Bilezikian 2006, 57).

Pregovor št. 20: »Svojo dlan odpira ubogemu in potrebnemu podaja roke.« Ona je dovolj premožna, da lahko pomaga tudi ubogim in s tem izpolnjuje glavno skrb *Stare zaveze* (Bilezikian 2006, 57).

Pregovor št. 22: »Napravlja si odeje, tančica in škrlat sta njeno oblačilo,« in pregovor št. 25: »Moč in milina sta njen okras in se smeji prihodnjemu dnev,« govorita tudi o samostojnosti ženske. Ona zna dobro poskrbeti zase, oblači se dostojanstveno in z dovršenostjo. Uživa tudi v zaupanju in varnosti, ki izhaja iz njenega dela in neodvisnih dosežkov (Bilezikian 2006, 57).

Pregovor št. 23 pravi: »Sloveč je njen mož pri vratih, ko zboruje s starešinami dežele.« Zanimivo je, da je to edini pregovor, ki se nanaša na moževe aktivnosti. Nakazano je, da je mož spoštovan v družbi zaradi ženine podjetnosti in kompetenc (Bilezikian 2006, 57).

Pregovor št. 24 predstavi žensko, kot nekoga, ki je sposoben usklajevati aktivnosti: »Tenko platno dela in prodaja in pasove izroča trgovcu.« Ona je delovna žena, saj kombinira kariero in gospodinjstvo. Ženska nastopa v vlogi prodajalca, saj se neposredno pogaja s preprodajalci, katerim prodaja svoje blago. Njen dom je osnova za njeno poslovanje (Bilezikian 2006, 57).

Pregovor št. 26 govori o rodnosti ženske: »Svoja usta odpira modro in na njenemu jeziku so ljubke besede.« Ona je obdarjena z modrostjo (vrednost modrosti je opisana tudi v verzu 10), tako da ona lahko daje tudi zaupanja vredna navodila. Poslovna ženska – gospodinja je lahko tudi učiteljica (Bilezikian 2006, 58).

Pregovor št. 28 pravi: »Njeni sinovi se dvigajo ter jo blagrujejo, tudi njen mož jo hvali.« Ona je v dobrih odnosih z drugimi člani gospodinjstva, z otroci in možem (Bilezikian 2006, 58).

Pregovor št. 29 se dotakne uspešnosti ženske: »Veliko hčera je vrlo ravnalo, ti pa jih vse presegaš.« Njen mož potrjuje zmožnosti svoje žene in priznava, da je še mnogo drugih žena kot je ona. Čeprav je ona najboljša med vsemi, veliko drugih žensk lahko dosega enak status in dosežke (Bilezikian 2006, 58).

Kljub tem poetičnim spevom ženski je idealna ženska omejena z opozorili moškimi, ki se nanašajo na tako imenovane usodne ženske (Klein 2003, 12). Pregovor št. 30 tako pravi: »Varljiva je ljubkost in minljiva je lepota; žena, ki se boji Gospoda, ta je hvale vredna.« Skrivnost njenega uspeha ni v zunanji lepoti, ampak v dejstvu, da je pobožna in bogaboječa oseba (Bilezikian 2006, 58).

Pregovor št. 31 se dotika tudi enakopravnosti: »Dajte ji uživati sad njenih rok in naj jo hvalijo pri vratih njena dela.« V tem verzu je zaznati težnjo po tem, da naj se ženski priznajo pravice, ki ji pripadajo. Ona naj uživa v koristih svojega dela in dobi tudi usluge/dobropis za svoje dosežke. Ona ima pravico uživati enako mero spoštovanja v družbi kot njen mož (Bilezikian 2006, 58).

Ženska je opisana kot nekdo, ki z vso energijo skrbi za gospodinjstvo, aktivno sodeluje pri trgovanju in ravnanju z nepremičninami ter je cenjena po svojih neodvisnih odločitvah, ki vplivajo na njeno družino (Callaway 1989, 208). Žensko delo ni nikoli končano, saj moški končajo z delom šesti dan, ženske pa delajo običajna dela tudi sedmi dan (Stanton 1999, 82). Žena upravlja tako z osebjem v hiši kot s prisluženim denarjem, ob tem pa ne izgubi čuta za skrb za uboge. Ženska je urejena, zna skrbeti zase. Odlikuje je modrost.

2.2 Vpliv žensk izven družine

Stara zaveza pripoveduje zgodbe številnih žensk, ki so spremenile potek zgodovine. Ti liki nagovarjajo tiste moči in izkušnje, ki jih v sebi nosi vsaka ženska. To povedo že vloge teh žensk: Debora – sodnica, Estera – kraljica, Eva – mati, Hagara – zapuščena, ki jo je varoval angel, Ana – modra ženska, Judita – bojevnica, Lidija – svečenica, Marija Magdalena – strastno ljubeča, Marija – spreminjevalka, Marta in Marija – gostiteljica in umetnica, Mirjam – prerokinja, Ruta – tujka, Sara – smejoča se ženska, Tamara – divja ženska. Značilno za vse te ženske je, da so cenile svoje življenje, sprejemale so odločitve. Nad svojim položajem se niso pritoževale, ampak so uporabile svoje sile, da bi ga spremenile. Vse naštete like je možno razumeti kot variacije dveh osnovnih ženskih vlog, in sicer duhovne ženske in ženske matere. V nadaljevanju bomo bežno osvetlili lik Debor, ki je opisan v *Knjigi sodnikov* v poglavjih 4 in 5, poudarili pa bomo tudi zgodbi o Ataliji, Vasti, Esteri in Juditi.

Zgodba o Debori se prične v času, ko so ljudje jokali in molili k Bogu za pomoč (*Knjiga sodnikov* 4:3; *Sveto pismo Stare in Nove zaveze* 1975, str. 239). Njihovi sovražniki so namreč že dvajset let zavzemali severni del njihove države. Ljudje so se soočali s tremi problemi: verskim razpadom, vojaškim uporom in pomanjkanju kompetentnega vodstva za reševanje njihovih problemov. Božji odgovor tej moško prevladujoči patriarhalni družbi je bila ženska z imenom Debora (v hebrejščini to pomeni čebela). Kot prerokinja je prakticirala duhovno vodstvo, kot sodnica je prakticirala pravno in politično moč in na koncu je postala tudi vpletena v usmerjanje bitk ter strategij na bojiščih. Ker je bila prenašalec Božje besede, je Debora služila tudi kot politični vodja in enoosebno vrhovno sodišče. Deborina postava kot sodnica je potrjena v večih primerih, ki jih je obravnavala. Nesoglasja med plemeni, ki jih niso mogli razrešiti lokalni sodniki, so vedno prišli v reševanje k njej (*Peta Mojzesova knjiga* 17:8; *Sveto pismo Stare in Nove zaveze* 1975, str. 191). Na njeno sodišče so tako hodili moški in ženske, kjer je reševala tudi njihove spore (Belleville 2005, 112).

Takratni poglavar izraelske vojske je bil močan moški s imenom Barak (kar v hebrejščini pomeni strela). Toda on se je preveč bal sovražnika, da bi vojaško posegal proti njemu. Ko je Debora poklicala Baraka k sebi, je nastal eden izmed najbolj presenetljivih dialogov v *Svetem pismu*. Debora je rekla generalu, da naj bi bojeval bitko na določeni lokaciji in da mu bo Božja navzočnost zagotovila zmago. Barak je pristal na boj pod pogojem, da se z njim bojuje tudi Debora – s čimer se je ona strinjala.

Debora tako razširja ideal ženskosti s tem, da lahko vodi človeka in s tem izpolnjuje Božjo voljo, vendar tega ne more storiti brez pomoči moškega. V tem smislu je Debora prikazana v pozitivni luči tako kot aktivna ženska (je iznajdljiva) kot pasivna ženska (sprejema moško avtoriteto) (Klein 2003, 11–13).

Na dan bitke je imela Debora končni pogovor s še vedno malodušnim Barakom in dala signal za začetek bitke. Ne samo, da je bitka prinesla popolno zmago Baraku in Debori, tudi poglavarja sovražnikov na begu je ubila ženska – Jahela. Zgodba, ki je bila ovekovečena v pesmi (*Knjiga sodnikov 5; Sveto pismo Stare in Nove zaveze 1975*, str. 239-241) določa zmago na osnovi uspeha dveh žensk, Deборе in Jajele. Zahvaljujoč dvema ženskama je dežela živela v miru celih štirideset let.

V *Svetem pismu* lahko opazimo, da je Bog dovolil vladati ženskam v časih, ko je Izrael živel v pomanjkanju ustreznih moških voditeljev. Vendar primeri, kot je Deborin, kažejo ravno nasprotno (Belleville 2005, 113).

Naslednja zgodba govori o judovski kraljici Ataliji. Ko je le-ta videla, da je njen sin mrtev, je sklenila uničiti ves kraljevi zarod. Toda enega izmed kraljevih sinov so skrili, tako da ni bil umorjen. Ostal je skrit šest let, Atalija pa je šest leta kraljevala nad deželo.

V sedmem letu pa so razkrili neumorjenega sina in mu ob nadevanju načelka in zapestnice ploskali in vzklikali: »Živel kralj!« Ko je Atalija slišala vzklikanje stražarjev in ljudstva, je prišla k ljudstvu in uvidela novega kralja. Kraljica Atalija je bila nato umorjena.

Lik Atalije je v *Svetem pismu* obravnavan v negativnem smislu. Kljub temu je po sinovi smrti uspela šest let vladati, kar lahko pripišemo njeni sposobnosti uporabiti različne vire moči: njene kraljeve korenine in povezave, ekonomsko neodvisnost, osebno sposobnost in politično znanje (Meyers, Craven in Shepard Kraemer 2000, 55).

Naslednji lik ženske nastopi v zgodbi kralja Auserja, ki je v tretjem letu svojega kraljevanja vsem svojim knezom in uradnikom pripravil gostijo, na kateri so bili pri njem vojni poveljniki Perzov in Medijcev s plemiči in pokrajinskimi poglavarji. Pri tem je razkazoval bogastvo svojega kraljevskega veličastva.

Tudi njegova žena, kraljica Vasti, je pripravila gostijo ženam v kraljevski palači kralja Asuerja. Sedmi dan, ko je bil kralj zaradi vina dobre volje, je ukazal dvorjanom, ki so imeli službo pred kraljem Asuerjem, naj privedejo kraljico Vasti s kraljevsko krono pred kralja, da bi pokazal ljudstvom in knezom njeno lepoto. A kraljica Vasti ni hotela priti na kraljevo povelje, kar je kralja zelo razjezilo.

Vasti v Esterini knjigi izstopa kot ženska, ki neposredno ne uboga ukazov od moškega. To jo pri nekaterih modernih bralcih naredi za občudovanja vredno žensko, čeprav so bile pozneje posledice njene neubogljivosti manj ugodne (Meyers, Craven in Shepard Kraemer 2000, 166). Posledice neubogljivosti so zapisane v *Esterini knjigi* (*Esterina knjiga 1:16–20; Sveto pismo Stare in Nove zaveze 1975*, str. 470):

Kralj je namreč vprašal modre, kaj je po zakonu storiti s kraljico Vasti, ker ni izvršila povelja kralja Asuerja. Svetovali so mu: »Ne samo zoper kralja se je pregrešila kraljica Vasti, ampak tudi zoper vse kneze in vsa ljudstva, ki so v vseh pokrajinah kralja Asuerja. Zakaj kraljičino dejanje se bo razneslo med vse žene, tako da bodo prezirale svoje može, ko se bo govorilo: kralj Asuer je ukazal, naj privedejo kraljico Vasti predenj, pa ni prišla. Od danes bodo perzijske in medijske kneginje, ki so slišale o kraljičinem dejanju, to omenjale vsem kraljevim knezom; tako bo dovolj preziranja in jeze. Če je kralju všeč, naj izda nespremenljivo odredbo, ki se naj zapiše v zakonik Perzov in Medijcev: Vasti ne sme več priti pred kralja Asuerja in kralj naj da njeno kraljevsko dostojanstvo njeni tovarišici, ki je boljša kakor ona. Ko se bo razglasila kraljevska odredba, ki jo naj izda po vsem svojem prostranem kraljestvu, bodo vse žene spoštovale svoje može, od najvišjega do najnižjega.«

Njeno dejanje se je namreč obravnavalo kot žalitev kralja in kot potencialne motnje v zakonski harmoniji ter s tem moške avtoritarnosti. Kljub temu pa je Vasti ženska, ki se je soočila z idealom moške dominacije, postavila ženskam vzor ženske neodvisnosti, samozavesti in samospoštovanja (Meyers, Craven in Shepard Kraemer 2000, 165).

Razen kraljice Vasti, ni nobenega zapisa v *Svetem pismu*, da bi ženska naredila nekaj po svoji presoji in tako tudi ravnala. Ideja, da bi bila žena ali ženska spoštovana, ni bila v glavah takratnih moških (Stanton 1999, 92).

Če nadalje pogledamo še zgodbo o Juditi, se zdi, da je bila ona za tisti čas idealna ženska – lepa, zvesta, inteligentna in tiha. Taka žena ostane v hiši, ko je odovela, in zapusti hišo samo v nujnih primerih. Po drugi strani pa Judita ta ideal izzove s tem, ko si za spremstvo na poti v asirsko taborišče vzame svojo dekle in ne preizkušenega vojaka (Newsom in Ringe 1992, 282).

Ko je Judita odsekala glavo vojvodu njihovih sovražnikov, je naročila svojemu ljudstvu, naj obesijo glavo na njihovo obzidje. Tako je v sovražnikovem taboru ob napadu nastala zmeda, saj so videli, da je njihov poglavar mrtev. Juditi so tako vsi veliki duhovniki peli hvalo: »Ti si slava Jeruzalema, ti veselje Izraelovo, ti čast našega ljudstva. Zakaj moško si ravnala in je bilo tvoje srce pogumno, ker si ljubila čistost in po svojem možu nisi drugega poznala. Zato te je tudi Gospodova roka okrepila in zato boš blagoslovljena na veke.« (*Juditina knjiga* 15:10–11: *Sveto pismo Stare in Nove zaveze* 1975, str. 913).

Juditina zgodba je ujeta v spolno napetost, ki ustvarja kontradiktorno interpretacijo. Ker je Judita postavljena v središče dogajanja, je s tem postala feministični vzor ženske? Ali je njena vrnitev v vlogo vdove po opravljeni nalogi znak njene kultiviranosti zaradi izzivov patriarhizma? Ali z njenim likom usodne ženske pri zapeljevanju vojvode ustraši moške z negativnim stereotipom o nevarni lepoti ženske? Judita kot ženska bojevnica predstavlja nasprotje reševanja v *Drugi Mojzesovi knjigi*, v kateri moški heroj (Bog) reši ženski lik

(Izrael) pred sovražnikovim zavzetjem – s svojo nasprotno vlogo glede na takratne družbene norme predstavlja nevarnost moškim. Po drugi strani pa Judita za svoj uspeh vse zasluge pripisuje Bogu in je zato razumljena kot šibkejša pomočnica/zapeljivka za moškega heroja (Boga) in s tem služi interesom moškega ter deluje anti-žensko (Newsom in Ringe 1992, 285).

2.3 Pravice in obveznosti ženske

Stara zaveza uporablja besedo mož tudi v kontekstu besede gospodar, lastnik, gospod, kar daje tudi pogled na status žensk v povezavi z »vladajočim očetom« (patriarhom). *Stara zaveza* je polna primerov in dogodkov, ki opisujejo nesrečne posledice patriarhizma za ženske v družinskem življenju in družabnem življenju nasploh. Ženske so bile obravnavane z malo pozornosti na njihovo osebnost, želje, zaobljube. *Sveto pismo v Sirahovi knjigi* tako pravi: »Molčeča žena je dar Gospodov in dobro vzgojena duša se ne da poplačati.« Ženske so bile običajno izključene iz pomembnejših vlog v javnem življenju, verskem življenju ali v skupnosti na sploh (Bilezikian 2006, 52). V *Stari zavezi* je zapisanih malo zakonov, ki se tičejo žensk, zato v nadaljevanju izpostavljam segmente, kjer so ženske omenjene, to je:

- prešuštvo in ločitev,
- sužnje, hčere in vojne ujetnice,
- zaobljube, očiščevanje, udeležba pri obredih, darovanje,
- fizično nasilje,
- hierarhija.

Zakoni med žensko in moškimi so se sklepali brez kakršnekoli romance (Stanton 1999, 53–55). V *Svetem pismu* ni nikjer zapisana beseda poroka. Poroka oziroma zakon je bil sklenjen takrat, ko je moški vzel žensko (Gerald 1989, 78). Menjava kamel in ovc med lastniki je bila ponavadi izvedena z večjim premislekom kot pa oddaja hčere v zakon (Stanton 1999, 55–56). Na kratko lahko izpostavimo Rebekino zgodbo, kjer je prvič omenjena ljubezen in Rebeka je tu prikazana kot privlačna ženska v romantičnem stilu. Ko se je odločila, da bo napojila kamele, je s tem izbrala tudi svojega moža in ne obratno, kot je bilo v tistih časih navada. V tem dejanju ni bilo prisotne podrejenosti. Rebeka je prikazana kot potrpežljiva ženska, ker je sama napajala kamele, moški pa jo je pri tem opazoval (Bilezikian 2006, 53). V tej zgodbi je jasno razvidno tudi, da je ženska sama sprejela neko odločitev – ali bo napojila kamele ali ne (Stanton 1999, 49).

Prešuštvo se je v stari zavezi razumelo kot zločin proti možu prešuštnice (*Druga Mojzesova knjiga* 20:14, *Peta Mojzesova knjiga* 5:18; *Sveto pismo Stare in Nove zaveze* 1975, str. 81, 180) in ne kot zločin proti ženi prešuštnika. Posledice so bile manj resne za poročenega moškega, ki je imel razmerje z neporočeno žensko kot pa s poročeno žensko. Kljub temu pa je institucija zakonske zveze imela pozitiven socialni vpliv. Oba, moški in ženska, sta bila

odgovorna pred zakonom, čeprav na različne načine. To je prikazano v zapisih (na primer: *Tretja Mojzesova knjiga* 20:10, *Četrta Mojzesova knjiga* 5:11-31, *Peta Mojzesova knjiga* 22:13-29, 24:1-4; *Sveto pismo Stare in Nove zaveze* 1975, str. 124, 140, 195, 196). Če se je žena pregrešila in je bilo to prikrito njenemu možu ter za njeno skrivno omadeževanje ni bilo priče, in če je mož postal ljubosumen, je lahko ženo peljal k duhovniku. Ta ji je dal piti grenke vode. Če žena ni prešuštovala, ji grenka voda ni škodila, če pa je prešuštovala, je ženo doletelo prekletstvo, da ni mogla več imeti otrok.

Zakon je tu omogočal možu, da je ženo postavil na preizkušnjo, ne da bi imela žena kakšno korist od sojenja. Moškemu pa je bilo prepovedano, da bi zadevo reševal sam po svoji presoji (Pierce 2005, 98).

V *Tretji Mojzesovi knjigi* je prav tako več zakonov, ki se tičejo prešuštništva, incesta, homoseksualnosti in bestialnosti. Relevantno besedilo, ki se nanaša na oba, moškega in žensko, je v *Tretji Mojzesovi knjigi* (*Tretja Mojzesova knjiga* 20:10; *Sveto pismo Stare in Nove zaveze* 1975, str. 124), kjer je kaznen primer, da je moški prešuštoval s sosedovo ženo, smrt za oba prešuštnika. *Peta Mojzesova knjiga* pa med sabo povezuje več različnih primerov. Tako na primer moški, ki ni zadovoljen s svojo nevesto, ker v zakon ni vstopila nedolžna, lahko zahteva ločitev. Če starši neveste dokažejo, da je bila ženska devica pred vstopom v zakon, mora mož plačati kazen, ker je osramotil žensko, in se v prihodnosti ne sme ločiti od nje. Če pa je dokazano, da ženska ni bila devica, mora le-ta umreti, ker je omadeževala očetovo hišo.

Zakon v tem primeru deluje po patriarhalnem sistemu, vendar omogoča možu kontrolo nad svojo ženo prek njenih staršev (Pierce 2005, 99-100).

V *Peti Mojzesovi knjigi* je prav tako zapisano (*Peta Mojzesova knjiga* 22:22-24; *Sveto pismo Stare in Nove zaveze* 1975, str. 195), da v primeru, ko ima poročena ali zaročena ženska spolni odnos z drugim moškim in je pri tem zasačena, morata oba umreti. Oba namreč nosita odgovornost ker je bilo dejanje sporazumno: ona bi lahko zavpila, bila slišana in rešena. V nadaljevanju (*Peta Mojzesova knjiga* 22:25-29; *Sveto pismo Stare in Nove zaveze* 1975, str. 195) je podan primer, če je moški dobil zaročeno ali poročeno deklico na polju, kjer njenih krikov ni bilo mogoče slišati. V tem primeru smrt doleti samo moškega, deklica ne dobi nobene kazni. Če pa deklica ni zaročena in je še devica, pa mora moški njenemu očetu plačati in jo vzeti za ženo in se nikoli ločiti od nje.

Tu je zopet izpostavljena patriarhalna kultura. Žensko tu ščiti družba, ali v kontekstu njene družine ali pa v kontekstu zakonske zveze, ki je ni mogoče prekiniti (Pierce 2005, 99).

V *Peti Mojzesovi knjigi* je prav tako zapisano, da moški, ki se je ločil od žene, nima več pravice, da bi se ponovno poročil z njo (*Peta Mojzesova knjiga* 24:1–4; *Sveto pismo Stare in Nove zaveze* 1975, str. 196).

Če povzamemo, imajo ti zakoni vidno vlogo pri razreševanju prešuštnišva in razvez ter imajo močan vpliv na moškega in žensko, kljub velikemu vplivu patriarhizma v takratni družbi. Takšni zakoni so z vidika položaja ženske pomenili izboljšanje njenega statusa, čeprav v takšni obliki niso bili idealni (Pierce 2005, 100). Ločitve ni ustanovil ali spodbujal Mojzes, čeprav zakon priznava njegov obstoj. Kljub temu pa Mojzes ni dovoljeval možu, da bi se od žene ločil brez razloga, zato ti zakoni dajejo ženski večji občutek dostojanstva in občutek, da zakoni skrbijo tudi zanjo (Eckart 1998, 33–38). Ti zakoni so omejevali možnost večjega števila razvez in varovali žensko pred neodgovornimi obtožbami moža in posledično socialnimi tveganji, s katerimi bi se srečevala (Driver 1895, 200).

Druga Mojzesova knjiga (*Druga Mojzesova knjiga* 21:2–11; *Sveto pismo Stare in Nove zaveze* 1975, str. 82) podaja dve zgodbi, ki se nanašata na ženske in suženjstvo:

Če kupiš sužnja, ki je Hebrejec, naj služi šest let; v sedmem letu pa naj odide zastonj v svobodo. Ako je prišel sam, naj sam odide; ako je imel ženo, naj odide njegova žena z njim. Ako mu je njegov gospodar dal ženo in mu je rodila sinove in hčere, naj bodo žena in njeni otroci gospodarjevi, a on naj sam odide.

V drugi zgodbi pa gre za žalostno zgodbo:

Če kdo proda svojo hčer za sužnjo, ne sme ta oditi, kako odhajajo sužnji. Ako ne ugaja gospodarju, ki jo je odločil zase, naj pusti, da se odkupi; nima pa pravice jo tujemu ljudstvu prodati, če jo je zavrzel. Ako pa jo določi za svojega sina, naj ravna z njo po pravu hčera. Ako pa si vzame še drugo, ji ne sme kratiti njene mesne hrane, njene obleke in zakonskega občevanja z njo. Ako ji ne stori teh treh reči, sme oditi zastonj, brez odkupnine.

Če pa je bila ženska med ujetniki, pa je bila prepuščena volji moškega, ki jo je izbral: »Kadar pojdeš na vojsko zoper svoje sovražnike in ti ga da Gospod, tvoj Bog, v roke in mu ugrabiš ujetnike, pa zagledaš med ujetniki žensko lepe postave in ti je všeč, da bi si jo vzel za ženo, jo pelji v svojo hišo! Naj ostriže glavo, obreže nohte, sleče oblačilo svojega ujetništva, ostane v tvoji hiši in mesec dni prežaluje po očetu in materi, potem smeš iti k njej ter jo vzeti v zakon, da ti bo za ženo. Če pa ti več ne ugaja, jo odpusti svobodno! Nikakor pa je ne smeš prodati za denar; ne bodi z njo nasilen, ker si jo imel za ženo!« (*Peta Mojzesova knjiga* 20:10–14; *Sveto pismo Stare in Nove zaveze* 1975, str. 193).

Niti zakoni niti Mojzes ne podpirajo suženjstva bolj kot pa sam patriarhizem. Zakoni tako suženjstvo do določene mere omejujejo in ga regulirajo s tem, da zagotavljajo določeno mero zaščite za sužnje in ženske. Kljub temu pa ta dva odseka izpostavljata ostro resničnost glede pravice očeta, da lahko razpolaga s hčerino nedolžnostjo, in pravice moža, da razpolaga z ženino spolnostjo (Pierce 2005, 101).

Kljub temu pa je v *Svetem pismu* na splošno z zakoni omejeno fizično nasilje nad sužnji (*Druga Mojzesova knjiga* 21:20–21; *Sveto pismo Stare in Nove zaveze* 1975, str. 82) in suženj, ki ga je pretepel ali poškodoval gospodar, je takoj pridobil svobodo (*Druga Mojzesova knjiga* 21:26–27; *Sveto pismo Stare in Nove zaveze* 1975, str. 82). Druge kulture v tem času niso omejevale gospodarjeve moči nad sužnji. Ravno zlorabe sužnjev so služile kot lekcija za ostale sužnje (Webb 2005, 388).

V *Peti Mojzesovi knjigi* je sicer eden redkih primerov, kjer je iz seznama udeležencev, ki so prišli poslušat Mojzesov govor (*Peta Mojzesova knjiga* 29:9–18; *Sveto pismo Stare in Nove zaveze* 1975, str. 202), jasno razvidno, da so bile ženske obravnavane kot odgovoren član takratne družbe (Evans 1983, 32). Podobni primeri so zapisani tudi za pevke, ki so v templju prepevale svete pesmi (*Druga knjiga kraljev* 22:14, *Prva kroniška knjiga* 25:2, *Druga kroniška knjiga* 34:22; *Sveto pismo Stare in Nove zaveze* 1975, str. 379, 407, 442). Kljub temu pa ima to splošno vključevanje žensk tudi izjeme. Hčere, sužnje in vdove so bile izključene iz obreda, ki je potekal kot pešpot v Jeruzalem (*Druga Mojzesova knjiga* 23:16–17, *Peta Mojzesova knjiga* 16:14; *Sveto pismo Stare in Nove zaveze* 1975, str. 84, 190). Moški so bili v takratni družbi obravnavani kot predstavniki družin. Pierce (2005, 103) išče razlago v izključenosti žensk v tem, da je to povezano s potjo do templja, dolgo več kot 150 kilometrov. Ženske bi bile v tem času potovanja tudi nečiste zaradi menstruacije, kar bi ženske izključevalo iz več obredov, ki bi se tam dogajali.

Tretja Mojzesova knjiga (*Tretja Mojzesova knjiga* 27:1–8; *Sveto pismo Stare in Nove zaveze* 1975, str. 132) piše tudi o pravilih, ki veljajo pri plačilih v svetiščih. Zaobljube so lahko delali v svojem imenu ali v imenu drugih samo duhovniki, kar kaže na večjo vrednost moških v takratni družbi (Clark Kröger in Evans 2009, 145). Če je hotel posameznik, ki ni bil duhovnik, dati zaobljubo Bogu, je to lahko storil proti plačilu. Plačila se nanašajo na obljube, ki jih dajo moški ali ženske različnih starosti. Preglednica 1 kaže primerjavo.

Preglednica 1: Plačilo za zaobljube

Leta	Moški (seklov)	Ženska (seklov)
1 mesec–5 let	5	3
5–20	20	10
20–60	50	30
60 +	15	10

Vir: *Sveto pismo Stare in Nove zaveze* 1975, 132

Plačilo je bilo povezano s tem, da so bili moški, ki so bili stari med dvajset in šestdeset let, bolj finančno samostojni kot ženske.

Pravila, zapisana v *Stari zavezi*, ki se nanašajo na razne dogovore in zaobljube med različnimi člani družine, kažejo na represivno naravo patriarhalnega sistema. *Četrta Mojzesova knjiga* tako pravi (*Četrta Mojzesova knjiga* 30:2–17; *Sveto pismo Stare in Nove zaveze* 1975, str. 166,167):

Če kak mož stori zaobljubo Gospodu ali se s prisego zaveže, da se bo česa vzdržal, naj ne prelomi svoje besede; kar koli je prišlo iz njegovih ust, naj stori. Ako ženska stori zaobljubo Gospodu ali se zaveže, da se bo česa vzdržala, v hiši svojega očeta v samskem stanu, pa njen oče sliši o njeni zaobljubi ali o tem, česar se bo vzdržala, k čemur se je zavezala, in njen oče njej nasproti molči, tedaj veljajo vse njene zaobljube in vse to, česar se bo vzdržala, k čemur se je zavezala. Če pa ji njen oče na dan, ko to sliši, zabrani, tedaj ne velja nobena njenih zaobljub in nič, česar naj bi se vzdržala, k čemur se je zavezala, in Gospod ji bo odpustil, ker ji je njen oče zabranil. Ako se pa hoče omožiti in ima na sebi zaobljubo ali nepremišljeno besedo svojih ustnic, s katero se je zavezala, da se bo vzdržala, pa njen mož o tem sliši in njej nasproti na dan, ko to sliši, molči, tedaj veljajo njene zaobljube in velja, česar naj bi se vzdržala, k čemur se je zavezala. Ako pa ji njen mož na dan, ko to sliši, zabrani, tedaj razveljavi njeno zaobljubo, ki si jo je naložila, ali nepremišljeno besedo njenih ustnic, s katero se je zavezala, da se bo česa vzdržala, in Gospod ji bo odpustil. Zaobljuba vdove ali odslovljene žene, sploh vse, česar naj bi se vzdržala, k čemur se je zavezala, velja zanjo. Če ženska v hiši svojega moža stori zaobljubo ali se s prisego zaveže, da se bo česa vzdržala, pa njen mož to sliši in njej nasproti molči, ji ne brani, tedaj veljajo vse njene zaobljube in velja vse, česar naj bi se vzdržala, k čemur se je zavezala. Če pa njen mož na dan, ko o tem sliši, to razveljavi, tedaj ne velja nič več od tega, kar je prišlo prek njenih ustnic glede njenih zaobljub, in tega, česar naj bi se vzdržala; njen mož je to razveljavil in Gospod ji bo odpustil. Vsako zaobljubo in vse, k čemur se je s prisego zavezala, da se hoče vzdržati za pokoro, more njen mož potrditi in more njen mož razveljaviti. Ako pa njen mož od dne do dne njej nasproti molči, tedaj potrdi vse njene zaobljube ali vse, česar naj bi se vzdržala, k čemur se je zavezala; potrdi jih, ker je njej nasproti molčal na dan, ko je o tem slišal. Če jih hoče razveljaviti po tem času, ko je to slišal, si bo naložil krivdo.

Glede na ta odlomek, zaobljube, ki jih ženska naredi pred poroko ali po poroki, lahko ovrže njen mož in so tako nične. Tu ni nobenega indikatorja, da so ženske uživale enak privilegij kot njihovi možje oz. da je možev preklic njenih odločitev zahteval tudi njeno soglasje. Beseda enega in drugega tukaj ne štejeta enako.

Podobno je lahko odločitev mlade ženske, ki živi v očetovi hiši, izničil njen oče. Moški potomci niso bili deležni enakih omejitev in odločitve moških ni obravnavala ženska. Ko je ženska postala vdova ali ločenka, je lahko prevzela odgovornost za svoje zadolžitve, saj ni bila več pod pristojnostjo svojega moža ali očeta. Pravni status poročene ženske je bil v povezavi z gospodarjem hiše enak povezavi, ki so jo imeli njeni otroci z gospodarjem. Poročena ženska ni uživala večje svobode kot na primer njena hči.

