

**UNIVERZA V LJUBLJANI**  
**FAKULTETA ZA UPRAVO**

**Diplomsko delo**  
**Visokošolskega programa**

**SPOLNA DISKRIMINACIJA NA TRGU DELA**

**Petra Bratuša**

**Ljubljana, maj 2010**

**UNIVERZA V LJUBLJANI**  
**FAKULTETA ZA UPRAVO**

**Diplomsko delo**  
**visokošolskega programa**

**SPOLNA DISKRIMINACIJA NA TRGU DELA**

**Kandidatka: Petra Bratuša**

**Številka indeksa: 04031188**

**Mentor: dr. Zvone Vodovnik**

**Ljubljana, maj 2010**

## **ZAHVALA**

Zahvaljujem se mentorju dr. Zvonetu Vodovniku, da me je sprejel pod svoje mentorstvo, za njegovo dragoceno strokovno pomoč in posvečen čas.

Zahvaljujem se mami Smiljki in očiju Antonu za finančno pomoč in oporo v času študija, sestri Vesni, prijateljici Špeli, ki mi je pomagala z nasveti, in vsem, ki so mi pomagali in bili v oporo tako v času študija kot pri pisanju diplomskega dela.

Ne smem pozabiti na Sašo Tomše, katera je lektorirala mojo diplomsko nalogo in se ob mojih napakah včasih kar nasmejala.

Posebna zahvala pa gre mojemu partnerju Luki, za vso oporo, podporo, prave besede in predvsem za veliko potrpežljivosti tako v času študija kot pri pisanju diplomskega dela.

Hvala še enkrat vsem.

Petra Bratuša

## **POVZETEK**

Spolna diskriminacija je tako v Sloveniji kot tudi v tujini zelo velik problem. Na področju spolne diskriminacije se je že tudi s pomočjo Evropske unije naredilo kar nekaj korakov naprej. Vendar pa lahko s pomočjo osveščanja ljudi, kje dobiti potrebne informacije, na koga se lahko obrnejo in kako lahko to dejanje že preprečijo, še preden se sploh zgodi, ter s skupno močjo, naredimo na tem problemu še veliko večji napredek. V diplomskem delu obravnavam, kakšen problem je spolna diskriminacija, kako je naša zakonodaja urejena na tem področju in kaj lahko vsak posameznik stori za zmanjšanje tega problema.

Ključne besede: spolna diskriminacija, spolno nadlegovanje, enakost in enaka obravnava, pozitivna diskriminacija, spolna diskriminacija na delovnem mestu, pravna ureditev v Sloveniji.

## **SUMMARY**

Gender discrimination is a very serious problem both in Slovenia and abroad. Some progress has already been made in this sphere also with the help of the European Union. But with a joint effort an even greater progress can be achieved by spreading general awareness about where information and help can be obtained and how the action itself can be prevented before it takes place. My thesis discusses the problem of gender discrimination, our legislation in this area and what each individual can do to alleviate the problem.

Keywords: gender discrimination, sexual harassment, equality and equal treatment, positive discrimination, gender discrimination at work, legal framework in Slovene.

## Kazalo

POVZETEK.....	I
SUMMARY .....	II
1 UVOD.....	1
2 PRAVNA UREDITEV ZAPOSLOVANJA IN DELA .....	3
KAJ JE ZAPOSLOVANJE? .....	3
3 POJEM DISKRIMINACIJE .....	4
3.1 DEFINICIJA DISKRIMINACIJE.....	4
3.2 VRSTE DISKRIMINACIJE .....	5
3.3 SPOLNA DISKRIMINACIJA.....	6
3.3.1 Enakost in enaka obravnava spolov .....	7
3.3.2 Poklicna segregacija .....	9
3.3.3 Diskriminacija mezd.....	10
3.3.4 Pozitivna diskriminacija .....	11
4 SPOLNA DISKRIMINACIJA NA TRGU DELA.....	13
4.1 DELOVNA AKTIVNOST IN BREZPOSELNOST GLEDE NA SPOL.....	13
4.1.1 Delovna aktivnost žensk.....	14
4.1.2 Brezposelnost žensk .....	15
4.2 IZOBRAZBA GLEDE NA SPOL.....	17
4.3 SPOLNA DISKRIMINACIJA PRI ZAPOSLOVANJU IN NA DELOVNEM MESTU .....	19
4.3.1 Spolna diskriminacija pri zaposlovanju.....	19
4.3.2 Spolno nadlegovanje na delovnem mestu.....	21
4.4 SPOLNA DISKRIMINACIJA PRI PLAČILU .....	32
5 PRAVNA UREDITEV .....	41
5.1 PRAVNA UREDITEV V SLOVENIJI.....	41
5.1.1 Zakon o delovnih razmerjih (ZDR) .....	42
5.1.2 Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (ZUNEO) .....	44
5.1.3 Zakon o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM) .....	44
5.1.4 Ustava Republike Slovenije .....	46

5.1.5 Kazenski zakonik .....	46
5.2 MEDNARODNA PRAVNA UREDITEV .....	46
5.2.1 KONVENCIJA ŠT. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih .....	49
5.2.2 KONVENCIJA ŠT. 156 o enakih možnostih delavcev in delavk in njihovem enakem obravnavanju (delavci z družinskimi obveznostmi) .....	50
5.2.3 KONVENCIJA ŠT. 100 o enakem nagrajevanju moške in ženske delovne sile za delo enake vrednosti .....	50
5.2.4 POROČILO o enakih možnostih delavcev in delavk in njihovem enakem obravnavanju (delavci in delavke z družinskimi obveznostmi) .....	51
5.2.5 KONVENCIJA O ODPRAVI VSEH OBLIK DISKRIMINACIJE ŽENSK .....	51
5.2.6 DIREKTIVA EVROPSKEGA SVETA o obravnavanju načela enake obravnave na področju zaposlovanja, poklicnega izobraževanja in napredovanja ter pogojev dela .....	52
5.2.7 DIREKTIVA EVROPSKEGA SVETA o dokaznem bremenu v postopkih zaradi diskriminacije na osnovi spola .....	53
5.2.8 DIREKTIVA EVROPSKEGA SVETA o enakem plačilu za moške in ženske .....	53
5.2.9 RESOLUCIJA EVROPSKEGA SVETA o ukrepih za preprečevanje nezaposlenosti žensk .....	53
5.2.10 RESOLUCIJA EVROPSKEGA SVETA o uravnoveženi zastopanosti obeh spolov v procesih odločanja .....	53
5.2.11 PRIPOROČILO EVROPSKEGA SVETA o uravnoveženi zastopanosti žensk in moških v procesu odločanja .....	54
5.2.12 EVROPSKA SOCIALNA LISTINA .....	54
5.2.13 RESOLUCIJA o pospeševalni politiki na področju doseganja dejanske enakosti med moškimi in ženskami .....	55
5.2.14 PRIPOROČILO glede enakih možnosti in enake obravnave moških in žensk na trgu delovne sile .....	55
6 MOŽNE REŠITVE PROBLEMA SPOLNE DISKRIMINACIJE .....	56
7 SODNA PRAKSA V SLOVENIJI NA PODROČJU SPOLNE DISKRIMINACIJE NA TRGU DELOVNE SILE .....	57
8 ZAKLJUČEK .....	59
LITERATURA IN VIRI .....	60
SEZNAM SLIK IN TABEL .....	64
IZJAVA O AVTORSTVU .....	65

# 1 UVOD

Diskriminacija je zelo velik problem, tako pri nas kot v svetu, in tega se vsi zavedamo. Vse več ljudi se srečuje z diskriminacijo in med njimi so v večini ženske. Z diskriminacijo se vsaj enkrat vsi srečamo, vendar je mogoče sploh ne zaznamo, saj se nam z današnjim načinom življenja to zdi že kar samoumevno. Diskriminacija pomeni zapostavljanje in različno obravnavanje določenih skupin ljudi v primerjavi z drugimi (Glazer, 1998, str. 208). Čeprav nam je uspelo v primerjavi s preteklostjo dobiti kar nekaj uspešnih poslovnih žensk, je še vedno nekje v podzavesti ljudi, da so ženske tiste, ki morajo skrbeti za dom, moški pa so tisti, ki se podajajo v poslovne vode. Zato se je kar določilo, da je nekaj poklicev ženskih (šivilja, čistilka, vzgojiteljica ...), nekaj pa je takšnih poklicev, ki so pripisani moškim (direktor, fizični delavec, električar ...). Spolna diskriminacija je diskriminacija, kjer govorimo o podrejenem in neenakopravnem položaju žensk, o tem, da so ženske manj vredne in sposobne kot moški in da se ženske lahko uveljavijo le na področju gospodinjstva in družine. Veliko ljudi pa je s takim razmišljanjem tudi vzgojenih: bodisi ker jih tako vzgajajo starši oz. družba bodisi jim tako nalaga vera. Zaradi diskriminacije je veliko ljudi izločenih iz družbe, ker so nekoliko drugačni, bodisi zaradi tega ker so istospolno usmerjeni, ker so invalidi, ker so drugega spola, ker so drugače politično usmerjeni, ker so druge rase, ker so mlajši, ker imajo različno izobrazbo .... Diskriminacija se ne pozna samo v družbi, ampak se pozna tudi, ko se izbirajo kandidati za določeno delovno mesto, pri plači, ko opravljata oba spola isto delo in je nekdo samo zaradi spola plačan manj (tu razliko delajo nekateri delodajalci), pri čakalnih vrstah (npr. nekdo samo zaradi tega, ker je druge narodnosti, čaka dlje, ker imajo prednost slovenski državljani). Ne smemo pa pozabiti, da so diskriminirani tudi moški, vendar še vedno v manjšini. Zelo veliko diskriminacije pa se pojavlja na trgu dela, saj delodajalci že pri ponudbi del izločijo kandidate glede na spol.

## NAMEN IN CILJ DIPLOMSKEGA DELA

Namen in cilj mojega diplomskega dela je čim bolj prikazati, da se tako v Sloveniji kot tudi po svetu spolna diskriminacija kljub zakonodaji še vedno občuti ter da je še vedno največji problem diskriminacije na trgu delovne sile povezano z ženskami in seveda s tem je povezano materinstvo. Ker sem sama ženska, se tega problema še boj resno zavedam, zato se bom osredotočila in pokazala opredeljenost tega problema v slovenski zakonodaji in mednarodnem konvencijskem pravu.



## **STRUKTURA DIPLOMSKE NALOGE**

Diplomsko delo je sestavljeno iz sedmih delov. Začela bom z uvodom.

V drugem poglavju bom opredelila pravno ureditev zaposlovanja in dela.

Nadaljevala bom s tretjim poglavjem, kjer bom definirala in naštel vrste diskriminacij. Ker je spolna diskriminacija ena najpogostejših diskriminacij, jo bom opisala posebej.

V četrtem poglavju pa se bom kot ženska, ki bo v prihodnosti iskala zaposlitev, bolj opredelila na spolno diskriminacijo na področju zaposlovanja (na trgu dela), kjer smo ženske najbolj diskriminirane.

Nadalje bom v petem poglavju poskušala kar se da podrobneje prikazati pravno podlago, na katero je spolna diskriminacija vezana. Ponazorila pa bom tudi, kakšne so obveznosti tako s strani delodajalca kot s strani iskalca zaposlitve.

Šesto poglavje pa bo poglavje o možnih rešitvah problema spolne diskriminacije.

V sedmem poglavju pa bom navedla tudi dva primera sodne prakse in pa primer francoske ministrice za pravosodje Rachida Dati.

## **METODE, UPORABLJENE V DIPLOMSKI NALOGI**

Osnovno vodilo v diplomski nalogi je bilo proučevanje pisnih virov. Na to temo je napisano veliko strokovnih knjig, različnih zakonov in podzakonskih predpisov ter člankov posameznih avtorjev. V diplomskem delu bom uporabila analitično metodo raziskovanja obstoječe aktualne zakonodaje na področju spolne diskriminacije na trgu delovne sile v Sloveniji, predvsem Zakona o enakih možnostih moških in žensk ter Zakona uresničevanju načela enakega obravnavanja ter drugih zakonov, hkrati bom analizirala tudi pripadajočo literaturo s področja spolne diskriminacije na trgu delovne sile. S pomočjo metode primerjalne analize bom znanje o stanju spolne diskriminacije na trgu delovne sile v Sloveniji, pridobljeno skozi analizo aktualne zakonodaje ter druge literature, povezala z obstoječim stanjem spolne diskriminacije na trgu delovne sile v Evropi, kjer pa mi bodo v pomoč predvsem Evropska zakonodaja in konvencije.