Enostavno povedano si je pravice ženske v gospodinjstvu lahko prilastil mož brez njenega soglasja in proti njeni volji.

Ta ženska podredivost moški nadvladi nikakor ni prispevala k humani družinski strukturi. Oče je lahko hčer prodal kot služkinjo (ki bo služila tudi kot ljubica), enako kot bi prodajal kos svojega ozemlja (*Druga Mojzesova knjiga* 21:7; *Sveto pismo Stare in Nove zaveze* 1975, str. 82).

Tudi pri *darovanju* obstajajo razlike, kot je zapisano: »Če se pregreši mož ali žena kakor koli v škodo bližjega s pregreho nezvestobe zoper Gospoda in to osebo zadene krivda, naj prizna svoj greh, ki ga je storila, in povrne poneverjeno reč v njeni polni vrednosti in naj pridene povrh njen peti del in naj da onemu, zoper katerega se je pregrešila! Če pa ta nima bližnjega sorodnika, ki bi se mu poneverjeno vrnilo, pripade poneverjeno, ki se mora vrniti, Gospodu za duhovnika, pole ovna za spravno daritev, s katerim se izvrši zanj sprava.« Za duhovnike so se vedno darovale moške živali, za nižje sloje pa je bila tudi ženska žival dobra. Duhovniki so imeli tako na voljo boljšo hrano, saj naj bi ženske živali ne bile brez greha (Stanton 1999, 78, 90).

Tudi na področju *fizičnega nasilja* so veljala določena pravila. Pravila bi lahko poimenovali tudi kazni. V *Drugi Mojzesovi knjigi* je podana zgodba, ko je egiptovski kralj izdal ukaz, da morajo vse dečke ob rojstvu umoriti. Ženske so obravnavane kot osebe, ki naj ne bi imele duše, kar jih je v tem primeru rešilo smrti ob rojstvu. Po drugi strani pa so ženske pri izvajanju kazni vedno bolj kaznovane kot moški (Stanton 1999, 69).

V *Drugi Mojzesovi knjigi* je v *Knjigi zaveze* tako zapisano (*Druga Mojzesova knjiga* 21:1–27; *Sveto pismo Stare in Nove zaveze* 1975, str. 82): »Če se moža prepirata in eden udari drugega s kamnom ali s pestjo, tako da ne umre, ampak bolan obleži, naj bo brez kazni tisti, ki je udaril, ako oni zopet vstane in more na prostem ob svoji palici hoditi; le zamudo mu mora povrniti in plačati stroške za zdravljenje. Če kdo udari s palico svojega hlapca ali svojo deklo, tako da umrje pod njegovo roko, se mora ostro kaznovati. Če pa en dan ali dva preživi, naj se ne kaznuje; saj je njegov denar. Če se moža tepeta in pri tem suneta nosečo ženo, tako da splavi svoje dete, sicer pa ni škode, naj se krivec kaznuje z denarno globo, kakršno mu naloži ženin mož, in naj plača, kakor določijo sodniki. Če pa je ženska umrla, pa denarna kazen ni mogoča.« V tem delu *Svetega pisma* tako zasledimo klasično formulacijo prava maščevanja: »Oko za oko.« Nobene možnosti ni dopuščene, da bi se smrt ženske lahko obravnavala kot nesreča (Baruch 1989, 14).

Če se je hudo storilo ženski, je moral storilec kazen plačati njenemu možu ali očetu, kot na primer: »Če kdo zapelje devico, ki še ni zaročena, in gre k njej, naj plača odkupnino in si jo vzame za ženo. Ako pa mu je njen oče ne mara dati, naj plača toliko denarja, kolikor znaša odkupnina za devico.«

Naj izpostavimo enega izmed najbolj krutih primerov, ko ženska ni imela pravic in je bila razvrednotena. Moški je lahko svojo ženo ali hčer ponudil kot ceno, da se neka nevarna situacija lahko uspešno razreši (Callaway 1989, 200). Zgodba pripoveduje o možu, ki je šel za svojo stransko ženo, ki je od njega odšla nazaj v očetovo hišo. Ko jo je šel iskat, je ni več dobil nazaj in se je zato odpravil na pot. Iskal je prenočišče in ga dobil v mestu, kjer so bili meščani hudobni in ni bilo dobro ostati brez prenočišča. Zgodba pripoveduje o tem, kako je človek, ki je možu in njegovemu hlapcu nudil prenočišče, tvegala življenje svoje žene: »Ko so razveselili svoje srce, glej, so obstopili hišo meščani, hudobneži, tolkli na vrata in govorili starcu, hišnemu gospodarju: »Pripelji ven moža, ki je prišel v tvojo hišo, da ga spoznamo.« Mož, hišni gospodar je šel ven k njim in jim rekel: »Nikar vendar, moji bratje, ne počenjajte, prosim, hudobije! Ker je prišel ta mož pod mojo streho, ne storite te nesramnosti! Glejte, moja hči, devica in moja stranska žena: te pripeljem ven! Te morete posiliti in z njim storiti, kar vam ugaja, a s tem možem ne storite te nesramnosti.«

V nadaljevanju so izpostavljeni izseki iz *Svetega pisma*, ki govorijo o *hierarhiji* med moškim in žensko. Že pri stvarjenju je Bog ustvaril spolne vloge kot voditelje in kot zasledovalce. Moški so voditelji, ženske so tiste, ki sledijo. Moški prevzemajo odgovornost, ženske pa so zaradi svojih pomanjkljivosti pomočnice (Sofield 2007, 87). *Sveto pismo v Sirahovi knjigi* (*Sirahova knjiga* 25:24; *Sveto pismo Stare in Nove zaveze* 1975, str. 1013) tako pravi: »Od žene je prišel začetek greha in zaradi nje moramo vsi umreti.«

V *Stari zavezi* v *Prvi Mojzesovi knjigi*, kjer je opisano stvarjenje sveta, je Bog alociral posamezne sfere avtoritete. Dodelil je meje nebu, vodi, zemlji. Postavil je okvire procesu reprodukcije tako, da je ohranjena celovitost vsakega rodu. Za širjenje svoje vrste je Bog vsakemu posvetil svoj prostor. Nebesna telesa je dal kot znamenja, da se lahko določijo dan in noč in letni časi. Ustvaril je sonce in luno, da eden vlada dnevu, drug noči. Skrbno je postavil ekološko verigo med človekom in rastlinami ter med živalmi in rastlinami.

Bog je v tem delu natančno predpisal človeško nadvlado nad ribami morja, pticami neba, nad vsemi živimi bitji, ki živijo in se premikajo na Zemlji.

V *Prvi Mojzesovi knjigi* (*Prva Mojzesova knjiga* 1:26,28; *Sveto pismo Stare in Nove zaveze* 1975, str. 12), je nakazana zelo tesna povezava med ljudmi, ki so ustvarjeni po podobi Boga in Božjem poslanstvu, da vladajo zemlji. Ker nosijo podobo Boga, so ljudje pooblašeni, da nekaj njegove avtoritete nad stvarjenjem izvajajo tudi sami. Oni so v bistvu Božji posredniki.

V 28. verzju je ta koncept vladanja Zemlji ponovno izpostavljen. Ker sta oba, moški in ženska, ustvarjena po podobi Boga, sta oba zadolžena, da vladata Zemlji brez kakršne koli razlike ali je to moški ali ženska. Besedilo ne daje nobenega znaka, da se odgovornosti razdeljujejo na

osnovi spola (Bilezikian 2006, 19). S tem, da sta moški in ženska ustvarjena po podobi Boga, je definirano, kdo so ljudje in kaj naj bi delali (Bandstra 2009, 43).

Celotno stvarjenje sveta – od zvezd na nebu do rib v morju – je skrbno organizirano po hierarhiji (*Prva Mojzesova knjiga*). Kljub temu pa v *Prvi Mojzesovi knjigi* ni nikjer zaznati hierarhije med Adamom in Evo. Moški in ženska nista nek zanemarljiv ali naključni dogodek v stvarjenju sveta. Predstavljata kreativno ustvarjalnost Boga. Posledično bi bila definicija hierarhije med moškim in žensko lahko tako pomembna, da bi bila zapisana, kot je to zapisano v 26. verzju *Prve Mojzesove knjige*, in sicer naj človek »gospoduje ribam morja in pticam neba, živini in vsem zverem zemlje in vsej lazini, ki lazi po zemlji« (*Prva Mojzesova knjiga* 1:26; *Sveto pismo Stare in Nove zaveze* 1975, str. 12).

Nikjer v *Svetem pismu* ni navedeno, da je bil moški ustvarjen tudi kot gospodar ženski. Glede na to, da ni nikjer nobene navezave ali omembe, naj moški nadvlada nad žensko, je to znak, da je bil njihov odnos definiran na medsebojni vzajemnosti.

Upoštevanje prevlade moža nad ženo bi bil tujek v svetopisemskem besedilu in bi pomenilo, da se s tem posega v prvotno Božjo obliko stvarjenja medčloveških odnosov (Bilezikian 2006, 19). V nasprotnem primeru pa je bil oče glava družine in je imel kontrolo nad življenjem in smrtjo svojih družinskih članov, kot je zapisano na primer v *Drugi Mojzesovi knjigi* in *Peti Mojzesovi knjigi* (Gerald 1989, 76).

Božja zahteva po rojstvu, množitvi in napolnitvi zemlje ponuja dodatno pojasnitev za spolno razlikovanje med moškim in žensko (*Prva Mojzesova knjiga* 1:28; *Sveto pismo Stare in Nove zaveze* 1975, str. 12). Namen razlikovanja ni opredelitev dominance enega spola nad drugim. Ravno nasprotno, z njuno harmonično skupnostjo bosta moški in ženska izpolnila Božjo zahtevo po napolnitvi Zemlje. Že sam Bog skozi sveto trojico predstavlja skupnost in s tem dokazuje svojo ljubezen do skupnosti. Ker sta moški in ženska oba vpletena v proces rojstva, oba sodelujeta in prispevata k večanju skupnosti na Zemlji.

Nekateri interpretatorji *Biblije* obravnavajo nastanek Adama pred Evo kot garancijo za nadvlado moškega nad žensko. Vendar takšna teorija ni zapisana nikjer v *Bibliji*, ampak želijo zgolj dokazati svoje dvomljive metode.

Že sam natančnejši pregled *Prve Mojzesove knjige* ne potrjuje te teorije, saj so bile živali ustvarjene pred ljudmi. Po tej teoriji bi morale živali vladati ljudem. Kronologija stvarjenja sama po sebi tako ne določa superiornosti enega bitja nad drugim. Kot pravi MacArthur (2006, 48–49) je res, da je bila ženska ustvarjena iz moškega, vendar je vsak moški rojen iz ženske.

Na koncu se lahko dotaknemo še hierarhije pri dediščini. Prelomni trenutek v *Svetem pismu* predstavlja dogodek, ko so hčere Salfaada stopile so pred Mojzesa in duhovnika Eleazarja in pred kneze in celotno občino ob vhodu v shodni šotor ter želele, da se imetje ohrani pri njih, kajti v družini ni bilo nobenega sina. Zahtevale so: »Zakaj naj bi izginilo ime našega očeta iz njegove rodovine, ker ni imel sina? Daj nam posest med brati našega očeta!« Mojzes je šel z njihovo zahtevo pred Boga, ta jim je dal dovoljenje za dedovanje, vendar pod določenimi pogoji. Hčere so se morale poročiti z nekom iz njihovega klana, saj je posestvo potem pripadalo njenemu možu. Te ženske so bile lepe in samozavestne, vedele so, kaj hočejo, in to jasno povedale. Ta dogodek je bil ključen, saj nakazuje premik proti večji svobodi žensk (Stanton 1999, 107).

Na splošno rečeno bi lahko rekli, da je v *Svetem pismu* narejen premik naprej na področju dviga statusa in pravic žensk, po drugi strani pa je v *Svetem pismu* zmanjšana njihova patriarhalna moč (Webb 2005, 389).

Kot pravi Martin (2006, 83–84) je razlika v današnjem in preteklem razumevanju ženske vloge zaradi spolnega dimorfizma. V današnjem času je človeško telo obravnavano kot žensko in kot moško telo, ki sta si različni. V zgodovini pa je bilo človeško telo obravnavano kot »eno spolno« telo. Vsi ljudje do bili razumljeni kot moški in ženska. Na eno ali drugo stran pa so se nagibali glede na to, koliko moškega (moč, krepkost) ali ženskega (šibkost) je bilo v posameznem telesu.

3 OBRAVNAVA ŽENSK DANES

3.1 Zgodnja socializacija

Razlike med moškimi in ženskami se pokažejo takoj, ko se rodimo. Takrat nas uradno zabeležijo kot bitje ženskega ali moškega spola. Gre za naše biološke razlike in značilnosti, spolne organe, kromosome, prek katerih nam določijo biološki spol (Abbott in Wallace 1990, 5). Razlikovanje med otroki ženskega ali moškega spola se nadaljuje z izbiro imena, barvo oblačil (rožnata barva je namenjena deklicam, modra dečkom). S tem starši sporočajo družbi, katerega spola je otrok – družbeni spol. Drugi dejavniki, ki sporočajo družben spol, so še otroške igre (fantki se igrajo z avtomobili, orožjem, deklice pa s punčkami), utrjevanje vlog v vrstniških skupinah, mediji (risanke), knjige (pravljice). Simone de Beauvoir je zapisala: »Ženska se ne rodi kot ženska, ženska to postane.« S tem je želela poudariti, da se ženskosti (kot tudi moškosti) naučimo v družini in družbi, skozi procese socializacije, vzgoje, izobraževanja, tudi prek medijev in politike. Nekako do petega leta starosti otroci namreč mislijo, da je spol nekaj, kar lahko spremeniš z barvo oblačil in drugo pričesko (Basow 2006, 245).

Spol je kategorija, ki mu zaradi demografskih in družbenih značilnosti posvečamo posebno pozornost. Pri raziskovanju razlik med spoloma nekateri iščejo vzroke v biologiji, drugi pa izhajajo iz človekove kulture oz. družbe. Antropolog Georg Peter Murdock pravi, da so biološke razlike med spoloma temelj delitve dela v družbi. Nosečnost in dojenje sta tista dejavnika, ki vplivata na spolno delitev dela v družini. Delitev dela je tudi posledica fizične moči moških in šibkost žensk. Njegovo teorijo so ovrgli mnogi strokovnjaki. Britanska feministka in sociologinja Ann Oakley je Murdockove ugotovitve zavrnila z argumenti:

- antropološke študije ugotavljajo, da se spolne vloge v različnih kulturah različno oblikujejo,
- delitev dela med spoloma ni univerzalna. Ne drži, da mora mati biti priklenjena na dom zaradi dojenja in otrok (na otoku Samoa poznajo skupinsko dojenje),
- ženske opravljajo težja fizična dela (nošenje vode na glavi v Afriki kilometre daleč). S tem je zavrnila tezo o univerzalni vloge ženske kot matere in dokazala, da v različnih kulturah ženske niso vezane na dom kot na Zahodu. (Orthaber 2009, 21)

Materin in očetov način interakcije (oče – igriv, energičen in stimulativen način interakcije, mati – povezava z dejavnostmi, ki zadevajo vsakodnevno nego otroka) očitno izražata tradicionalne, po spolu ločene vloge. Videti je, da ta dva različna načina interakcije igrata pomembno vlogo pri zgodnjem razvoju spolne vloge in spolne identitete. Raziskovalci pa še niso prepričani o tem, ali sta materinski in očetovski stil samo družbeni proizvod ali pa so pri tem pomembna tudi prirojena nagnjenja, a to je bolj rezultat »ideoloških« interpretacij kot pa razpoložljivega argumentacijskega »materiala«.

Lamb (1997, 105) meni, da (z izjemo dojenja) ni na voljo nobenega dokaza za to, da imajo ženske biološke predispozicije za to, da so lahko boljši starši kot moški. Družbene konvencije (in ne biološki imperativi) namreč tvorijo osnovo tradicionalne razdelitve starševskih odgovornosti.

Daniels in Weingarten (1988, 118) povzemata lastnosti in posledice očetovega in materinega vzgojnega sloga takole:

Zdi se, da v smislu socializacije spolne vloge očetje nudijo poseben model ali prototip moškega vedenja, kar pomeni za fante tekmovalnost, za dekleta pa umik. Otroci se iz takšnega modela lahko naučijo, da je fizična nega drugih ženska zadeva, medtem ko je za moške nepotrebna, oziroma zunaj njihovega obsega. Otroci se lahko naučijo od modela svojega očeta, da je robata in tvegana fizična igra primerna moškemu (in ne ženskemu) vedenju, kar jih socializira za svet, kjer moški uveljavljajo več nadzora nad konverzacijo med moškimi in ženskami s tem, da govorijo več kot ženske, večkrat prekinjajo sogovornike in večkrat odgovarjajo z enozložnicami. Otroci se od modela svojega očeta naučijo, da je za moške (bolj kot za ženske) primerno, da so učeni ali da vsaj zvenijo tako.

Nekatere ameriške in britanske raziskave ugotavljajo, da se očetje že takoj po porodu več ukvarjajo s prvorojenimi sinovi kot s prvorojenimi hčerami. Poleg tega so očetje tudi bolj omejujoči in zahtevni od sinov ter bolj nežni in družabni s hčerkami, so bolj fizično aktivni pri igri s sinovi, bolj zaskrbljeni za njihov kognitivni razvoj in dosežke tudi glede tega, ali se igrajo z igračami, ki naj bi bile primerne za dečke oziroma deklice. Očetova višja raven fizičnih aktivnosti pri igri s sinovi lahko otrokom sporoča, da so dečki bolj sposobni za spoprijemanje in uživanje v izzivih fizičnega sveta in da morajo biti zaradi svoje lastne varnosti bolj previdni (Zavrl 1999, 53–54). Otroci po sedmem letu namreč postanejo posebno pozorni na to, kaj delajo drugi, ki so istega spola kot oni (Basow 2006, 245).

S tem ko očetje bdijo nad tem, da se njihovi sinovi igrajo z igračami, ki naj bi bile primerne za fante, lahko po eni strani spodbujajo njihov kognitivni in motorični razvoj, po drugi strani pa sporočajo, da za fante ni primerno, če se igrajo s punčkami in posodicami. Tako očetje lahko ovirajo svoje sinove pri razvijanju sposobnosti za skrb in nego drugih, saj jasno namigujejo, da takšne značilnosti ne sodijo v življenje fantov in moških (Parke 1996, 114–122).

Oče lahko s svojimi vedenjskimi značilnostmi pomembno vpliva na socializacijo spolne vloge v prvih letih otrokovega življenja. Večina otrok že od rojstva naprej spoznava, da so matere bolj pogosto prisotne, da večkrat poskrbijo za telesne potrebe, da so pozorne in odzivne ter da je zelo verjetno, da bodo spodbudile kakšno bolj umirjeno igro. Na drugi strani pa so očetje manj pogosto prisotni, kadar pa so, so bolj nepredvidljivi in razburljivi. Nagnjeni so k temu, da bolj spodbujajo aktivnost in se drugače odzivajo na dojenčkove namige. Otrokom so torej že od vsega začetka predstavljeni različni modeli moškega in ženskega vedenja.

Vladajoča kultura neke družbe je tista, ki očetom ponuja cilje, pričakovanja in norme. Če v kulturnih sporočilih za moške ni poudarkov, ki zadevajo primernost njihove vpletenosti za skrb za otroke, je malo verjetno, da se bodo pojavile trajnejše spremembe v tej smeri. Kulturna sporočila pa se začnejo zaznavati v otroštvu, ko dečki in deklice odraščajo v različnih svetovih igre in dela. Nasprotno izkušnje in priložnosti, ki so na voljo otrokom, odvisno od njihovega spola, lahko pomagajo oblikovati razlike pri tem, kako moški in ženske pristopijo k starševski preizkušnji.

Socializacija dečkov spodbuja razvoj instrumentalnih osebnostnih lastnosti, kot so neodvisnost in odločnost, medtem socializacija deklic spodbuja razvoj medosebnih in izraznih značilnosti, kot so empatija in skrb za druge (Whiffen in Demidenko 2006, 53).

V večini družb gre za spolno diferenciacijo ne le pri igri, ampak tudi pri delu. Do vstopa v šolo so dečki in deklice nagnjeni k temu, da se razdeljujejo v skupine ločeno po spolu. Znotraj teh istospolnih skupin se dečki in deklice vedejo drugače. Dečki so bolj tekmovalni, dominantni in zaščitniški. Več tvegajo in se igrajo bolj grobe igre kot deklice; možno je, da tak stil interakcije pozneje vpliva na bolj robat in fizičen način očetove igre z otroki. Nasprotno se deklice bolj posvečajo vzdrževanju dobrih odnosov med člani skupine, bolj se osredotočijo na intimna prijateljstva in se seveda vključujejo v mnogo več aktivnosti, ki pomenijo pripravo za poznejšo starševsko vlogo. Medtem ko je preoblačenje, hranjenje in umivanje lutk skoraj rutinska dejavnost za deklice v vrtcu, pa je za dečke bolj verjetno, da bodo gradili hiše iz kock, ali da se bodo igrali s tovornjaki in gasilskimi avtomobili. Deklice se bolj zanimajo za dojenčke kot dečki, kar bi lahko pozneje prispevalo k delitvi gospodinskih opravil in dela z otroki po spolih. V številnih kulturah si deklice pridobijo mnogo več izkušenj o tem, kako je treba skrbeti za majhne otroke. Deklice tudi več perejo, kuhajo in opravljajo stara običajna gospodinska opravila, medtem ko so dečki bolj zavezani opraviлом zunaj hiše, kot so odnašanje smeti, skrb za zelenico, odmetavanje snega itd.

Svetova igre se torej razlikujeta glede na otokov spol in ta dva svetova, ki okupirata dečke in deklice, lahko vplivata na oblikovanje njihovih zanimanj, sposobnosti in pristojnosti, ki se bližajo odrasli dobi in starševstvu. Dejstvo, da fantje ponavadi ne varujejo majhnih otrok, bi bilo lahko uvod za poznejše ugotovitve, da se moški ne posvečajo toliko negi in skrbi za otroke kot ženske. Takšne izkušnje deklic in dečkov iz otroštva so tako pogoste, da bi bil ta dejavnik lahko koristen pri razlaganju splošnih razlik v stopnjah očetove in materine vpletenosti pri skrbi za otroke.

Kulturni vplivi pa seveda ne prenehajo v otroštvu, temveč nadaljujejo svojo formativno vlogo v odraslost in se držijo tudi starševske vloge. Televizija, filmi, revije, časopisi, knjige in strokovnjaki z različnih področij ponujajo različne poglede, večinoma pa se vsi strinjajo, da

postaja verzija očeta, ki je vpleten v skrb za otroke, vsaj želena, če ne že realna podoba očeta (Zavrl 1999, 138).

Tako ne moremo iti mimo vloge očeta v družini in njegovega vpliva na žensko ter njen vstop na trg dela. Gre za vpliv vloge očeta v družini in njegov vpliv na posamezne družinske člane oziroma na dogajanja v družini – gre za sledi družine v poklicnem življenju ženske.

Ženske so marsikdaj prisiljene k odločanju med poklicem in družino. Toda na vprašanje, poklic ali družina, je edini pravi odgovor: Oboje! Za moške te dileme seveda ni. Uspešno žensko vedno vprašajo, kako zmore svoje naporno delo ob možu in otrocih, moškega skoraj nikoli. Eden od najpomembnejših razlogov se skriva v delitvi dela odgovornosti v družini, ki v Sloveniji (in tudi drugje) še naprej ostaja tradicionalna: ženske še vedno opravljajo večino družinskega in gospodinjkega dela. V zadnjih desetletjih se je sicer stalno povečeval delež zaposlenih žensk (zato so seveda morale biti boljše izobražene in zato smo tudi morali zgraditi vrtce in druge servise za pomoč gospodinjstvu), a v družini je njihova vloga ostala enaka. Rezultat je bila dvojna ali celo trojna obremenjenost žensk, v stereotipni predstavi o delitvi dela v družini pa ni prišlo do bistvenih sprememb. Za moške je družina okolje, ki jim daje moč in energijo za njihovo delo, medtem ko jih v glavnem dela v gospodinjstvu in družini ne obremenjujejo, za ženske pa velja obratno: okolje družine in njihove obveznosti v zvezi s tem veljajo v družbi za obveznost, nalogo in dolžnost žensk. Prav takšno razumevanje vloge družine in dela pa je tisti dejavnik, ki ženske najpogosteje postavlja v diskriminatoren položaj (Kozmik 1998, 148).

Le v primeru, da bo moral delodajalec, ko bo zaposloval moškega, računati tudi na to, da bo le-ta postal tudi oče in da bo, ko bo zaposloval žensko, moral razmišljati tudi o tem, da bo le-ta najbrž postala tudi mati, torej le takrat, ko bo moral računati na njuno odsotnost zaradi družinskih obveznosti, bosta oba imela enake možnosti. Očetovstvo je gotovo ena od družbeno prezrtih in ignoriranih identitet moških, ki bo, dokler ne bo zakonsko »priznано«, zvedeno na raven zasebne odločitve (Zavrl 1999, 11).

Velikokrat je bilo rečeno, da si ženske ne želijo delati kariere in da želijo nekatere ostati tudi doma. Kariera je pri tem razumljena kot častihlepno vzpenjanje po lestvici družbene hierarhije. Takšne ženske si naj ne bi mogle ali hotele privoščiti dalj časa trajajoče odsotnosti (Zavrl 1999, 13). Vloga žensk in moških v družini je še vedno razumljena v tradicionalnem smislu: ženske so predvsem matere, gospodinje in žene, ki vodijo domačo ekonomijo in skrbijo za blaginjo drugih družinskih članov in članic. Očitki zanemarjanja družinskih obveznosti, karierizma in egoizma so običajno namenjeni ženskam, skozi nenehno vzbujanje občutka krivde pa se jih omejuje pri enakem in polnem sodelovanju v javnem življenju (Kozmik 1998, 150). Ali se pri tem ne zanemarja, da tudi ženske ne hodimo v službo samo zaradi kariere in samo zaradi denarja? Tako kot si doma oddahnemo »od službe«, velja seveda

tudi obratno: v službi si odpočijemo »od doma«. Ljudje pač potrebujemo za življenje več socialnih okolij. Eno od teh je tudi okolje, ki ni družina, ampak sodelavci in sodelavke v službi (Zavrl 1999, 13).

Kar zadeva moške, je bilo vprašanje enakosti zanje »rešeno« s tem, da so dovolili ženskam prevzeti tudi taka opravila, ki so bila prej namenjena izključno moškim. Čisti rezultat tega pa je, da od žensk, ki se odločijo za poklicno področje, ki je bilo prej pojmovano kot »moško«, na primer bančništvo, zdravstvo ali sodstvo, pričakujemo, da bodo poleg tega poklica opravljale še vsa svoja stara opravila (Hertz 1994, 186).

Zavrl (1999, 14) je prepričana, da bi moral biti glavni cilj pravice do starševskega dopusta lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja ter spreminjanje obstoječega stanja, ko ženske prevzemajo večino odgovornosti za nego in vzgojo otrok. Vključenost obeh staršev v vzgojo, nego in skrb za otroke je pomembna tako zaradi enakih možnosti in enake obravnave obeh staršev pri zaposlovanju (in drugje) kot zaradi koristnosti za osebni razvoj otroka.

Danes so moški v medsebojnih razgovorih bolj pripravljeni dopustiti oziroma odpustiti pogovor, ki se tiče njihovih otrok, celo v moški družbi si upajo glasno spregovoriti o svoji izkušnji prisotnosti pri rojstvu otroka, kar je še pred nekaj desetletji spadalo med strogo ženske zadeve (Zavrl 1999, 16).

Ker je prevladovalo mnenje, da je kvalitetno izpolnjevanje materinskih dolžnosti ključno za otrokovo uspešnost na družbenem, emocionalnem in kognitivnem področju, sploh ni bilo nujno preverjati kvalitete izpolnjevanja očetovih dolžnosti (Zavrl 1999, 18). Tako tudi Jurišič (1994, 11–13) navaja, da gre za neenakopravno razmerje v literaturi o materah in očetih otrok v prid materam. Veliko več člankov najdemo o materah, materinstvu in vlogi matere pri razvoju otroka.

Tako kot je bila vloga žensk v javnosti nepomembna za tradicionalno zgodovino, je bilo tudi zasebno življenje moških spregledano in ni bilo raziskano v tradicionalnih družinskih raziskavah (Zavrl 1999, 18–19).

Današnji prevladujoč pogled na očetovstvo vsebuje naslednje predpostavke: napredni očetje naj bi sodelovali pri negi in skrbi za otroke, če to ni v nasprotju z njihovo zaposlitvijo. Deljeno starševstvo naj bi omogočilo rešitev za težave, s katerimi se soočajo matere, ki so hkrati zaposlene in odgovorne za otroke. Če bi bilo torej mogoče odstraniti ovire za tako sodelovanje (politika zaposlovanja), naj bi očetje sodelovali in v takem primeru naj bi bile posledice pozitivne tako za očete kot za matere. Očetje vsekakor niso več to, kar so bili. Ne zgledujejo se več po liku suverena patriarha, glavi družine, ki ukazuje ženi in otrokom (Zavrl 1999, 21).

Ko so očetje zaposleni in prepustijo skrb za otroke materam, se poveča nevarnost pretirane materinske skrbi in pretiranega zaščitništva. Zmanjšan vpliv očeta znotraj družine pa se odrazi tudi na zmanjšani očetovi avtoriteti. Oče ni več patriarh, ki naj bi bil edini odgovoren za dobro in zlo svojih družinskih članov (Knjin 1987, 5).

Tradicionalni model očetovstva danes v splošnem ni več zaželen. Oče, ki zasluži dovolj denarja tako, da je pogosto odsoten z doma, velja danes za slabega očeta, češ da zanemarja svoje otroke (Zavrl 1999, 22). Kanter (1987, 132) pravi: »Dejstvo, da očetje niso sodelovali pri skrbi in negi majhnih otrok, se je vedno skrivalo za močno pozicijo moških na trgu delovne sile. Relacija oče – skrb za majhne otroke je bila vedno mistificirana z izjavami moških »delam, torej skrbim za svojo družino«. Šele v zadnjem obdobju so moški sprevideli, da biti oče pomeni več kot delati zunaj družine.«

V povezavi s t. i. novim očetom pa se neizogibno pojavljajo tudi opozorila na negativne posledice, ki zadevajo »nevarnost, da se moški spuščajo v svet ženskih čustev« in s tem postavijo na kocko očetovsko avtoriteto (Zavrl 1999, 16).

Vlogo očeta lahko opazujemo iz praktičnega ali teoretičnega vidika, v obeh primerih gre danes za zmanjševanje razlik med vlogo matere in očeta. Tudi sicer se oblikovanje moške in ženske vloge počasi in postopno oddaljuje od toge polarizacije (Zavrl 1999, 55).

Hertz (1994, 112) pravi, da imajo največ možnosti za uspeh ženske iz družin, v katerih so samo hčere, kajti brez sinov morajo spremeniti že vnaprej ustvarjeno mnenje o stereotipnih vlogah žensk in moških.

Razdelitev skrbi za otroke je postala eden izmed osrednjih vidikov pogajanj med očetom in materjo. Vsekakor se jasna razmejitev na vzgojni področji moške in ženske odgovornosti burno spreminja, tako kot se spreminja vloga moškega kot hranitelja družine. Večina žensk jemlje za samo po sebi umevno in osnovno življenjsko dejstvo, da morajo prispevati k družinskemu proračunu, poleg tega da izpolnjujejo še vse dolžnosti mater (Zavrl 1999, 24).

Od matere se pričakuje, da nemudoma postanejo starši, medtem ko to ne velja za očete (Daniels in Weingarten 1988, 37).