## **2 PРАВNA UREDITEV ZAPOSLOVANJA IN DELA**

### **KAJ JE DELO?**

Delo je človeška dejavnost, s katero si človek zagotavlja ekonomske razmere za življenje. Človek lahko opravlja delo kot posameznik, neodvisno od drugih, lahko pa se vključi v organiziran delovni proces v različnih vrstah organizacij, v katerih se opravlja delo. Vse pravne ureditve priznavajo delu pomen dobrine, na kateri sloni sodobna družba.

Delo je kategorija, ki je posebej zavarovana z ustavo. Položaj zaposlenih je zavarovan tako na področju človekovih pravic in svoboščin kot tudi na področju ekonomsko-socialnih razmerij. Ustava je temelj, na katerega se opira zakonska ureditev dela ter ureditev dela s podzakonskimi predpisi. Predpisi določajo minimalne pogoje dela ter pogoje za nemoteno delovanje organizacij, v katerih se opravlja delo. Delovna razmerja se urejajo tudi s kolektivnimi sporazumi ter s splošnimi akti organizacij. Norme, ki jih vsebujejo vsi omenjeni akti, so temelj in okvir odločanja oziroma odločitev delodajalca.

### **KAJ JE ZAPOSLOVANJE?**

Po Slovarju slovenskega knjižnega jezika je zaposlovanje glagolnik od zaposlovati: pospeševati zaposlovanje delavcev; zaposlovanje žensk; politika zaposlovanja; zavod za zaposlovanje.

Zaposlovati pa pomeni:

- 1.** sprejemati koga v delovno razmerje,
- 2.** delati, da kdo kaj dela: zaposlovati otroke z različnimi dejavnostmi,
- 3.** biti predmet dejavnosti, aktivnosti koga: zaposlovati se stopati, vključevati se v delovno razmerje.

### **3 POJEM DISKRIMINACIJE**

Vsi smo se vsaj enkrat soočili s pojmom diskriminacije, se pravi z neenakim obravnavanjem. In to diskriminacija je. Diskriminacija je neenako obravnavanje. O diskriminaciji govorimo takrat, kadar so posamezniki oz. posameznice ali pa celo skupine zaradi neke osebne okoliščine drugače oz. slabše obravnavane od drugih. Moramo se zavedati, da je diskriminacija obstajala in še vedno obstaja. Obstajala bo tudi v prihodnosti, vendar pa ne vemo, v kakšni obliki in kolikšni meri.

Problemi, ki so povezani z diskriminacijo, pa so tudi za EU eno izmed temeljnih etničnih, političnih, socialnih in varnostnih vprašanj ter jih je potrebno kar se da resno in odgovorno reševati in za njih iskati dolgoročne rešitve.

#### **3.1 DEFINICIJA DISKRIMINACIJE**

Diskriminacijo oz. neenako obravnavanje lahko zasledimo vsepovsod v življenju. Najpogosteje je prisotna na področju zaposlovanja, delovnega razmerja, poklicnih združenj, na področju zdravstva in socialnih ugodnosti ter pri dostopu do dobrin in storitev ter oskrbe z njimi, in sicer ne glede na osebne okoliščine, kot so narodnost, rasa ali etnično poreklo, spol, zdravstveno stanje, invalidnost, jezik, versko prepričanje, starost, spolna usmerjenost, izobrazba, družbeni položaj in druge osebne okoliščine. Do diskriminacije pa lahko pride zaradi drugih okoliščin, ki pa z zakonom mogoče niso izrecno omenjene.

Obstaja več vrst in definicij diskriminacije, vendar pa imajo na koncu vse isto sporočilo: diskriminacija je vsako neenako obravnavanje, ki je po zakonu nedovoljeno in za kršitev lahko kršitelj nosi posledice. Vendar pa vsako neenako obravnavanje zaradi osebnih okoliščin ne pomeni tudi kršitev zakona. Če različno obravnavanje upravičuje zakoniti cilj in so sredstva, ki so potrebna za doseganje tega cilja ustrezna in potrebna, potem tukaj ne gre za kršitev diskriminacije.

Evropska unija je leta 2000 sprejela norme o odpravi vseh oblik diskriminacije v državah članicah, med drugimi tudi tiste, ki nastanejo zaradi rasnega in etničnega porekla posameznika ali zaradi njegovega verskega prepričanja. Države članice so med drugimi dolžne uresničiti cilje teh evropskih pravnih norm s sprejetjem ustreznih notranjih pravnih predpisov in z drugimi ustreznimi ukrepi. Pomembna je tudi njihova dolžnost, da povsod tam, kjer to še ne obstaja, ustvarijo možnost, da imajo vsi tisti, ki smatrajo, da so bili žrtve diskriminacije, na razpolago ustrezne pravne poti za odpravo krivic. Države so dolžne o vsem te poročati Evropski komisiji, ki lahko v upravičenih primerih sproži tudi postopke pred Sodiščem evropskih skupnosti proti državam, ki niso izpolnile

svojih obveznosti (Mednarodni projekt vzgoja in izobraževanje za borbo proti diskriminaciji v Sloveniji (2004–2007), Ljubljana 2007).

### **3.2 VRSTE DISKRIMINACIJE**

Poznamo več vrst diskriminacij.

Rasna diskriminacija je diskriminacija na podlagi rase, barve kože ali narodnostne pripadnosti in je skoraj vedno kršitev temeljnih človekovih pravic. V skladu z Mednarodno konvencijo za odpravo vseh oblik rasne diskriminacije (International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination – ICERD) izraz »rasna diskriminacija« pomeni »karkršno koli razlikovanje, izključevanje, omejevanje ali dajanje prednosti na temelju rase, barve kože, porekla, narodnega ali etničnega izvora, ki ima namen ali dejanski učinek onemogočiti kogar koli ali ga prikrajšati za enakopravno priznavanje, uživanje ali uresničevanje človekovih pravic in temeljnih svoboščin na političnem, gospodarskem, socialnem, kulturnem in vsakem drugem področju javnega življenja.« (prvi odstavek 1. člena ICERD). (European Roman Rights Centre; 25. 01. 2006).

Diskriminacija žensk (spolna diskriminacija) je vsakršno razlikovanje, izključevanje ali omejevanje na podlagi spola, katerega posledica ali namen je ogroziti ali onemogočiti ženskam priznavanje, uresničevanje ali uveljavljanje človekovih pravic in temeljnih svoboščin ne glede na njihov zakonski stan, na podlagi enakopravnosti moških in žensk na političnem, ekonomskem, socialnem, kulturnem in državljanskem ali katerem koli drugem področju (Ur. l. SFRJ, Mednarodne pogodbe, št. 11/81; 1. člen).

Diskriminacija pri zaposlovanju in poklicih je »vsako razlikovanje, izključevanje ali dajanje prednosti, ki temelji na rasi, barvi kože, spolu, veri, političnem prepričanju, nacionalnem ali socialnem poreklu, ki izniči ali ogroža enake možnosti ali enak postopek pri zaposlovanju ali poklicih.« (Ur. l. Federativne ljudske republike Jugoslavije (FLRJ), Mednarodne pogodbe, št. 3/61).

Diskriminacija invalidov: 63. Svetovna konferenca potrjuje, da so vse človekove pravice in temeljne svoboščine splošne in jih zato brez pridržkov imajo tudi invalidi. Vsaka oseba je po rojstvu enaka in ima enake pravice do življenja in blaginje, izobraževanja in dela, neodvisnega življenja in dejavnega sodelovanja v vseh pogledih družbe. Vsaka neposredna diskriminacija ali drugačno negativno diskriminacijsko obravnavanje invalida je zato kršitev njegovih pravic. Svetovna konferenca poziva vlade, da po potrebi sprejmejo ali prilagodijo zakonodajo tako, da bodo invalidom zagotovljene te in druge pravice (Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo).

Diskriminacija na podlagi vere ali prepričanja je vsakršno razlikovanje, izključevanje ali omejevanje na podlagi vere ali prepričanja. Vsakdo ima pravico do svobode misli, vesti in veroizpovedi; ta pravica vključuje svobodo do spreminjanja vere ali prepričanja in

svobodo, da nekdo sam ali v skupnosti z drugimi, bodi javno ali zasebno, izraža svojo vero ali prepričanje s poučevanjem, v praksi, z bogoslužjem in opravljanjem obredov (Splošna deklaracija o človekovih pravicah; 18 člen).

Diskriminacijo na podlagi istospolne usmerjenosti je predstavila Evropska komisija na podlagi rezultatov javnomnenjske raziskave Eurobarometer o diskriminaciji v Evropski uniji v letu 2009, ki je bila opravljena na vzorcu 26.756 ljudi iz 30-ih držav (članice + tri kandidatke).

16 % vprašanih je poročalo, da so bili v letošnjem letu diskriminirani. Največ, 6 %, zaradi starosti, po 3 % zaradi spola in zaradi etnične pripadnosti, 2 % vprašanih zaradi invalidnosti, po en odstotek vprašanih pa zaradi verske pripadnosti oziroma zaradi spolne usmerjenosti. 3 % vprašanih so bili diskriminirani (tudi) zaradi drugih razlogov.

Najpogosteje so o diskriminaciji poročali Italijani (22 %), najredkeje pa Grki (6 %). V Sloveniji je o diskriminaciji poročalo 16 % vprašanih.

Če diskriminacijo pogledamo skozi optiko etničnih in socialnih skupin, ki jim vprašani pripadajo, potem največ diskriminacije doživljajo osebe s hendikepom. Med vsemi hendikepiranimi (N=586), ki so sodelovali v raziskavi, jih je 33 % poročalo o izkušnji diskriminacije v letu 2009. Med geji in lezbijkami (N=255) je 23 % vprašanih poročalo o izkušnji diskriminacije, kar je velik porast v primerjavi z letom 2008, ko je o diskriminaciji na osnovi spolne usmerjenosti poročalo 12 % gejev in lezbijk, vključenih v raziskavo. (Revija narobe; 10. 11. 2009)

### **3.3 SPOLNA DISKRIMINACIJA**

Predstave o podrejenem in neenakopravnem položaju žensk, o tem, da so ženske manj vredne kot moški ter da se ženske lahko družbeno uveljavijo le na področju gospodinjstva in družine, so bile neločljiva vsebina vsakdanje množične prakse in zavesti družb v preteklosti. Podrejen položaj žensk so utrjevali prevladujoči lastninski odnosi, pravne norme, moralna pravila in pogosto tudi cerkvene ideologije. Osvobajanje in družbeno uveljavljanje žensk se je pričelo v 19. stoletju, vendar pa le-to ni potekalo spontano in samodejno, temveč kot premagovanje ukoreninjene miselnosti o podrejenosti žensk. Enakost moških in žensk na trgu dela se je torej začela s priznanjem pravice do dela vsem, moškim in ženskam, saj je prav delo pogoj za uveljavitev človekove osebnosti in njegove osamosvojitve. (Jogan et al., 1986, str. 84).

O spolni diskriminaciji govorimo takrat, kadar je neka oseba (tako ženska kot tudi moški ali pa celo skupina) obravnavana drugače zaradi spola in ji je ta drugačna obravnava preprečila zaposlitev ali napredovanje v podjetju, kjer je že zaposlena.

Torej se spolna diskriminacija pojavi, ko delodajalci neenako obravnavajo ženske in

moške. Spolna diskriminacija je lahko neposredna ali posredna.

Neposredna (direktna) se pojavi, kadar je kandidat slabše obravnavan zaradi svojega spola. Neposredna diskriminacija je v zakonu zapisana direktno, medtem ko je posredna diskriminacija v zakonu sicer nevtralnno definirana norma, namenjena obema spoloma enako, učinki pa so na koncu različni, še vedno slabši za en spol.

Posredna (indirektna) se pojavi v primeru, če te nevtralne določbe, kriteriji in praksa delujejo tako, da je večji delež pripadnikov enega spola postavljen v slabši položaj. Izjema je, če so te določbe, kriteriji in praksa potrebni in upravičeni z objektivnimi dejstvi, ki niso povezani s spolom.

### **3.3.1 Enakost in enaka obravnava spolov**

Tako ženskam kot tudi moškim bi morale biti zagotovljene enake možnosti in enaka obravnava pri zaposlovanju, usposabljanju, napredovanju, izobraževanju, plačah ... A v resničnem življenju se to ne dogaja.