Ko so si ženske poskusile olajšati vlogo matere z vpeljavo nadomestne matere, so pri tem naleteli na tri najbolj neverjetne sovražnike: moške, gospodinje in feministke. Moški želijo, da ženske ostanejo brez gospodinjskih pomočnic, da se znebijo konkurence. Gospodinje, ki se postavljajo za zakonite zaščitnice vseh otrok, razglašajo, da so doma potrebne zato, da bi preprečile zanemarjanje. Feministke pa so trdno odločene, da bodo preprečile zaposlovanje svojih sester v gospodinjskih delih. Ta nesveta aliansa med »levičarji« in »desničarji«,

konzervativci in naprednimi, moškimi in ženskami, ki vsi poskušajo žensko s kariero prisiliti, da bi se čutila krivo, je po mnenju Hertzove sramotna. Ženske, ki dosegajo tako visoke rezultate, si zaslužijo kaj boljšega. Že tako imajo dovolj drugih stvari na svojih plečih: vsakodnevne spopade z moškimi, ki nanje gledajo zviška, soproge, katerim je treba njihov ego kar naprej masirati, in otroke, naščuvane, da kar naprej preizkušajo materino ljubezen. Zadnja stvar, ki jo potrebujejo, je to, da še ženske rovarijo proti njim (Hertz 1994, 202).

S prihodom otroka in ženinim začasnim odhodom s trga dela moški pričnejo pridobivati občutek, da so hranilci družine (Zavrl 1999, 36).

Po prehodu v očetovstvo se spremeni zavezanost moških njihovi zaposlitvi. Tudi tukaj gre za nasprotujoče si odzive. Na eni strani očetje bolj resno obravnavajo zahteve na delovnem mestu, kar je odraz ekonomske realnosti starševstva, na drugi strani pa gre za povečan pritisk nanje, naj sodelujejo pri skrbi za novega otroka (Zavrl 1999, 36).

Delodajalci po mnenju Phillipsa raje zaposlujejo tiste skupine delavcev, za katere menijo, da posedujejo lastnosti oziroma sposobnosti, ki jim bodo prinesle čim večji dobiček ter čim manjše stroške in bodo v podjetju ostale tako dolgo, da se bodo sredstva, vložena vanje izplačala, hkrati pa bodo maksimalno produktivne oziroma čim manj odstotne z dela. Še vedno je npr. veliko primerov, kjer delodajalci zaradi ekonomskih razlogov neradi zaposlujejo mlade ženske zaradi stereotipa, da bodo veliko izostajale od dela, takoj ko si bodo enkrat ustvarile družino. Kljub temu, da statistike kažejo, da bo ženska zaradi nosečnosti in vzgoje otrok res večkrat odstotna z delovnega mesta, pa delodajalci to posplošujejo na vse ženske, ne glede na njihove osebne značilnosti ali vzorce obnašanja (Phillips in Phillips 1983, 65). Pred uveljavitvijo novega Zakona o delovnih razmerjih, je bilo po raziskavi Zavoda za zaposlovanje Republike Slovenije ugotovljeno, da so delodajalci pogosteje želeli zaposliti moške kot ženske. V 57 % potreb po delavcih so kot pogoj navedli moškega, v 23 % žensko, v 20 % pa spol ni bil pomemben. Na osnovi teh podatkov imajo na slovenskem trgu delovne sile na splošno moški prednost pred ženskami (Glazer 1998, 208).

Dolgo podoba očeta, ki skrbi za dojenčka ali malčka, ni bila združljiva z idealom moškosti. Zdi se, da je tradicionalen pogled na očetovo vpletenost v življenje otrok dovoljeval večje očetovo sodelovanje pozneje, ko se je dalo z otroki »že kaj početi« (Zavrl 1999, 53).

Čeprav mnoge matere izrazijo željo po tem, da bi bili njihovi možje bolj vpleteni, se hkrati borijo, da bi zadržale tiste vidike svoje vloge, ki so zgodovinsko in kulturno gledano osrednji del njihove materinske in ženske identitete. Tudi na drugih področjih (delo, izobraževanje), poskušajo doseči enak kulturni status. Številne matere občutijo ambivalentnost, ko se odpovejo svojemu lastnemu občutku za nadzor nad otroci. Zdi se, kot da hočejo ženske

vzdrževati svojo materinsko premoč znotraj družine, medtem ko se hkrati zavzemajo za enakost (Zavrl 1999, 77).

Pričakovali bi, da bodo očetje v družinah, kjer je tudi mati zaposlena zunaj doma, prevzeli več odgovornosti za skrb za otroke. Raziskave v razvitih državah kažejo, da očetje resnično spremenijo svoje starševsko vedenje, če je zaposlena tudi mati. Čeprav se je v splošnem delež moškega prispevka pri družinskem delu povečal, pa tak trend ne zavrača dejstva, da večina gospodinjstvih opravil skupaj z vsakodnevno rutinsko nego otrok še vedno ostaja ženskam (Zavrl 1999, 82–83).

Obveznost žensk, da opravljajo gospodinjstva dela, je bila včasih del pogodbe ob sklenitvi zakonske zveze, prav tako kot je bila za moža samoumevna ekonomska preskrba. Večina pritiskov na današnjo razdelitev družinskega dela je odvisna od demografskih, ekonomskih in družbenih trendov, ki so se oblikovali več desetletij (Zavrl 1999, 84).

Na splošno lahko predvidevamo, da bodo starševstvo in gospodinjstva opravila v večji meri razdeljeni med oba spola, kadar so žene zaposlene in zaslužijo več denarja in so se pripravljene pogajati o spremembah. Kadar so možje zaposleni manj ur, pristajajo na enakost med spoloma in so vpleteni v skrb za otroke. Poleg tega je opazen trend, da moški prevzamejo večji del družinskega dela, kadar je na voljo manj možnosti za otrokovo varstvo in tudi kadar zaposlitveni programi spodbujajo očetovo sodelovanje (Coltrane 1996, 255–275).

Večje očetovo sodelovanje ne bi smelo biti nejevoljno osebno žrtvovanje patriarhalnega privilegija zavoljo družbene pravičnosti; namesto tega lahko na to gledamo kot na pomembno stopnico v osebni rasti (Zavrl 1999, 36).

Čeprav bodo v prihodnosti številni očetje več svojega časa vložili v družinsko delo, pa vsi pari ne bodo napredovali v smeri enakosti med spoloma. Spremembe pri vpletenosti očetov v skrb za otroke in gospodinjstva opravila bodo imele pogosto nasprotujoče si učinke. Nekateri pari bodo še naprej sledili konvencionalni razdelitvi dela med spoloma, medtem ko bodo drugi izbrali resnično zamenjavo vlog. Večina pa bo pristala nekje na sredini in zakonca si bosta nekatera opravila razdelila med seboj, druga pa ločevala, pač v skladu s konvencionalnimi pričakovanji. Nekatere družine bodo nasprotovale spremembam in jih ob vsaki priložnosti izpodbijale, druge jih bodo sprejele in odobravale, poskušale bodo družinsko delo pravično razdeliti. Lahko pa predvidevamo, da bo splošna smer spremembe potekala v večji smeri sprejemljivosti delitve družinskega dela med moškim in žensko (Pleck 1997, 68–75).

V času industrijske revolucije, ko je plačano delo postalo časovno in geografsko ločeno od družine, sta družinska in poklicna vloga postali še bolj tesno vezani na spol; moški so v areni

javnosti služili plače, ženskam je ostala zasebnost skrbi za dom in njegove prebivalce. To razlikovanje je vodilo do predpostavke, da imajo moški pravico biti idealni delavci, tako da postavijo zaposlitev nad vse drugo v življenju, medtem ko imajo ženske pravico biti z otroki, in zato ne morejo biti idealne delavke. Moški imajo pravzaprav na razpolago malo izbire, zato bi bilo potrebno vsem ljudem, ne glede na spol, omogočiti vzpostavitev vezi med delom in družino na različne načine, ne da bi zato nekateri postali marginalci ali ničvredneži. Premik ženske vloge od strogo gospodinjskih zadolžitev povečuje stres, ki ga strategija ločevanja (dela in družine) povzroča moškim. Čeprav taka strategija moškim dovoljuje, da obdržijo pristop do vplivnih položajev, pa hkrati tudi zvišuje napetosti, ki jih prinaša življenje, ko se očetje soočajo z večjimi zahtevami za poglobitev njihovih družinskih vlog (Zavrl 1999, 123).

Ker se število žensk, ki se zaposlijo, povečuje, se plače in število delovnih ur pri ženskah zvišujejo. Zdaj moški ne bodo več mogli v tolikšni meri razglašati preživljanja družine za svojo primarno dolžnost, hkrati bodo tudi deležni večjega pritiska v smislu delitve družinskega dela. Torej so spremembe v družinskem delu in na trgu dela recipročne in na obeh področjih lahko, s tem ko si bodo moški naložili več družinskega dela, pričakujemo še nadaljnje spremembe. Dokler ženske ne bodo enako plačane kot moški, očetje ne bodo imeli enakih možnosti, da bi razvijali svoje starševske potencialne (Zavrl 1999, 135).

Značilnost današnje družbe pa je, da dinamiki vstopanja žensk v javni prostor ne sledi enakovredno vstopanje moških v zasebni prostor.

3.2 Izobraževanje in vstop na trg dela

V poslovnem svetu so velike razlike med moškimi in ženskami. Kažejo se v procesih pridobitve zaposlitve, vstopa v zakonski stan in ustvarjanje družine. Za ženske to pomeni kompleksen splet procesov in sprejemanja vlog, ki se velikokrat izključujejo. Pri moških pa potekajo skoraj neodvisno drug od drugega. Prav zato se morajo ženske za razliko od moških odločiti za slog življenja, ki jim po njihovem mnenju najbolj ustreza. Nekaterim ženskam največ pomeni družina in se zaradi tega odpovejo karieri ali obratno. Nekaterim pa ustreza kombinacija družine in kariere. Za katero pot se bo ženska odločila, je seveda njena odločitev.

Danes velja za samoumevno, da se smejo ženske – enako kot moški – šolati in izobraževati. Toda ta »samoumevnost« ima svojo zgodovino. Ni še dolgo tega, ko si v mnogih državah ženske niso mogle pridobiti visoke izobrazbe ali pa so bili pogoji za pridobitev izobrazbe različni (Kozmik 1998, 152).

Ustava in zakoni določajo enakopravnost pri izobraževanju, vendar podrobnejše analize kažejo, da v sistemu vzgoje in izobraževanja obstaja razlikovanje na osnovi spola, ki pogosto postavlja dečke v superiorni, deklice pa v inferiorni položaj (Kozmik 1998, 153). V zgodnjem

šolanju tako učitelji/-ce o dečkih govorijo kot o tistih, ki so sposobni, ki imajo potencialne, s čimer pogosto opravičujejo njihov slabši uspeh – so bistri, vendar nemirni, nezbrani itd. Takih opravičil deklice običajno niso deležne, nasprotno, celo njihov uspeh se interpretira kot »pomanjkanje nečesa bolj temeljnega« - njihov uspeh ni posledica njihove bistrosti, temveč rezultat njihovega trdega dela (Mencin Čeplak 1998, 175).

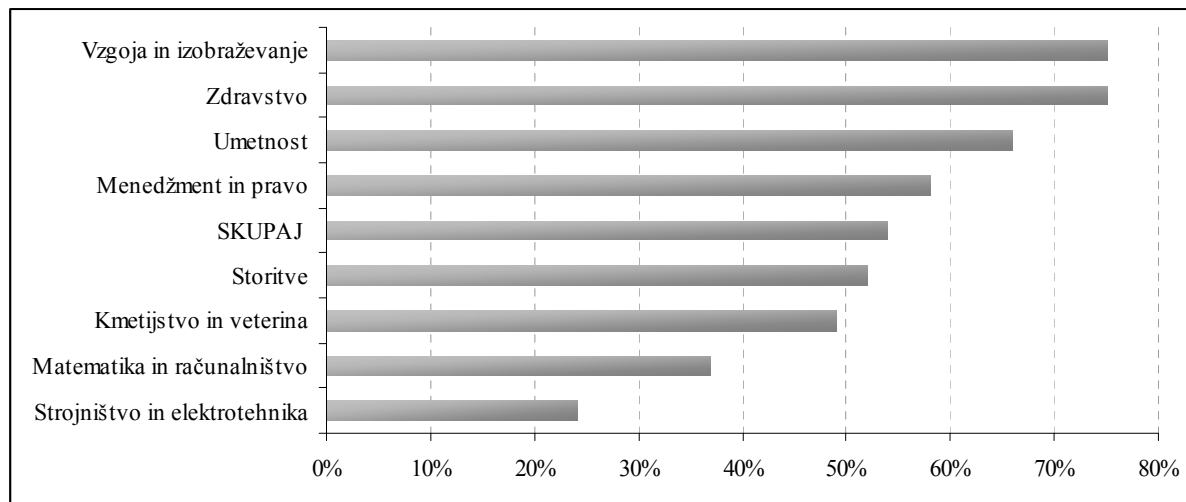
Hertz (1994, 45) navaja primer podjetnice Judy, ki pravi: »Vzgoja je bila tista, ki me je silila, da pustim moškim delati po svoje. Moške so mi vedno slikovito opisovali kot otročja bitja, katerim je njihov jaz najpomembnejši. Zato pa se od žensk, ki so zrelejše in uvidevnejše, pričakuje, da več prispevajo in tako ohranjajo mir.« Pravilo ravnati z moškimi kot z umsko zaostalimi otroki, ki smejo vse narediti po svoje, da le ne pokvarijo zabave, so ženske predolgo uporabljale in vedno v svojo škodo. Tudi izobražena, v poslovno kariero usmerjena ženska, kakršna je bila Judy, ni mogla zavreči tega pravila. Uklonila se je moškemu tekmecu, namesto da bi se mu postavila po robu. Njena ambicija je bila značilna za žensko razmišljanje. Mislila je, da bo partnerstvo uspešnejše, če se bo on počutil šefa. Takšno miselnost je Judy drago plačala in morda bo njen primer drugim ženskam preprečil, da bi imele takšen samoponiževalen, a vendar zavetniški odnos do moških, ki kar kliče po porazu. Če ženske pričakujejo enakovreden položaj, potem morajo moške jemati kot sebi enake in ne kot poredne dečke, ki ne bodo nikoli odrasli (Hertz 1994, 46).

Neka raziskava, ki je bila opravljena v vrtcih, je opozorila na spolno diferencirano vzgojo skozi igre in uporabo igrač. Analize slovenskih osnovnošolskih učbenikov so pokazale, da prispevajo k ohranjanju spolne delitve dela in vlog v družbi. Sodobni izobraževalni sistem – sicer na bolj prikrit in indirektnen način – torej še vedno privilegira enega od spolov (Kozmik 1998, 153).

Skoraj samoumevno je tudi, da se dečkom pripisuje posebna sposobnost »resničnega razumevanja«, ki da je potrebna za uspeh pri matematiki, in da se uspeh deklic relativizira z omenjenim »le« oziroma »samo«. Za dokazovanje intelektualne inferiornosti žensk je priročno dejstvo, da ženske v veliko večji meri kot moški izbirajo poklice, ki se jih pripisuje njihovi »naravi«, »instinktu« oziroma »občutku«. To implicitno pomeni, da ženske za to, da bi dobro opravljale dela, kot so vzgoja, nega, da bi bile dobre socialne delavke in svetovalke ljudem v stiski, ne potrebujejo kakšnih posebnih intelektualnih zmožnosti, saj preprosto čutijo, kako morajo ravnati v nekem trenutku (Mencin Čeplak 1998, 176).

Fantje in dekleta si še vedno precej tradicionalno izbirajo smer izobraževanja, kar se seveda posledično kaže tudi v zaposlovanju. Fantje se po končani osnovni šoli odločajo za tipično moške poklice tehnične in podobnih usmeritev, medtem ko se dekleta odločajo predvsem za poklice, povezane z vzgojo in izobraževanjem, nego in skrbjo za odrasle oziroma bolne itd. Podobna spolna segregacija, a v manjši meri, se nadaljuje tudi pri izobraževanju na višji in

visokošolski ravni. Ženske prevladujejo v poklicih na področju ekonomije in družboslovja, kamor spadajo izrazito pisarniška oziroma administrativna dela ter poklica trgovca in prodajalca, prevladujejo pa tudi na področju osebnih storitev, kjer se izobražujejo za poklic frizerke, kozmetičarke, gospodinjske pomočnice in podobno.



Slika 1: Delež žensk v celotni populaciji glede na smer izobraževanja, EU-25, leto 2003/2004

Vir: Eurostat 2007

Razlike med spoloma na področju izobraževanja se danes kažejo predvsem skozi dva fenomena – uspešnost pri šolanju oziroma študiju ter skozi šolske in študijske smeri, ki pozneje vodijo v spolno segregacijo poklicev. Te razlike se ob dejstvu, da imajo moški in ženske formalno enake pravice, morda zdijo nepomembne, pa vendar so indikativne, saj so v sozvočju s še vedno prevladujočimi diskurzi o moški in ženski naravi. Dekleta so že v osnovni šoli, pa tudi na višjih stopnjah šolanja in pozneje študija, uspešnejša od fantov, poleg tega imajo tudi višje inspiracije in ambicije glede svoje izobraževalne in poklicne kariere. Na drugi strani obstaja očitna spolna segregacija šolskih (študijskih) smeri, ki se delijo po klasični delitvi poklicev in dela v družbi (Kozmik 1998, 153). Kljub zanimivim in optimističnim številkam naraščanja deležev študentk na različnih študijskih smereh pa lahko ugotovimo, da obstaja neka osnovna delitev na moške in ženske smeri, kar se na dodiplomski ravni kaže v obliki grobe delitve na družboslovne in humanistične smeri ter druge, ki zahtevajo stike z ljudmi ali pa so ljudje njihov predmet preučevanja. Moški prevladujejo na tehniških, računalniških smereh, v političnih vedah, ki pri nas še vedno velja za moško domeno (Švab 1998, 189).

Ta drugi fenomen se kaže predvsem skozi uradne statistične podatke o vpisanih dijakih in dijakinjah ter študentih in študentkah po posameznih smereh. Prav tako so izredno visoki deleži žensk, ki uspešno končajo univerzitetno izobraževanje (Kozmik 1998, 153–157).

Pozneje, po visokošolskem študiju, pride do prelomnice. Tiste, ki ne nadaljujejo šolanja, ampak se skušajo zaposliti, se srečajo s problemom, da postanejo »rizična delovna sila«, ki je manj zanimiva za delodajalce. Ti raje zaposlujejo moške, ki bodo po njihovih predvidevanjih svojo energijo usmerjali v delo in ne v družino (Kozmik 1998, 157).

Razlike med spoloma na področju izbire smeri izobraževanja ali študija, se odražajo tudi na trgu delovne sile: spolna segregacija na trgu delovne sile se kaže predvsem skozi vertikalno in horizontalno segregacijo ženske delovne sile. Prva pomeni koncentracijo na določenih funkcijah, ravneh odgovornosti in položajih, druga pa koncentracijo v določenih panogah, sektorjih in poklicih.

Po podatkih za leto 2011 (1. četrletje) iz publikacije Trg dela št. 7, Statistične informacije št. 17 je bilo v Sloveniji največ žensk zaposlenih v storitvenih dejavnostih, od tega je največ žensk delalo na področju trgovine (15,1 %), izobraževanja (14,7 %) in na področju zdravstva ter socialnega skrbstva (10,4 %). 25,3 odstotkov žensk je bilo zaposlenih v nekmetijskih dejavnostih, od tega v predelovalnih dejavnostih kar 15,8 odstotkov. Najmanj žensk (7,6 %) je bilo zaposlenih v kmetijskih dejavnostih (glej Trg dela št. 7. Statistične informacije št. 17/11, tabela 6). Pri moških je situacija drugačna, leta 2011 je bilo največ moških zaposlenih v nekmetijskih dejavnostih (47,3 %), in sicer so prevladovali predvsem v predelovalnih dejavnostih, kjer je delalo 29,5 % delovno aktivnih moških, velik odstotek moških pa je bil zaposlen na področju gradbeništva (9,7 %). V storitvenih dejavnostih jih je največ delalo v trgovini (10,1 %), prometu, skladiščenju in zvezah (8,4 %).

Če je značilnost vertikalne segregacije ženske delovne sile zasedanje nižjih, manj odgovornih in seveda tudi slabše plačanih delovnih mest v hierarhiji, je značilnost horizontalne koncentracija v panogah, ki v povprečju dosegajo nižje plače (npr. šolstvo, zdravstvo), in v poklicih, ki so v povprečju slabše plačani (npr. medicinske sestre). V slednjem primeru radi govorimo o »feminizaciji« nekega poklica, pri čemer je vedno prisotna ugotovitev, da gre za železni zakon zaposlovanja žensk (Kozmik 1998, 158). Feminizacija poklica se razvije, ko moški določen poklic opuščajo in se zaposlijo v bolj atraktivnih, bolj plačanih poklicih, ki prinesejo tudi večje izzive in prestiž. Opuščeni poklici tako postanejo prosti za ženske (Lobodzinska 1995, 23–24). Tako imenovana feminizacija poklica pomeni bolj dejstvo, da gre za slabše plačan poklic, kot pa za manjšinski delež zaposlenih moških (Kozmik 1998, 158). Velja opozoriti na dejstvo, da kljub temu, da je neki poklic na prvi pogled videti feminiziran, je to lahko le delno res. Na primeru pedagoškega poklica statistični podatki jasno kažejo, da je tovrstna feminizacija prisotna le na nižjih izobraževalnih stopnjah in se izgublja,

više ko gremo po izobraževalnem sistemu. Tako je zastopanost učiteljic na srednješolski ravni le še približno polovična in se na univerzitetni ravno močno zmanjša. Tako lahko rečemo, da fenomen feminizacije pedagoškega poklica spremlja tudi spolna segregacija (Švab 1998, 183). Segregacija in ločevanje na "moške" in ženske" poklice in področja se začne že v času šolanja, kjer so npr. matematične vede bolj rezervirane za fante, saj veljajo za področja moči. To se pozneje seveda stopnjuje in odraža v tem, da se dekleta manj pogosto odločajo za študij na naravoslovnih fakultetah in so zato tudi manj zastopane na delovnih mestih, ki zahtevajo znanje iz omenjenih področji (sem spada tudi IT-tehnologija). Posledica je, da so s tem tudi prikrajšane za vodilne položaje, saj delovna mesta, ki bi jim lahko omogočila napredovanje, že zasedajo njihovi moški kolegi (Marn in Dedić 2005, 12).

Podatek, ki kaže na »kratek stik« med omenjenima področjema (izobraževanjem in zaposlovanjem), je podatek, da je prav med visoko izobraženimi ženskami veliko takšnih, ki težko dobijo prvo zaposlitev. Tako znaša delež iskalk prve zaposlitve za več kot dve tretjini vseh (Kozmik 1998, 161).

V nam do zdaj poznani zgodovini človeštva je bila večina dela opravljena predvsem na fizičnem nivoju. Čeprav je jasno viden intelektualni napredek človeštva v zadnjih nekaj tisočih let, je večji del rezultatov dela še vseeno pripadal mišicam. S tega vidika imajo moški nekaj prednosti pred ženskami, saj imajo z vidika fizionomije na telesu več mišic kot ženske.

Tako je prišlo do neke naravne delitve dela, kjer naj bi moški skrbel za fizično bolj zahtevna opravila, tudi pri hiši ter za zaščito in dohodek, predvsem s svojimi fizičnimi sposobnostmi, pa naj bo to na njivi, v vojski, tovarni ali kjerkoli že. Ženska pa naj bi po drugi strani skrbela predvsem za dom in družino. Ker pa je v današnjem času manj kot 3 % bruto družbenega proizvoda rezultat dela mišic, je videti, da je takšna delitev dela že stvar preteklosti. Vse drugo je namreč rezultat intelektualnega dela. Prednosti fizionomije moškega telesa v resnici ne predstavljajo več nobene prednosti, saj še preostanek fizičnega dela bolj in bolj prevzemajo stroji ter roboti.

Večina dela je tako v današnji družbi znanja, opravljenega z možgani. Sicer je res, da imajo moški za odtenek večje možgane od žensk, vendar to ne predstavlja kakršne koli prednosti. Ženske naj bi imele namreč v povprečju močnejšo povezavo med levo in desno možgansko hemisfero. Poleg tega imajo možgani t. i. sivo ter belo snov in moški uporabljajo bolj sivo snov, ženske pa bolj belo. Znanstveniki pa so seveda našli še mnogo razlik.

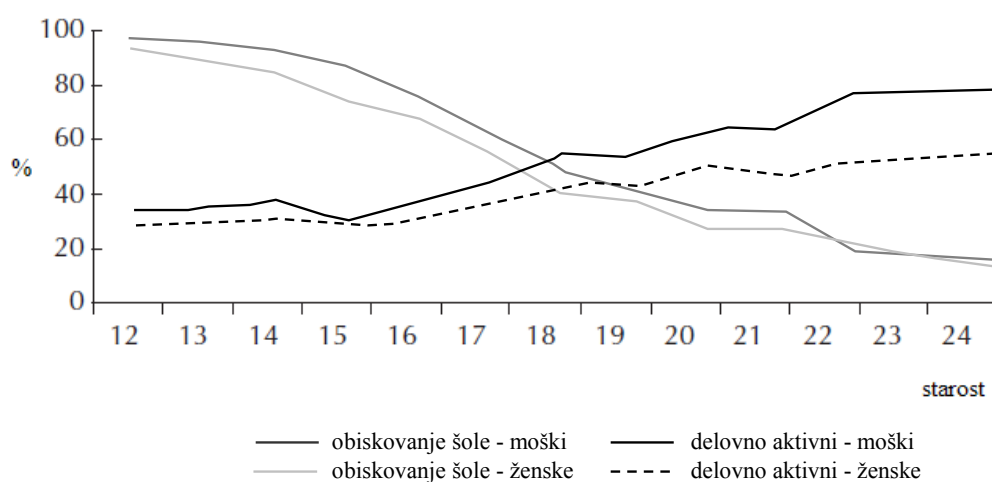
Takšne razlike vodijo do tega, kar je splošno znano, da v povprečju moškim na primer bolj leži matematika, ženskam pa jeziki. Druge prednosti, ki naj bi jih v povprečju prinašali ženski možgani so še večja kreativnost, čustvena inteligenca, boljše upravljanje odnosov, zmožnost opravljanja več nalog hkrati. Nobeni možgani niso ne boljši, ne slabši, enostavno drugačni.

To v praksi pomeni, da ženske lahko opravljajo vse funkcije, ki prinašajo vsaj 97 % družbenega produkta vsaj tako dobro, če ne bistveno boljše kot moški. Včasih je prednost na ravni mišic telesa pomenila mogoče res, če ne drugega, vsaj neko navidezno nadvlado, danes pa je vse to (končno) povsem brez pomena in se vsaka ženska s svojimi delovnimi sposobnosti lahko postavi ob bok moškemu. Vsaj v zahodnem svetu.

Zadeva gre še dalje, saj se zadeve počasi obračajo. Če je bila večina sveta zgrajena po uporabi predvsem leve, logične hemisfere, se danes išče predvsem nove, kreativne, ustvarjalne rešitve. Tukaj prihajajo ženske celo v prednost, saj s svojimi pristopi prinašajo nekaj novega, svežega, drugačnega. Za uspeh v današnjem svetu pa je ključna ravno drugačnost, inovativnost ipd. Pri tem je bistveno dopolnjevanje te kreativnosti z logičnimi koraki, ki so pa plod dela leve možganske polovice.

Prehod iz šole na trg dela je torej kritično obdobje, kjer je mogoče doseči korak naprej k enakopravnosti spolov pri nadaljnjem izobraževanju in trgu dela. Ko dečki postanejo najstniki, povečajo ponudbo dela na trgu dela, medtem ko deklice delijo svoj čas med domača dela v gospodinjstvu in ekonomsko aktivnostjo na trgu dela (Buvinić idr. 2008, 45).

Buvinić idr. podajajo prikaz razlik med spoloma na področju dostopa do izobraževanja in vstopa na trg delovne sile. Naslednja slika kaže, da so na območju Evrope in osrednje Azije razlike v dostopu do izobraževanja med spoloma minimalne. Z vidika delovno aktivnega prebivalstva pa ženske zaostajajo za moškimi. Razlike med spoloma pri starosti 24 let so presenetljivo visoke – 25 %. Te razlike jasno kažejo težek prehod deklet iz šole na trg delovne sile (Buvinić idr. 2008, 46).



Slika 2: Prehod iz šole na trg delovne sile

Vir: Buvinić idr. 2008, 46

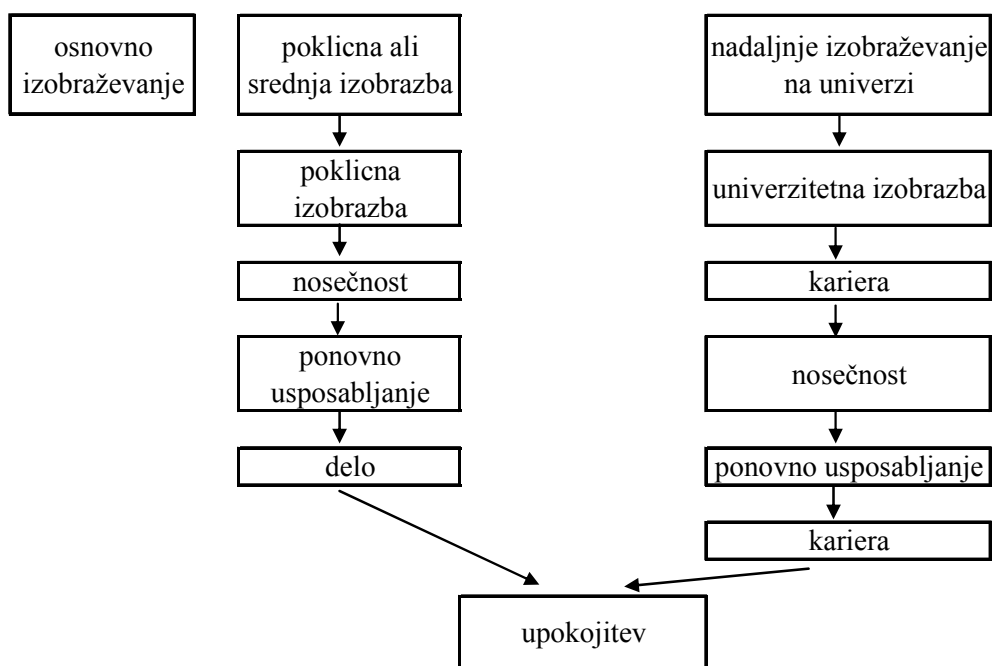
S povečevanjem števila žensk, ki vstopajo na trg dela in s tem v poslovni svet, se je pokazalo, da proces zaposlitve, vstopanja v zakonski stan in starševstvo pri moških poteka drugo ob drugem, medtem ko tega za ženske ne moremo trditi.

Vzorcev za življenjsko pot ženske je veliko. Eden od vzorcev življenjske poti ženske se začne z osnovnim izobraževanjem in nato možnostjo nadaljevanja do poklicne oz. srednješolske izobrazbe. Sledi poklic, prva zaposlitev in nosečnost. Po nosečnosti je velikokrat potrebno nekaj ponovnega usposabljanja za vrnitev na delo, ki traja potem do upokojitve. Drugi vzorec je do faze poklicne ali srednješolske izobrazbe enak, nato ženska nadaljuje šolanje na univerzi in si začne ustvarjati kariero. Temu sledi nosečnost in potem usposabljanje za delo (Alexander 1996, 12).