Enakost pred zakonom je kot ena izmed temeljnih človekovih pravic in svoboščin zapisana v Ustavi Republike Slovenije.

Zakon o enakih možnostih žensk in moških (Uradni list RS, št. 59/2002) opredeljuje, da so ženske in moški enako udeleženi na vseh področjih javnega in zasebnega življenja, da imajo enak položaj ter enake možnosti za uživanje vseh pravic in za razvoj osebnih potencialov, s katerimi prispevajo k družbenemu razvoju, ter enako korist od rezultatov, ki jih prinaša razvoj.

Enako obravnavanje je opredeljeno tudi v Zakonu o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/2002) in Zakonu o starševskem varstvu in družinskem prejemku (Uradni list RS, št. 97/2001).

Ker pa se za uveljavljanje enakih možnosti žensk in moških ukvarja tudi EU, je Evropski svet sprejel številna priporočila, resolucije in direktive, ki uveljavljajo načela enakih možnosti in enake obravnave. Ena izmed najpomembnejših je Direktiva Evropskega sveta 76/207 EEC, sprejeta leta 1976, o izvajanju načela enake obravnave moških in žensk na področju zaposlovanja, poklicnega izobraževanja in napredovanja ter delovnih pogojev.

Leta 1981 je Mednarodna organizacija dela (MOD) sprejela konvencijo št. 156 o enakih možnostih delavcev in delavk in njihovem enakem obravnavanju, ki velja za vse panoge gospodarskih dejavnosti in za vse kategorije delavcev. V konvenciji je poudarjeno predvsem to, da mora biti v interesu vsake države, da tiste osebe, ki imajo družinske obveznosti (obveznosti do svojih otrok, obveznosti do ožjih družinskih članov, ki jim je potrebna njihova nega in pomoč ...) in ki si vseeno želijo delati, da se jim pusti delati, ne

da bi bile pri tem diskriminirane zaradi teh družinskih obveznosti.

Kasneje pa so bile sprejete še nekatere direktive o enaki obravnavi spolov pri zaposlovanju in na področju socialne varnosti. To so: Direktiva 2002/73 EEC, ki je dopolnitev Direktive 76/207 EEC, ki govori o uresničevanju načela enake obravnave moških in žensk pri dostopu do zaposlitve in poklicnega usposabljanja ter delovnih pogojev. Direktiva 79/7 EEC o enakem obravnavanju moških in žensk v zadevah socialne varnosti (enake obravnave v primeru: bolezni, invalidnosti, starosti, nesreče na delovnem mestu, poklicne bolezni in nezaposlenosti). Direktiva 86/378 EEC o uresničevanju načela enake obravnave moških in žensk v poklicnih sistemih socialne varnosti. Direktiva 86/613 EEC o načelu enake obravnave moških in žensk, ki so samozaposleni.

Leta 1997 pa je Evropska unija sprejela Direktivo 97/80 EC o dokaznem bremenu v primerih diskriminacije na podlagi spola. Direktiva določa, da lahko osebe, ki so mnenja, da jim je bilo načelo enake obravnave kršeno, uveljavijo svoje zahteve v sodnem postopku. Direktiva državam članicam nalaga, da morajo sprejeti v skladu z nacionalnim pravnim sistemom takšne ukrepe, ki bodo zagotovili, da je dokazno breme na strani tožene stranke, kadar tožnik oz. tožnica pred sodiščem ali kakšnim drugim pristojnim organom navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da gre za posredno ali neposredno diskriminacijo.

Zavedati se moramo, da, kljub številno sprejetim zakonom, spolna diskriminacija v Sloveniji in po svetu ni tako majhna. Ravno nasprotno; to je veliko večji problem, kot se nam zdi na prvi pogled. Že na samem začetku, ko želi ženska stopiti v delovno razmerje, nekateri delodajalci od nje zahtevajo, da še ne sme biti poročena, oz. če je poročena, ji določijo, koliko časa ne sme imeti otrok. V primeru nosečnosti pa mora sama dati odpoved. Takšen primer je v nasprotju z zakonom, ker pa v današnjih časih primanjkuje delovnih mest, je marsikatera ženska prisiljena sprejeti takšne pogoje, da lahko kandidira za določeno delovno mesto, oz. da lahko obdrži delovno mesto.

Čeprav so takšni pritiski delodajalcev na kandidate nezakoniti, pa se jih delodajalci poslužujejo zaradi tega, ker večje število otrok pomeni, da je večja verjetnost, da bo uslužbenka izostala od dela, kar pomeni, da se takšna uslužbenka delodajalcem zdi manj zanesljiva. Zaradi takšnih primerov se veliko žensk odloči, da bo imelo otroke kasneje in mogoče celo, da jih bodo imele manj, kot bi si same želele, nekatere pa postavijo zaradi takšnih zahtev kariero na prvo mesto in se odpovedo družini.

Pri nas se še vedno dogaja, da delodajalci kljub zakonom še vedno ne upoštevajo enakost spolov pri zaposlovanju. Delodajalec po zakonu ne sme objaviti prostega delovnega mesta samo za ženske ali samo za moške, razen v primeru, če je določitev enega spola nujno potrebna za opravljanje tega dela. Delodajalec tako tudi ne sme pri objavi delovnega mesta na kakršen koli način namigovati, da daje pri zaposlitvi prednost kateremu koli spolu.

Po zakonu je tudi prepovedano, da zahtevajo delodajalci od kandidatov podatke o družinskem in zakonskem stanu, o nosečnosti, o načrtovanju družine, ali kakršne druge podatke, ki niso v neposredni zvezi z delom, ki naj bi ga kandidat/ka opravljal/a. Ko delodajalec pridobi takšne podatke, pa čeprav to ni v skladu z zakonom, se na podlagi le-teh odloči, ali bodo sklenili pogodbo o delovnem razmerju in če, kakšne pogoje bo ta pogodba vsebovala.

Takšne zahteve o zbiranju podatkov, ki sicer niso zakonite, pa npr. lahko takoj izločijo kandidatke, ki še niso postale mame, da zaradi pritiska delodajalca še kar nekaj časa ne bodo zanosile, ali pa da vnaprej podpišejo odpoved pogodbe v primeru, če se pogojev ne bodo držale.

Tudi neenakost plač je po zakonu nedovoljena, saj je delodajalec po zakonu dolžan za enako delo in za delo enake vrednosti izplačati delavcem, ne glede na spol, enako plačilo. V praksi so pogosta odstopanja, saj na primer podatki za leto 1999 kažejo, da znaša v Sloveniji plača ženske s končano V. stopnjo izobrazbe v povprečju 85,4 % plače moškega, ki je končal isto stopnjo izobrazbe. Razlika v plačah žensk s končano VII. stopnjo izobrazbe pa je še večja, njihova povprečna plača dosega le 77,9 % povprečne plače moških z isto izobrazbo. Tako lahko sklepamo, da ženske večinoma delajo na slabše vrednotenih delovnih mestih ter v organizacijah, kjer so plače nižje, čeprav gre za enake poklice, povrh tega pa so tudi plače v panogah, kjer so zaposlene večinoma ženske, pogosto nižje od povprečja. (revija Moje Delo 25. 10. 2004)

### **3.3.2 Poklicna segregacija**

O poklicni segregaciji govorimo, kadar so ženske, ki imajo enako stopnjo izobrazbe kot moški in enak delovni potencial, zaposlene v službah, ki so slabše plačane in kjer je odgovornost manjša, moškim pa delodajalci ponujajo boljše plačana delovna mesta.

Poklicna segregacija je koncentracija žensk in moških v različnih vrstah in na različnih ravneh dejavnosti in zaposlovanja, pri čemer so ženske omejene na ožji sklop poklicev (horizontalna segregacija) kot moški in na nižje položaje (vertikalna segregacija). (Slovar izrazov o enakosti žensk in moških 2007, str. 14)

Govorimo lahko o več vrstah poklicne segregacije.

- Horizontalna poklicna segregacija pomeni, da opravljajo ženske drugačne poklice in imajo drugačne karijerne možnosti kot moški, na primer, tajnice so običajno ženske, računalniški operaterji so običajno moški. Horizontalna segregacija se ohranja s pomočjo usposabljanja moških in žensk na različne poklice, ki tako postanejo tipično moški oz. tipično ženski poklici (Wilson, 1995, str. 15).
- Vertikalna poklicna segregacija pomeni, da ženske običajno zasedajo nižja, manj



odgovorna in seveda tudi slabše plačana delovna mesta kot moški. Ženske na primer opravljajo predvsem administrativna dela, moški pa vodstvena (Wilson, 1995, str. 15).

- Popolna poklicna segregacija pa pomeni, da imamo poklice, kjer so zaposleni izključno moški, ter poklice, kjer so zaposlene izključno ženske. V popolni poklicni segregaciji ne obstaja poklic, kjer bi bila prisotna oba spola. V današnjem času takšnih poklicev skoraj ni več, so pa vedno poklici, kjer prevladujejo ali moški ali ženske.

Poleg več vrst poklicnih segregacij pa obstajajo tri osnovne oblike segregacije (Novak, 1996, str. 17):

- neposredna segregacija: oseba ne dobi dela ali možnosti za usposabljanje zgolj zaradi svojega spola;
- posredna segregacija: sistem izobraževanja, usposabljanja in plač daje posebno ugodnost enemu spolu pred drugim;
- segregacija kot posledica ravnanja staršev in učiteljev, ki definirajo tipične socialne vloge za dekleta, ki določajo poklice in usmeritve kot primerne za ženske.

### **3.3.3 Diskriminacija mezd**

O diskriminaciji mezd med spoloma govorimo takrat, kadar so ženske za isto usposobljeno in izobraženo delo plačane manj kot moški. Diskriminacija mezd ena izmed tistih spolnih diskriminacij, ki se na trgu dela pojavlja najbolj pogosto. Lahko so diskriminirani s strani delodajalca, ki za enako produktivnost pri delu ženskam sistematično plačuje manj kot moškim. Ker pa na plače ne vpliva samo en dejavnik, ampak več dejavnikov, pa je to vrsto spolne diskriminacije kar težko dokazati.

Na višino plače vpliva več dejavnikov:

- Starost in izobrazba: včasih, so bile razlike v izobrazbi večje, kot pa so danes. Ker so sedaj drugačni časi, imajo ženske in moški enako ali pa vsaj podobno izobrazbo, zato razmerje med plačami žensk in moških s starostjo pada.
- Poklic: ženske delajo v večini na delovnih mestih, kjer je plača za delo, ki ga opravljajo, manjša. Včasih pa so ženske v nekaterih istih poklicih plačane manj kot moški.
- Dolžina delavnika: moški delajo na teden več ur kot ženske.
- Delovne izkušnje: če smo v nekem podjetju šele začeli delati, potem je naša povprečna plača tudi sorazmerno nižja.

### 3.3.4 Pozitivna diskriminacija

Kaj je pozitivna diskriminacija? Pozitivno diskriminacijo poznamo v širšem in ožjem smislu. Pozitivna diskriminacija v širšem pomenu pomeni uporabo posebnih pravnih položajev in posebnih pravic, s katerimi se lahko bojujemo, da bi bili obravnavani enakopravno. Pozitivna diskriminacija spodbuja predvsem šibkejše, socialno ogrožene člane družbe, pripadnike etničnih manjšin, mlade, brezposelne ...

Pozitivno diskriminacijo v ožjem smislu pa opredeljujemo kot pravni instrument, s katerim uveljavljamo neenako pravno obravnavanje določenim osebam pri uresničevanju pravic, saj so vsem osebam zagotovljene enake pravice, v enakem obsegu in pod enakimi pogoji.

Pojem pozitivna diskriminacija je bil presojan tudi na SES, v primerih o enakem obravnavanju moških in žensk:

- osebni razlogi s so-pritožnikom morajo biti vzeti v obzir in
- kvota ne sme biti absolutna ali brezpogojna. (Protidiskriminacija za sodnike in tožilce, str. 25)

Pozitivno diskriminacijo ureja in omenja tudi Zakon o enakih možnostih žensk in moških (Ur. L. RS, št. 59/02), ki v 7. členu opredeljuje posebne ukrepe.

Posebni ukrepi so začasni ukrepi, namenjeni ustvarjanju enakih možnosti žensk in moških ter spodbujanju enakosti spolov na posameznih področjih družbenega življenja, kjer se ugotavlja neuravnotežena zastopanost spolov oziroma neenak položaj oseb enakega spola.