Kariera in/ali družina je vprašanje, ki si ga večina žensk postavi na začetku kariere. Raziskave kažejo (Boštjančič 2008, 30; Grady in MaCarthy 2008, 599; Ballout 2008, 442), da ženske veliko bolj skrbi vpliv rojstva otroka na kariero kot moške. Iz tega razloga ženske dandanes odlašajo z materinstvom, dokler ne dosežejo zastavljenih ciljev v poklicnem življenju. Prav v obdobju, ko si ženska začne ustvarjati kariero, se mora odločiti, ali želi biti mama, kar prinaša določena bremena in spremembe v življenju. Spolna delitev dela je glavni vzrok za konflikt med delom in družino (Ballout 2008, 440–445), o čemer smo pisali že v predhodnem poglavju.

Po ponovnem usposabljanju se ženske navadno odločijo za nadaljevanje kariere vse do upokojitve (Alexander 1996, 12).

V nasprotju z »uveljavljeno potjo« pa ta »prava pot« ni nekaj, za kar bi se ženske povsem naravno odločile. Tiste, ki jo nameravajo prehoditi, potrebujejo pogum, da podvomijo o uveljavljeni ureditvi stvari in zavržejo splošno sprejeto modrost, da se jim priložnosti za poroko odmikajo zaradi staranja in neodvisnosti ter da so najboljša leta za rojevanje otrok med osemnajstim in šestindvajsetim letom starosti. Strah pred tem, da bodo zavržene v staro šaro, in spremljajoča bojazen bolj zapletene nosečnosti v poznejših letih sta tako močna, da se celo danes, ko so na Zahodu z zakoni odpravili večino neenakosti žensk, ženske zvečine odločajo za »uveljavljeno pot« in izpolnitev svojih bioloških dolžnosti postavijo pred izpolnitvijo tistih, ki so si jih zastavile same. Naj vendar nihče ne napravi napake in trdi, da je oboje enako. Kajti če je za moškega njegova biološka funkcija le en majhen del njegovega življenjskega bistva, to velja prav tako za žensko (Hertz 1994, 118).



Slika 3: Življenjska pot ženske

Vir: Alexander 1996, 12

Vstop žensk na trg delovne sile je pojav novejšega časa. Po drugi svetovni vojni so se zaradi ekonomske nujnosti – hitrega tehnološkega in informacijskega razvoja, povečale potrebe na trgu dela, kar je pospešilo množičen vstop žensk na trg dela. Ob koncu 20. stoletja je bila med delovno aktivnimi že skoraj polovica žensk, ta delež pa se v tem stoletju kaj dosti ne spreminja.

Na izboljšanje položaja žensk je bistveno vplivalo vključevanje v izobraževalni sistem, predvsem v višje izobraževanje. Višja izobrazba pomeni tudi večjo »prepustnost meja« trga delovne sile in izboljšanje možnosti za doseganje višjih položajev, več družbene moči in večjo enakopravnost.

Strokovnjakinje in ženske s kariero, ki v svojem poklicnem življenju stremijo za čim višjimi cilji so, ko se odločajo, kako bodo uskladile te poklicne cilje in družinsko življenje, postavljene pred zahtevno odločitev, kdaj in če sploh imeti otroke. Ker je materinstvo pravzaprav njihova najpomembnejša naloga in odgovornost, karierni uspeh pa jim predstavlja tudi osebno rast in zadovoljstvo, je odločitev o materinstvu zahtevna in ključna.

Kot smo že omenili, ima velik vpliv na to delitev dela v družini vpliv očeta pri razdelitvi nalog.

Neenakopravnost na trgu delovne sile lahko gledamo skozi poklicno segregacijo glede na spol. O poklicni segregaciji govorimo, ko so ženske z enako usposobljenostjo in delovnim potencialom zaposlene na slabše plačanih delovnih mestih oziroma imajo nižjo stopnjo odgovornosti kot moški.

Segregacija naj bi bila rezultat (Seljak 2003, 111):

- družbenih norm in stereotipov (družinsko in poklicno življenje),
- izobrazbe in poklicnega izobraževanja,
- obdavčitve in sistema socialne varnosti,
- strukture trga dela, obsega sive ekonomije ter
- diskriminacije pri vstopu na trg dela.

Poklicna segregacija v zaposlovanju je dokaj trdovratna značilnost zaposlovanja žensk v zahodnih industrijskih in postindustrijskih družbah. Je simptom neenakosti in proces, ki olajšuje produkcijo in reprodukcijo spolne neenakosti. Tako ponudba kot povpraševanje lahko delujeta kot vzdrževalca tradicionalnih vzorcev segregacije. Poklicno segregacijo lahko ugotovljamo z različnimi metodami. Tako imenovani indeks različnosti in indeks segregacije temeljita na empirično ugotovljenih 'moških' in 'ženskih' poklicih ter na razmerjih v udeležbi delovno aktivnih žensk in moških v posameznih poklicnih skupinah (Černigoj Sadar 2000, 40).

Razlike med ženskami in moškimi zaradi bioloških karakteristik nedvomno obstajajo, vendar pa je družba s svojim pojmovanjem spolov tista, ki je te razlike potencirala in jih skozi spolne stereotipe ter predsodke vedno znova reproducira. Ti stereotipi še niso stvar preteklosti in v veliki meri vplivajo na odločitve žensk in moških za opravljanje tistih poklicev oziroma za zasedanje tistih delovnih mest, ki so »primerni zanje« glede na njihov spol, vplivajo pa tudi na organizacijsko prakso zaposlovanja. Spolno stereotipiziranje se je tekom zgodovine zasidralo v vsa družbena področja, nenazadnje tudi v sfero plačanega dela. Dejstvo je, da so ženske na trgu dela omejene na ožji sklop poklicev kot moški, prav tako pa zasedajo nižje položaje znotraj organizacijske strukture. Tako so ženske z enako usposobljenostjo in delovnim potencialom velikokrat potisnjene na slabše plačana dela in imajo nižjo stopnjo odgovornosti, medtem ko delodajalci boljša delovna mesta zapolnijo z moškimi. Po zadnjih podatkih so ženske v letu 2010 v povprečju prejele približno 1.519 EUR bruto na mesec, moški pa 1.574 EUR (Statistični urad Republike Slovenije 2011a).

Posamezni poklici, na primer šivilja, vzgojiteljica, negovalka so tako dobili oznako 'ženski', poklici, voznik tovornjaka, dimnikar, električar, pa 'moški' poklici. Še dandanes je tako, da kadar delodajalci zaposlujejo nove ljudi za neko delo, mnogokrat izberejo kandidata glede na spol, ki bi bil po njihovem mnenju bolj primeren za opravljanje tega poklica, in ne na osnovi sposobnosti predstavnika drugega spola. Po zadnjih statističnih podatkih delež zaposlenih

žensk v primerjavi z moškimi močno prevladuje v poklicih s področja vzgoje in izobraževanja, zdravstva, farmacije, prava, socialnega dela, računovodskih, knjigovodskih, kadrovskih in tajniških del, prodaje, osebnih storitev in storitev čiščenja (Statistični urad Republike Slovenije 2011b).

Slapšakova podaja širše razumevanje t. i. ženskih ikon, med njimi izpostavlja tudi poklic bolničarke. Pravi, da je bolničarka v nekem smislu bolj moška kot ženska ikona: medtem ko je za ženske le eden izmed možnih poklicev z vsemi elementi podrejenosti pretežno moški (zdravniški) avtoriteti, je za moške, potencialne bolnike, ikona številnih strahov in upanja. Zaljubljanje v bolničarke ni samo posledica intimizacije in strahu pred smrtjo; to je očitna odločitev za slabotno in vdano partnerko, ki se je izkazala in dokazala s svojo skrbjo v trenutku slabosti moškega. S tem zagotavlja, da se bo uklonila avtoriteti. Ikona bolničarke je dodatno obremenjena s številnimi fetiši: belo – neoskrunjeno, čistoča, ki vabi k onesnaženju; represija pravil in reda. Vendar sta poklic in mit o njem množična in vseprisotna postala šele v prvi svetovni vojni. Bolničarka dežura v zaledju vojne, saj vojna še vedno poteka na fronti in je le izjemoma usmerjena zoper civiliste; bolničarka je prvi znak miru, varnosti in rešitve, je obet prihodnosti. Medtem ko druge ženske doma prevzemajo industrijo in praktično vse javne storitve, bolničarka za fronto še vedno predstavlja staro podobo ženske, posvečene moškemu, uspešno prakso in iluzijo o tem, da je ženska na svetu zato, da moškemu podaljšuje, olajšuje in olepšuje življenje (Slapšak 2005, 35–39).

Predsodki o tem, da so ženske podrejene in imajo neenakopraven položaj v družbi, da so manjvredne in manj sposobne kot moški ter da je edino normalno in moralno, »da se ženske uveljavijo le na področju družine in gospodinjstva, so bile neločljiva sestavina vsakdanje množične prakse in zavesti družb v preteklosti ter v mnogih primerih tudi še v sodobnosti« (Jogan 1986, 9) so osnova za diskriminatorno ravnanje na osnovi spola, katerega žrtve so predvsem ženske.

Sodobne ženske so aktivne na trgu delovne sile in so vsaj zakonsko gledano enakopravne z moškimi na vseh področjih trga dela, vendar pa do dejanske odprave spolne diskriminacije zaradi zakoreninjenih spolnih predsodkov in stereotipov na tem področju še ni prišlo. Ženske imajo še vedno omejen dostop do določenih poklicev, delovnih mest, počasneje od moških pridejo do napredovanja na delovnem mestu ali povečanja plače (Konek in Kitch 1994, 18), prav tako pa jih delodajalci v večji meri kot moške zaposlujejo za določen čas.

V 90. letih 20. stoletja je bil v ZDA ter v zahodni Evropi opazen porast števila žensk v menedžmentu, kljub temu pa je število žensk v najvišjem menedžmentu še zmeraj nizko (Kanjuo Mrčela 2000, 54). Žal za veliko držav, med drugim tudi za Slovenijo, velja, da je spremljanje sprememb glede položaja žensk v top menedžmentu omejeno zaradi nedostopnosti primerljivih podatkov. Obstoječi podatki Statističnega urada Republike

Slovenije, ki so sicer malce zastareli, pa vendarle kažejo, da je med 41423 osebami, ki so konec leta 2008 opravljale poklic iz poklicne skupine »direktorji/direktorice, menedžerji/menedžerke družb« oz. »menedžerji/ menedžerke manjših družb«, bilo 30,6 % oz. 12687 žensk. Med temi je bilo največ, 81,7 % ali 10361, takih, ki so opravljale poklic iz poklicne skupine »direktorice, menedžerke družb«, preostalih 18,3 % oz. 2326 žensk pa je opravljalo katerega izmed poklicev iz poklicne skupine »menedžerke manjših družb« (Statistični urad Republike Slovenije 2010).

Obstaja več teorij, ki vsaka na svoj način pojasnjujejo obstoj poklicne segregacije oziroma poklicne diskriminacije, kot jo imenujejo nekateri avtorji, npr. Phillips (Phillips in Phillips 1983, 79).

Poklicno segregacijo lahko med drugim razložimo s teorijo o dvojnem trgu delovne sile. Po tej teoriji je trg dela razdeljen na primarni in na sekundarni trg. Znotraj primarnega trga prevladujejo moški, zaposlitve pa so dobro plačane ter z visoko varnostjo, ugodnimi delovnimi pogoji in ugodnimi kariernimi obeti. Po drugi strani pa so na sekundarnem trgu dela delovna mesta s nižjimi plačami, nizko varnostjo in nizkimi možnostmi napredovanja, ki jih v veliki večini zasedajo ženske, če se omejimo na spolni vidik segregacije poklicev (Phillips in Phillips 1983, 79). Naslednice teorije o dvojnem trgu delovne sile so različne teorije o segmentaciji trga delovne sile, kjer je osnovna ideja razdelitev trga dela na štiri segmente, in sicer poleg primarnega in sekundarnega tudi na interni in eksterni segment.

Ena izmed pomembnejših ekonomskih teorij, ki prav tako pojasnjuje obstoj poklicne segregacije, je teorija človeškega kapitala. V svoji najpreprostejši obliki ta teorija pojasnjuje razlike v produktivnosti delavcev, ki so posledica razlik v vlaganjih v človeški kapital (Konek in Kitch 1994, 4). Teorija človeškega kapitala predvideva, da trg dela ne deluje diskriminatorno, ampak zgolj nagraduje delavce za njihovo produktivnost. Teorija implicira, da so ženske na trgu delovne sile v slabšem položaju kot moški zaradi tega, ker so manj produktivne. Ker ženske zaradi družinskih obveznosti in vzgoje otrok bolj izostajajo iz službe, večkrat prekinejo delovno razmerje, so manj fleksibilne kar se tiče nadurnega dela ipd., je neizogibno, da manj vlagajo v človeški kapital ter da pridobijo manj veščin in delovnih izkušenj, ki jih lahko »prodajo« na trgu dela, za delodajalca pa predstavljajo večji strošek. Zaradi teh razlogov teorija človeškega kapitala pravi, da ženske posegajo po zaposlitvah, ki ne zahtevajo veliko znanja in izkušenj, takšna dela pa so slabše plačana (Rees 1992, 23).

Skladno z mnenjem nekaterih ekonomistov so ženske zaradi tradicionalne delitve dela v gospodinjstvu manj navezane na trg delovne sile in čutijo manjšo motivacijo za vlaganje časa in truda v izobraževanje ter kariero. Tudi Parent-Thirion in Marcias (2002, 72–74) ugotavljata, da so ženske prisotne manj ur na delovnem mestu kot moški, saj opravljajo več neformalnega dela. Zaradi velike obremenjenosti z delom doma je ženska participacija na trgu

dela večkrat prekinjena (porodniški dopust, dopust za nego in varstvo otroka), hkrati pa ženske pogosteje delajo za krajši delovni čas kot moški. To pomeni, da imajo ženske v povprečju nižjo izobrazbo in manj delovnih izkušenj kot moški in so zato manj produktivne in posledično manj plačane. Nekateri teoretiki gredo v tej smeri celo tako daleč, da trdijo, da se ženska zaradi pričakovanih kariernih odmorov sama raje odloča za poklice z visokimi začetnimi prihodki in nižjimi nadaljnjimi dodatki na izkušnje, saj tako minimizira izgubo zaradi začasnih odsotnosti. Ti ekonomisti s teorijo človeškega kapitala razlagajo poklicno segregacijo. Ženske se namreč same oddaljijo od poklicev, ki zahtevajo veliko formalnega izobraževanja, hkrati pa jih tudi delodajalci ne vključujejo v določene poklice, predvsem tiste, ki zahtevajo veliko usposabljanja na delovnem mestu (Blau in Jusenius 1976, 191–198).

Pri razlagi poklicne segregacije seveda ne moremo mimo različnih feminističnih teorij, saj vse obravnavajo spol kot ključni razlog za obstoj neenakosti na trgu delovne sile. Socialistična feministična teorija obstoj poklicne segregacije pojasnjuje z medsebojnim delovanjem kapitalizma in patriarhata, ki družbo prežemata na vseh ravneh. Hartmannova je na primer mnenja, da moški namerno izključujejo ženske iz večjega dela sfere plačanega dela ter da želijo ohraniti nizke plače žensk, s čimer bodo ženske prisiljene ostati odvisne od moških. Tudi radikalne feministke razmišljajo podobno, in sicer pravijo, da moški izkoriščajo in nadvladujejo ženske v privatni sferi, kjer jih skušajo zadržati, če pa ženske že vstopijo na področje plačanega dela, se moški trudijo, da jih nadzirajo tudi na tem področju. Avtorice marksističnega feminističnega kroga razlagajo, da obstaja povezava med razdelitvijo dela v zasebni sferi, ki ženske primarno veže na dom, in kapitalizmom, ki potrebuje žensko delovno silo kot takšno skupino na trgu dela, ki bo fleksibilna, slabo plačana in začasne narave (Abbott in Wallace 1990, 147–149). S tem lahko pojasnimo tiste poklicne segmente na trgu dela, kjer prevladujejo ženske. Nekatero marksistične feministke še nadaljujejo in pravijo, da so ženske rezervna armada delovne sile in se jih potrebuje, kadar je premalo delavcev, na primer v času gospodarske rasti, medtem ko so v času recesije prve v vrsti za odpuščanja. Od feminističnih teorij velja omeniti še liberalni feminizem, ki zagovarja trditev, da se ženske, ko želijo izkoristiti možnosti na trgu dela, pri tem soočajo s številnimi ovirami, npr. z diskriminatorno zakonodajo, diskriminacijo pri izobraževanju in nenazadnje tudi pri zaposlovanju. Avtorice te šole se zavzemajo za zagotavljanje enakih možnosti za ženske v obstoječi družbi prek pozitivne diskriminacije in primerne usposabljanja (Rees 1992, 25).

Ženske imajo na drugi strani nemalokrat številne težave, ko želijo prodreti na vrh hierarhične lestvice. Tako se izobražene in sposobne ženske sicer do določene mere uspešno vzpenjajo po tej lestvici, nato pa se to napredovanje na neki točki zaustavi. Nadaljnjo pot mnogih žensk do organizacijskega vrha oziroma do najvišjih menedžerskih položajev ustavi »stekleni strop«. O steklenem stropu govorimo, kadar ni nekih objektivnih razlogov, zakaj ženske ne napredujejo, ampak obstajajo nevidne prepreke oziroma ovire v obliki predsodkov in spolnih stereotipov, ki jim preprečujejo, da posegajo po najvišjih položajih v podjetju. Stekleni stropi so prisotni

na različnih ravneh v različnih organizacijah in družbah, pa vendarle je skupno vsem, da so trdno zasidrani kot nevidni del organizacijske strukture in da jih ženske izredno težko podrejo (Kanjuo Mrčela 2000, 58). V podjetju velikokrat napreduje enako ali celo manj sposoben posameznik, zgolj zato, ker je moški.

Srečujemo se s problemom, ko se zakonsko vzpostavlja vedno večja enakost spolov pri iskanju dela in pri zaposlovanju, v praksi pa se pojavljajo odstopanja, ki so odvisna od subjektivnega vrednostnega sveta delodajalcev na eni strani ter objektivnih faktorjev, kot so pogoji dela zaradi fizične obremenitve na drugi strani. Na protežiranje moških kandidatov za delovna mesta vplivajo že omenjene težnje delodajalcev po zniževanju stroškov delovne sile ter ugotovitve, da so ženske pogosteje odsotne z dela kot moški. Moški so pogosteje odsotni z dela zaradi težav v podjetju, ženske pa iz osebnih razlogov (Glazer 1998, 209).

Skozi zgodovino so moški, kot posamezniki in kot skupina, imeli družbeno moč. Moč moških v javnem življenju pa vpliva na poslovno in na zasebno življenje. Ženska je v javnem življenju manj uveljavljena in prisotna kot moški. Razloge lahko najdemo v tradicionalnem vrednotenju ženskih pravic, stereotipnih predstavah o spolu, spolno primernejših poklicih ter izobrazbi, skrbi za dom, družino in dvojni obremenjenosti ter v predsodkih do ženske strokovnosti.

Vključevanje žensk v poslovno sfero življenja in družbe je v veliki meri rezultat njihove aktivnosti, s katero dokažejo sposobnosti, znanje in voljo. Ženske se danes zavedajo, da so njihov uspeh in doseganje želenih rezultatov v veliki meri odvisni od njih samih, njihovih želja, ambicij, samozavesti in truda. V današnjem času jim je malo laže, saj imajo na voljo pravno formalne inštrumente.

Znano je pravilo, da više ko se vzpenjamo po lestvici družbenega vpliva in moči, manj je žensk, to velja tudi – ali še zlasti – za politiko. Toda vprašanje odsotnosti žensk v politiki ni povsem primerljivo z vprašanjem njihove odsotnosti na drugih področjih, na primer v gospodarstvu, zdravstvu, izobraževanju, kulturi itd. Odsotnost žensk v politiki pomeni namreč tudi odsotnost pri oblikovanju in sprejemanju odločitev, ki vplivajo na vsa omenjena področja. Pomeni torej, da polovica prebivalstva nima možnosti izražanja svojih pogledov, stališč in izkušenj in s tem tudi možnosti vplivanja na politične odločitve – tako tiste, ki zadevajo vse, kot one, ki se tičejo še posebej žensk (Košak 2009, 25–31).

S tem pa najdemo povezavo tako v zapisih v *Svetem pismu*, ko ženske niso sodelovale pri odločanju, kot razvoj stereotipov, ki so se izoblikovali skozi stoletja in danes vplivajo na managerke.

3.3 Managerke

Razlog za slabši položaj žensk na trgu delovne sile in samem delovnem mestu je bilo mnenje, da so ženske obravnavane kot nepredvidljivi segment delovne sile predvsem zaradi njihovih družinskih obveznosti. Posledica tovrstnih stereotipov je bil manjši obseg zaposlovanja žensk v obliki rednega delovnega razmerja. In če je družina zaviralni moment že pri samem zaposlovanju, je to seveda še toliko bolj prisotno pri izbiri kandidatov za napredovanje na vodilna delovna mesta, kjer se od njih pričakuje popolna predanost delu s seveda čim manj "motečimi momenti", med katere pa, vsaj s stališča zaposlovalcev, skrb za družino (otroke) in gospodinjstvo vsekakor sodi.

Starševstvo ali kariera je vprašanje, ki si ga večina žensk zastavlja na začetku karierni poti. K takim vprašanjem nas spodbuja okolica, pa tudi delodajalec, sorodniki in nenazadnje tudi biološka ura (Boštjančič 2008, 30).

Hertz (1994, 57) pravi, da če ženska postane uveljavljena poslovna ženska, še preden postane žena in mati, to pomeni, da se mora, za spremembo, družina prilagoditi ženini karieri in ne moževi. Vendar pa je to pogosto nekaj, kar večina ljudi težko sprejme. Žena, ki pričakuje, da se bo njen mož prilagodil njeni karieri, še vedno velja za katastrofo, mož, ki pa se strinja z njenimi zahtevami, pa za izdajalca lastnega spola. Ko ženina služba terja, da so družinske potrebe šele na drugem mestu, je najobičajnejše, da službo zamenja za manj zahtevno. Nenazadnje niti dobiček ni tako velik niti služba sama ni tako zadovoljujoča, da bi to opravičilo neprijetnosti, ki bi jih utegnili imeti mož in otroci. Ko pa je ženska lastnica podjetja, katerega posli so donosni in obenem tudi privlačni, postane konflikt med ženinimi interesi in interesi družine silovit. To je tudi razlog, da je večina ženskih velekapalistk vstopilo v poslovni svet šele, ko so otroci postali najstniki; ko jih nihče ni mogel več obsojati, ali ko niso mogle več obsojati same sebe, da so svoje lastne interese postavile na prvo mesto. Prav ti različici iste vrednote, ena za moške, druga za ženske, poslovne ženske najbolj jezita. Ena od intervjuvank v knjigi *Amazonke poslovnega sveta* (Hertz 1994, 58) pravi: »Moški to ves čas počenjajo: vedno je njihova kariera pred družino in prav nič se ne počutijo krive zavoljo tega. Njihova vest je čista, ko trdijo, da so oni tisti, ki preskrbujejo družino.«

Seveda pa omenjeno ni edina ovira na poti žensk na vodilne položaje. Mednje namreč vsekakor spada tudi ločenost poklicev na "ženske" in "moške" (Marn in Dedić 2005, 8).

Razloge za tako nizko udeležbo žensk na najvišjih vodilnih položajih lahko razdelimo na tiste, ki se nanašajo na ženske (lastnosti, ki jih ženske imajo/nimajo in jim pripisujejo/ne pripisujejo), in tiste, ki se nanašajo na okolje (družbeno, organizacijsko). Najpogostejši razlogi, ki se nanašajo na ženske, so: družinske obveznosti, pomanjkanje samozavesti, neadekvatno načrtovanje kariere, emocionalna nestabilnost, pomanjkanje neformalnih zvez, manjša geografska mobilnost, več odsotnosti z dela in nižja specifična izobrazba. Drugi

razlogi za majhno število žensk na najvišjih položajih pa se nanašajo na okolje, in sicer: pomanjkanje ženskih zgledov, diskriminacija v zaposlovanju, napredovanju in vodenju, obstoj neformalnih moških mrež, povezanost stereotipov o spolu in stereotipov o managerjih, odnos do podrejenih, pomanjkanje institucij otroškega varstva in medijske podobe žensk (Kanjuo Mrčela 1996, 79–82).

Usklajevanje zahtev poslovnega in zasebnega življenja je problem, s katerim se srečujejo vse zaposlene ženske. Pri managerkah je ta problem zaradi narave njihovega dela še posebej pereč. Managersko delo je zahtevno, večina managerjev/managerk delu posveti veliko ur in se s svojim delom ukvarja tudi zunaj delovnega časa. Zelo pogosto posvečajo del svojega družabnega življenja poslovnim stikom. Pri tako zahtevnem poklicu predstavlja dvojna obremenjenost (služba, dom, družina, otroci) žensk še toliko večji problem. Raziskave kažejo, da morajo managerke pogosto izbrati med poklicem in družino. Veliko managerk je neporočenih ali brez otrok, kar pa ne velja za njihove moške kolege. Vloga ženske v gospodinjstvu in družini, obveznosti, povezane z domom, družino in vzgojo otrok so neprimerno bolj prepuščene ženskam. Tega dejstva ne spremeni zaposlenost ženske niti njen zahtevni položaj, položaj managerke. Managerke doživljajo probleme dvojne obremenjenosti in usklajevanja različnih obveznosti kot svoje osebne probleme (Kanjuo Mrčela 1996, 79-82). Whiffen in Demidenko (2006, 54) pa poudarjata, da imajo zaposlene ženske večjo samozavest in se počutijo bolj kompetentne, tudi na področju starševstva. Ženske imajo zunaj doma priložnost razviti neodvisnost, samozaupanje in sposobnosti reševanja problemov, ki jim pomaga obvladovati stres.

Hertz (1994, 186) podaja lep primer, da kadar je z otroki kaj narobe, moramo sprejeti dejstvo, da je takrat družina za žensko prva obveznost. Ne moreš kar pustiti, da ti hčer odpeljejo v bolnišnico, ker jo je podrl kolesar, ti pa še kar naprej prodajaš stvari v svoji prodajalni. Mož pa to lahko stori, ker je splošno uveljavljeno, da bo žena pazila na otroke, žena reče možu: »Ti kar ostani, bom šla že jaz in te poklicala iz bolnišnice«. To je povsem sprejemljivo. Če pa mož reče: »Bom šel jaz in te poklical iz bolnišnice,« potem bo vsak rekel: »Kako brezčutna mati!« Čustveno zanemarjanje je blag zločin, za katerega se lahko obdolžiš. Zaposlene matere, ki so se hotele čutiti krive, so se pogosto obdolževale zanj. Ko so bile revne, svojim otrokom niso mogle nuditi vseh materialnih dobrin. Zdaj ko so bogate, se morajo obrniti k čemu drugemu. Videti je, kakor da je nemogoče, da bi bila mati brez občutkov krivde. Kakor da čustvene potrebe otroka lahko zadovoljuje le mati.

Ženske so danes bolj kot kadarkoli prej izobražene in vključene v zaposlitev, vendar pa še vedno le redke posameznice uspejo prodreti na vrh hierarhične lestvice. Tako se izobražene in sposobne ženske sicer do določene mere uspešno vzpenjajo po tej lestvici, nato pa se napredovanje na neki točki ustavi. Nadaljnjo pot mnogo žensk do najvišjih menedžerskih položajev ustavi stekleni strop (Kanjuo Mrčela 2000, 58).

Še vedno je na vodilnih položajih namreč več moških, kot žensk. Prav tako je povprečna plača za enako pozicijo še vedno nekoliko večja, če je na delovnem mestu moški. Vendar povsod lahko opazimo vedno več in več uspešnih žensk. V politiki, podjetništvu, znanosti ter v vseh drugih disciplinah, ki so včasih bile predvsem domena moških, seveda kot posledica izkoriščanja fizičnih prednosti.

Iz seznama najbolj vplivnih žensk v Sloveniji, ki ga objavlja revija *Manager*, je razvidno, da je vedno več žensk tudi pri nas na vodilnih pozicijah. Med njimi lahko najdemo imena kot so Tatjana Fink (Trimo d.d.), Alenka Žnidaršič Kranjc (Prva Group d.d.), Danica Purg (IEDC) in mnoge druge. Seveda to prav v vseh disciplinah človeštva.

Tako kot je povsem nesmiselno, da bi ženske želele tekmovati z moškimi za bonitete v družbeni strukturi (enakopravnost je edina prva), je povsem nesmiselno, da se ambiciozne ženske skušajo uveljaviti na moški način. Uveljavijo se lahko na svoj način, s svojimi prednostmi in načinom dela, ta pa izhaja ravno iz drugačne strukture možganov in načina delovanja. Največji uspeh bo, če bo njihovo vodenje dokazalo svetu, da je moč uspeti ne zgolj s tekmovanjem, temveč tudi s povezovanjem in negovanjem.

Spodbujanje enake udeležnosti žensk in moških na vodilnih položajih je bilo uvrščeno med prednostne naloge načrta Evropske komisije za enakost med ženskami in moškimi (2006–2010), saj so ženske vseh poklicev v večini držav članic Evropske unije na vseh ravneh odločanja kljub napredku še vedno premalo zastopane. Če je bilo v parlamentih držav razmerje med poslankami in poslanci komaj 1 : 4 v korist moških, je bilo v podjetjih še slabše, saj so ženske zasedale le eno od desetih mest v upravah največjih evropskih delniških družb. Tudi v znanosti in tehnologiji je bilo na vodilnih položajih le malo žensk (Statistični urad Republike Slovenije 2010).

Ženske danes bolj kot kadarkoli izpolnjujejo bistvene pogoje za vodenje podjetij. So izobražene, ambiciozne, velikokrat njihova prvotna skrb ni več gospodinjstvo in družina, poskrbeti znajo tudi zase. Na pravnem in zakonodajnem področju jih ščitijo in varujejo mnogi predpisi in celo zakoni, ki preprečujejo spolno diskriminacijo in zagotavljajo enake možnosti ter enakopravnost. Vseeno pa med direktorji, predsedniki ali člani uprave in lastniki podjetij ne najdemo tolikšnega odstotka žensk, kakršen je v celotni zaposlenosti. Kje so torej razlogi za to?

Kanjuro Mrčela (1996, 74–75) kot razloge za majhno udeležbo žensk na vodilnih oziroma menedžerskih položajih navaja:

– Družinske obveznosti.

Ženske imajo ne glede na poklic, ki ga opravljajo, več obveznosti v zvezi z družino kot moški. Družba od žensk pričakuje, da bodo sočasno s službo opravljale tudi domača opravila. Veljajo

za manj zanesljivo delovno silo, saj naj bi bile zaradi družinskih obveznosti manj zavzete na poklicnem področju.

– Pomanjkanje samozavesti.

S socializacijo ženskam res ni privzgojene veliko samozavesti, toda stereotip velja za vse ženske, tudi za zelo samozavestne. Gre za pojav statistične diskriminacije – o njej govorimo, ko se posameznika ocenjuje na osnovi povprečja določene skupine (ženske so manj samozavestne od moških).

– Emocionalno nestabilnost.

Za ženske velja predpostavka, da niso pripravljene prevzemati odgovornosti, da so preveč čustvene in zato nesposobne sprejemati pomembne poslovne odločitve.

– Več odsotnosti z dela.

Zaradi usklajevanja družinskega življenja z zaposlitvijo so ženske pogosteje kot moški z dela odsotne zaradi bolniškega dopusta ali nege družinskih članov, opravijo manj nadur, so zato slabše plačane in počasneje napredujejo na delovnem mestu oziroma v karieri.

– Stereotipne predstave o menedžerkah.

Ker je vloga v menedžmentu stereotipno moška, so ženske, ki jo opravljajo, pogosto označene kot možače, ženske, ki jim nekaj manjka in so zato izbrale moški poklic. Splošni stereotip o menedžerki je, da je 'neženska' – menedžerka naj bi bila agresivna, hladna, kar pa ni v skladu z »naravno« vlogo ženske.

Zaradi premoči moških lastnosti so moški boljši managerji. Managerji verjamejo, da delovno mesto managerja zahteva bolj moške kot ženske lastnosti (Powel 2010, 131, 140).

– Diskriminacijo pri zaposlovanju in napredovanju.

Čeprav so odkrite oblike diskriminacije žensk z zakonom prepovedane, veliko organizacij zaposluje in ocenjuje zaposlene ter se odloča o njihovem napredovanju na načine, ki so do žensk diskriminatorni.

– Manjšo geografsko mobilnost.

Tako službena potovanja kot tudi zahteve po selitvah menedžerjev, ki so lahko zelo pogoste, naj bi predstavljali resne probleme za ženske, ki so poročene, imajo otroke ali morajo skrbeti za starejše sorodnike. Glede na to, da je žensko delo še vedno nižje vrednoteno od moškega, se predpostavlja, da ženska ne bo lahko zamenjala mesta svojega dela, tudi če bi njena kariera to zahtevala, saj bi to pomenilo problem za njenega moža (njegovo delo je seveda pomembnejše).

– Obstoj neformalnih moških mrež.

Gre za zaprto in elitno skupino ljudi oziroma mrežo sodelavcev na visokih položajih s podobnimi interesi, ki se dobivajo zunaj delovnega časa in se ukvarjajo z različnimi aktivnostmi.

– Pomanjkanje ženskih zgledov/modelov.

Zaradi majhnega števila žensk na vodilnih položajih ženske, ki si želijo napredovanja, nimajo dovolj primerljivih vzornic, od katerih bi se lahko učile in pridobivale izkušnje, kako uspešno premagovati ovire, na katere lahko naletijo na svoji poklicni poti.

Poleg navedenih razlogov Marn in Dedić (2005, 17–25) navajata še:

– Tradicionalna delitev dela in tradicionalno določene spolne vloge.

Stereotipov o ženskih in moških poklicih je manj kot pred leti, vendar še vedno ostajajo. Ob ženski v vojski ali policiji takoj pomislimo, ali so njene fizične sposobnosti dovolj dobre, da bo sledila svojim moškim kolegom, za moškega se ne spodobi pobiranje zdravstvenih kartic in dajanje injekcij, zlahka pa ga vidimo v zdravniški halji.

– Javna prepoznavnost.

Javna prepoznavnost v pretežno moškem okolju po navadi pritegne pozornost in spodbuja večjo kritičnost do žensk na vodilnih delovnih mestih. Ženske v menedžmentu pogosto prevzamejo moški vzorec vedenja in slog vodenja, da bi zmanjšale razlike med seboj in moškimi kolegi.

– Kariera-materinstvo-družina.

Med moškimi in ženskami obstajajo asimetrično propustne meje med »delovnimi« in »družinskimi« vlogami. Sposobnost rojevanja otrok, družbeni in politični pritiski pa jih potiskajo v ohranjanje tradicionalne vloge ženske.

– Videz poslovne ženske.

V poslovnem svetu je močno opazen trend zunanjega videza poslovnih žensk. Tiste, ki so mamice in skrbijo za družino, težko najdejo čas za urejen videz, kar je v poslovnem svetu danes zelo pomembno.

– Pomanjkanje samozavesti.

Ena izmed ovir pri napredovanju žensk je tudi nizka samozavest in splošno prepričanje, da je mesto ženske v gospodinjstvu. Hertz (1994, 44) navaja primer ženske, ki je spoznala, da mora začeti obravnavati svoje delo bolj kot poklicno kariero in ne zgolj kot vir zaslužka. Zavest, da žensko potrebujejo in da brez nje ne morejo shajati, je bil zelo dober občutek. Toda za to spoznanje, kot navaja ena od intervjuvank, je potrebovala veliko časa in pravi: »Vzrok, da svojega 50-odstotnega deleža nisem dobila že prej, je bil moj občutek, da sem ženska in da nase nisem gledala kot na osebo, ki udejanja svoje poklicne ambicije, temveč sem bila zgolj nekdo, ki služi denar. Ženski je zelo težko ustvariti si zaupanje vase in svoj delež zahtevati. Moški bi pri svoji zahtevi vztrajal že veliko prej.«

Moški, ki bi bil tako pomemben za podjetje, kot je bila ona, bi se že davno začel pogajati za enakovreden delež in ne bi na priložnost čakal celih dvaindvajset let. S tem pa bi tudi že precej prej začutil, da je za podjetje nenadomestljiv. Ženske torej pesti njihovo pomanjkanje zaupanja v lastne sposobnosti, ki ga še dodatno spodkopljajo tako različne funkcije, ki jih morajo v življenju opravljati. Na tak način same sebe podcenjujejo in se v najboljšem primeru zadovoljijo z majhnim kosom pogače.

– Prepričanje o čustveni nestabilnosti.

V družbi prevladuje mnenje, da so ženske čustvene, imajo materinski čut itd. To pa po mnenju moških ne sodi v podjetništvo.

– Predsodki.

Za žensko je najteže doseči, da bi jo jemali resno, ko je še mlada. Če je privlačna, jo najprej gledajo kot žensko in ne kot profesionalko. Hertz (1994, 224) podaja primer ene od intervjuvank: »Dobavitelj ali odjemalec povpraša po šefu, in ko ga tajnica napoti k meni, pravi: »Ne te – jaz hočem pravega šefa.« Hertz nadaljuje, da je to klasična anekdota, ki prikazuje osrednjo dilemo glede statusa: če zlahka prenese napačno identifikacijo, potem bo to tolmačeno kot šibkost, če pa si dovoli biti jezna – kar bi bila povsem normalna reakcija, če te stalno zamenjujejo za tvojo lastno tajnico – potem se jo označi za agresivno in nežensko. Kar spravlja poslovne amazonke najbolj v bes, je to, da moramo vedno znova ponovno potrjevati kredibilnost. Edini način, da to naredijo, je, da prekašajo vse na vseh področjih funkcioniranja podjetja, pa najsi bo to proizvodnja, financiranje ali tržišče – povsod nosijo najtežje breme.

– Vera v stereotipe.

Velja stereotip ženske kot menedžerke: da je pasivna, nežna, naravnana k premisleku, občutljiva in manj primerna od moških za visoke in odgovorne položaje.

– Dvojna merila organizacij.

Nekatere organizacije imajo dvojna merila glede zakonskega stanu. Poročenemu moškemu dajejo prednost, češ da ima trdno podporo v domačem okolju, zato lahko vso pozornost posveti svojemu delu; poročena ženska se jim zdi preveč vezana in verjetneje se jim zdi, da bo zanemarila poklicno kariero zaradi družine. Z dvojnimi merili se morajo soočiti mnoge managerke, zato se večinoma izogibajo dodatnim obveznostim, ki jih prinese družina, če je le mogoče. Večina managerk v Evropi zaradi tega ni poročenih (so samske, ločene ali vdove), če pa so že poročene, nimajo otrok. To je seveda nov vir napetosti in konfliktov, saj je družabnost pomemben del managerskega življenja, saj se veliko poslov sklepa prav v takih družabnih okoljih – navadno tako, da soproga pripravi poslovno kosilo. Družabna etika pa zahteva, da moraš imeti partnerja.

– Ignoriranje.

Predloge sodelavk pogosteje zavračajo, jim ne posvečajo pozornosti; spremembe pa se večinoma prezrejo, razvrednotijo ali zatrejo.

– Pomanjkanje mrež, poznanstev.

Mreže imajo pri karieri velik pomen. Zagotavljajo organizacijsko podporo, pridobivanje vpliva in poslovne koristi, olajšajo poklicni in osebni razvoj. Neformalno povezovanje ponavadi poteka po delovnem času, ko ženske skrbijo za družino, kar jim običajno onemogoča širjenje mrež in poznanstev. Še ena pomembna značilnost mrež je, da moške mreže ženskam ne dopuščajo vstopa, medtem ko so ženske mreže bolj odprte. Te celo vabijo moške, saj menijo, da si s tem lahko še bolj odprejo karierno pot. Koražija (2001, 41–44) pri tem izpostavlja tudi tako imenovane moške klube, ali kot je pogosto zaslediti v tuji literaturi »old boys` networks«. Pri moških klubih gre za zaprto in elitno skupino oziroma mrežo sodelavcev na visokih položajih s podobnimi interesi, ki se dobivajo izven delovnega časa in se ukvarjajo z različnimi aktivnostmi, na primer igrajo nogomet, hodijo na košarkarske tekme, ženske pa so pri tem izključene oziroma težko prodrejo v to skupino. Pri moških klubih pa

vendarle ne gre za namerno izključevanje žensk iz teh neformalnih omrežij, temveč preprosto za dejstvo, »da se podobni ljudje s podobnimi življenjskimi vzorci med seboj družijo«. Kljub temu posledično prihaja do slabših možnosti napredovanja žensk. Moški se namreč na teh neformalnih aktivnostih med drugim pogovarjajo tudi o poslu, o novih poslovnih priložnostih in nenazadnje tudi o prostih delovnih mestih za napredovanje, te notranje informacije pa do posameznikov, ki niso del te skupine, ne pridejo, tako da najverjetneje napreduje kdo znotraj moškega omrežja oziroma kdo, ki ga člani tega omrežja poznajo, to pa je najverjetneje moški. V takšna združenja ženske nimajo vstopa. V Sloveniji je pojav »moških klubov« še precej neraziskan, »zato je tudi težko napovedati, ali bomo v prihodnje imeli več ali manj zaprtih moških krogov« (Koražija 2001, 41–44).

– Pomanjkanje mentorjev – neformalna prepreka.

Raziskave kažejo, da v višjem menedžmentu ni dovolj žensk, ki bi nudile mentorstvo drugim ženskam. Mentorstvo je pomembno predvsem na začetku kariere. Včasih se zgodi, da jih nadomestijo moški mentorji, običajno pa ti raje izberejo moške varovance. Tako veliko žensk prav na začetku kariere ostane brez mentorja.

Raziskave kažejo, da je podoba uspešnega managerja povsod po Evropi predvsem podoba moškega. Temelji na teorijah o življenjskem ciklu, ki si kot osnovni model jemljejo moškega. Managerke zato vedno presojujejo po moških merilih in vse, kar v njihovi poklicni karieri odstopa od takih meril, se ocenjuje kot pomanjkljivost. Številni avtorji, pa tudi managerke, zagotavljajo, da glede sposobnosti, izobrazbe in prizadevnosti med moškimi in ženskami v managementu obstaja zelo malo razlik ali jih celo sploh ni, toda zaradi sočasnih zahtev družine in doma je poklicni razvoj žensk drugačen od tradicionalno moškega linearnega modela razvoja poklicne kariere, ki ne predvideva prekinitve zaradi rojstva in nege otrok. V delovnih organizacijah se predanost managerskemu delu še vedo meri s tem, da si zjutraj prvi v pisarni in zvečer odideš zadnji. In ker ženske v splošnem prevzemajo večje obveznosti za dom in družino, so v organizacijah bolj naklonjeni moškemu življenjskemu slogu (Marn in Dedić 2005, 12–13).

Zaradi družine pa je ženska ne samo preobremenjena, ampak tudi diskriminirana na trgu plačanega dela.

Pri izbiri ustreznih ljudi za izvrševanje delegiranih nalog ima manager v glavi vrsto pomembnih meril. Odloča se na osnovi tega, ali določeno delo vsebinsko sodi na delovno področje obstoječega sodelavca, in se vpraša, komu želi z delegirano nalogo omogočiti osebni razvoj oziroma napredek. S tem hkrati usposablja svojega naslednika. Ne spregleda niti tega, kdo ima na voljo dovolj časa. Predvsem pa izbira ljudi, ki znanja in sposobnosti za izvrševanje delegiranih nalog že imajo oziroma si jih lahko pravočasno pridobijo (Cimerman idr. 2003, 51).

V *Svetem pismu* so bili pisani zakoni, ki so, kot že rečeno, različno obravnavali moške in ženske. V današnjem času pa je vedno bolj aktualen koncept »gender mainstreaming«, s katerim so težave pri prevajanju ne le v Sloveniji, temveč tudi v drugih državah članicah. Gre za to, da države vključijo vidik spola v vse svoje zakonodajne postopke, politike, ukrepe, delovanje. To pomeni, da je treba vsak zakon, ukrep, akcijo analizirati tudi z vidika, kakšen je (bo, bi bil) njegov vpliv na ženske in moške, oziroma preveriti, ali je tak, da ne učinkuje diskriminatorno, torej da tudi v praksi zagotavlja enako obravnavo in enake možnosti za ženske in moške. Gre za izjemno pomembno vprašanje, kako povečati dejansko učinkovitost in dejansko uresničitev v praksi sicer na deklarativni ravni splošno sprejetega načela enakega obravnavanja in enakih možnosti (Kresal 2010, 58).

Vodilna managerska dela sodijo med poklice, za katere sta značilni visoka raven stresnih situacij in psihična izčrpanost. Psihično izčrpanost, ki se kaže v emocionalni in mentalni izčrpanosti, kronični utrujenosti, občutkih razočaranja, brezupa, negativnih občutkih do sebe, povzročajo pri vodilnih ljudeh stresne situacije. Najpogostejši vzroki za to so: kompleksnost dela, odločanje, ki ima posledice za druge ljudi, ter pomanjkanje časa in informacij za to in stalna zahteva po dokazovanju v kompetitivnih situacijah (Kanjuo Mrčela 1996, 86–90). Stres povečujejo še konfliktne situacije, ko služba posega v družinsko življenje ali nasprotno, obenem pa čustvena občutljivost ni sprejemljiva na nobeni strani (Stebbins 2001, 236).

Miša Molk z RTV Slovenija je prepričana, da ima uspešna ženska veliko več dela, ker se mora na svoji poti srečevati s stereotipi in mora obvladovati tako svoj mikrokozmos kot delovno okolje in dodaja: »Sicer pa se uspeh kaže enako, v harmonični osebnosti, ki zmore uravnovešeno bivati tako navznoter kot navzven.« (Šalamon 2011)

Etizionova (Kanjuo Mrčela 1996) v raziskavi iz leta 1987 ugotavlja, da so ženske na vodilnih položajih bolj psihično izčrpane kot njihovi moški kolegi. Avtorica meni, da je managerska vloga kulturno definirana tako, da bolj ustreza postavi moškega o sebi in socialnemu stereotipu ter se lažje povezuje z zasebnim življenjem moškega kot ženske. Vzroki za večjo izčrpanost žensk na vodilnih položajih so v vsakdanjem pritisku zaradi:

- pripadnosti manjšini v netradicionalni situaciji,
- nesoglasja med predstavo ženske o sebi in managerskim delom, delom, ki je definirano kot moško,
- nerešenega konflikta med kariero in družino.

Ista raziskava ugotavlja tudi različne korelacije med delom in zasebnim življenjem pri moških in ženskah. Za managerje je značilna pozitivna povezava uspešnega profesionalnega in uspešnega zasebnega življenja, pri managerkah pa je uspešnost v poslovni sferi povezana z neuspehom in nezadovoljstvom v zasebnem življenju (Kanjuo Mrčela 1996). Hertz (1994, 35) podaja primer podjetnice, ki je skupaj z možem ustanovila podjetje, kar je bilo za moškega

čustveno manj pretresljivo, kot če bi se ženi pridružil pozneje. Tako so se izognili možnosti, da se uspešnost podjetja pripiše ženinim začetnim naporom, pri katerih sami niso sodelovali. Kljub velikemu napredku, ki je bil dosežen v zadnjem času na področju enakosti moških in žensk, je še vedno za večino moških izrazito pomembno, da se jih pojmuje za sposobnejše od svojih žena, in še vedno je družbeno nesprejemljivo, da moški svoje življenje deli z ženo, ki je sposobnejša od njega. Večina moških se s tem problemom niti ne sooči, kajti četudi je žena sposobnejša, to ostane družinska skrivnost. Seveda pa nastane problem, ko postane žena znana in slovi na račun svojih lastnih zaslug. Kot je zapisano v *Svetem pismu v Sirahovi knjigi*: »Sužnost, nesramnost in sramota je, če žena vzdržuje svojega moža.« (25:22)

Chusmir in Franksova (Kanjuo Mrčela 1996, 80) pa sta mnenja, da se managerke, razen v običajnih stresnih trenutkih managerskega dela, srečujejo s številnimi dejavniki stresa, ki so specifični za spol in odvisni izključno od spola. Avtorja navajata nekatere prvine socializacije, ki so še vedno značilne za sodobne družbe:

- prepričanje, da uspeh v karieri ni tipično ženska stvar,
- primarna vloga ženske je povezana z domom,
- nagrajevanje dečkov za kompetitivna in ambiciozna dejanja in ustvarjanje ter podpiranje nesamozavesti in odvisnosti pri deklicah,
- prepričanje, da so moški pametnejši in sposobnejši od žensk.

Avtorja omenjata tudi stereotipna mnenja, ki zadevajo ženske: so preveč emocionalne, da bi racionalno odločale, žensk se ne splača zaposlovati, ker so pogosto odsotne ali prekinejo delo, ko se poročijo in dobijo otroke; ženske imajo slabe delovne rezultate in jih poslovanje ne zanima, nimajo managerskih ambicij.

Avtorja sklepata, da se managerke znajdejo v začaranem krogu: stres negativno vpliva na delovne rezultate, če pa so ti slabši, je to vzrok za novi stres.

Delovne naloge, ki jih opravljajo managerji, zahtevajo popolno predanost, vsaj glede na čas, ki ga človek prebije v delovnem okolju. Prekinitve kariere, za katere se odločijo managerke zaradi rojstva in nege otroka, so v nasprotju z managerskim delom, ki velja za celodnevno in nepretrgano. Če ženska dlje časa ostane doma, se to obravnava kot pomanjkanje predanosti delu in vrnitev v službo je enako problematična. Kljub povečanemu deležu žensk v delovni sili raziskave skozi daljše časovno obdobje in v različnih kulturnih okoljih še naprej dokazujejo, da se je neenakost pri delitvi gospodinjskega dela in družinskih obveznosti ohranila, celo pri parih z moderno ideologijo in v državah, kjer posvečajo veliko pozornost enakosti spolov doma in na delovnem mestu. Dodatne domače obveznosti ženske obremenjujejo in tako zmanjšujejo možnosti za napredek v njihovi poklicni karieri. Večina žensk čuti, da na poklicni poti napreduje na račun časa, ki bi ga lahko preživele z otroki, in na račun kakovosti svojega družinskega življenja. Zato družinske obveznosti, ki vključujejo

poroko, skrb za otroka in gospodinjska dela, lahko odvrnejo managerke od dosežkov na delovnem mestu. Povzročajo napetosti med delom in družino, na katere se ženske odzovejo z zmanjševanjem zavzetosti na poklicnem področju, kar posledično spet omeji priložnosti za njihovo poklicno kariero in razvoj (Linehan 2001, 44).

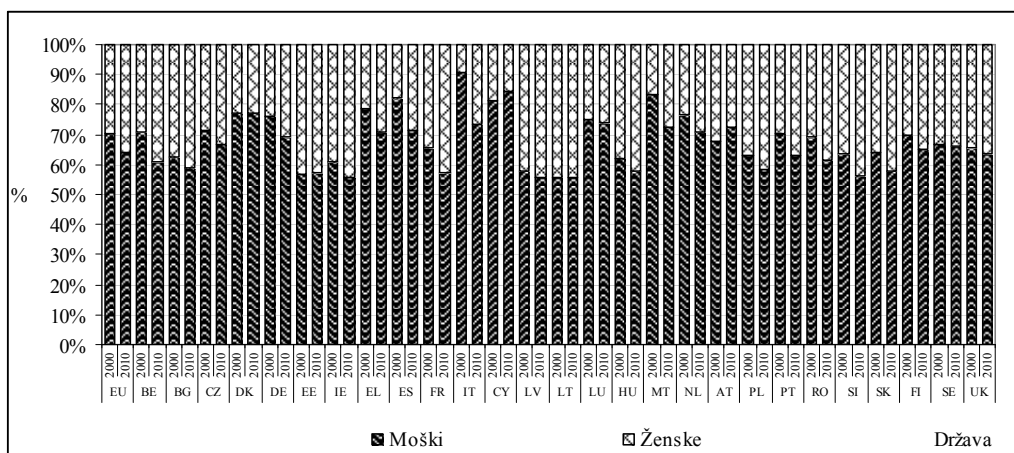
Prof. dr. Danica Purg, dekanica in direktorica IEDC-Poslovne šole Bled na vprašanje, kako naj ženska uskladi uspešnost doma in v službi, odgovarja: »Na enak način kot moški. Prevzame pravičen delež skrbi za družino in se posveti službi. Če je tvoja prioriteta družina, ne moreš biti uspešen v službi, in nasprotno. To, kaj je pravičen delež, pa se morata partnerja sama dogovoriti.« (Šalomon 2011).

Večinoma je raziskana samo prilagodljivost s strani podjetij, kakšne ukrepe imajo sprejete glede usklajevanja obveznosti. Zelo malo pa je poudarka na obojestranski prilagodljivosti tako delodajalca kot zaposlenca (Chung in Kerkhofs 2007, 6). Konvencionalne norme, ki se nanašajo na ločitev službe in družine, so zaznamovale družbo skozi stoletja. Služba in družina naj bi bila dva ločena svetova. Kanter (1977, 21) pravi, da ima kljub ločenima svetovoma, služba močan vpliv na družinsko življenje. Služba predstavlja omejitev za družinsko življenje, hkrati pa je tudi vir ekonomske samostojnosti in sredstvo za preživljanje. Najpogosteje do konflikta med tema dvema svetovoma pride, ko en svet zahteva svoj čas in tako težko izpolnimo časovne zahteve drugega sveta, ali en svet s svojim urnikom posega v drugega (Stebbins 2001, 236).

V povprečju je v Evropski uniji leta 2000 vodilna delovna mesta zasedalo 29 % žensk in kar 71 % moških. To razmerje se v obdobju do leta 2010 ni bistveno spremenilo, saj je bilo tega leta na vodilnih položajih 36 % žensk in 64 % moških.

V Sloveniji je bil položaj leta 2000 podoben, takrat je bilo na vodilnih položajih 37 % žensk in 63 % moških, leta 2010 pa je razmerje postalo bolj izenačeno, saj je bilo tega leta na vodilnih položajih 44 % žensk in 56 % moških.

Lahko bi rekli, da prihajamo v obdobje, kjer se vzpenjajo ženske. Čeprav se o tem govori že dolgo časa (že iz devetdesetih let) in so bile napisane mnoge študije, je obsežna raziskava na Harvardu pokazala, da se ta trend ne dogaja še toliko hitro, kot se je napovedovalo. Namreč gre za veliko sprememb in te se dogajajo počasi. Trend je opazen, vendar še zdaleč ni tako hiter.



Slika 4: Zasedenost vodilnih delovnih mest po spolu v državah članicah EU (2001–2006)

Vir: Eurostat, 16.4.2012

Raziskave v Evropski uniji kažejo na različne razloge majhnega števila žensk v managementu (posebej najvišjem): nemške raziskave kažejo na kombinacijo razlogov, ki so zakoreninjene v družbi, povezanih s kulturo v podjetjih in pri ženskah samih, medtem ko raziskave v Britaniji in na Nizozemskem kažejo razlike na ravni ambicij med moškimi in ženskami in tudi na spolno določena pravila v organizacijah. Prekinitev poklicne poti zaradi rojevanja in vzgoje otrok je zagotovo eden od razlogov podnavzočnosti žensk v najvišjem managementu, toda britanske raziskave kažejo na to, da ženske zaostajajo celo preden so v obdobju, ko zaradi rojevanja ali vzgoje otrok spreminjajo poklicne načrte (Kanjuo Mrčela 2000, 59).

Posebna kategorija žensk v managementu so tudi podjetnice oziroma samozaposlene ženske. Le-te je mogoče razdeliti na dve značilni skupini: na visoko izobražene, ki so v samozaposlitvi našle možnost poklicne kariere, in ženske z nižjimi stopnjami izobrazbe. Te so v samozaposlitvi našle možnost za lažje usklajevanje zaposlitve in družinskih obveznosti, tako da so se začele ukvarjati z novimi dejavnostmi v kmetijstvu, opravljati različne socialne storitve (Šavorn Radovan 2000, 88).

Pogosto se potencial ženske delovne sile podcenjuje. Žensko delo je manj vrednoteno, podcenjeno in manj plačano, na poklicni poti jih spremljajo številne ovire in težave. Zato ženske podjetnice potrebujejo več spodbude in podpore pri vstopu na samostojno podjetniško pot. Ženske poleg dobre izobrazbe premorejo tudi znanja in veščine, ki olajšujejo prevzemanje zahtevnejših zaposlitev in menjavanje delovnih mest.

Novodobni čas odpira ženskam neomejene možnosti. Vseeno pa je res, da v povprečju ženske še vedno nekoliko oklevajo. Tudi v podjetništvu na primer je izjemno malo predstavnic ženskega spola. Vse skupaj je nekoliko razumljivo, saj je situacija veliko bolj kompleksna za

ženske, če ne drugače vsaj v obdobju, ko je čas za otroke. Vseeno pa je mnogo žensk dokazalo, da je vse mogoče. Za konec zato predstavljamo primer treh uspešnih poslovnih žensk, predsednico uprave slovenskega podjetja, informacijsko pooblaščenko ter televizijsko voditeljico ter urednico. Predstavljamo Alešo Kandus iz podjetja Medex, d.d., Natašo Pirc Musar ter Mišo Molk iz RTV Slovenija. Predstavitev je povzeta po članku v reviji *Moje Delo* (Huber 2007).

Aleša Kandus, predsednica uprave, Medex d. d., pravi, da ji je najbolj všeč »teorija morskega psa«: »Morski pes ne more dihati, če se ne giblje. Torej bodimo morski psi, migajmo, napredujmo in izkoristimo vsak dan!«

Aleša Kandus je predsednica uprave podjetja Medex, d. d., že pred vodenjem Medexa pa je bila podjetnica, saj je po uspešno opravljenem študiju na Fakulteti za elektrotehniko v Ljubljani ustanovila lastno podjetje, ki se je ukvarjalo z zastopstvom in distribucijo največjih svetovnih proizvajalcev igrac ter tekstila. Podjetje še danes uspešno posluje, sicer pa je Aleša Kandus tudi predsednica Društva poslovnih žensk Slovenije F. A. M., ki združuje najuspešnejše menedžerke in poslovne ženske iz vse Slovenije.

Zase pravi, da je človek, ki se nikdar ne ustraši izzivov. Ko se je treba odločiti, nikdar ne razmišlja, da katera stvar ne bo uspela. Seveda se na odločitev pripravi tako, da poišče čim več podatkov in analiz, ki so dobro izhodišče za potrebne zaključke. Verjame v stvari, ki jih dela, delo pa ji nudi veliko osebno zadovoljstvo. Pomembno se ji zdi, da znaš ta notranji žar deliti in z njim navdušiti tudi tvoje sodelavce ter poslovne partnerje. Meni, da ji je študij zelo koristil – po izobrazbi je univerzitetni inženir elektrotehnike –, saj ji je dal drugačen način razmišljanja in pogled na svet, ki je zelo logičen. Pomembno orientacijo za kariero so ji dala leta takoj po študiju, ko je veliko živela in potovala po ZDA, ki so bile v tistih časih še pojem svobode in najrazličnejših možnosti za uspeh.

Aleša Kandus o treh področjih:

- kariera,
 - povečanje lastne učinkovitosti,
 - prosti čas,
- razmišlja takole:

Kariera. V novem podjetju si za vse stvari sam, izbiraš sodelavce, gradiš svojo kulturo, v »starem« podjetju pa prideš v »kulturo«, ki je določena, v ustaljene navade in procese. *Kako povečati lastno učinkovitost?* Pomembno je, da smo si sposobni vzeti čas zase, za trenutek stopiti z drvečega vlaka vsakdana in poskušati čim bolj neodvisno pogledati na posel ter življenje. To je velika umetnost, saj nekatere ljudi tok življenja popolnoma okupira in tako lahko postanejo preveč ozki, enostranski. Takrat se pojavi nevarnost, da spregledamo nekatere

stvari ali pozabimo zgrabiti kakšno priložnost. Njo navdihujejo potovanja, saj ji dajo neko širino in zavedanje, kako majhni smo ter koliko moramo še postoriti. Delujejo poživljajoče, sproščujoče in navdihujoče. Vsak dan poišče navdih v družini in ukvarjanju s športom. *Prosti čas*. Usklajevanje časa je najtežji del, a hkrati ena najpomembnejših zadev, če želimo poleg poslovne kariere imeti polnokrvno, zadovoljno življenje. Kandusova trdi, da so v naši družbi najslabše razvite prav storitve. Mnogo ženskam bi bilo marsikaj olajšano, če bi bilo lažje pridobiti pomoč na domu, podaljšano bivanje v vrtcih, tako pa smo večinoma vse odvisne od dobre volje partnerja, največkrat pa od babic in dedkov. Tudi pri njej je bilo tako, saj je veliko potovala, in če ne bi imela pomoči staršev, si tega najbrž ne bi mogla privoščiti.

Nataša Pirc Musar, informacijska pooblaščenka pravi: »Bodite dejavni in inovativni, dajajte predloge ter naredite kdaj tudi kaj zunaj obsega svojih del in nalog.«

Nataša Pirc Musar je leta 1992 diplomirala na ljubljanski Pravni fakulteti, pravosodni izpit pa je opravila leta 1997. Po zaključku študija se je zaposlila na slovenski nacionalni televiziji, kjer je šest let delala kot novinarka in voditeljica osrednje informativne oddaje TV Dnevnik. Nato je bila pet let voditeljica osrednje informativne oddaje 24 ur na največji slovenski komercialni televiziji POP TV. Svoje novinarsko znanje je dodatno izpopolnjevala na CNN v Atlanti v Združenih državah Amerike, pozneje pa je dva semestra študirala na oddelku za medije na univerzi v Manchesteru v Veliki Britaniji. Med študijem je bila na praksi na televizijskih postajah BBC, Granada TV, Sky News, Reuter TV in Border TV. Pisala je tudi časopisne članke in delala na različnih radijskih postajah. Želja po novih znanjih jo je leta 2001 vodila v gospodarstvo. Vodila je službo za korporativno komuniciranje v družbi Aktiva Group, največji zasebni finančni družbi v Sloveniji. Aprila 2003 se je zaposlila na Vrhovnem sodišču kot direktorica Centra za izobraževanje in informiranje. Julija 2004 jo je državni zbor na predlog predsednika Republike Slovenije dr. Janeza Drnovška izvolil za pooblaščenko za dostop do informacij javnega značaja. Od 31. 12. 2005 naprej opravlja funkcijo informacijske pooblaščenke.

Na vprašnji, kje naj posameznik išče motivacijo za povečevanje svoje učinkovitosti in uspešnosti ter kaj jo motivira, Nataša Pirc Musar odgovarja, da zagotovo to, da vidi, da njeni sodelavci na delo prihajajo z nasmehom na ustih, da so zagnani, da garajo skupaj z njo. Kot javni uslužbenki ji je motivacija tudi to, da so ljudje in državni organi, ki dobijo njihove odločitve, zadovoljni z njihovo strokovnostjo, pa naj bo odločitev zanje ugodna ali pa ne. Motivacija danes, na tem delovnem mestu, je tudi to, da delajo v dobro nekih višjih interesov (ukvarjajo se namreč s temeljnimi človekovimi pravicami), ne svojih osebnih. Samo sebe vedno motivira tudi tako, da si zastavlja cilje, ki jih želi doseči.