Neuravnotežena zastopanost spolov v smislu prejšnjega odstavka je podana, če je zastopanost enega spola na posameznem področju družbenega življenja ali njegovem delu nižja od 40 %.

S posebnimi ukrepi se odstranjujejo objektivne ovire za neuravnoteženo zastopanost spolov oziroma za neenak položaj oseb enakega spola ali dajejo posebne ugodnosti v smislu spodbude manj zastopanemu spolu oziroma spolu, ki je v neenakem položaju, ki pa morajo biti utemeljene in sorazmerne glede na namen posebnega ukrepa.

Posebni ukrepi so zlasti:

- pozitivni ukrepi, ki ob enakem izpolnjevanju predpisanih meril in pogojev dajejo prednost osebam istega spola, ki so zastopane v manjšem številu oziroma so v neenakem položaju glede na spol, dokler ni dosežena uravnoteženost ali enako zastopstvo,
- spodbujevalni ukrepi, ki dajejo posebne ugodnosti ali uvajajo posebne spodbude z namenom odpravljanja neuravnotežene zastopanosti spolov oziroma neenakega položaja glede na spol,
- programski ukrepi v obliki aktivnosti za osveščanje in akcijskih načrtov za spodbujanje ter ustvarjanje enakih možnosti in enakosti spolov. (Ur. L. RS, št. 59/02)

8. člen Zakona o enakih možnostih žensk in moških (Ur. L. RS, št. 59/02) govori o sprejemanju posebnih ukrepov.

Pozitivni ukrepi se lahko sprejemajo na področju vzgoje in izobraževanja, zaposlovanja, poklicnega življenja, javnega oziroma političnega udejstvovanja in drugje v okviru posameznih področjih družbenega življenja, kjer so podani razlogi za njihovo uvedbo v smislu 7. člena tega zakona.

Pozitivne ukrepe lahko sprejemajo organi oblasti v skladu z njihovo sestavo in načinom delovanja, drugi subjekti v javnem sektorju, gospodarski subjekti, politične stranke in organizacije civilne družbe.

Subjekti iz prejšnjega odstavka predvidijo pozitivne ukrepe v akcijskih načrtih za spodbujanje in ustvarjanje enakih možnosti, ki temeljijo na analizi položaja spolov na njihovem področju delovanja. Akcijski načrt mora opredeliti razloge za sprejem pozitivnih ukrepov, cilje, ki naj se z njimi dosežejo, začetek izvajanja ukrepov, način spreminjanja in prenehanje izvajanja ter nadzor nad izvajanjem ukrepov.

Akcijski načrti iz prejšnjega odstavka morajo biti pred začetkom izvajanja pozitivnih ukrepov predloženi v predhodno soglasje Uradu za enake možnosti. (Ur. l. RS, št. 59/02)

## 4 SPOLNA DISKRIMINACIJA NA TRGU DELA

O spolnem nadlegovanju na trgu dela govorimo, kadar gre za kakršno koli obliko neželenega verbalnega, neverbalnega ali fizičnega vedenja spolne narave, katere učinek ali namen je prizadeti dostojanstvo osebe, zlasti, kadar gre za ustvarjanje zastrašujočega, sovražnega, ponižujočega, sramotnega ali žaljivega okolja.

Verbalno spolno nadlegovanje nastane, ko nam oseba, kljub temu da smo mu dali jasno vedeti, da si tega ne želimo, še vedno ustno, besedno deli žaljive pripombe, opolzke komentarje ...

O neverbalnem spolnem nadlegovanju, pa govorimo, kadar gre za razkazovanje pornografskih ali spolnih slik, predmetov s spolno vsebino.

O spolnem nasilju pa govorimo, kadar gre za katero koli obliko nasilja, kjer gre za uporabo ali grožnjo s fizično silo, čustvenim nasiljem, vključno s posilstvom, pretepanjem žensk, spolnim nadlegovanjem, pedofilijo ...

### 4.1 DELOVNA AKTIVNOST IN BREZPOSELNOST GLEDE NA SPOL

Kot sem že omenila, je kljub zakonu, ki zagotavlja enake pravice tako ženskam kot tudi moškim, v resničnem življenju še vedno drugače. Ker ženske postanemo matere, nam je že zaradi tega vzeta marsikatera pravica. Tudi ženske, ki še nimajo otrok ali pa so njihovi otroci majhni, imajo problem, saj se delodajalci izogibajo zaposlovanju takšnih žensk, za katere je mogoče, da bodo kmalu odšle na porodniško, ali pa da obstaja možnost, da bodo veliko odsotne zaradi bolezni otrok. Ker pa malokateri moški prevzame to breme nase in vzame starševski dopust, so moški takoj v prednosti. Zaradi tega se je ženskam težje prebiti in vključiti na trg dela kot moškim, saj ženske prevzemajo odgovornost za vzgojo in nego otrok nase. Iz teh razlogov pa se danes ženske odločajo za otroka kasneje ali pa se sploh ne odločijo za otroke, ker si le tako lahko zgradijo kariero in se vključijo na trg dela, kjer so lahko konkurenčne moškim.

**Tabela 1: Registrirana brezposelnost po spolu brezposelnih (podatki so za mesec junij 2009)**

Spol	Število	Število pr. mesec	Mesečni indeks	Število pr. leto	Letni indeks
SKUPAJ	86.481	84.519	102,32	60.710	142,45
MOŠKI	43.996	42.982	102,36	28.346	155,21
ŽENSKE	42.485	41.537	102,28	32.364	131,27

Vir podatkov: Zavod RS za zaposlovanje, 23. 07. 2009

#### 4.1.1 Delovna aktivnost žensk

Statistični urad Republike Slovenije je 05. 03. 2007 izdal posebno objavo: »Ženske v Sloveniji«, kjer je nekaj zanimivih statističnih podatkov.

Sredi leta 2006 je živel v Sloveniji 1.022.640 žensk in 985.876 moških – skoraj 37.000 žensk več kot moških. Kljub tej številčni razliki v korist žensk je več moških v vseh starostnih skupinah do 60. leta starosti; nad to starostno mejo pa je število žensk višje od števila moških in pri starosti nad 80. let jih je že dvakrat toliko kot moških.

Delež mladih žensk ( 15 do 29 let ) se manjša hitreje od deleža mladih moških: v zadnjih 15-ih letih se je delež toliko starih žensk zmanjšal za 2,1 %, moških pa za 1,6 %.

Povprečna starost prebivalca Slovenije je 40,7 let (ženske 42,2 let, moški 39,0 let ); v Evropi se s tem uvrščamo v vrh starih družb. Po ocenah je v Sloveniji od 9 % do 10 % ljudi uvrščenih med invalide; med njimi je 40 % do 45 % žensk.

Med starejšimi od 15 let je bilo konec leta 2005 v Sloveniji 52,6 % žensk poročenih, 30 % samskih, 12,4 % ovdovelih in 5 % razvezanih.

Ob popisu 2002 je bilo med ženskami, starejšimi od 15 let, 632.197 mater, več kot polovica je rodila dvakrat, dobra četrtnina enkrat, 15,1 % trikrat, 4,5 % štirikrat, 1,7 % petkrat in 1,5 % šest in večkrat. 12,5 % vseh gospodinjstev (85.643) je bilo takrat enostarševskih, večinoma (85,7 %) mater z otroki.

V letu 2004 je živel v Sloveniji pod pragom tveganja revščine 12,1 % oseb, v EU pa je bilo takrat takih prebivalcev 16 %. Ženske so izkazovale višje stopnje tveganja revščine kot moški, še posebej so izstopale tiste, ki so bile stare nad 65 let (26 %). Tudi med enočlanskimi gospodinjstvi so izstopale ženske (48 % v primerjavi s 44 % za moške in ženske skupaj). Podobno so bile nekoliko bolj od moških pod pragom tveganja revščine brezposelne ženske in upokojenke.

Med delovno aktivnimi prebivalci je bilo po raziskavah statističnega urada Republike Slovenije (5. marec 2007) v 2. polovici leta 2006 45,3 % žensk.

Najvišje deleže so imele delovno aktivne ženske v poklicnih skupinah, kot so uradnice (65 %), prodajalke in tiste, ki opravljajo poklice v storitvah (63 %) ter strokovnjakinje (59,5 %), najmanjšega pa v poklicih za neindustrijski način dela (8,2 %).

Med delovno aktivnim prebivalstvom je s polnim delovnim časom delalo 88,5 % žensk in 92,5 % moških. Med ženskami, ki skrbijo za otroke, je 37 % zaposlenih le za polovični delovni čas; med ženskami brez družinskih obveznosti je takšnih 17 % žensk in 6,5 % moških.

#### 4.1.2 Brezposelnost žensk

Med registriranimi brezposelnimi osebami je bila v Sloveniji konec leta 2006 dobra polovica žensk (54,4 %). Stopnja brezposelnosti žensk se povečuje. Po Anketi o delovni sili je ta v četrtem četrletju leta 2006 znašala 5,6 %, 4,5 % za moške in 6,9 % za ženske; v predhodnem četrletju je bilo ravno tako 5,6 %, vendar 4,6 % za moške in 6,7 % za ženske.

Stopnja brezposelnosti je bila kot običajno najvišja med mladimi (stari 15 do 24 let), 12,3 %, in se med spoloma ni bistveno razlikovala. Po pričakovanjih je bila najnižja med starejšimi (55–64 let), in sicer 3 %, k čemur so večinoma prispevali moški, ker brezposelnih žensk v omenjeni starostni skupini skoraj ni bilo. Med brezposelnimi ženskami je po raziskavah 4 % takšnih, ki najde novo delo manj kot v enem mesecu, 30 % pa čaka nanj več kot dve leti. (Statistični urad Republike Slovenije, 5. marec 2007).

Stopnja brezposelnosti je v 3. četrletju 2008 znašala 4,1 % (3,9 % za moške in 4,4 % za ženske). Delovno aktivnih je bilo 1.023 tisoč prebivalcev Slovenije, kar je za 33 tisoč oziroma za 3 % več kot v preteklem četrletju.

Ženske slovenskega rodu so se v zadnjih desetletjih posvetile predvsem izobraževanju, s katerim naj bi jim bilo lažje vstopiti v poslovni svet. Je pa v zadnjih letih presenetljivo naraslo tudi število študentk. Raziskave so pokazale, da je več študentk ženskega spola kot pa študentov moškega spola.

Da bi v Sloveniji izboljšali položaj žensk na trgu dela ter zmanjšali brezposelnost, je potrebno vložiti veliko truda in si ne smemo zatiskati oči pred težavami in problemi, ki vključujejo težavo brezposelnosti.

S problemom, ki je povezan tako s položajem žensk kot z družinami se ukvarjajo vladne in nevladne organizacije ter izobraževalne in raziskovalne institucije.

Te so:

- **Urad za žensko politiko**, ki deluje že od leta 1992, kasneje leta 2001 pa se je preimenoval v **Urad za enake možnosti**. Urad s pomočjo zakonov in s pomočjo mednarodnih konvencij poskuša ščititi ženske pravice, pripravlja pa tudi analize o položaju žensk.
- **Sekcija managerk** s svojim delovanjem povezuje zainteresirane kolegice, da uresničijo vodilno misel – poudariti pomen in vlogo, ki jo imajo v slovenskem gospodarskem prostoru ženske, tako na samem vrhu podjetij, kot tudi drugih odgovornih mestih. Od leta 1991 podeljujejo priznanje »ženskam prijazno podjetje« uspešni in urejeni gospodarski družbi, v kateri je zaposleno tudi pomembno število žensk in kjer se uspešne ženske na vodilnih delovnih mestih enakovredno uveljavljajo od svojih kolegov. (Položaj žensk na področju dela, str. 5)
- **Urad varuha človekovih pravic.**
- **Urad vlade RS za žensko politiko.**

- **Komisija za enake možnosti v državnem zboru.**

Devetak (1991) pravi:

»Ženske nekoliko težje pridobijo prvo zaposlitev, hkrati pa so bolj podvržene zaposlovanju za določen čas, v katerega so prisiljene predvsem v prvih letih svoje ekonomske aktivnosti. Kasneje, ko si že pridobijo delovne izkušnje, pa redkeje kot moški menjajo ali izgubijo zaposlitev. Hitreje tudi izpolnijo pogoje za upokojitev, zato je razumljivo, da je njihovo število me brezposelnimi z delovno dobo nad 30 let znatno nižje. Za razliko od zaposlenih žensk imajo brezposelne ženske (če izobrazbeno strukturo brezposelnih gledamo v celoti) višjo izobrazbeno stopnjo kot moški, saj številčno prevladujejo med tistimi s III., V., VI. In VII. stopnjo izobrazbe.«

Na to, da je toliko žensk brezposelnih, oziroma da je manjše število žensk na vodilnih položajih, vpliva več dejavnikov. Kot sem že prej omenila, so to predvsem družinske obveznosti, ženske so čustveno bolj nestabilne kot moški, kar lahko vpliva na posel, nekaterim ženkam tudi manjka samozavest, zaradi nosečnosti so več časa odsotne z dela kot moški. Po raziskovanju naj bi bile ženske manj ambiciozne kot moški, ženskam primanjkuje izkušenj v timskih športih, kjer je potrebno upoštevati pravila igre, in na tem se kaže tudi organizacija.

Moške poti so drugačne in se med seboj ne razlikujejo preveč. Moški lahko gradijo kariero, hkrati pa lahko živijo tudi družinsko življenje, saj je večji del bremena prenesen na žensko.

Ženske poti pa so lahko različne. Imamo ženske, ki si želijo kariero, ženske, ki jim je dovolj, da skrbijo za otroke, gospodinjstvo, moža, ženske, ki jim lastna kariera ne pomeni veliko, ker jih osrečujejo dosežki moža ...

Ženska, ki želi imeti kariero in hkrati tudi družino, mora znati usklajevati oboje hkrati.

Po raziskavah imamo v Sloveniji podjetnic dosti manj kot podjetnikov. Med ustanovitelji novih podjetij je bilo leta 2002 27 % žensk. Delež moških je bil višji od deleža žensk v vseh dejavnostih, razen v gostinstvu, kjer je bilo med ustanovitelji novih podjetji 53 % žensk. Najmanj, samo 5 %, je bilo podjetnic, ki so ustanovile novo podjetje v gradbeništvu.

Novo nastalo podjetje so podjetnice vodile same manj pogosto (75 %) kot podjetniki sami (85 %). Podjetja, ki so jih ustanovile ženske, so po donosnosti zaostajale za podjetji, katerih ustanovitelji so bili moški: zelo dobro donosnost je doseglo 4 % novih podjetij (podjetniki tudi 4 %), dobro 45 % (podjetniki 53 %), komaj zadostno 35 % (podjetniki 32 %) in slabo 16 % (podjetniki 11 %). (Statistični urad Republike Slovenije, 5. marec 2007)

## 4.2 IZOBRAZBA GLEDE NA SPOL

Kljub velikemu številu brezposelnih žensk so danes ženske dovolj izobražene, ambiciozne, glede na čas, pa jim tudi družina in gospodinjstvo nista več na prvem mestu. S pomočjo pravnega in zakonodajnega področja pa so ženske varovane z mnogimi predpisi in zakoni, ki preprečujejo spolno diskriminacijo in zagotavljajo enake možnosti in enakopravnost.

Statistični urad Republike Slovenije je 5. marca 2007 objavil, da je konec leta 2005 imelo največ žensk v Sloveniji končano samo osnovno (27,6 %) in srednjo strokovno izobrazbo (24,7 %) ter nižjo in srednjo poklicno izobrazbo (18,2 %). V vseh treh omenjenih izobrazbenih skupinah, razen pri osnovni izobrazbi, so zaostajale za moškimi. Več žensk kot moških pa je imelo srednjo splošno izobrazbo (7,0 % ženske in 4,5 % moški), višjo izobrazbo (5,6 % ženske ter 4,8 % moški) in visoko strokovno (2,4 % ženske in 2,3 % moški) ter visoko univerzitetno izobrazbo (7,4 % ženske in 6,3 % moški). Le delež moških s specialistično povisokošolsko izobrazbo, magisterijem in doktoratom je bil višji od deleža žensk: žensk je bilo 0,9 %, moških pa 1,3 %. Hkrati pa je bilo skoraj dvakrat več tistih žensk, ki so bile stare 25–44 let in so imele končano visoko univerzitetno izobrazbo ter specialistično povisokošolsko izobrazbo, magisterij in doktorat (16,6 % žensk in 8,6 % moških).

Po podatkih Zavoda RS za zaposlovanje je bilo junija 2009 v evidenco registrirano brezposelnih 86.481 oseb, oziroma 1.962 oseb več kot prejšnji mesec (84.519 oseb) in za 25.771 oseb več kot junija 2008 - 60.710 oseb.

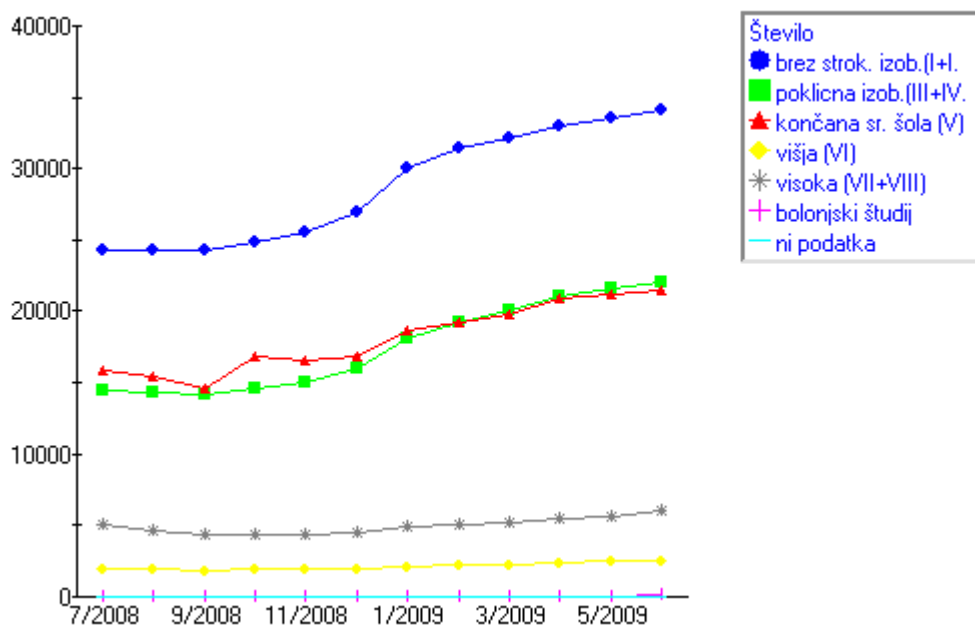
**Tabela 2: Registrirana brezposelnost po skupinah poklicne oziroma strokovne izobrazbe**

Skupina poklicne oziroma strokovne izobrazbe	Število	Število pr. mesec	Mesečni indeks	Število pr. leto	Letni indeks
SKUPAJ	86.481	84.519	102,32	60.710	142,45
brez strok. izob.(I+II)	34.131	33.515	101,84	24.309	140,40
poklicna izob.(III+IV)	22.057	21.585	102,19	14.324	153,99
končana sr. šola (V)	21.528	21.228	101,41	15.696	137,16
višja (VI)	2.579	2.473	104,29	1.939	133,01
visoka (VII+VIII)	6.076	5.628	107,96	4.408	137,84
bolonjski študij	74	63	117,46	19	389,47
ni podatka	36	27	133,33	15	240,00

Vir podatkov: Zavod RS za zaposlovanje, 23. 07. 2009



**Graf 1: Grafični prikaz registrirane brezposelnosti v Sloveniji glede na skupine poklicne oziroma strokovne izobrazbe**



Vir podatkov: Zavod RS za zaposlovanje, 23. 07. 2009

**Tabela 3: Registrirana brezposelnost po poklicnem sklopu brezposelnih**

<b>Poklicni sklop</b>	<b>Število</b>	<b>Število pr. mesec</b>	<b>Mesečni indeks</b>	<b>Število pr. leto</b>	<b>Letni indeks</b>
SKUPAJ	86.481	84.519	102,32	60.710	142,45
PRIDOBIVANJE IN PREDELAVA HRANE	3.571	3.576	99,86	2.435	146,65
PRIDOB., OBDELAVA IN PREDELAVA LESA	2.154	2.106	102,28	1.201	179,35
GEOLOGIJA, RUDARSTVO IN PREDEL. RUD	420	406	103,45	297	141,41
KOVINARSTVO IN STROJNIŠTVO	8.440	8.112	104,04	4.750	177,68
ELEKTROTEHNIKA	3.038	2.924	103,90	1.816	167,29
KEMIJA IN NEKOVINE	977	853	114,54	620	157,58
PREDEL. TEKST., KOŽ, USNJA IN KRZNA	4.219	4.073	103,58	2.776	151,98
DRUGA PROIZVODNJA IN STORITVE	2.139	2.123	100,75	1.556	137,47
GEODEZIJA, GRADBENIŠTVO IN KOMUNALA	2.338	2.310	101,21	1.551	150,74
PROMET	1.902	1.887	100,79	1.275	149,18
TRGOVINA, GOSTINSTVO IN TURIZEM	9.699	9.552	101,54	7.005	138,46
EKONOMIJA, ORGANIZAC. IN ADMINISTR.	10.642	10.383	102,49	7.712	137,99
IZOBRAŽEVANJE IN ZNANOST	2.550	2.362	107,96	2.235	114,09
KULTURA IN UMETNOST	722	701	103,00	588	122,79
ZDRAVSTVO IN SOCIALA	1.452	1.419	102,33	1.204	120,60
OSTALO	32.218	31.732	101,53	23.689	136,00

Vir podatkov: Zavod RS za zaposlovanje, 23. 07. 2009

### **4.3 SPOLNA DISKRIMINACIJA PRI ZAPOSLOVANJU IN NA DELOVNEM MESTU**

Napisano na papirju danes velja, da smo tako ženske kot moški na trgu dela obravnavani z enakimi pravicami in enakimi možnostmi. Vendar pa vsi vemo, da v praksi temu še vseeno ni tako, saj imajo nekatere ženske kot seveda tudi moški (vendar v večjem številu ženske) še vedno omejen dostop do določenih delovnih mest in poklicev, da na delovnem mestu napredujejo počasneje kot moški in imajo v povprečju nižjo plačo kot moški.

#### **4.3.1 Spolna diskriminacija pri zaposlovanju**

Kljub zakonom, ki prepovedujejo diskriminacijo, je diskriminacija pri zaposlovanju in diskriminacija na delovnem mestu po mojem mnenju najbolj številčna. Diskriminacija pri

zaposlovanju se začne že na samem začetku, ko podjetja oziroma delodajalci iščejo nove zaposlene za prosta delovna mesta, ki so jih razpisali.

Zaposlovanje je proces, ki je sestavljen iz različnih faz. Najprej podjetje naredi plan in z njim ugotovi, koliko zaposlenih potrebujejo za določeno prosto delovno mesto. Ko zaključi s prvo fazo planiranja, lahko nadaljujejo z naslednjo fazo pridobivanja kandidatov za zaposlitev. Podjetje ima na razpolago pridobiti kandidate za prosta delovna mesta tudi znotraj podjetja. To pomeni, da podjetja znotraj podjetja primerne kandidate zaposlujejo na višje položaje, na nižje položaje, ki so jih izpraznili zaposleni zaradi napredovanja pa zaposlujejo nove zunanje kandidate. V primeru, da znotraj podjetja ni primernega kandidata, ki bi opravljal določeno delo, začne podjetje s pridobivanjem zunanjih kandidatov.

Podjetje lahko kandidate privabi na več načinov. Z oglasom, preko agencije za zaposlovanje, izobraževalnih ustanov, s štipendiranjem, tako, da se pozanimajo pri poslovnih partnerjih, prijateljih, znancih ...

Ko pridobijo kandidate, pa sledi naslednja faza, in to je faza selekcioniranja, kjer se največkrat zgodi diskriminacija, saj v tej fazi podjetje izbere med prijavljenimi kandidati tiste, ki najbolj ustrezajo njihovim zahtevam. Pri izbiri si lahko pomagajo z življenjepisi, intervjuji, testi, priporočili, zdravniškimi pregledi ...

Menim, da delodajalce, predvsem ko gre za zaposlovanje žensk, zanima predvsem njihov zakonski stan, ali imajo otroke in njihova starost, saj bi se radi izognili prehitrim porodniškim dopustom ali pa prevelikemu izostajanju zaradi bolezni otrok in so mnenja, da se ženske zaradi družinskih obveznosti manj intenzivno posvečajo službi, ter da na delovnem mestu pogosto mislijo na svoje otroke, zaradi česar je njihova delovna uspešnost manjša.