Nataša Pirc Musar o karieri, kako uspeti in prostemu času razmišlja sledeče:

Kariera vsakega posameznika je vedno, poleg pridnosti, zagnanosti, prave mere ambicioznosti tudi splet okoliščin. Zgrabiti torej priložnost, ki se ponudi v nekem trenutku, je ključnega pomena. Da to narediš, so seveda potrebni tudi pogum, zmožnost premisleka in zavedanje, da vsakič tudi malo tvegaš, da moraš tvegati, če želiš uspeti. Po njenem mnenju preveč previdni v nobenem poslu ne morejo uspeti. *Kako uspeti?* Znanje, znanje in še enkrat znanje. To je gotovo na prvem mestu. Potem že zgoraj omenjeni pogum, izjemnega pomena pa je po njenem mnenju spoštovanje drugih ljudi. Lahko si v poslu prislužiš milijone, a brez spoštovanja do sodelavcev, poslovnih partnerjev ne boš dosegel, da bodo drugi spoštovali tebe. Kljub milijonom na računu tak posameznik, ki gre prek trupel in, po njenem mnenju, ni sposoben snažilki reči dober dan, zanjo ni uspešen, saj finančna komponenta zagotovo ne more in ne sme biti edino merilo uspeha. *Prosti čas in kariera*. Vse se da uskladiti. Usklajevanje je predvsem mogoče, če te pri poslu podpira partner. In mož njo podpira. Če se že čemu odpove, se odpove svojim konjičkom, a tudi tem ne povsem. Je pa res tudi zanjo kdaj dan prekratek. Njen delovni čas je od 9. do 17. ure in nato še vsak večer doma od 22. do 1. ure zjutraj. Za zaključek Pirc Musarjeva pravi: »Študirati je treba tudi po tem, ko že končate svoje redno izobraževanje. Brez znanja ne bo uspehov. Predvsem je po šolanju treba slediti smernicam in znanju na področju, na katerem delaš. Tega ti pač nobena fakulteta ne da. Tam dobiš osnove, podrobnosti, ki naredijo človeka uspešnega, pa so del vseživljenjskega učenja.«

Miša Molk, TV-voditeljica pravi: »Spodbuja me želja po osebni rasti, po raziskovanju medija in ljudi.«

Miša Molk je z nalogo z delom z naslovom *Stili in struktura jezika v naslovu športnega komentarja* diplomirala iz novinarstva na Fakulteti za sociologijo, politologijo in novinarstvo v Ljubljani. Zanj je prejela študentsko Prešernovo nagrado. Na začetku kariere se je preizkusila kot voditeljica mladinskih oddaj, pozneje pa je vodila glasbene festivale, kot so Slovenska popevka, Melodije morja in sonca ter Ema – izbor slovenske popevke za Evrovizijo. Širše občinstvo je osvojila z vodenjem kviza TV Križanka, ki so ga pozneje preimenovali v Križkraž. Leta 1988 je uspešno vodila jugoslovanski izbor za pesem Evrovizije. Takrat so jo kot voditeljico vabili na vse večje humanitarne, estradne in glasbene prireditve. Leta 1989 se je redno zaposlila na televiziji Slovenija, isto leto pa je za svojo oddajo Poletna noč prejela najpomembnejše slovensko medijsko priznanje, Viktorja. Leta 1995 se je v zadnji oddaji poslovila od TV Križanke, leta 1996 pa je postala odgovorna urednica razvedrilnega in športnega programa Televizije Slovenija. Takrat je začela voditi oddajo Res je!, v kateri so ugledni gostje (pisatelji, politiki, režiserji, doktorji znanosti, igralci) govorili o svojih najbolj intimnih doživetjih. Leta 1997 je oddaja dobila strokovnega Viktorja za najboljšo oddajo, Miša Molk pa poleg Viktorja za najboljšo voditeljico tudi Viktorja za najbolj elegantno medijsko osebnost. Leto pozneje ji je izbor najpomembnejših ustvarjalcev na področju medijev in pop kulture Akademija Viktor podelil še drugega

strokovnega Viktorja za najboljšo zabavno oddajo. Zadnja oddaja Res je! je bila na sporedu leta 1999.

Osem let je opravljala delo odgovorne urednice razvedrilnega programa na RTV Slovenija, v tem času pa je vpeljala številne zabavne oddaje: Emo, Piko na i, Petko, Videospotnice, Čez planke, Zoom, Mario, Spet doma, Orion, Povabilo na ples, Poletni most, Vsakdanjik in praznik, Velika imena malega ekrana, Trend, Parado plesa, Cik-Cak, Izza odra, Homo Turisticus, Avtoportret, Slovensko popevko, Slovenski venček in druge. Danes deluje v mednarodnih ekspertnih skupinah evropskega radio-televizijskega združenja. Osem let je bila tudi podpredsednica Evropskih razvedrilnih programom EBU/European Broadcasting Union.

Miša Molk o karieri, lastni učinkovitosti in prostem času razmišlja takole:

Lastnosti za uspešno kariero? Molkova pravi, da je to splet znanja, vztrajnosti, osredotočenja časa in interesa. *Največji karierni oziroma poslovni uspeh?* »Postati neke vrste opinion maker – mnenjski voditelj, človek, na katerega se obračajo ljudje različnih strok za nasvete o retoriki, govorici telesa, stiliranju in nastopu pred kamero ter tudi tisti s povsem vsakodnevnimi težavami. Gre torej za verodostojnost in zaupanje!« *Kako povečati lastno učinkovitost?* Molkova pravi, da jo spodbuja želja po osebni rasti, po raziskovanju medija in ljudi. *Kako uskladiti delo, prosti čas in družino?* »Včasih sem rekla zlahka, danes, ko gledam nazaj, pa bom rekla, da je bilo silno težko. Bilo je veliko neprespanih noči, ko sem pisala scenarije in jih udarjala še na pisalni stroj, beležila t. i. papirnate montaže, si ogledovala kasete pozno v noč, se pogovarjala z raziskovalci itn. In se ob sedmih zjutraj 'prelevila' v mamo. Vsi doma smo živeli s televizijo. Danes je drugače. Dom je odrasel. In moje ambicije tudi. Vse gre bolj gladko in manj neprespano. Z enakim zagonom in še večjo profesionalno radovednostjo.«

Miša Molk za zaključek pravi: »Uspešna kariera je posledična. Torej dolgotrajna, ki nosi čas naprej. Zato lahko govorim predvsem o usmerjeni energiji v nove presežke, pa naj bo na katerem koli področju. Govorim o znanju in raziskovanju, ki jima pridaš še osebnostni pečat. To je dobra pot k uspešni karieri. Vse drugo so le medklici.«

4 RAZISKAVA

4.1 Vsebinska opredelitev raziskave

V nalogi smo s pomočjo izvedbe fokusnih skupin skušali ugotoviti navzočnost in razširjenost svetopisemskih pogledov in njihov vpliv na neenakopravno oziroma neenakovredno družbeno zaznamovanost žensk.

Za doseganje opisanega namena so bili opredeljeni naslednji cilji:

- pokazati in opozoriti na navzočnost svetopisemskih pogledov, ki s svojo navzočnostjo vplivajo na dožemanje same sebe (ženske) in s tem vplivajo tudi na delitev dela med spoloma,
- ugotoviti, kaj povzroča neenakost,
- raziskati, kako svetopisemski pogledi vplivajo na konflikt med kariero in družino,
- podati empirično razlago mnenj udeležencev v raziskavi oziroma njihovih percepcij; s pomočjo fokusnih skupin bomo izluščili in pokazali, v kakšnem odnosu se nahajajo ženske v *Svetem pismu* in danes,
- dodati prispevek k znanosti na osnovi izvirne interpretacije svetopisemskih pogledov na žensko in integracijo teh pogledov v današnji čas.

4.2 Metodološka opredelitev raziskave

4.2.1 *Struktura fokusnih skupin*

Pri odločitvi glede strukture fokusne skupine se moramo vprašati, ali želimo, da se diskusija odvija okrog teme, ki jo bomo mi izbrali, ali pa naj udeleženci podajajo svoje usmeritve. Struktura fokusne skupine vpliva na to, kako bodo oblikovana vprašanja, kako je moderator vpleten z udeleženci in kako je pripravljena analiza.

Sestavili smo bolj strukturirane fokusne skupine, kjer (Morgan in Scannel 1998, 52–53):

- se mora moderator že prej poučiti o temi,
- je vsebina diskusije kontrolirana z vprašanji in dinamika skupine je kontrolirana s strani moderatorja,
- vprašanj je več, vsa so ozko usmerjena, sledijo logičnemu zaporedju.

4.2.2 Sestava fokusnih skupin

Prava sestava fokusne skupine je pomembna zato, da je omogočena prosta komunikacija, da ne pride do situacije, ko si udeleženci nimajo kaj povedati ali pa se pogovarjajo o temi, ki nima nobene povezave z raziskavo.

Fokusne skupine so bile sestavljene z namenskim vzorčenjem. Cilj fokusnih skupin je dobiti vpogled in razumeti določen problem s poslušanjem ljudi. Globino dosežemo z namenskim vzorčenjem in se tako izognemo situaciji, ko udeleženci ne bi imeli o določeni temi kaj povedati (če bi na primer uporabili slučajno vzorčenje) (Morgan in Scannel 1998, 56).

Po skupinah so bili udeleženci razporejeni na podlagi predhodnega spraševanja glede zaposlitvenega statusa in verske opredelitve. Ta prvi »screening« je omogočil, da smo dobili udeležence, ki imajo zelene karakteristike (Morgan in Scannel 1998, 66).

Fokusne skupine so bile oblikovane v štiri skupine. Trnavčevičeva (2001) je pozorna na kakovost in značaj vzorca, ker le-to omogoča večjo moč veljavnosti. Iz določene osnovne populacije je bil tako izbran namenski vzorec, ker omogoča najboljšo informiranost.

Odločitev o številu skupin je temeljila na tem, da bodo ženske, ki so kristjanke, najbolj odslikavale svetopisemsko vsebino, obenem pa so le te »soočene« z ateistkami. Kako pa se to odraža glede na obremenjenost ženske na delovnem mestu, pa omogoča še vključitev dodatnega vidika, ali je ženska zaposlena na vodilnem delovnem mestu ali ne.

S tem, da so bile udeležence razdeljene po skupinah, je bila maksimizirana njihova kompatibilnost v posamezni skupini. S tem smo se izognili situaciji, ko bi posameznice porabljale čas s tem, da bi (ob)razložile svoje poglede drugim v skupini (Morgan in Scannel 1998, 56).

Oblikovane so bile sledeče skupine:

- skupina A1: ženske, ki so zaposlene na vodilnih delovnih mestih in so kristjanke,
- skupina A2: ženske, ki so zaposlene na vodilnih delovnih mestih in so ateistke,
- skupina A3: ženske, ki niso zaposlene na vodilnih delovnih mestih in so kristjanke,
- skupina A4: ženske, ki niso zaposlene na vodilnih delovnih mestih in so ateistke.

Notranjo veljavnost kvalitativne raziskave je zagotovljena s posnetkom razgovora, natančnim prepisom tonskega posnetka, kontrolo prepisa tonskega posnetka. Kot priporoča Krueger (1998a, 23) smo med samim izvajanjem fokusnih skupin delali kratke zapise odzivov, kot so: telesna govorica, ton glasu, geste.

Zunanjo veljavnost kvalitativne raziskave smo povečali z uporabo triangulacije, to je štirih različnih fokusnih skupin. Pri triangulaciji virov podatkov ločimo tri dimenzije oziroma enote raziskovanja, in sicer čas, prostor in osebo. Kombinacija več virov podatkov tako zagotavlja boljše razumevanje preučevanega problema, gre torej za strategijo, kako povečati širino, globino, kompleksnost spoznanj vsake raziskave (Denzin in Lincoln 2005, 1116-1120). Vsaka fokusna skupina bo namreč z razmišljanjem o lastnih pogledih v kontekstu drugih pogledov omogočila celostnejši pogled v proučevani problem, kot bi bilo to mogoče le z eno fokusno skupino (Vogrinc 2008, 115).

4.2.3 Velikost fokusnih skupin

Manjše skupine dajo možnost vsakemu udeležencu, da spregovori. Velikost skupine je odvisna tudi od tega, koliko ima vsak od udeležencev na določeno temo zares za povedati. Glede na to, da so nas zanimale tudi osebne zgodbe posameznih udeleženk, so manjše skupine primernejše, večje skupine so namreč že bolj podobne nevihti možganov (Morgan in Scanell 1998, 74). Manjše skupine naj bi se tako uporabljale v primerih (Morgan in Scanell 1998, 73):

- ko imajo udeleženci dovolj za povedati o temi,
- ko je tema diskutabilna,
- kjer je cilj slišati podrobnejše zgodbe in osebne izkušnje.

Tudi fokusne skupine v velikosti od dveh do štirih oseb lahko dajo uporabne informacije (Morgan in Scanell 1998, 103).

V našem primeru so bile oblikovane skupine po 4–5 udeleženk.

4.2.4 Priprava osnutka vprašanj

Vprašanja so bila sestavljena po strukturi, ki jo priporoča Krueger:

Preglednica 2: Kategorije vprašanj

Tip vprašanj	Namen
Začetna	Udeleženci se seznanijo in se počutijo povezane
Uvodna	Prične se diskusija o temi
Prehodna	Neopazno in gladko se premikamo h ključnim vprašanjem
Osrednja (ključna)	Dobimo vpogled v področja, ki nas zanimajo v nalogi
Zaključna	Pripeljemo do zaključka diskusije

Vir: Krueger 1998b, 22

Tako smo pripravili naslednja vprašanja:

Začetna

1. Prosim povejte vaše ime in opredelite vaš delovni status:
 - a.) Zaposlena.
 - b.) Nezaposlena.
 - c.) Samozaposlena.
 - d.) Upokojenka.

Uvodna

2. Ali ste kdaj brale *Sveto pismo* (poznate kakšno svetopisemsko vsebino)? Če da, na kratko opišite zgodbo, ki vas je najbolj prevzela, vam je najbolj ostala v spominu.
3. V *Svetem pismu* je ženska predstavljena v okolju, ki se nanaša na družino, v javnem življenju je skoraj izključena. Ženska je v podrejenem položaju z malo pravic.
 - Kaj menite o tovrstnih svetopisemskih pogledih na žensko?
 - Se vam zdi, da je ženska v takšni situaciji tudi danes? Zakaj?

Prehodna

4. Opišite, kaj razumete pod pojmom enakopravnost med spoloma?
5. Ko pomislite na delitev dela v družini, na kaj prvo pomislite?

Osrednja

6. Prosim podajte vaš komentar/mnenje k spodnjim trditvam:
 - a.) Ženska ima vodilno vlogo v gospodinjstvu.
 - b.) Ženska lahko posega v moževe/partnerjeve odločitve.
 - c.) Brez ženske bi bil moški nemočen.
 - d.) Ženska lahko samostojno razpolaga s svojim denarjem.
 - e.) Ženska lahko razpolaga v moževim/partnerjevim denarjem.
 - f.) Moje delo se nikoli ne konča. Delam 7 dni v tednu.
 - g.) Moški je predstavnik družine.
 - h.) Zame je pomembnejše, da skrbim za družino, kot pa se posvečam službi.
 - i.) Moška kariera je pomembnejša od ženske.
7. Predstavljajte si naslednjo situacijo: vidite zaposlitveni oglas za zelo zanimivo delo, ki ponuja veliko boljše plačilo od vašega trenutnega plačila. Vendar pa gre za izmensko delo, tudi med prazniki, občasno je zahtevana tudi večdnevna odsotnost od doma (pot v tujino). Ko bi videle tak oglas, kakšni bi bili vaši pomisleki glede družine, družinskih obveznosti ..?
8. Ko vam je zbolel/zboli otrok, kdo pri vas ostane doma z otrokom?
 - Če je kdaj ostal doma oče, ste imeli slabo vest? Zakaj da/ne?
 - Če oče še nikoli ni ostal doma, bi si to želeli?

- Če ste bili kdaj zaradi nege otroka dalj časa odsotni iz službe (če ne, pa si zamislite, da bi bili), ste imeli slabo vest? Kakšni so bili/bi bili vaši občutki oz. misli, vezani na službo?
9. Pomislite nazaj in povejte, ali ste bili kdaj s partnerjem v konfliktu zaradi uskladitve službenih in družinskih obveznosti. Opišite konflikt, ki vam je ostal najbolj v spominu. Prosim dodajte tudi svoj pogled na ta konflikt.
 10. Prosim zapišite pet besed (lahko tudi misli), na katere pomislite ob svojih otrocih.

Zaključna

11. Se vam na koncu poraja še kakšna misel, ki bi jo radi zapisali?

4.3 Analiza rezultatov in interpretacija

4.3.1 Pristop k analizi

Pri analizi obstaja nevarnost, da predpostavljamo, da se transkripcije fokusnih skupin analizirajo enako kot transkripcije posamičnih intervjujev. Pri fokusnih skupinah gre namreč za vplivanje udeležencev drugega na drugega, udeleženec lahko v času izvajanja fokusne skupine spremeni svoje mnenje, kar mora moderator opaziti, identificirati spremembo, vprašati udeleženca, ali se strinja, da se zapiše drugačno stališče, in na koncu še ugotoviti, kaj je povzročilo spremembo mnenja. (Krueger 1998a, 20, 34–35). S tem zagotovimo tudi notranjo konsistenco.

Tišina ne pomeni, da gre za pomanjkanje mnenj. Pomanjkanje komentarjev na posamezno temo ima lahko svoj pomen za analizo. Včasih je tisto, kar ni izrečeno, lahko zelo pomembno (Krueger 1998a, 20).

Pri analizi moramo upoštevati ne samo besede, ampak tudi aktivnosti udeležencev v času izvajanja fokusne skupine, kar nam lahko pomaga pri interpretaciji. Analiza naj upošteva vse faktorje v komunikaciji: telesna govorica, geste, ton glasu. (Krueger 1998a, 23, 33). Pri zapisih oziroma analizi so bili izpuščeni razni huh, heh, hmmm itd.

Zaradi majhnega obsega podatkov za izvedbo analize nismo uporabili računalniških orodij, ampak metodo podčrtavanja in večkratnega branja. Enak pristop svetujejo tudi Easterby-Smith, Thorpe in Lowe (2007, 162), ki pravijo, da majhen niz podatkov bolje razumemo in analiziramo s starejšimi metodami podčrtavanja z večbarvnimi flomastri in pazljivim branjem na zaslonu ali papirju.

4.3.2 Analiza rezultatov in interpretacija

Že med samo izvedbo fokusnih skupin se je pokazalo, da ni prišlo do večjih odstopanj znotraj posameznih skupin. Udeleženke so bile pri večini vprašanj enotne, ali pa so razmišljale v enaki smeri. Zaradi tega k analizi nismo pristopili kot primerjava med skupinami. Analiza in interpretacija sta bili tako izdelani po metodi opisnih povzetkov (Krueger 1998a, 113). Analiza se prične s kratkim povzetkom in nato vsebuje ilustrativne citate. Izbrani citati naj bi pomagali bralcu razumeti način, na kateri so udeleženke odgovarjale na vprašanja. Analizo pričenjamo z drugim (uvodnim) vprašanjem, saj začetna vprašanja običajno niso analizirana (Krueger 1998a, 22).

Pri prvem vprašanju, kjer so morale udeleženke povedati, ali poznajo kakšno svetopisemsko vsebino oziroma zgodbo in katere se najbolj spomnijo, so vse odgovorile, da so že brale *Sveto pismo*. Z uvodnim vprašanjem smo želeli dobiti potrditev, da prisotne (vsaj delno) poznajo *Sveto pismo*, kar omogoča, da je obravnavana tema diskutabilna.

Večina je *Sveto pismo* brala v mladosti, nekaj jih je bralo zgodbe na način, ki je predstavljen za mladino. Kljub temu, da so bile v dveh skupinah ženske, ki so ateistke, so le-te v otroštvu ali hodile k verouku ali se na kakšen drug način srečale z vero. Zdaj ko so odrasle, pa se ne opredeljujejo kot kristjanke.

Največ udeleženkam je ostala v spominu zgodba o Adamu in Evi. Nekatere pa so izpostavile tudi druge zgodbe, nekaj citatov podajamo v nadaljevanju.

Najbolj mi je ostala v spominu zgodba o izgubljenem sinu, ko ga oče brezpogojno sprejme v domačo hišo, prikazana je ljubezen staršev do svojih otrok.

Ko je Mojzes izpeljal izraelsko ljudstvo iz Egipta – iz suženjstva in je Bog za njih poskrbel. Razkril je morje, da so lahko ušli Egipčanom, ter jim dal jesti mano in prepelice. Ampak ljudstvo je še vedno godrnjalo. Taki smo zdaj tudi mi.

Da sem prebrala, najbolj se spomnim zgodbe iz *Nove zaveze*, in sicer Jezusovega kronanja in trpljenja na križevem potu ter celotnega dogajanja pred tem, ko so Jezusa vsi njegovi najtesnejši prijatelji pustili na cedilu, saj so ga »zatajili« takoj po zadnji večerji, še bolj naslednji dan, ko je moral sam nositi križ, brez pomoči »svojih« apostolov, sam je na križu tudi umrl. Vsi njegovi »prijatelji« so ga zatajili, na samem križevem potu pa je bila le Veronika tista, ki mu je ponudila prt. Na koncu je bila ob njem še mati - tako kot je vsaka normalna mati vedno ob svojem otroku. Povedano drugače: moški so zatajili, ženske so odigrale ključno vlogo.

Ja, o ljubosumju, pa moških in ženskah, če jih slučajno prevarajo. Enkrat sem brala, če ni nobene priče, da ženska vara moža, gre ta pred oltar k župniku in on ji da piti blagoslovljeno vodo. Ženska mora potem to vodo popiti, ki je grenka, hudičeva voda. Če je grešila, se ji trebuh napihne, če pa ni, pa trebuh ostane raven. Nič pa ne piše, kako je, če moški žensko prevara.

Poznam celo *Sveto pismo*, tako kakor poznam tudi *Grimmove pravljice*. Ne prevzamejo te zgodbe, ampak nauk iz določenih zgodb! Dejansko je danes veliko boljše literature na trgu, vsekakor ni ena knjiga (kao vera) merilo za življenje, edina vera ki je pomembna, je vera sam vase in v svoje najbližje!

V nadaljevanju smo udeleženke vprašali, kakšen je njihov pogled na obravnavo ženske v *Svetem pismu*. Ženska je namreč predstavljena v okolju, ki se nanaša na družino, v javnem življenju je skoraj izključena. V *Svetem pismu* ženske res niso bile vedno v podrejenem položaju, vendar je bila taka Božja volja. V takratnih časih so vladale tudi ženske, seveda takrat, ko je Bog to dovolil.

Pogledi udeleženk se praktično niso razlikovali med skupinami. Udeleženke so se strinjale, da so bili to stari časi, kjer je bilo to normalno, vendar se jim tovrstni pogledi zdijo skrajno nekorektni, žaljivi, zastareli, poniževalni. V nadaljevanju podajamo nekaj misli.

Takrat je bilo verjetno povsod tako, zato niso pričakovale, da se bo njihovo stanje kaj izboljšalo. Verjetno pa je bila kje takšna, ki je želela biti v boljšem položaju. Takšen položaj pa se je prenašal iz roda v rod, saj ženske niso poznale boljšega položaja.

Tak prikaz žensk je povsem normalen za takratne čase, saj je bil le fiktivno v ospredje celotnega družbenega, političnega in družinskega dogajanja postavljen moški, ki je s svojim avtoritativnim nastopom vladal, ženska pa je bila le navidezno postavljena v ozadje družbenega in družinskega življenja, saj je bila prav ona tista, ki je v ključnih momentih s svojo močjo, čustveno taktično diplomacijo in predvsem zdravo pametjo reševala ključne situacije, včasih usodo celotnega naroda, medtem ko so moški v teh trenutkih dobesedno zbledeli z javnega prizorišča – na primer Veronika poda Jezusu prt, apostoli se poskrijejo, ali Judita, ki je za to, da bi rešila svoj narod celo obglavila nasprotnika Holoferna, medtem ko so moški zbežali.

V bistvu je za tiste čase tak način udeležbe ženske nekje čisto razumljiv. Mislim, da so mame takrat živele manj stresno kot živimo danes, in otroci so zagotovo imeli več od njih. Predvsem pa mislim, da niti niso imele potrebe po sodelovanju v javnem življenju. Drugačno razmišljanje kot je danes.

Bedarija! Ne verjamem v te pravljice, ki so bile napisane, da se v naši zgodovini določeni ljudje pridobijo moč in status in s tem zatirajo ženske. Ženska je edino v tej meri bolj družinska, ker je energijsko, eterično in intuitivno bolj povezana z svojimi potomci, zato ker jih je dejansko rodila. Tukaj je vse stvar vzgoje in družbe, v kateri ljudje v današnjem času odraščajo, in večino debilnih žensk so dejansko vzgojili v nekem socialističnem okolju in zdaj kar mislijo, da je to njihovo poslanstvo biti podrejen in se tudi samoumevno podrejajo. Ženska je samo v tej meri podrejena, v kolikor dopušča in ni dovolj samozavestna in vsekakor ne stoji v ničemer pod moškim!

Menim, da ženska ni samo za gospodinjstvo, rojevanje otrok in strežbo svojemu moškemu. Seveda bi bili naši moški še danes zelo zadovoljni s takim položajem svojih žena.

Ženska v *Svetem pismu* res nima neke pomembne vloge, večkrat je celo predstavljena v negativni vlogi.

Ena od udeleženk je izpostavila, da je bila ženska pomembna tudi z vidika *Svetega pisma*. Druga je pritrdila, da je ženska kljub vsemu uživala določeno mero spoštovanja. Obe udeleženci sta bili iz skupine A3.

Ženska ima tudi v *Svetem pismu* pomembno vlogo (Marija, Sara - Abrahamova žena). Samo če pravilno bereš in vsaj delno razumeš.

Težko je razložiti to vprašanje. Mislim pa, da je bilo takratno življenje popolnoma drugačno in je ženska imela svojo vlogo, moški pa svojo. Ženska je skrbela za družino doma, moški pa je poskrbel za materialne dobrine. Kar se tiče pa pravic žensk v takratnem svetu, pa mislim, da ni bila zapostavljena. Ženska je bila od moških spoštovana, ne glede na to, da morda v javnem življenju ni imela vseh pravic.

Diskusija se je v vseh skupinah nadaljevala tako, da so udeleženske povedale, ali se jim zdi da je ženska v takšni situaciji tudi danes, in zakaj da oziroma ne. Z mnenji udeleženk smo tako dobili nekoliko globlji vpogled v žensko doživljanje svetopisemskih pogledov, ki se, kot smo prikazali v teoretičnem delu, odlikavajo tudi v današnjem času.

Mnenja o tem, ali so ženske v takšni situaciji tudi danes, so bila precej deljena, ne glede na to, v kateri skupini so bile ženske. Kar nekaj jih je odgovorilo, da je vloga ženske danes enaka vlogi ženske v *Svetem pismu*. Večina teh mnenj je bilo iz skupin A3 in A4.

Sigurno, da je v takšni situaciji tudi danes. Preveč stvari je na plečih žensk kar samoumevno.

Ženska je danes še v hujši situaciji, kajti za družino mora skrbeti zraven še finančno in še bolj zapostavljena je kot moški.

Mogoče ima ženska danes več pravic (volilna pravica, služenje denarja in razpolaganje z njim, zasedba vodilnih položajev v politiki in gospodarstvu, svoboda gibanja, oblačenja ...), vendar v večini je še vedno ona tista, ki skrbi za družino, gospodinjstvo. Vzrok je prav gotovo vzgoja (zgledujemo se po starših, kjer je mama vedno skrbela za gospodinjstvo, oče pa za fizično delo).

Ženska je še danes preveč zapostavljena. Nismo enakopravne moškim. Ampak mislim, da delamo več kot moški. Koliko moških na primer ne zna ocvreti jajc, ne zna skuhat, ne zna čevljev očistiti, ne zna nič! Veliko moških je takih, ki ne vidijo nobenega dela. Ja, veliko je takih. Koliko je takih: prinesi mi hlače, kje pa so moje nogavice ... in to ni prav! In danes, če pogledaš sodobno žensko, pa saj smo bolj dekle kot pa žene. In za to je krivo tudi *Sveto pismo*, da moramo biti ženske pokorne, služiti možu, skrbeti za družino ...

Ja, enih 60 % je zagotovo v taki situaciji kot v *Svetem pismu*, sam se niti same ne zavedajo, ker drugače sploh ne poznajo in so jih tako vzgojili. Jaz se absolutno ne štejem med njih!

Glede na to, da smo ženske sicer fizično šibkejše, smo mentalno ravno tako sposobne kot moški.

Kljub temu nekatere priznavajo, da se situacija nekoliko spreminja, vendar je še daleč od tega, da bi bila ženska bolj spoštovana.

Mislim, da se situacija z leti spreminja. Veliko je moških, ki sodelujejo pri vzgoji otrok. Nekje pa še vedno obstaja, da ima moški glavno vlogo v družini in je ženska kot v *Svetem pismu* deležna samo skrbeti za družino.

Zdaj so moški in ženske že malo bolj enakopravni, ampak še vedno ne toliko, kot bi morali biti. Včasih je bila ženska doma, moški je služil. In to so otroci videli in skozi generacije se to še kar prenaša. V bistvu je odvisno, iz kakšne družine prihaja otrok in to prenaša naprej.

Jaz ne morem reči, da moj mož nič ne naredi. Jaz skuham samo kosilo. Zajtrk in večerjo si on sam pripravi. Meni so rekli (mož in dva otroka): večerjo si bomo sami pripravljali, nehaj kuhati. Ker bomo tisto vzeli, kar *nam* paše, ne pa da bomo jedli tisto, kar se boš *ti* odločila.

Kar nekaj udeleženk pa je izpostavilo, da smo ženske danes napredovale na več področjih in smo v bistveno boljšem položaju kot ženske v *Svetem pismu*. Večinoma so bile to udeleženske iz skupin A2 in A4 (ki se ne opredeljujejo za kristjanke), ki ne živijo po načelu *Svetega pisma*.

Ne, v okolju, v katerem živim, je situacija popolnoma drugačna. Ženske niso več v podrejenem položaju, nasprotno, še malo, pa se bodo v tem položaju znašli moški.

Nismo ravno v taki situaciji, saj smo dejavne v javnem življenju, pa tudi pravic imamo veliko več kot v svetopisemskih časih; čeprav ni povsod po svetu tako. Glede gospodinjstva in dela doma pa mislim, da ni prav velik sprememb, če gledamo na splošno. Kriva pa so verjetno neka splošna prepričanja, kaj ženska lahko in česa ne sme oziroma se za žensko ne spodobi. In takšne stvari je zelo težko spremeniti, na primer ženska je za gospodinjstva dela in vzgojo otrok, dečku ni treba pomivati posode in pospravljati, punca se ne sme igrati z avtomobilčki, za punce je roza barva, za fantke pa modra ... in podobne bedarije.

Če si sama izbori pravice, ne bo v podrejenem položaju, se pa mora krepko boriti za to, vsekakor ne moremo enačiti danes in nekoč.

Tudi danes smo žene pomembne v družini. Da rodimo otroke, da ljubimo može, kajti moški tudi brez tega ne more biti uspešen.

Še vedno imajo ženske prevladujočo vlogo v družinskem življenju, tudi na račun pri nekaterih ženskah še vedno prisotne zdrave čutnosti in čustvenosti, pri čemer je razlika s preteklostjo ta, da je ta vloga ženske tudi javno v današnjih časih vedno bolj vidna, včasih je bila bolj skrita za domačim ognjiščem. Hkrati pa je ženska vsesplošno bolj emancipirana v javnosti in v družbenem

življenju, saj je enakovredna moškim v službi, v politiki, v športu. Torej ženska lahko danes svojo moč pokaže navzven, včasih tega ni smela.

Ne, danes so ženske bolj vključene v javno življenje. V družini včasih potekajo samo pogovori o karieri in podobno, zato se mi zdi da včasih družina ni več pomena. Družina gre na dopust in obvezno vsi s seboj prenosne računalnike ali telefone, da lahko pogledajo službene maile. Škoda, res se mi zdi, da težko še najdeš družino, ki zmore brez tega.

Časi se spreminjajo in z njimi je tudi ženska dobila veliko več pravic, kot jih je imela včasih.