Čeprav se delodajalci zavedajo, da s tem kršijo zakone, saj gre za spolno diskriminacijo, se vseeno odločijo, da takšno kandidatko ne bodo zaposlili, saj je za njihovo delovanje podjetja bolje, če zaposlijo moškega ali pa žensko, ki ima že dovolj stare otroke ali pa tisto, ki jih ne načrtuje, ker ji je kariera pomembnejša.

Predvsem v majhnih podjetjih, kjer izostanek vsakega zaposlenega predstavlja večji problem kot je to v velikih podjetjih, pa si želijo, da bi jim država bolj pomagala pri subvencioniranju določenih prispevkov in pri zaposlovanju mladih mamic, saj za njih to predstavlja velik strošek. In po tej strani lahko razumem skrb in nezaupanje delodajalcev, saj morajo tako zopet na novo iskati zamenjavo za čas, ko je zaposlena na porodniškem dopustu, kar pa zopet predstavlja nov strošek za podjetja, ki pa si ne morejo vedno tega privoščiti, zato pa so previdni že v začetni fazi, ko iščejo nove kandidate. Vendar pa morajo razumeti, da se tudi mladi ljudje moramo zaposliti in potrebujemo službo, vendar pa v današnjem času brez delovnih izkušenj, ki jih vsepovsod danes potrebuješ, če se želiš zaposliti, in ženske zaradi materinstva vse težje dobimo službo. Zopet pa nismo zadovoljni z nataliteto prebivalstva. V današnjem času ženske oziroma mladi pari ne morejo imeti otrok, saj zaradi tega težje dobijo zaposlitev in se odločijo za otroke malce kasneje, kot bi se mogoče odločili, če zaposlitev ne bi predstavljala takšnega problema. Zato sem mnenja, da bi morala država bolj pomagati

podjetjem in nuditi večjo pomoč mladim mamamicam in parom pri zaposlovanju, seveda pa je potrebna tudi neka meja, da ne bi prišlo do izkoriščanja pomoči.

Evropska komisija pa je Sloveniji poslala opomin zaradi spolne diskriminacije pri zaposlovanju.

Bruselj - Evropska komisija je Sloveniji in še petim državam - Avstriji, Madžarski, Italiji, Litvi in Malti - poslala drugi opomin zaradi kršenja evropske zakonodaje, ki prepoveduje diskriminacijo na podlagi spola pri zaposlovanju in delu. Države imajo za odgovor dva meseca časa.

Evropski komisar za enake možnosti Vladimir Špidla je dejal, da je direktiva o izvajanju načela enakega obravnavanja moških in žensk "ključnega pomena za odpravo diskriminacije na podlagi spola, ki je pomemben cilj EU."

Če države na že drugi opomin Bruslja ne bodo odgovorile oziroma bo njihov odziv neustrezen, jih komisija lahko privede pred Sodišče Evropskih skupnosti. Glavni problemi so opredelitev neposredne in posredne diskriminacije, pravica žensk do porodniškega dopusta in delovanje organov za spodbujanje enakosti, pojasnjujejo v Bruslju.

Na začetku leta 2008 je komisija poslala uradne opomine dvaindvajsetim državam članicam EU (to so Avstrija, Ciper, Češka, Danska, Estonija, Grčija, Finska, Francija, Irska, Italija, Litva, Latvija, Madžarska, Malta, Nemčija, Nizozemska, Poljska, Portugalska, Švedska, Slovenija, Slovaška in Velika Britanija).

Potem ko je preučila njihove odgovore, je ugotovila, da Avstrija, Litva, Slovenija, Madžarska, Italija in Malta direktive niso pravilno prenesle v svojo zakonodajo. Podobni obrazloženi mnenji sta bili junija letos poslani tudi Finski in Estoniji, stanje v drugih državah članicah pa se še preučuje.

Države članice so jo soglasno sprejele leta 2002, toda direktive EU ne dosežejo svojega namena, če niso v celoti in pravilno prenesene v nacionalne zakonodaje, je opozoril.

Komisija bo poročilo o izvajanju direktive pripravila naslednje leto, kot predpisuje zakonodaja.

Postopek ugotavljanja kršitev poteka v treh fazah. V prvi fazi država članica prejme uradni opomin, na katerega se mora odzvati v dveh mesecih. Če je potrebno nadaljnje usklajevanje z zakonodajo EU, komisija pošlje drugi opomin, imenovan obrazloženo mnenje. Tudi v tem primeru se mora država članica odzvati najpozneje v dveh mesecih. Če komisija ne prejme zadovoljivega odgovora, lahko zadevo preda evropskemu sodišču v Luksemburgu. (Dnevnik, 27. 11. 2008)

#### **4.3.2 Spolno nadlegovanje na delovnem mestu**

Spolno nadlegovanje je vedno večji družbeni problem, ki pa na žalost najbolj prizadene ženske.

Spolno nadlegovanje na delovnem mestu je oblika diskriminacije, ki je vezana na spol in je kot takšno v nasprotju z načelom enake obravnave žensk in moških.

Pri takšni vrsti spolne diskriminacije govorimo o nezaželenem ravnanju spolne narave.

Takšna ravnanja so:

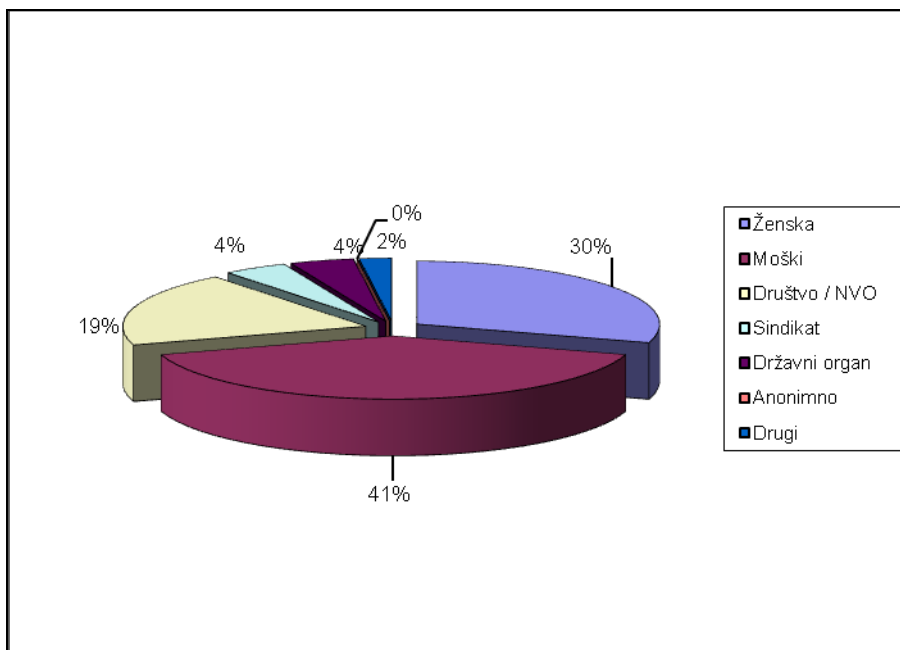
- fizično ravnanje: to je ravnanje, ki se začne od nepotrebnega dotikanja ali trepljanja, ščipanja, drgnjenja ob telo osebe, dotikanja oblačil, telesa, las, masaže vratu, ramen, objemanja, poljubljanja, ponavljajočih telesnih stikov po koncu razmerja pa do spolnega napada ali vsiljenega spolnega odnosa
- verbalno ravnanje: to je ravnanje, kjer je prisotno nedobrodošlo osvajanje, predlogi v zvezi s spolnostjo ali siljenje k spolni dejavnosti, ponavljajoči se predlogi za druženje in zmenke, kakršne koli pripombe in opazke, namigovanja, opolzki komentarji glede oblačenja, telesa ali videza osebe, naslavljanje osebe s punči, bejba, srček, miška, cukrček, mucek, itd., uporaba obscenega jezika ali gest (npr. žvižganje), spreminjanje tako poslovnih kot kakršnih drugih tem v spolne, zgodbe, šale ali sugestivni komentarji s spolno vsebino, bahanje s spolnimi podvigi, postavljanje osebnih vprašanj glede družbenega ali spolnega življenja osebe ...
- neverbalno ravnanje: je ravnanje, kjer je prisotno (raz)pošiljanje elektronskih sporočil, pisem, telefaksov in drugih materialov s spolno vsebino, kazanje pornografskih ali spolno sugestivnih slik ali besedil, pohotni pogledi ali žaljivo spogledovanje, strmenje v dele telesa osebe, tesno približevanje osebi (npr. nagibanje čez hrbet sedeče osebe ... )
- drugo na spolu temelječe ravnanje: pri tem ravnanju pa gre za tista dejanja, ki temeljijo na moči, posmehovanju ali poniževanju, zastraševanju osebe, fizični napadalnosti, obrekovanju ali črnenju osebe, žaljenju zaradi spola, pripovedovanju laži ali razširjenju govoric o spolnem življenju, šale na račun seksa ... (Robnik, S. Spolno nadlegovanje na delovnem mestu – I. del. Utrip, 2004, str. 57; Zloženska spolno nadlegovanje na delovnem mestu Urada Vlade RS za enake možnosti, 2004)

O spolnem nadlegovanju govorimo takrat, ko so ta ravnanja nezaželena ravnanja. To pomeni, da jih mora kot takšna ravnanja prepoznati žrtev, razen v primerih ko gre že za kazniva dejanja – spolni napad ali vsiljen spolni odnos, sami po sebi. Če pa gre za ravnanja, ki jih kot hotena in želena prepoznata obe strani (npr. medsebojno spogledovanje, ljubezensko razmerje, prijateljski objemi, poljubi, itd) niso spolno nadlegovanje. Ker pa smo ljudje različni in imamo v zasebnem življenju različno pristne odnose z različnimi osebami, tudi v poslovno življenje vstopamo v različne interakcije z različnimi ljudmi.

Za spolno nadlegovanje gre torej takrat, če so ponavljajoča ravnanja, kljub temu da je žrtev že dala vedeti, da takšnega ravnanja ne želi.

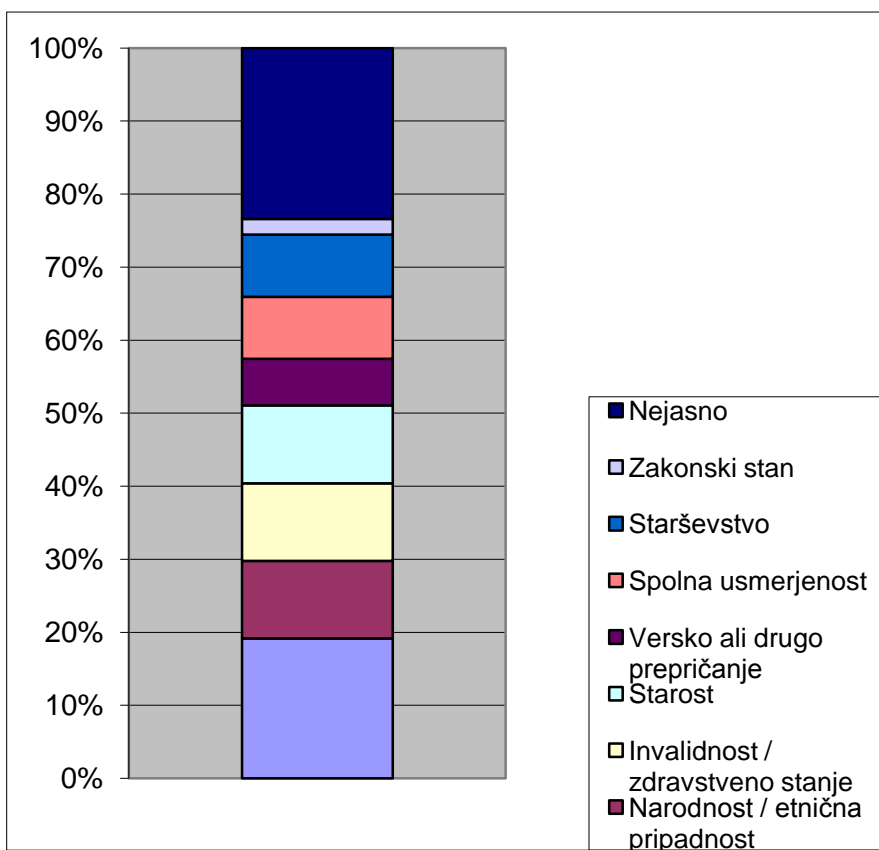
Po raziskavah sodeč so spolnemu nadlegovanju najpogosteje izpostavljene mlade, neporočene ženske in ženske z daljšim delovnim stažem in višje izobražene ženske. Takšne ženske so z vidika ogrožanja moči videne kot iskalke statusa in tako predstavljajo grožnjo moški avtoriteti, zato so pogosteje izpostavljene spolnemu nadlegovanju. Žrtve spolnega nadlegovanja na delovnem mestu pa so tudi pripadnice družbenih manjšin, ženske, ki imajo nižjo stopnjo izobrazbe, ženske z manj delovne dobe in ženske, ki imajo manjšo moč, ker so na nižjem položaju.

**Graf 2: Struktura pobudnikov v obravnavanih primerih**



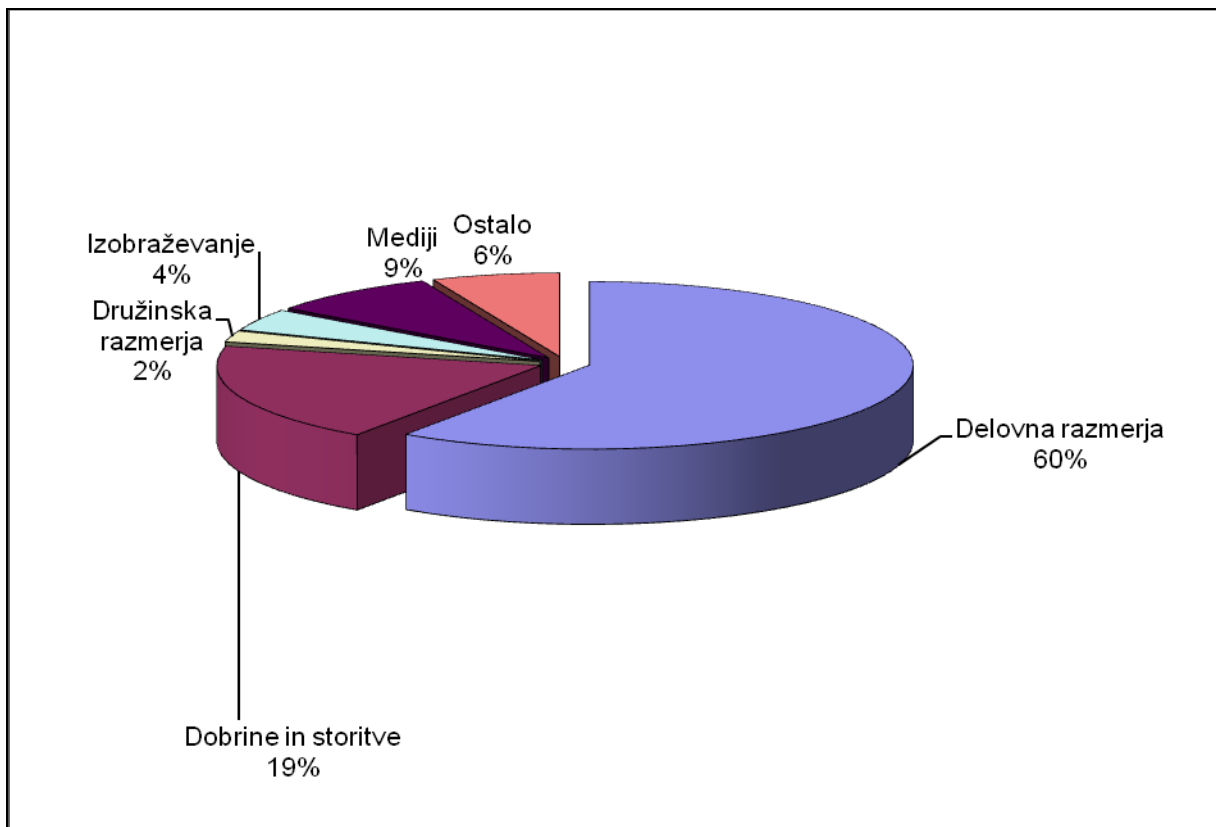
Vir: Poročilo o delu zagovornika načela enakosti za leto 2008, 07. 04. 2009, str. 5

**Graf 3: Število obravnavanih primerov glede na osebno okoliščino:**



Vir: Poročilo o delu zagovornika načela enakosti za leto 2008, 07. 04. 2009, str. 5

**Graf 4: Število obravnavanih primerov po posameznih področjih družbenega življenja**



Vir: Poročilo o delu zagovornika načela enakosti za leto 2008, 07. 04. 2009, str. 6

#### ***4.3.2.1 Reakcije žrtev spolnega nadlegovanja***

Oseba, ki je bila spolno nadlegovana, bi se morala na nadlegovanje odzvati samozavestno, se takoj soočiti z nadlegovalcem in se takoj pritožiti zaradi njegovega ravnanja. Ker pa se je v praksi s stvarmi malce težje soočiti kot reči, je razumljivo, da žrtve nadlegovanja najpogosteje namenoma spregledajo nadlegovanje, zaradi organizacijskega položaja žrtve in nadlegovalca, zaradi strahu in nelagodja pri žrtvi, zaradi splošnega prepričanja, da so nekatera ravnanja sestavni del delovnega razmerja, itd.



Najpogostejše reakcije žrtev na spolno nadlegovanje so:

### **Izogibanje**

Tu gre za najmanj samozavesten tip reakcije. Izraža se na:

- nepriznavanje obstoja nadlegovanja (preziranje storilca, zmanjševanje pomena nadlegovanja, hlinjenje ne vključenosti, neprizadetosti),
- preprečevanje možnosti za nadlegovanje (izbirno izogibanje stiku s potencialnim storilcem, začasno zapuščanje ali oddaljevanje od mesta nadlegovanja),
- samopremestitev (zapustitev ali premestitev iz okolja nadlegovanja).

### **Odstranjevanje**

Pri tej reakciji gre za odnos prizadetega do okolja. Prepoznamo ga kot:

- prikrivanje, maskiranje, pretvarjanje (sodelovanje, zmanjševanje učinka spolnega nadlegovanja, šaljenje),
- iskanje družbene podpore (iskanje nasveta v družinskem krogu, pri prijateljih, sodelavcih ...).

### **Pogajanje**

Pri pogajanju gre za:

- neposredne zahteve (oseba, ki je bila žrtev nadlegovanja od storilca zahteva, da preneha, v nasprotnem primeru mu zagrozi, da ga bo javno razkrinkala),
- strokovno poklicno sodelovanje (žrtev poišče zakoniti nasvet izven delovnega mesta).

### **Soočenje**

Tu gre za reakcijo med prizadetim in nadlegovalcem. Gre za:

- odločne, napadalne osebne odgovore (odločen jezik, grožnja s formalno pritožbo, fizična zaustavitev),
- organizacijsko strukturno moč (tu gre za formalno pritožbo in razkritje nadlegovanja na formalni način ter iskanje pomoči in nasveta v organizacijah).

Za organizacije, ki se ukvarjajo z izvajanjem politike proti spolnemu nadlegovanju, ali za organizacije za pomoč žrtvam je zelo pomembno, da jim žrtve spolnega nadlegovanja podajo kar se da izčrpne informacije ter da znajo organizacije same prepoznati reakcije žrtev.

#### **4.3.2.2 Posledice spolnega nadlegovanja**

Ameriško Psihološko združenje deli posledice na:

- psihološke reakcije: to je depresija, zaskrbljenost, šok, zanikanje; jeza, razočaranje, strah, negotovost, zadrega, razdražljivost, žrtev se počuti izdano; zmedenost, žrtev se počuti nemočna; nizko samospoštovanje, sram, zadrega; osamitev, samoobtoževanje, krivda,
- telesne reakcije: sem spadajo prebavne motnje, glavoboli, zaspanost, nihanje

- telesne teže, dermatološke reakcije, motnje spanja, nočne more, napadi panike, fobije, spolne težave,
- učinki, ki so povezani s kariero: tu pa je predvsem zmanjšano zadovoljstvo z delom, nezadovoljive ocene dela, onemogočeno napredovanje, izguba službe, odsotnost z dela, upad delovne storilnosti, spremenjeni karierni cilji.

#### **4.3.2.3 Kako ukrepati?**

Slovenska zakonodaja ima poleg Kazenskega zakonika tudi še nekatere druge oblike pomoči. Moramo vedeti, da načrtane poti, po kateri bi bilo za vse primere točno določena enaka pot, kako ravnati če se nam zgodi spolno nadlegovanje na delovnem mestu, ni. Ravnanje posameznih žrtev je odvisno od številnih dejavnikov – od organizacijskih (npr. ali ima organizacija sprejeto izjavo o politiki proti spolnemu nadlegovanju, ali ima žrtev možnost formalne pritožbe, ter ali je vodstvo naklonjeno reševanju nastalega problema ali ne ...), do individualnih (npr. reakcija žrtve) in okoljskih (npr. ali ima žrtev kakšno podporo).

Kaj lahko storimo? Možnosti so:

#### **Reči » Ne! «**

Zakonodaja opredeljuje nadlegovanje kot neželjeno ravnanje, kar pomeni, da mora pri tako imenovanih blažjih oblikah nadlegovalec dobiti sporočilo o neželenosti ravnanja oziroma vedenja.

Kadar govorimo o blažjih oblikah (npr. šale na račun spolnosti, ki so dandanes že prepogosti del kulture delovnega okolja in jih nekateri že ne smatrajo za nemoteče) govorimo o tem, da mora žrtev dati vedeti, da je zanjo takšno ravnanje nesprejemljivo oziroma celo žaljivo ter da želi, da se z njim takoj preneha.

Ko pa govorimo o težjih oblikah, npr. o spolnem napadu ali o vsiljenem spolnem odnosu, pa mora žrtev poklicati policijo, ker gre za kaznivo dejanje.

#### **Pogovor s sodelavko ali sodelavcem**

Če se žrtev spolnega nadlegovanja lahko v delovnem okolju zaupa sodelavki ali sodelavcu, je lahko to zanjo zelo pomembno, saj obstaja velika verjetnost, da ta ni osamljen primer istega nadlegovalca. V takšni situaciji lahko sodelavec ali sodelavka žrtvi spolnega nadlegovanja pomaga priskrbeti ustrezne informacije, kam se lahko ta obrne po pomoč.

## **Podporna mreža v domačem okolju**

V življenju je pomembno, da se lahko komu zaupamo, v primeru, kot je spolno nadlegovanje, pa je še posebej pomembno, da imamo nekoga, ki se mu lahko zaupamo in smo prepričani, da nam bo pomagal v tako težki izkušnji. Vendar pa mora žrtev sama oceniti, če je v njenih najbližjih krogih kdo, ki jo bo razumel in ji dajal potrebno podporo, ki jo bo potrebovala. Žrtve, ki najdejo v domačih krogih (sorodniki, prijatelji) podporo za reševanje težave, veliko pogosteje prijavljajo primere spolnega nadlegovanja.

## **Obvestiti nadrejeno osebo**

Nadrejeno osebo lahko obvestimo šele v primeru, ko ta ni nadlegovalec in ko žrtev oceni, da je nadrejena oseba tista oseba, katera ji lahko pomaga. Če je v politiki proti spolnemu nadlegovanju v organizaciji določeno, da ima organizacija določene postopke reševanja tega problema, potem bo najverjetneje nadrejena oseba žrtve tista, ki bo o tem problemu obvestila nadrejeno osebo nadlegovalca. Nadrejena oseba nadlegovalca, pa bo z njim opravila neformalni pogovor in ga opozorila na nesprejemljivost njegovega dejanja. Včasih je neformalni postopek dovolj, da se težava reši že na začetku.

## **Zapisovati si dejstva**

Če se žrtev odloči, da bo proti nadlegovalcu sprožila formalni postopek, je pomembno, da si zapiše kar se da veliko podatkov (kdaj se je zgodilo-datum in točna ura, v katerem prostoru, je kdo dogodek videl ali opazoval, ali je komu o dogodku povedala), ki ji bodo koristili v postopku.

## **Sprožiti formalni postopek znotraj organizacije**

Formalni postopek lahko žrtev sproži pri kateri od zaupnih oseb ali pa pri pritožbeni komisiji.

## **Poiskati pomoč pri sindikatu**

Pomoč pri sindikatu lahko žrtev poišče, če je včlanjena v sindikat, kjer ji lahko pomagajo pri iskanju informacij, pri pravni ali pa kakršni koli drugi pomoči.