Verjetno še – na to po mojem mnenju vpliva več dejavnikov – demografsko okolje, kriza - brezposelnost in potem miselnost, da si odvisen od partnerja, kar nekateri moški zelo izkoristijo, tip in razgledanost (izobraženost) ženske.

Sedaj res ne moremo govoriti o tem, da je ženska izključena iz javnega življenja. Res pa je, da se moramo še pošteno boriti, da ne bi bile spet izključene kot včasih. Tudi feminizem ima pozitivne učinke.

Pogovor je bil nato speljan na temo enakopravnosti. Udeleženke so bile vprašane, kaj sploh razumejo oziroma si predstavljajo pod pojmom enakopravnost.

Udeleženke iz skupin A2 in A4 (ateistke) so največkrat uporabljale besede in misli, ki se nanašajo na enakopravnost na trgu dela (enako plačilo za enako delo), enakopravnosti pri izobraževanju, delitvi dela v gospodinjstvu. Udeleženke iz skupin A1 in A3 (kristjanke) so prav tako omenjale delitev dela v gospodinjstvu, bolj pogosto pa so izpostavile tudi sprejemanje skupnih odločitev. Poglejmo si nekaj misli.

Da imamo ženske enake pravice, to pomeni, da smo tudi lahko vodilne na položajih. Da nas obravnavajo kot enako sposobne in smo enako plačane za isto delo. Da nas ne degradirajo v času porodniške.

Enakopravnost pri izobraževanju, pri izbiri poklica, pri vzgoji otrok, pri razpolaganju z denarjem.

Enakopravnost med spoloma je, da lahko vsak opravi enako delo. Ženske popolne enakopravnosti z moškimi ne moremo doseči, saj smo fizično šibkejše in zato težko opravljamo na primer težka fizična dela. Je pa pomembno, da za dela, ki jih lahko opravljamo oboji, dobimo tudi enako plačilo. V družini enakopravnost pomeni, da oba partnerja prispevata svoj delež pri gospodinjskih opravilih.

To, da bi si vsi delili delo, da bi dobivali enako plačo v službah.

Pa so službe, pa moraš iti po otroke, jaz sem doma negovala še njegovo mamo, potem pa mož pravi: »Saj sem jaz vse naredil.« Tako je in tako bo še zelo dolgo.

Enakopravnost ... to je pa ena čudna pot, ki še dolgo ne bo shojena. Moški, če kaj naredi, reče, da je ženi pomagal. To ni enakopravnost, da je on za tebe delal. To ni enakopravnost, če eden reče, da je tebi pomagal. To je isto, kot če bi žena rekla, da je možu pomagala kuhati. To se čudno sliši. Moški so radi udobni, rečejo, da bi pomagali, pa ne vejo kako.

Da to ni to, da delata oba, zasluge ima pa samo eden. Tako je bilo pri nas. On je govoril: »Jaz sem naredil«, jaz sem bila pa vedno zraven kot postrešček. Tako govori, da je hišo naredil, tisto kar sem pa jaz naredila, pa je kot da ni nič. Pa kljub temu, da sem recimo malto delala. Naše delo je podcenjeno! Pa tudi v službah se danes vidi, za enako odgovornost sta moški in ženska različno plačana.

To je zame osnovna človeška pravica, v kateri ima vsak posameznik pravico biti samosvoj, drugačen in enakopraven!

Enakopravni smo pri izobraževanju, pri vsem ostalem pa se mi zdi, da se dela že delijo na ženske in moške, prav tako pri zaposlovanju, karieri itd.

Da smo oziroma imamo ne glede na spol vsi enake možnosti pri zaposlovanju, napredovanju, prejemanju najboljših plač.

Mož in žena sta eno in se dopolnjujeta v svojih napakah in dobrih lastnostih. Mož naj ženo spoštuje, žena pa naj ljubi moža.

V partnerskem odnosu to pomeni sprejemanje kakršnih koli odločitev na podlagi skupne komunikacije, torej ne po sistemu drug mimo drugega, temveč drug z drugim. Na poslovnem področju pa naj bi to pomenilo spoštovanje predlogov ženske zaradi njihove vsebine in kakovosti brez predsodka, da je to rezultat ženskega dela. Slednjega v praksi žal ni.

Kot pričakovano je bila delitev dela v gospodinjstvu najpogosteje omenjena v povezavi s pojmom enakopravnost. Udeleženke so bile naprošene, da povejo, na kaj prvo pomislijo, ko slišijo besedo delitev dela v družini. Največkrat se je pojavila beseda *gospodinjstvo*.

Gospodinjska dela in moška dela.

Da moramo ženske še vedno na vse misliti; je pa prav, da si del razdelimo.

Moška dela – zunaj, ženska dela – gospodinjstvo.

Na zastarelo delitev med spoloma: ženska naj skrbi za gospodinjstvo in otroke, mož pa naj dela zunaj. Čeprav se doma trudim, da vsi delamo vse.

Kuhanje, pospravljanje, skrb za otroške naloge, prevoz otrok na razne krožke.

Če sta eno, to ni problem. Če imaš nekoga rad, se to vse uredi. Naredi, kar kdo zna.

Na starodobno ukoreninjeno prepričanje prednikov, da je ženska objekt štedilnika, moški pa proizvajalec denarja, kar pa v današnjih časih v realnosti ni več izenačeno, saj morajo moški zaradi primanjkovanja časa vse bolj prevzemati naloge žensk – gospodinjstva, ki jih ženske zaradi vedno bolj uveljavljene vloge v službi in v javnem življenju preprosto ne utegnejo več opraviti – prišlo je do obrnitve funkcij; moški gospodinjec, ženska direktorica z glavno besedo v službi in doma.

Na opravila, ki se tičejo »znotraj« hiše.

Da ni pomembno, kdo skuha, pospravi, pelje otroke v vrtec, zamenja žarnico, odmeče sneg z dvorišča.

Da si oba delita delo. Enkrat eden malo več postori, drugič drugi. Kolikor je kdo siten. Pa da otroci pridejo pomagat pri kakšnih večjih delih doma (takrat ko so že od doma).

Tudi to, da že otroke od majhnega navajaš na hišna opravila.

Danes so mladi zelo obremenjeni. Pozno pridejo iz službe domov, potem je pa še veliko doma za postoriti. Recimo, ženska je eno leto na porodniški in lahko vse drobnarije postori že dopoldan, ko bo šla pa v službo, pa bodo te drobnarije še kar njej ostale. Pa si misliš, saj bom zmogla. Ampak tega ne zmoreš in padeš v začaran krog. Ampak si tega ne priznaš in to ti lahko tudi psihično pusti posledice.

Vsak opravlja delo, ki mu paše in ki ga veseli, v sodobnih vezah opažam, da veliko več moških obvlada kuho in prehrano in skrbi za gospodinjstvo kot pa ženske. Mlajše sodobne generacije ne ločujejo več, kdo mora katero delo opravljati.

Delitev dela pri gospodinjskih opravilih in delih okrog doma, varstvu otrok.

Da si partnerja razdelita delo in dolžnosti. Pomembno je, da si ga dobro razdelita, da si povesta, kaj pričakujeta eden od drugega, in to že na začetku skupne poti.

Nekatere udeleženske so pri tem povedale tudi, kako imajo to urejeno pri njih doma.

V moji družini ne delimo nič. Vse je skupno ... no, edino avto, rečemo ... tvoj avto, moj avto. V drugih primerih pa poznam veliko družin, kjer delijo denar, torej zaslužek. Kdo je kaj plačal, kaj je kdo kupil itd.

Zjutraj, ko jaz vstanem, imam kavo in čaj kuhan. Ne glede na vse, mož pripravi zajtrk. Kosilo pa pripravim jaz.

Ko so bili otroci stari sedem let, se jih hotela začeti učiti opravljati hišna opravila, da bi si delili delo, pa mi mož ni dovolil. Rekel je: »Ja, zdaj bodo pa otroci tebi lenobo podpirali!«

Pri nas je to tako, da sem za vse sama!

S tema dvema vprašanjema smo dobili vpogled v dojemanje enakopravnosti v luči *Svetega pisma*. Iz mnenj udeleženk so prisotni indici *Svetega pisma*, ki žensko postavlja v podrejen položaj v vseh sferah njenega življenja. Tudi če je bila ženski dodeljena večja vloga (avtoriteta) na enem področju, je ta na koncu še vedno v upravljanju moškega (partnerja ali očeta). V odgovorih udeleženk je tako zaslediti povezavo: ženska – gospodinjstvo, katero vlogo ji dodeljuje že *Sveto pismo*. Vse to je preneseno tudi v današnji čas, ko ženske še vedno opravljajo večino družinskega in gospodinjskega dela. Situacija je danes še slabša, saj danes ženske jemljejo za samoumevno in osnovno življenjsko dejstvo, da morajo prispevati k družinskemu proračunu.

V vseh štirih fokusnih skupinah smo nato podali nekaj trditev in udeleženke prosili, naj povejo svoje mnenje ali podajo komentar k vsaki trditvi.

Pri prvi trditvi: »Ženska ima vodilno vlogo v gospodinjstvu,« je večina udeleženk pritrdila, da ženska res ima vodilno vlogo v gospodinjstvu. Tako je bilo že v *Svetem pismu* in je tudi danes. V nekaterih mnenjih pa je zaznati tudi težnjo, da želijo ženske v določeni meri vzdrževati svojo družinsko premoč znotraj družine.

S to trditvijo se strinjam, ker je danes še vedno ženska tista, ki dela največ gospodinjski del.

V večini gospodinjstev je tako, tudi pri nas.

V zdravih družina *da!*

Bog je ustvaril ženo za sopotnico možu. In kot nežnejše bitje se najbolj znajde v takšnem delu.

Da, ker moški ne vedo, kaj gospodinjstvo to sploh je.

Da. Je glavna pri vseh gospodinjskih opravilih. Tako je vedno bilo in vedno bo.

Recimo, da je tako. Čeprav je vedno več moških, ki se bolje znajde v gospodinjstvu kot ženska.

Ja, jo ima, ampak mislim, da že tudi moški glede na službene obveznosti partnerice priskočijo na pomoč v gospodinjstvu. To ne pomeni več, da je moški copata, če opravlja gospodinjska dela.

Nekaj žensk pa se s tem ni strinjalo, saj priznavajo, da se tudi moški že dobro znajdejo pri gospodinjskih opravilih in jim že v veliki meri pomagajo.

Ni potrebe, meni največ kuha mož.

Ne, tudi moški znajo super voditi gospodinjstvo. Vsaj pri nas doma.

Ja, ali pa ne. Pri nas tudi moj mož rad kuha in gre v trgovino kupit sestavine.

Ne v 21. stoletju!

Pri trditvi: »Ženska lahko posega v moške/partnerjeve odločitve,« so bili odzivi različni. Od kratkih odgovorov: »Da,« in »Drži,« do tistih neopredeljenih in tistih, ki se s tem ne strinjajo. V teoretičnem primeru podajamo tudi primere iz *Svetega pisma*, ko ženska lahko vodi človeka (npr. Debora), vendar je bilo vse to po Božji volji. Iz odgovorov udeleženk, ki so odgovorile pritrdilno, Božja volja ni omenjena.

Ženska sprejema moške odločitve, le da se on tega ne zaveda.

Lahko, vendar seveda je to potrebno narediti z žensko prefinjenostjo. Moški ego, žal.

Lahko, vendar je potrebnega kar nekaj truda, prepričevanja in taktike.

Seveda lahko, vendar na nek normalen način, najprej s pogovorom.

Da, stvar obojestranskega razumevanja.

Lahko, če se mož strinja, da se potem skupaj odločata.

Da. Le skupne odločitve so prave odločitve.

Da in ne. Lepo je, če se odločita skupaj, vendar se mi zdi pravilno, da se partner na koncu za odločitev odloči sam, če s tem ne škoduje partnerici.

Lahko in tudi on v njene. V zakonu naj bi temu bilo tako oziroma stvar dogovora.

Odločitve naj bi se sprejemale skupaj, vsaj tiste, ki so pomembne.

Ne. Moj mož pravi: »Ne prenesem komande.« Pa ga ne premaknem niti za milimeter.

Odkvisno, kako se dogovorita. Koliko on dovoli, da ona posega. Moški se sicer ne pustijo kaj preveč.

Nobeden nima nikakršne pravice posegati v odločitve sočloveka, vsi smo individualna avtentična bitja, se pa vsekakor pogovori o pomembnih odločitvah in najde skupni kompromis.

Odvisno, za kakšne odločitve gre. Če gre za strogo službene in to bistveno ne vpliva na družinsko življenje, nima smisla, da posega v odločitve. Če pa so odločitve bistvene za družino, pa se je potrebno pogovoriti.

Pri trditvi: »*Brez ženske bi bil moški nemočen*,« so bila mnenja udeleženk enotna, od kratkih izjav »Drži« in »Seveda«, do komentarjev, ki so se nanašali na to, da je moški, tudi ko je odrasel, odvisen od ženske bolj, kot si to sam lahko prizna. Moški in ženska se dopolnjujeta: na eni strani je glava družine, voditelj, skrbnik, na drugi strani pa pomočnik, podpornik in spremljevalec. Tudi v *Svetem pismu* bi bil moški brez ženske nemočen, saj ne bi mogel izpolniti osnovne Božje zahteve po napolnitvi Zemlje. Prav tako se moški takrat niso ukvarjali z gospodinjstvom, kar jih v določeni meri dela nemočne, vsaj na tem področju. Tudi danes moški doma, pri svoji ženi in otrocih najde zatočišče. In kot smo že pisali, »je družina okolje, ki jim daje moč in energijo za njihovo delo« in se v tem smislu dopolnjuje z žensko. Poglejmo si nekaj misli udeleženk.

Da, čeprav bi se zgrozili ob tej trditvi. Oni že mislijo, da so heroji, resnica pa je drugačna.

Ja, res je in obratno tudi velja.

Verjetno ne bi bil ravno nemočen, vendar v zvezi z ženo je močnejši. Da se eden drugega spodbujata.

Drži, ženska je možev kompas, ki vedno kaže pravo smer.

Da. Ženske so močnejše po karakterju.

Tako kot ženska brez moškega.

Da, kar pogledaj moške, ki so sami. Postanejo kar nekaj zgubljeni, pa v kakšnih gostilnah iščejo družbo, potem se pa lahko vse skupaj konča še pri alkoholu.

Seveda, le da tega ne priznajo naglas.

Ne bi bili nemočni, bili bi pa izgubljeni!

Se ne strinjam. Odvisno je od tega, kako je bil vzgojen.

V nadaljevanju sta sledili dve trditvi, kjer smo udeležinke povprašali o tem, ali lahko ženska upravlja s svojim denarjem in denarjem moža oziroma partnerja. Pri trditvi: »*Ženska lahko samostojno razpolaga s svojim denarjem*,« ni bilo odstopanj, vse udeležinke so se strinjale,

da ženska lahko samostojno razpolaga s svojim denarjem. V *Svetem pismu* ženska obvladuje gospodinjstvo, danes pa vstopa še na trg dela in s tem prevzema tudi finančni vidik gospodinjstva.

Nekatere udeleženke so trditev podprle kategorično z besedami: drži, seveda, absolutno. Nekaj jih je pritrdilo z razlago, da je denar od obeh.

To je vse v dogovoru z možem.

Delno drži. Če razpolaga racionalno, to lahko počne.

Seveda. Prav je, da je v razmerju odnos zaupanja in ni delitve. Torej če ženska (ki ima večkrat potrebo kaj kupiti) kupi, potem pričakuješ od partnerja, da ti tega ne »meče« naprej.

Menim, da naj bi bil v zakonu denar skupen, za večje investicije bi se morala vsekakor odločiti skupaj, manjši nakupi pa se opravijo sproti (in se zaradi njih ne posvetujemo med seboj).

Da. Me je mož enkrat sekiral, zakaj kadim. Pa sem mu rekla, da kolikor časa kadim za svoj denar in s svojimi usti, ga to nič ne briga.

Če ga sama zasluži, seveda da.

Da. Se spomnim, ko je moj mož enkrat zmetal vsa moja ličila skozi okno, češ, kaj zapravljam za to neumnost. Jaz sem si pa za potem za maščevanje pustila neurejene lase, hodila sem neurejena, nič naličena, skratka namerno sem se zanemarila. Je mož šel kupit vse tisto, kar je stran zmetal in rekel: »Od danes naprej se ti kar lepo urejaj, nikoli več ti ne bom rekel besede.«

Absolutno, v kolikor služi svoj denar ima pravico uporabiti svoj denar, za karkoli ji paše, na primer oblačila, zabava, luksuz, otroci, stroške iz skupnega gospodinjstva, investicije se pa sorazmerno delijo, ali pa plačuje tisti, ki ima večje prihodke.

Ja, to pa res ni vprašanje. Če ga zaslužiš, ga lahko tudi zapraviš.

Pri trditvi: »*Ženska lahko razpolaga v moževim/partnerjevem denarjem*,« so prav vse udeleženke odgovorile pritrdilno. Nekaj jih je sicer poudarilo, da je to stvar dogovora, vendar je rezultat dogovora vedno to, da se razpolaga z denarjem obeh. Veliko udeleženk je kratko odgovorila z »da«, poglejmo pa si še nekaj izbranih misli.

Delno drži. Če imata družino, je potrebno razpolagati z denarjem obeh.

V celoti morda ne. Se mi zdi, da je najbolje, da vsak razpolaga s svojim. In če nekomu zmanjka, mu drugi da! Brez besed ali oštevanja, zakaj mu mora dati!

Ona lahko, ker je ženska (smeh) ... in ker so moški manipulativna bitja.

Vsekakor, zdi se mi pa prav, da z njegovim odobravanjem.

Ja, lahko. Midva sva se tako dogovorila.

Stvar dogovora.

Če mož tako želi in ji zaupa.

Če se tako dogovorita, potem lahko.

V javnosti: ne, ženska ne ve, kaj to sploh je. Pri mojem partnerju: da, vzajemna izmenjava plastičnih kartic.

V nadaljevanju smo se osredotočili na obremenjenost žensk. V *Svetem pismu* so moški sedmi dan počivali, ženske pa so opravljale vsakodnevna opravila. Kot smo ugotovili že v teoretičnem delu, vsakodnevna opravila še vedno odpadejo na žensko, kar dodatno obrazložijo tudi udeleženke.

Ob trditvi: »*Moje delo se nikoli ne konča. Delam 7 dni v tednu,*« razen ene udeleženke vse priznavajo, da ko končajo z delom v službi, jih nato čaka še delo doma, nekatere imajo tudi obveznosti v raznih društvih.

Tudi to drži. Poleg službe delam tudi doma, ker je na kmetiji pač tako, da se vedno kaj najde še za postorit.

Moje delo se konča, ko pridem domov iz službe. Naprej je služenje možu in otrokom (v pozitivnem smislu).

Ne, služba je služba, družina je družina, in za slednjo je 7 dnevni delovnik več kot prekratek.

Delam le 5 dni v tednu, ampak dela nikoli ne končam. V začaranem krogu. Ko pridem domov, imam delo z društvom. Vikende pa posvetim svoji družini in prijateljem.

Se strinjam. Moje delo ni samo služba, ampak tudi skrb za družino.

To je pa res. Sicer meni mož veliko pomaga, ampak moram jaz na koncu vedno še kaj zaključit.

Tudi če mi družina še tako pomaga, imaš vseskozi delo.

Seveda je tudi tako, vendar se je potrebno ustaviti in kakšno delo porazdeliti med partnerja oziroma kakšno kaj spregledati oziroma preložiti na kasnejši čas.

Ja, to najbrž drži. Vendar to ni problem. Če rabim odklop, se pogovorim z možem in ukrepava v smislu izleta ali počitnic.

Delam 6 dni in pol. Nedelja popoldan je prosta.

Ena od udeleženk se s tem ne strinja.

Ni res, vsak posameznik si lahko zakomplicira življenje z različnimi obveznostmi, s katerim si kviri življenjsko kvaliteto! Posebno ženska si mora vzeti vsak dan čas zase, za telo, za dušo in za osebni razvoj, za nova obzorja, nova poznanstva, prijatelje in druženja – in ni pomembno, ali je poročena ali v koruzništvu. Svoboda in razumevanje mora biti na vseh nivojih in niso otroci in hišna opravila, ki nas omejujejo. Mi sami smo tisti ki se ne postavljamo na prvo mesto, in eni so potem dejansko služabniki družini in partnerju. Življenje je samo eno in ga je potrebno uživati vsak dan posebej!

Od vseh vprašanj, ki so bila postavljena udeleženkam, so bila najbolj deljena mnenja ob trditvi: »Moški je predstavnik družine.« V vseh štirih fokusnih skupinah se ni zgodilo, da bi se vse udeleženke strinjale oziroma imele enotno mnenje. Poglejmo si izbrane misli. Najprej podajamo misli, ki se nanašajo na strinjanje s to trditvijo, nato sledijo tiste, ki podajajo drug pogled.

Da, mora biti.

Da, mora biti predstavnik.

Največkrat ja.

Da. Tako je že od pamtiveka. Res je, da se danes ženske že bolj postavijo zase, ampak moški je še vedno glavni. In tako bo vedno.

Ja moški je le moški. To je že v *Svetem pismu*, da je moški predstavnik družine. Res pa je, da če ženska več zasluži, je to moškemu težko. Ženska ne bo nikoli glavna, čez več generacij se bo mogoče temu približala, vendar bo glavni predstavnik družine vedno moški.

Ni rečeno, lahko je tudi ženska, ali pa nastopata skupaj.

To pa mislim, da je malo preživeto. Vedno pogosteje se tudi ženske pojavljajo kot predstavnik družine. Sicer pa mislim, da ta vloga sploh ne obstaja več.

Ne, predstavniki smo vsi člani z otroci vred.

Ne. Predstavniki družine smo vsi, torej pri nas trije!

Mislim, da sta predstavnika družine tako mati kot tudi oče.

To je pa sigurno dr. Rugej izjavil! Kdo to določa? Enakopravnost mora biti na vseh nivojih!

Diskusijo smo nato preusmerili na področje zaposlitve, kariere in obremenjenosti ženske. Tako v *Svetem pismu* kot danes je primarna vloga ženske povezana z domom. Tako smo pričeli s trditvijo: »Zame je pomembnejše, da skrbim za družino, kot pa se posvečam službi.« Udeleženke so se ne glede na to, ali so zaposlene na vodilnih mestih ali ne, strinjale, da sta pomembni tako družina kot služba.

Mislím, da ženska lahko opravlja istočasno oba poklica. Je pa res, da potrebuješ nekoga v primeru, da moraš iti na službeno pot.

Ko so otroci še majhni, se je težko posvečati službi v takšni meri, kot bi si želela.

V današnjem času je žal oboje pomembno.

Potrebno je hoditi na delo in skrbeti za družino.

Je, vendar na žalost je tempo življenja tak, da služba mora biti, če hočeš družini kaj podariti ali z njo kam odpotovati. Tako da se poskušam maksimalno posvetiti družini. Ampak je na žalost tudi dan, ko pridem domov in govorim samo o službi. Ko pa se zvečer uležem, pomislim: le kaj sem naredila? Kje pa je beseda družina?

Tako je, družina je na prvem mestu. Vendar si le to težko predstavljám brez službe oziroma zaposlitve.

Se ne strinjam. Tudi služba je pomembna, ker ima zaradi mojega dohodka korist cela družina, ker predstavlja umik iz družine in stik z drugimi ljudmi, ker je to nekaj, kar sem dosegla sama in ne kot del družine, in mi to vliva določeno samozavest.

Tako je. Družina je vedno prva. Res pa je, da moraš tudi imeti službo, da služiš denar.

Zame je pomembnejše, da poskrbim najprej zase in potem za družino oz. za ljudi, ki so ti najbližje. Služba je na zadnjem mestu!

Pomembnejše je, ni pa tako pomembno, da bi zaradi tega pustila službo in ostala doma. Poleg službe mora ostati še toliko časa, da ga posvetim domu in družini.

V tem trenutku to absolutno velja, ko so otroci majhni. Kasneje pa bo čas, da se bolj posvetim tudi napredovanju v službi.

Udeleženke smo izzvali še s trditvijo: »Moška kariera je pomembnejša od ženske.« V *Svetem pismu* si ženske niti niso imele možnosti ustvarjati kariere, za današnji čas pa, kot piše Zavrl

(1999, 13), velja, da naj bi si ženska ne želela ustvarjati kariere, kajti to je častihlepno vzpenjanje po lestvici družbene hierarhije. Pogledjmo si nekatera mnenja udeleženk.

Ne drži.

Ni res.

Ne. Le zakaj?

S to trditvijo se pa sploh ne strinjam.

Ne, brez obeh plač bi bila kriza.

Ne, sta izenačeni.

Se ne strinjam. Če je ženska ambiciozna in si tega želi, je njena kariera ravno tako pomembna.

Ne. Kariera je pomembna od obeh. Če imata tako željo, seveda. Mislim, da pri karieri je prav, da se moški in ženska odločita sama, se posvetujeta. Ampak vsak ima svojo pot in željo v karieri in prav je, da gre proti njej.

Ne. Ženske se danes tu moškim ne pustijo več, in imajo čisto prav!

Ni pomembnejša, se pa v družbi tako obravnava.

Če imaš otroka, se dejansko ne moreš 100,% posvečati karieri, in v tej točki ima moški vsekakor nekaj prednosti in je vsekakor bolj pomembna, ampak tudi to se da zorganizirati. Kariera je v tej meri pomembna, v kolikor lahko najboljše zase ven potegneš in s tem ne kvariš življenjske kvalitete. Če se ne znajdeš v poslovnem svetu in se ne lotiš poslov z neko mero arogance in samozavesti, ti itak nobena kariera ne koristi, ker je ne boš zmožen »furati«, ne kot posameznik in ne kot team.

Ja, za moškega je pomembna.

Tri udeleženke so odgovorile pritrdilno, ena od njih pravi: »Da, če si jo moški želi.«

Diskusija se je nadaljevala na temo kariere. Pogledi delodajalcev so usmerjeni v to, da so ženske pogosto odsotne zaradi bolniških, večkrat prekinejo delo zaradi porodniške, zato jih poslovanje ne zanima, so nezanesljive. Če je ženska dlje časa odsotna, se to obravnava kot pomanjkanje predanosti delu, in vrnitev v službo je enako problematična.

Udeleženkam je bila predstavljena situacija, da vidijo zaposlitveni oglas, ki ponuja veliko boljše plačilo od njihovega trenutnega plačila. Vendar pa gre za izmensko delo, tudi med prazniki, občasno je zahtevana tudi večdnevna odsotnost od doma (pot v tujino). Udeleženke

smo povprašali, kakšni bi bili njihovi pomisleki glede družine, družinskih obveznosti. Skoraj vse udeleženke so odgovorile, da ali službe ne bi sprejele, oglasa ne bi pogledale. Tiste, ki bi ga prebrale, pa bi imele veliko pomislekov. V skupini A3 (ženske, ki niso zaposlene na vodilnih delovnih mestih in so kristjanke) se je zgodilo, da so vse udeleženke že med tem, ko smo jim brali vprašanje, odkimavale. Nekatere udeleženke pa razlagajo, da bi o oglasu razmislile, če njihovi otroci ne bi bili majhni.

Ne vzamem.

Takšen oglas bi mirno preletela. Ne bi šlo. Nekaj dni brez otrok in moža, nemogoče.

Služba je pomembna, vendar vseeno ne sme trpeti družina.

Bi odklonila. Posebno, če so otroci mlajši od 15 let. Najprej bi se pogovorila z možem.

Če je družina na prvem mestu, je vse ostalo na pravem mestu. Torej najprej družina, potem služba.

Osebnost bi ostala v sedanji službi.

Ne bi vzela.

Seveda bi bili pomisleki, kaj vse boljše plačilo »potegne« za seboj in če se potem sploh splača zamenjati službo.

Na prvem mestu je seveda vprašanje, kdo bo poskrbel za otroke v času, ko bom v službi ali na poti, ali bo imel mož vedno čas. Ostale družinske obveznosti so drugotnega pomena.

Že sedaj ko grem domov, že med potjo mislim, kaj bom doma, kaj še moram, kam katerega otroka peljat. Ne bi sprejela, da sem več dni odsotna.

Če bi hotela družino skupaj držati, bi obdržala obstoječo službo. Nobena kariera in noben denar tega ne odtehtata.

Kar se družine tiče, bi prvo pomislila: »Kaj pa bo, če mene ne bo?«

Sploh se ne bi s tem ubadala oz. pogledala takšnega oglasa, vsak ima svojo predstavbo in zahtevo do neke službe, ne sme biti obratno, če ti ponudba ne sede. Imaš svojo ambicijo in prosto voljo do izbire, ni se ti treba prilagajati, delaš samo tisto, kar te veseli. Nikdar se pa ne smeš sam sebe zapostavljati ali svojo družino, sploh pa ne za eno službo.

Ja, prva misel bili otroci, brez mame, kako bodo uspeli izpeljat vse obveznosti, kuha, pranje, tisoč in eno vprašanje, ki si ga mame – gospodinje zastavimo v zvezi z našimi družinami. Rezultat tega bi bil, da se na oglas ne bi prijavila.

V tem trenutku, ko imam majhne otroke, taka služba zagotovo ne pride v poštev. Vendar to ne zato, ker mož ne bi znal odlično skrbeti zanje, vendar zato, ker otroci potrebujejo tudi prisotno mamo.

Tri udeleženke pa so odgovorile:

Trenutno imam že delno tako službo – večdnevna odsotnost od doma, službena pot, klici popoldne ... bi šla na razgovor in se pozanima o možnostih.

Najprej bi se pogovorila doma in pretehtala vse dobre in slabe strani. Pomisleki bi na začetku verjetno bili, vendar če bi prevladovala dobro strani, zakaj pa ne?

Odvisno od okoliščin: če bi imela blizu še mamo, da bi mi dodatno pomagala (poleg moža), bi razmišljala drugače.

Že pri prejšnjem vprašanju je bilo razbrati, da so udeleženke izpostavile tudi svoje otroke in misel oziroma skrbi, ki se pojavljajo ob misli služba – otrok. Udeleženke smo povprašali, kdo je v primeru, da je zbolel otrok, ostal doma. Če je doma ostal oče, je imela katera morda slabo vest? Iz odgovorov je razbrati, da so doma ostajale tako udeleženke kot njihovi partnerji. Če je doma ostal oče, ni bilo slabe vesti. Ker če mož zna poskrbeti za otroke, ni bilo kakšnih misli o tem, da je zato katera slaba mati.

Ostanem doma jaz. Včasih se zgodi, da imam v službi kakšen pomemben sestanek ali obisk, oziroma se delajo kakšni testi, takrat se z možem pomeniva, katerega bi manj pogrešali v službi. Namreč oba sva v isti službi in oba sva tehnologa (on v proizvodnji, jaz v razvoju). Tudi on je že ostal, vendar zelo poredko.

Ostala je mama in oče in tudi sam je ostal. Vesti slabe nisem imela.

Ponavadi ostanem jaz.

Otroci niso bili velikokrat bolni. Doma je ostal oče, ki je lepo skrbel zanje. Čisto nič slabe vesti nisem imela.

Kdor najlažje brez slabe vesti do službe.

Kdor lažje uredi službene obveznosti. Slaba vest ni potrebna, ker je partner prav toliko odgovoren do otroka kot jaz in bi mu ga glede na njegove sposobnosti brez oklevanja lahko pustila v oskrbi.

Kdor lahko, ostane tudi oče. Slabe vesti nimam, mi je pa hudo, ker nisem z njim. Ker vem, da je tudi oči pravi tolažnik in da se bo otroku posvetil 100 %.

Največkrat si bolniško odsotnost deliva, odločilno je tudi, kdo lažje za kakšen dan odloži delo. Slabe vesti nimam, ker se vedno prej dogovoriva.

Doma nisva ostajala ne jaz ne mož. Otroke sva dala v varstvo k moji mami, saj živimo kot ena družina. Res pa je, da otroci niso nikoli bili hudo bolni.

Več ali manj je doma ostajal oče (je delal doma kot samostojni podjetnik). Jaz sem ostajala doma zelo malo. Zaradi tega nisem imela slabe vesti.

Ko je otrok bolan, rabi mamó. Sem jaz ostajala doma.

Vedno sem bila za vse sama. Sem vedno jaz ostajala doma.

Definitivno ostanem doma jaz, otrok je bolj pomemben kot služba. Kaj bi dedec doma počel? Več škode bi naredil kot koristi!

Po večini sem ostajala jaz, se je pa tudi zgodilo, da je ostal doma pri otroku mož. Pri tem ni bilo slabe vesti.

Večinoma sem ostala jaz, vendar je bilo bolniške zelo malo. Če bi doma ostal mož, ne bi imela slabe vesti. Otroka sta od obeh, oba sva se zavestno odločila zanje in za njih lepo skrbiva.

Udeleženke, ki so vedno same ostajale doma, smo vprašali, ali bi si želele, da bi tudi oče kdaj ostal doma.

Le v primeru zelo pomembne stvari v službi.

Ne vem, če bi to želela. Ne gre za to, da mu ne bi zaupala ali da ne bi znal, vendar se mi zdi, da ko je otrok bolan, potrebuje brezpogojno mamino crkljanje in ljubezen, to je posebna vez, ki otroka in mamó veže že od samega spočetja.

Če ni mogel ne. Otrok takrat res najbolj potrebuje mamó.

Oče je že bil doma, vendar vedno potem, ko se je zdravstveno stanje že izboljšalo. Bolan otrok večinoma želi mamico, zato velikokrat ostanemo doma mamice. Morda je to samo stvar vzgoje, da mora biti otroku na razpolago mamó, kadar mu je hudo. Verjetno pa je to že vzorec iz časa porodniškega dopusta, ko je bila mamó cel dan z otrokom, oče pa v službi.

Ja, ampak naši otroci niso bili toliko bolni, kot so otroci sedaj. Ja, bi si pa želela to.

V nadaljevanju diskusije smo želeli od udeleženk izvedeti, ali so se soočile tudi s stigmo ne dovolj zavzete uslužbenke. Vprašali smo jih, ali so v primeru, da so bile zaradi nege otroka dalj časa odsotne

iz službe (če ne, pa na si zamislijo da so bile), imele slabo vest? Zanimalo nas je razmišljanje, kakšni so bili/bi bili njihovi občutki oziroma misli, vezani na službo. Več ali manj so udeleženke odgovorile, da slabe vesti ni bilo, na službo še ne pomislijo ne. Kar nekaj pa jih je poudarilo, da pomislijo na sodelavce, ki morajo opravljati v času njihove odsotnosti dodatno delo, torej delo, ki bi ga morale opraviti same.

Prve dni, ko je otrok zelo bolan, ni časa premišljevati o službi. Ko se stanje pri otroku izboljša, pa že pomislim na službo, in takrat sem že v pogonu. In tudi še preden grem na bolniško, predam delo drugemu, ga obvestim, kaj je narejeno in kaj je potrebno še narediti, da delo ne bi počakalo.

Ne, nikoli nisem imela slabe vesti. Misel na službo je ta, da sem popolnoma nadomestljiva.

Na začetku bi verjetno bila. Kasneje pa tega ne bi bilo več, ker je otrok pomembnejši od službe. Služb je namreč še precej, otrok pa je samo eden.

Ja, pomisliš na službo, vendar so otroci pred vsem ostalim.

Nisem imela slabe vesti, kajti nemočen otrok me najbolj potrebuje.

Slabe vesti ne bi imela, ker je vsak človek nadomestljiv, tudi jaz, vsaka stvar pa je rešljiva.

Predvsem strah, kaj bodo rekli. Ker v času, kjer smo se človek kar boji ostati doma na bolniški in zaradi tega morda kasneje ostati brez službe. Težko je, ne veš kako bi reagiral.

Slaba vest je bila predvsem zaradi sodelavcev, ki so morali v tem času opravljati še moje delo.

Če bi bilo moje podjetje in bi delala sama zase, vsekakor, samo v tem primeru, da sem zaposlena. Pa kaj je to slaba vest do službe? *Nikoli* še niti pomislila nisem na to!

Pri tem nisem imela nikoli slabe vesti. Sem pa bila v bolniški za otroke še v dobrih starih časih, ko se nam ni bilo treba bati za službe. Če se postavim v sedanji čas, pa bi bil verjetno prisoten strah in ne slaba vest. Ker ne bi bila doma za »brez veze«, ampak bi bil razlog odsotnosti utemeljen.

Občutki ne bi bili najboljši. S tem, ko sem odsotna, so precej bolj obremenjeni moji sodelavci, zlasti če gre za daljšo odsotnost. Za krajšo odsotnost pa ne bi imela slabega občutka. Tudi jaz moram kdaj nadomeščati sodelavce.

Podjetja naj bi omogočila posameznikom, da prilagodijo svoje službene obveznosti tako, da lahko odidejo na izobraževanja, v vrtec po otroke oziroma obveznosti, ki se spreminjajo skozi življenjsko obdobje. Udeleženke smo prosili, naj pomislijo nazaj in povejo, ali so bile kdaj s partnerjem v konfliktu zaradi uskladitve službenih in družinskih obveznosti. Te priznavajo, da zaradi uskladitve delovnih obveznosti z družinskimi obveznostmi pridejo v konflikt s partnerjem, saj materinstvo

prinese določeno breme in spremembe v življenje. Nekatere pa se uspejo dogovoriti glede obveznosti. Poglejmo nekaj izjav.

Do konflikta pride, če se zmeniva, da bo na primer mož šel na sestanek v vrtec, saj lahko tudi kdaj gre on, a šment, pride klic malo pred dogovorjeno uro (običajno 15 minut ali še manj), da je še v službi. Takrat sem jezna na službo in na njega, ker se ni organiziral tako, da bi lahko šel (tisti trenutek). Po kakšni uri pa gledam iz druge luči, saj vem, da v službi ni tako enostavno kar oditi domov, če so težave.

Glede moje službe ni bilo konfliktov, glede njegove pa precej. Predvsem zaradi dela pozno v noč, ko sin sprašuje, zakaj je ati tako dolgo v delavnici, ko se cel teden ne družijo z njima več kot par minut na dan. Razlika med mojo in njegovo službo je v tem, da se moj delovnik konča, ko odidem iz pisarne, njegov pa ne.

Kmalu po končani porodniški za prvega otroka ob priliki dvodnevne službene poti. To je bila prva službena pot, ko se mu je v glavi zastavljalo tisoč in eno vprašanje, mogoče tudi malo ljubosumja. Verjetno tudi z moje strani malo slabe vesti, da gre mama od doma za dalj časa. S pogovorom sva to rešila in v bodoče ni bilo več težav. Res pa je, da to ni bilo in ni pogosto.

Kakšnih hudih konfliktov nisva imela. Včasih pa sem si res želela, da ne bi bilo kakšnih dodatnih službenih obveznosti še popoldan. Če se je taka situacija ponavljala dalj časa, sem imela občutek, da sem premalo s svojimi otroki.

Z možem še nisva bila v konfliktu zaradi takega primera.

Ne, ker sva se do sedaj vedno zmenila.

Ne, pri nas nisva nikoli prišla v konflikt, ker mu nisem nikoli niti nič rekla. Za njega tovrstna skrb ni obstajala. Ko je bil na primer otrok v bolnici, sem zjutraj jaz hodila k njemu, iz bolnice pa v službo.

Mož težko razume, če moram kdaj delati dalj časa v službi, delati nadure.

Z razumnim partnerjem se da vsak konflikt rešiti preko pogovorov in debate, ampak nikdar ne smeš niti dopustiti, da zaradi ene službe pride do kakoli konfliktov. V tem primeru imaš napačno službo in narediš premik. Nisem imela nikoli konfliktov zaradi službe, ker tega ne dopuščam!

Kljub temu, da otroci predstavljajo zaviralni moment pri ustvarjanju kariere ženske kot tudi njeni konkurenčnosti na trgu dela, so udeleženske ob pozivu, naj povejo pet besed ali misel, ki se jim porodi ob njihovih otrocih, govorile o pozitivnih stvareh.

Srčki, brez njih ni življenja, sreča, ljubezen, tudi če te spravi v slabo voljo, ga moraš imeti rad, ko ti pritisne ljubčka na lička in ti reče, a si moja, moja si.

Zdravje, razumevanje, zaupnost, veselje, življenje.

Brezpogojna ljubezen, toplina, predanost, obveznost, zaupanje, veselje, sreča, radost, skrbi.

Kako hitro rastejo, upam, da jih bova dobro vzgojila. Kako so si različni, nič si niso podobni. Kako so iznajdljivi in zvedavi. Kako se hitro vse naučijo. Imajo ogromno energije.

Veselje, sreča, zadovoljstvo, skrbi, ljubezen.

Bog mi je dal otroke kot v najem za določeno obdobje, da jih imam rada in skrbim za njih. Potem ko gredo na svoje, so svoja osebnost.

Ljubezen, sreča, veselje, smeh, zabava, zdravje, pozitivno mišljenje. Včasih tudi strah, vendar ker vem, da otroka obdaja kot morje veliko ljubezni, vem, ta strah hitro izgine in dobim spet energijo ter pozitivno mišljenje (predvsem, ko so kaj bolni).

Pred vsako odločitvijo, ki jo sprejemem, najprej pomislim, kako bo to vplivalo na moja otoka. Vedno je tu bitje ki te potrebuje, ki potrebuje tvoj čas in pozornost in ki te brezpogojno ljubi.

Upam, da sem svoje otroke dobro vzgojila. Svojega otroka vedno stisneš k sebi, tudi če ga drugi ne bi marali in bi zašel, ga imaš rad.

Skrb. Kaj pa je otrok? Skrb je prva. Potem ponos, veselje. Otrok je tvoje posmrtno življenje, ti z njim živiš naprej.

Ti otroka vzgajaš 30 %, 70 % pa ga vzgaja cesta. In za teh 30 % se moraš hudičevo potruditi, da jih ti spraviš na pravo pot. Otroku vedno stojiš ob strani. Če je pri meni kaj narobe, tudi oni stojijo meni ob strani. Moja otoka sta pozorna, ljubeča in skrbna.

Ljubezen, zdravje, uspešnost, sreča, spoštovanje.

Sreča, zadovoljstvo, smeh, vedoželjnost, akcija.

Ob zaključku fokusne skupine smo udeleženske povprašali, ali se jim na koncu poraja še kakšna misel, ki bi jo rade povedale. Poglejmo nekaj izbranih.

Otroci so naše največje bogastvo. Lepo je imeti družino, kjer ti mož pomaga pri vzgoji, in otroke, kjer ti popestrijo razpoloženje, kadar imaš težave.

Ko v moji okolici opazujem mlade družine, ko spremljam njihovo komunikacijo in obnašanje, me nehote prešine, da vloga avtoritativnega očeta blede, prav jezna sem na vse te pomehkušene moške, ki tekajo za otroci, partnerke pa: ali govorijo nemoteno po telefonu, klepetajo s prijateljicami na kavi, ure in ure presedijo v lepotilnih salonih, fitnesih. Narobe svet!

Kar daješ, vedno dobiš vrnjeno!

Prebrati je treba knjigo *Na ženi dom stoji*. V praksi na njej ne stoji le dom, ampak celotna družba, tudi za to, ker moški niso več »ta pravi moški«, ki bi obdržali svojo lovsko naravo in karakter upornika, ampak na račun manjše porabe energije in pameti raje prepustijo sprejemanje težjih odločitev ženskam ter posledično stoično capljajo za njimi, namesto da bi uveljavili svojo voljo in njihovim neumnostim kontrirali.

Rada bi le rekla, da bi bilo prav, da začnemo ločiti družino od službe. Mislím, da smo pozabili na to, da imamo družino in da nam to pomeni veliko, saj smo to želeli, mar ne?

Družina naj bo na prvem mestu. Moški naj ženske obravnavajo malo drugače.

Ženska bi morala biti bolj cenjena.

Moralo bi biti več enakopravnosti, kot jo pa je. Ne samo na papirju, ampak tudi v vsakdanjem življenju.

Otroci so naše največje bogastvo.

Ženske ne smemo samo čakati, da bomo v javnem življenju končno bolj opažene, priznane, vplivne. Ni čas za to, da se smilimo same sebi in jokamo nad svojo usodo.

5 SKLEP

Če pogledamo v zgodovino, je podrejeni in manjvreden položaj žensk splet družbenih okoliščin in narave. Ko so moški odhajali na lov, so ženske ostajale doma, skrbele za otroke in bivališča. Pri tem so moški razvili lastnosti: agresivnost, moč itd., ženske pa so doma postajale vse bolj pasivne, osredotočene na bivališče in družino. Tako so se v družbi izoblikovale lastnosti, ki jih pripisujemo ženskam. Kljub temu, da ženske lastnosti niso slabe, so v družbi označene z negativnim predznakom. Vprašanje, ki se pri tem poraja, je, ali so to dejansko lastnosti spolov ali pa le predsodki in stereotipi.

Ženske so bile zaradi vloge matere skozi vso zgodovino zapostavljene. Moški so skrbeli za hrano, služili denar. Žensko delo doma pa ni bilo nikoli tako cenjeno kot moško izven doma. Skrbela je za hišo, otroke in moža, bila je ekonomsko odvisna. Danes se ženska otresa tradicionalnih razlik in družbenih posledic. Bori se za enakovrednost in enakopravnost. Vendar pa razlike ostajajo. Te so obremenjujoče. Mnoge ženske, da bi se znebile tradicionalne vloge, izražajo to na napačen način. V moški družbi se počutijo podložne in neopažene, želijo spremeniti ravnotežje moči in odreagirajo s tipično moškimi lastnostmi: agresivno, gospodovalno. To pa naredi prav nasproten učinek.

Družben značaj moškega ali ženske se odraža v kulturnih in zgodovinskih spremembah. Kar je bilo pred desetletji za ženske formalno in dejansko neuresničljivo (zasedanje nekaterih javnih položajev), je danes običajen pojav. Razkazovanje ženskega obraza je v naši družbi popolnoma normalno, v islamskih družbah pa kaznivo. Najgloblje posledice polarizacije po spolu so vidne pri družbenih vlogah: na področju zaposlovanja je še vedno prisotna delitev na moška in ženska delovna mesta.

Skozi celotno magistrsko nalogo se ne moremo znebiti tiste večne delitve: to je značilno za moške, to je značilno za ženske. Tako v *Svetem pismu* kot v današnjem času (morda na nekoliko prikrit način) ženske opravljajo enake naloge. Sprememba je le ta, da danes ženske opravljajo še dodatne naloge, nastopajo na trgu dela, se izobražujejo in tako doživljajo dodatne obremenitve. Skozi nalogo smo videli, da se danes tudi moški vključujejo v tako imenovana domača opravila. Vendar, če se ženska hoče dokazati in poseči v sam vrh, torej postati managerka, mora vse postoriti sama.

Lahko morda zaključimo z mislijo ene od udeleženk fokusnih skupin: »Jaz nimam veselja avta prat, pa kosilnice popravljat. Moža pa ne bom pustila, da speče torto ali mi pomaga pri peki, bo samo vse spackal. Ja, saj bi bilo lepo, da bi si vse delo razdelili na pol. Ampak se moramo vprašati, a sploh je volja tako pri ženskah kot pri moških, da bi temu res tako bilo?«

In kje so prihodnji raziskovalni izzivi glede na ugotovitve v pričujočem delu? Kot avtorica vidim nadaljnje izzive v dveh smereh.

Prvič, v raziskovanju ženske vloge v treh največjih verstvih, krščanstvu, muslimanstvu in judovstvu in refleksija na današnji čas.

Položaj ženske v krščanstvu smo skozi *Sveto pismo*, Staro zavezo že osvetlili.

V islamu je lahko vsak Alahov častilec. Častilec ni duhovnik ali posvečena oseba, islam jih ne pozna. Vsak musliman, moški ali ženska, lahko postane iskalec in avtoriteta muslimanskega zakona. V tem pogledu velja med možem in ženo popolna duhovna in intelektualna enakost.

Vsi Alahovi častilci so pred bogom enaki. Koran pravi, da sta oba, Adam in Eva enako odgovorna za izvorni greh. Nikjer v Koranu namreč ni zaslediti trditve, da je Adama zapeljala njegova žena in zaradi nje ni bil poslušen Bogu.

Odnos med muslimansko družbo in muslimanskim verskim izročilom je vprašljiv in protisloven, še zlasti glede položaja in vloge ženske. Vloga ženske v muslimanski družbi je omejena in odvisna od moške oblasti. Ženske so deležne slabe izobrazbe, ekonomsko so popolnoma odvisne od moških.

Judje so bili vseskozi močno zaznamovani z vplivom kulturnega okolja, v katerem so živeli. Prihajalo je do velikih razlik v položaju žensk.

Ženska je v hebrejski Bibliji deležna posebnega položaja. Eva ima kot prva žena v rajskem vrtu v judovskem izročilu pomembno mesto, vendar ne kot pobudnica greha, temveč kot žena, ki je hrepenela po modrosti, in predstavlja neizbežen del Božjega načrta.

Emancipacija evropskih judov v zgodnjem devetnajstem stoletju je imela močan vpliv na intelektualno in družbeno življenje. Prišlo je do razkola med pripadniki pravoverne in reformistične smeri judovstva. Temu primerno se je spreminjal tudi položaj ženske, ki je danes v judovskem svetu odvisen od verskega in intelektualnega družbenega okolja. Napredna judovska gibanja se zavzemajo za enakopravnost ženske v verskem in posvetnem življenju.

Drugič, v razširitvi obravnave ženske v današnjem času z vključitvijo moške perspektive na vlogo ženske. Spolna pripadnost je še vedno tam kjer so moč, vpliv, prestiž, ugled, denar, kjer se sprejemajo odločitve. Danes naj bi bila enakost, vendar vse kaže na to, da je dominacija premaknila v prikrite vidike moči. Kaj porečejo moški na to?

LITERATURA IN VIRI

- Abbott, Pamela in Claire Wallace. 1990. *An introduction to sociology: feminist perspectives*. London, New York: Routledge.
- Alexander, Laurel. 1996. *Career planning for woman: How to make a positive impact on your working life*. Plymouth: How To Books.
- Ballout, Hassan I. 2008. Work family conflict and career success: the effects of domain – specific determinants. *Journal of management development* 27 (5): 437–466.
- Bandstra, Larry L. 2009. *Reading the old testament: an introduction to the Hebrew Bible*. Belmont, TN: Wadsworth.
- Baruch, A. Levine. 1989. *Capital punishment. What the bible really says*. Buffalo: Prometheus Books.
- Basow, Susan A. 2006. Gender role and gender identity development. V: *Handbook of girls' and women's psychological health*, ur. Judith Worell in Carol D. Goodheart, 242–252. Oxford: Oxford University.
- Belleville, Linda L. 2005 Women leaders in the Bible. V *Discovering Biblical equality, complementarity without hierarchy*, ur. Ronald W. Pierce in Rebecca Merrill Groothuis. Madison, WI: InterVarsity Press.
- Bilezikian, Gilbert. 2006. *Beyond sex roles: What the Bible says about a woman's place in church and family*. Grand Rapids, MI: Baker Academic.
- Blau, Francine D. in Carol L. Jusenius. 1976. Economists approaches to sex segregation in the labour market: an appraisal. *Signs* 3 (2): 181–199.
- Boštjančič, Eva. 2008. Biti mama ali managerka? Med odločitvijo za starševstvo ali kariero. *HRM* 23 (8): 30-37.
- Buvinić, Mayra., Andrew Morrison, Ofosu-Amaah Waafas in Mirja Sjöblom. 2008. *Equality for women: Where do we stand on millennium development Goal 3?* Washington: World Bank.
- Callaway, Chilton Mary. 1989. *Women of the old testament. What the bible really says*. Buffalo: Prometheus Books.
- Chung, Heejung in Marcel Kerkhofs. 2007. *Working time flexibility in European companies, European foundation for the improvement of living and working conditions*. <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0739.htm> (20. 8. 2010).
- Cimerman, Mitja, Sandi Jerman, Roman Klarič, Borut Ložar in Zoran Sušan. 2003. *Manager, prvi med enakimi, Knjiga o slovenskem managementu z mislimi 50 vodilnih direktorjev*. Ljubljana: GV Založba.
- Clark Kröger, Catherine in Mary J. Evans. 2009. *The women's study Bible* 3100. Oxford: Oxford University.
- Coltrane, Scott. 1996. The future of the fatherhood: Social, demographic and economic influences on men's family involvements. V *Contemporary theory, research and social policy*, ur. William Marsiglio, 255–275. Thousand Oaks, London, New Delhi: Sage Publication.

- Černigoj Sadar, Nevenka. 2000. Spolne razlike v formalnem in neformalnem delu. *Družboslovne razprave* 16 (34/35): 31–52.
- Daniels, Pamela in Kathy Weingarten. 1988. The fatherhood click: the timing of parenthood in men's lives. V *Fatherhood today: men's changing role in the family*, ur. Phyllis Bronstein in Carolyn Pape, 36–53. New York: Wiley John and Sons.
- Denzin, Norman K., in Yvonna S. Lincoln. 2005. Epilogue: The eight and ninth moments – qualitative research in/and the fractured future. V *The Sage handbook of qualitative research*, ur. Norman K. Denzin in Yvonna S. Lincoln, 1115-1127. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Driver, Samuel Rolles. 1895. *A critical and exegetical commentary on Deuteronomy*. 3. izd. Edinburgh: T&T Clark
- Easterby-Smith, Mark, Richard Thorpe in Andy Lowe. 2007. *Raziskovanje v managementu*. Koper: Fakulteta za management.
- Eckart, Otto. 1998. False weights in the scales of Biblical justice? Different views of women from patriarchal hierarchy to religious equality in the Book of Deuteronomy. V *Gender and law in the Hebrew Bible and the ancient near east*, ur. Victor H. Matthews, Bernard M. Levinson, Tikva Frymer, 133–138. Sheffield: Sheffield Academic.
- Eurostat. 2012. *Eurostat labour force survey*.
[Http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/introduction](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/introduction) (16. 4. 2012).
- Eurostat. 2007. *Living conditions in Europe*.
[Http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-76-06-390/EN/KS-76-06-390-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-76-06-390/EN/KS-76-06-390-EN.PDF) (15. 4. 2012).
- Evans, Mary J. 1983. *Woman in the Bible*. Downers Grove, IL: InterVarsity Press.
- Gal, Susan in Gail Kligman. 2000. *The politics of gender after socialism*. Princeton, NJ: Princeton university press.
- Gerald, A. Larue. 1989. *Marriage and divorce. What the bible really says*. Buffalo: Prometheus Books.
- Glazer, Jože. 1998. Tudi na trgu dela enakopravne. V *Izobraževanje in zaposlovanje žensk nekoč in danes*, ur. Tjaša Mrgole Jukič, 199–211. Ptuj: Zgodovinski arhiv.
- Grady, Geraldine in Alma M. McCarthy. 2008. Work-life integration: experiences in mid-career professional working mothers. *Journal of Managerial Psychology* 23 (5): 599-622.
- Hertz, Leah. 1994. *Amazonke poslovnega sveta*. Ljubljana: Mihelač.
- Hess, A. Richard. 2005. Equality with and without innocence. V *Discovering biblical equality, complementarity without hierarchy*, ur. Ronald W. Pierce in Rebecca Merrill Groothuis. Madison, WI: InterVarsity Press.
- Huber Rok. 2007. Uspešne poslovne ženske. *Moje Delo*.
[Http://revija.mojedelo.com/vpogledi-v-kariere/uspesne-poslovne-zenske-740.aspx](http://revija.mojedelo.com/vpogledi-v-kariere/uspesne-poslovne-zenske-740.aspx) (10. 10. 2011).
- Jogan, Maca. 1986. Ženske na poti od delne družinske do celostne družbene uveljavitve. V *Ženske in diskriminacija*, ur. Maca Jogan, 9-58. Ljubljana: Delavska enotnost.
- Jurišič, Branka D. 1994. Ali zanemarjamo očete razvojno motenih otrok? *Naš zbornik* 27 (1): 11-13.

- Kanjuo Mrčela, Aleksandra. 1996. *Ženske v managementu*. Ljubljana; Enotnost.
- Kanjuo Mrčela, Aleksandra. 2000. Spolna konstrukcija menedžerskih vlog: stekleni organizacijski stropovi v devetdesetih. *Družboslovne razprave* 16 (34/35): 53–78.
- Kanter, Rosalbeth. 1977. *Work and family in the United States: A critical review and agenda for research and policy*. New York: Russell Sage Foundation.
- Kanter, Rosalbeth. 1987. A father is a bag full of money: The person, the position and the symbol of the father. V *Unraveling fatherhood*, ur. Trudie Knjin in Anne Claire Mulder, str. 6–27. Dordrecht – Holland / Providence – USA: Foris Publications.
- Klein, Rae Lillian. 2003. *From Deborah to Esther: sexual politics in the Hebrew Bible*. Minneapolis, MN: Augsburg Fortress.
- Knjin, T. Mulder. 1987. *Unravelling fatherhood*. Dordrecht; Providence: Foris Publications.
- Konek, Carol in Sally Kitch. 1994. *Women and careers: issues and challenges*. Thousand oaks, London, New Delhi: Sage.
- Koražija Nataša. 2001. Zaželeni so moški z ženskim načinom vodenja. *Manager* 4:40–44.
- Košak, Anja. 2009. *Ženske na vodilnih mestih v zasebnem in javnem sektorju*. Diplomsko delo, Fakulteta za upravo Univerze v Ljubljani.
- Kozmik, Vera. 1998. Še diskriminirane? V *Izobraževanje in zaposlovanje žensk nekoč in danes*, ur. Tjaša Mrgole Jukič, 145–172. Ptuj: Zgodovinski arhiv.
- Kresal, Barbara. 2010. Seminar o enakem obravnavanju žensk in moških. *Socialno delo* 49 (1): 57–59.
- Krueger, Richard A. 1998a. *Analyzing & reporting focus group results*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Krueger, Richard A. 1998b. *Developing questions for focus groups*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Lamb, Michael E. 1997. The development of father-infant relationships. V *The role of the father in child development*, ur. Michael E. Lamb, 104 – 121. New York: John Wiley and sons.
- Linehan, Margaret. 2001. *Uspešne ženske*. Ljubljana : GV založba.
- Lobodzinska, Barbara. 1995. *Family, women, and employment in central-western Europe*. London: Greenwood Press.
- MacArthur, John. 2006. *Divine design: God's complementary roles for men and women*. Colorado: David C. Cook.
- Marn, Neva in Vahida Dedić. 2005. *Položaj žensk na področju dela. Položaj žensk na vodilnih delovnih mestih in težave pri napredovanju*. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve RS.
- Martin, Dale B. 2006. *Sex and the single savior: Gender and sexuality in Biblical interpretation*. Westminster: John Knox Press.
- Mencin Čepelak, Metka. 1998. Si punce sploh lahko privoščijo, da ne bi bile pridne. V *Izobraževanje in zaposlovanje žensk nekoč in danes*, ur. Tjaša Mrgole Jukič, 173–179. Ptuj: Zgodovinski arhiv.

- Meyers, Carol L., Toni Craven in Ross Shepard Kraemer. 2000. *Women in scripture: a dictionary of named and unnamed women in the Hebrew bible*. Grand Rapids, MI: B. Eerdmans Publishing.
- Morgan, David L., in Alice U. Scannell. 1998. *Planning focus groups*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Newsom, Carol Ann in Sharon H. Ringe. 1992. *Women's Bible commentary*. Louisville, KY: Westminster John Knox.
- Orthaber, Simona. 2009. *Diskriminacija žensk na delovnem mestu*. Magistrsko delo, Ekonomsko – poslovna fakulteta Maribor Univerze v Mariboru.
- Parent – Thirion, Agnes in Enrique Fernandez Marcias. 2007. *Fourth european working conditions survey*. <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/98/en/2/ef0698en.pdf> (28. 7. 2010).
- Parke, Ross D. 1996. *The developing child*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Phillips, Paul Arthur in Erin Phillips. 1983. *Women and work: Inequality in the labour market*. Toronto: James Lorimer & company.
- Pierce W. Ronald. 2005. From old testament to new testament gospel. V *Discovering biblical equality, complementarity without hierarchy*, ur. Ronald W. Pierce, Rebecca Merrill Groothuis. Madison, MI: InterVarsity Press.
- Pleck, Joseph H. 1997. *Parental involvement: Levels, sources and consequences*. V *The role of the father in the child development*, ur. Michael E. Lamb, 66–104. New York: Wiley John and sons.
- Powel, Gary N. 2010. *Women and men in management*. 4. izd. Thousand Oaks, CA: SAGE publications.
- Rees, Teresa L. 1992. *Women and the labour market*. London, New York: Routledge.
- Seljak, Janko. 2003. *Razlike v plačah in zaposlovanju med spoloma v dejavnostih javne uprave*. *Uprava* 1(1): 106-123.
- Slapšak, Svetlana. 2005. *Ženske ikone 20. stoletja: 60 antropoloških esejev*. Radovljica: Didakta.
- Sofield, William. 2007. *Gender roles in the Bible*. <http://williamsofield.wordpress.com/2007/11/02/gender-roles-in-the-bible/> (9. 3. 2011).
- Stanton, Elizabeth Cady. 1999. *The woman's bible*. New York: Prometheus Books.
- Statistični urad Republike Slovenije. 2011a. *Statistične informacije št. 17*. http://www.stat.si/publikacije/pub_statinf.asp (30. 9. 2011).
- Statistični urad Republike Slovenije. 2011b. *Mednarodni dan žensk 2011*. http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=3768 (10. 10. 2011).
- Statistični urad Republike Slovenije. 2010. *Menedžerke v Sloveniji*. <http://www.stat.si/doc/pub/Menedzerke.pdf> (10. 10. 2011).
- Stebbins, Leslie. 2001. *Work and family in America: A reference handbook*. Santa Barbara, CA: ABC-CLIO Inc.
- Sveto pismo Stare in Nove zaveze*. 1975. Ekumenska izdaja. Ljubljana: Britanska biblična družba.

- Šalamon Brane. 2011. Reven je tisti, za katerega je najpomembnejši cilj v življenju bogastvo. *Dnevnik*, 23. 3. 2011, [Http://www.dnevnik.si/tiskane_izdaje/nika/1042433010](http://www.dnevnik.si/tiskane_izdaje/nika/1042433010) (23. 3. 2011).
- Šavorn Radovan, Duška. 2000. Žensko podjetništvo v malih in srednjih podjetjih. *Družboslovne razprave* 16 (34/35): 79–95.
- Švab, Alenka. 1998. Med deklarativnostjo in realnostjo: ženske in izobraževanje v devetdesetih. V *Izobraževanje in zaposlovanje žensk nekoč in danes*, ur. Tjaša Mrgole Jukič, 181–197. Ptuj: Zgodovinski arhiv.
- Trnavčevič, Anita. 2001. *Uvod v metodologijo*. Koper: Visoka šola za management.
- Vogrinc, Janez 2008. Pomen triangulacije za zagotavljanje kakovosti znanstvenih spoznanj kvalitativnega raziskovanja. *Sodobna pedagogika* 59 (9): 108–122.
- Zavrl, Nataša. 1999. *Očetovanje in otroštvo*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
- Webb, J. William. 2005 A redemptive-movement hermeneutic. V *Discovering Biblical equality, complementarity without hierarchy*, ur. Ronald W. Pierce in Rebecca Merrill Groothuis. Madison, WI: InterVarsity Press.
- Whiffen, Valerie in Natasha Demidenko. 2006. Mood disturbance across the life span. V: *Handbook of girls' and women's psychological health*, ur. Judith Worell in Carol D. Goodheart, 51-60. New York: Oxford University Press.
- Woodfield, Ruth. 2007. *What women want from work: Gender and occupational choice in the 21st century*. Hampshire: Macmillan Publishers.