## **Obvestiti inšpektorat za delo**

Inšpektorat za delo je pristojen in skrbi za nadzor nad izvajanjem Zakona o delovnih razmerjih. V 45. členu tega zakona je zapisano, da je spolno nadlegovanje na delovnem mestu prepovedano. Inšpektorica oziroma inšpektor ima v pristojnosti, da pošlje predlog v primeru spolnega nadlegovanja na delovnem mestu sodniku za prekrške. Če delodajalec zaposleni osebi ni zagotovil varstva pred spolnim nadlegovanjem, lahko zaposlena oseba v osmih dneh po tem, ko predhodno pisno opomni delodajalca na

izpolnitev obveznosti ter o kršitvi pisno obvesti inšpektorat za delo, izredno odpove pogodbo o zaposlitvi. Pri tem je delavka oziroma delavec ob prenehanju delovnega razmerja upravičen do odpravnine, določene za primer redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov, in do odškodnine najmanj v višini izgubljenega plačila za čas odpovednega roka. Poleg tega pa lahko uveljavlja pravice iz naslova brezposelne osebe na zavodu RS za zaposlovanje (npr. pravica do denarne pomoči).

### **Obvestiti policijo**

Kadar gre za dejanja, za katera se smatra, da gre za huda dejanja, kot so napad ali vsiljeni spolni odnos, gre za kazniva dejanja in je potrebno obvestiti policijo.

### **Poiskati pomoč pri kateri od nevladnih organizacij**

Kot posledica spolnega nadlegovanja žrtve so poleg kariernih (onemogočanje napredovanja) tudi psihične, telesne (nespečnost, stres, motnje spanja, izguba teka, glavoboli, bolečine v želodcu, razdražljivost, strah, zaskrbljenost) in socialne posledice (poslabšani družinski, prijateljski in partnerski odnosi, izogibanje družabnemu življenju). Psiho-socialno pomoč in zagovorništvo žrtvam spolnega nadlegovanja nudijo nekatere nevladne organizacije, ki delujejo na področju izboljšanja položaja žensk in enakih možnosti žensk in moških.

### **Dati pobudo zagovornici enakih možnosti žensk in moških**

Spolna diskriminacija je oblika diskriminacije, ki temelji na spolu. Pri uradu za enake možnosti, obravnava primere spolne diskriminacije zagovornica enakih možnosti žensk in moških. Pobuda za obravnavo spolne diskriminacije je lahko pisna ali ustna – na zapisnik, vložiti pa jo je možno v enem letu od nastanka primera. Žrtve, ki se ne želijo razkriti, lahko prijavo prijavijo anonimno, vendar pa mora prijava vsebovati dovolj podatkov za obravnavo. Obravnava je neformalna, istočasno pa se lahko uporabijo prav tako druga pravna sredstva in sprožijo drugi postopki pri drugih organih. Po končani obravnavi zagovornica poda pisno mnenje, v katerem izrazi, ali je šlo za spolno diskriminacijo ali ne, ter kršitelju naloži, na kakšen način naj odpravi nepravilnosti ter kakšen je rok, v katerem mora nepravilnosti odpraviti. Če kršitelj ne odpravi nepravilnosti ali v določenem roku ne obvesti zagovornice o sprejetih ukrepih, potem zagovornica preda primer pristojnemu inšpektoratu.

#### ***4.3.2.4 Najpogostejši nadlegovalci***

Statistika pravi, da so v večini nadlegovalci moški in da so žrtve v večini ženske, vendar to še ne pomeni, da moški niso žrtve spolnega nadlegovanja. V današnjih časih so nekatera ravnanja, kot npr. šale s spolno vsebino, del samoumevnih tradicionalnih vzorcev obnašanja in so pogosto dojeta kot nujna sestavina delovnega mesta.

Kadar so nadlegovalci obravnavani zaradi spolnega nadlegovanja, uporabljajo enega ali več od štirih obrambnih mehanizmov, ki pomagajo pri odločitvi, ali bo določeno ravnanje označeno za spolno nadlegovanje ali ne.

Ti mehanizmi so:

- Zanikanje; ko oseba zanika, da se dogodek ni zgodil in da ni storil ničesar, kar bi zahtevalo opravičilo, zagovor ali priznanje.
- Izgovor; oseba prizna, da se je dogodek zgodil, vendar pa se izgovarja, da je bilo ravnanje nenamerno ter da so na dejanje vplivali zunanji dejavniki. Oseba navaja olajševalne okoliščine.
- Opravičevanje; oseba prizna, da je storila dejanje, vseeno pa navaja, da je bilo dejanje v danih okoliščinah upravičeno oziroma dopustno.
- Priznanje; oseba prizna, da je delno ali pa popolnoma odgovorna za neljubi dogodek.

Vsi, ki pomagajo žrtvam spolnega nadlegovanja, morajo poznati te mehanizme.

#### ***4.3.2.5 Delodajalci in njihove dolžnosti pri preprečevanju spolnega nadlegovanja***

Zakon o delovnih razmerjih v 45. členu pravi: delodajalec je dolžan zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem nobena delavka oziroma delavec ne bo izpostavljen neželenemu ravnanju spolne narave, z neželenim fizičnim, verbalnim ali neverbalnim ravnanjem ali drugo na spolu temelječe vedenje, ki ustvarja zastrašujoče, sovražne ali ponižujoče delovne odnose in okolje ter žali dostojanstvo moških in žensk pri delu, od delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev.

Spolno nadlegovanje je v zakonu opredeljeno kot nesprejemljivo in da imajo vsi zaposleni enako pravico, da so v svojem delovnem okolju pred njim zavarovani.

Da bi se izognili težavam spolnega nadlegovanja, bi morali delodajalci sprejeti izjavo o politiki organizacije proti spolnemu nadlegovanju, ter navodila o zaščiti človekovega dostojanstva na delovnem mestu.

Potrebno je, da se vsak primer spolnega nadlegovanja ne glede na položaj žrtve in nadlegovalca sankcionira. Potrebno je definirati spolno nadlegovanje in zapisati primere ravnanja, ki pomenijo spolno nadlegovanje. Ko je izjava sprejeta, je o izjavi potrebno obvestiti zaposlene, ki s podpisom potrdijo, da so seznanjeni s politiko organizacije proti spolnemu nadlegovanju ter se zavedajo, kakšni so postopki in sankcije zoper kršitelje. Navodila o zaščiti človekovega dostojanstva na delovnem mestu opredeljujejo zelo konkretne postopke in ukrepe proti spolnemu nadlegovanju na delovnem mestu. Vsebovati mora zavezo organizacije, da bo žrtvi spolnega nadlegovanja na delovnem mestu zagotovila ustrezno, hitro in učinkovito zaščito, ter da opredeljuje sankcije za nadlegovalce. Priporočljivo je, da je v navodilih zapisano tudi, ali imajo zaposleni možnost formalnega reševanja problema spolnega nadlegovanja znotraj organizacije same, in katere so možne oblike pomoči oziroma komu in kako se lahko oseba pritoži, kakšen je skrajni rok, sodelovanje v postopku ... Ker pa se v praksi pokaže tudi, da

včasih obtožbe niso resnične, ker gre samo za maščevanje iz osebnih razlogov, je potrebno določiti tudi sankcije za domnevne žrtve, v primeru če se ugotovi, da je pritožba zlonamerna.

V organizaciji je potrebno, da so usposobljeni ljudje, katerim se bodo žrtve spolnega nadlegovanja lahko zaupale in ki bodo v teh primerih nadlegovanja znale žrtvam tega dejanja tudi pomagati. Organizacija mora razmisliti, ali bo za zaupne osebe imenovala žensko ali moškega. Če organizacija imenuje za zaupno osebo tako moškega kot žensko, ima žrtev možnost izbire, ali se bo zaupala osebi istega ali nasprotnega spola. Zaželeno je tudi, da oseba, ki je imenovana za zaupno osebo, uživa sindikalno podporo. Naloga zaupne osebe pa je, da podpira žrtev spolnega nadlegovanja, da jo posluša, dovolj informira in ji zna potrebno svetovati.

Dolžnost nadrejenega pa je, da mora biti usposobljen tako, da prepozna spolno nadlegovanje, da podpre vsakogar, ki se pritoži zaradi spolnega nadlegovanja, da govori z nadlegovalcem, da zagotovi, da se bo nadlegovanje prenehalo in poskrbi, da se problem učinkovito reši.

Kaj lahko storijo odgovorne osebe, ko jim zaposleni povedo za primer spolnega nadlegovanja?

Morajo:

- poslušati in ugotoviti, ali želi zaposlena oseba nadrejeno osebo samo obvestiti ali pričakuje dodatne informacije o postopkih,
- se poskušati pogovoriti z osebo, ki je obtožena nadlegovanja, če žrtev nadlegovanja želi pomoč,
- spodbuditi žrtve, da rečejo »ne« (vendar je reševanje tega problema še vedno dolžnost nadrejenega in ne žrtve),
- spolno nadlegovanje obravnavati v skladu z disciplinskimi postopki organizacije, tako kot druge prekrške,
- si zapisati vse, kar je žrtev povedala in kar je bilo narejenega v tem primeru,
- preprečiti, da se nadlegovanje nadaljuje.

Ne smejo:

- obtoževati žrtve, da je sama to hotela, oziroma da je sama kriva za to dejanje,
- dvomiti v zgodbo žrtve, jo zasmehovati,
- žrtvi po izpovedi zgodbe svetovati, naj vse skupaj pozabi, ali ji svetovati, naj nadlegovalca osramoti.

Ne smemo pa pozabiti, da so tudi nadrejene osebe lahko nadlegovalci. Nadrejena oseba mora še posebej vedeti, da » ne! « pomeni ne in da spolne šale, razprave o televizijskih spolnih vsebinah ali nazivanje nekoga z raznimi » srček, bejba, cukercček, ... », ni primerno za osebo, ki mora skrbeti za red in disciplino v organizaciji. Naloga nadrejenega je, da vse pritožbe obravnava enako resno.

Spolno nadlegovanje na delovnem mestu se je dogajalo, še preden smo imeli sprejete zakone, ki so ščitile žrtve spolnega nadlegovanja, vendar pa se je o tem manj govorilo, kot pa se govori danes, saj žrtve niso bile seznanjene, kaj lahko storijo oziroma kdo jim lahko pomaga pri reševanju tega problema, kot so seznanjene danes.

Lin Farley in Mary Bulzarik pravita, da do spolnega nadlegovanja na delovnem mestu prihaja, ker želijo moški ohraniti nadzor nad ženskim delom, ter da se spolno nadlegovanje uporablja za nadzorovanje dostopa žensk do nekaterih služb, da se omejuje njihova uspešnost pri delu in da se kompenzira nemoč moških v njihovem zasebnem življenju.

Pri obravnavanju spolnega nadlegovanja je treba upoštevati dva pomembna vidika (Robnik, s. spolno nadlegovanje na delovnem mestu kot mnogoplastni družbeni konstrukt – magistrsko delo FDV, Ljubljana 2006, str. 112-113): da je meja, ali je neko ravnanje spolno nadlegovanje ali ne, individualno določena; ter da žrtev ni odgovorna za dejanja oziroma za ravnanja nadlegovalca.

#### **4.4 SPOLNA DISKRIMINACIJA PRI PLAČILU**

V Sloveniji višine plač urejajo kolektivne in individualne pogodbe, Zakon o sistemu plač v javnem sektorju in Zakon o delovnih razmerjih, v katerem piše, da je delodajalec dolžan za enako delo in za delo enake vrednosti izplačati enako plačilo delavcem, ne glede na spol. Določa pa tudi, da so neveljavna vsa določila pogodb o zaposlitvi, kolektivne pogodbe in drugi splošni akti delodajalca, ki so v nasprotju s tem.

Povprečna mesečna bruto plača žensk je v letu 2004 znašala 1.096 EUR in je bila v povprečju za približno 83 EUR nižja od povprečne mesečne bruto plače moških, ki je bila 1.149 EUR. Ženske so v povprečju dosegale samo 93 % povprečne mesečne bruto plače moških.

V skupini, ki vključuje upravljavce strojev in naprav, industrijske izdelovalce in sestavljalce, je bila razlika med plačami moških in žensk med največjimi in je plača žensk dosegla le 75 % moške. Najmanjša razlika je bila v uradniških poklicih, kjer je plača žensk dosegla 94 % plače moškega. Skoraj 18 % višja od plače moških pa je bila v tem letu povprečna mesečna bruto plača žensk, zaposlenih v gradbeništvu, kjer je bilo zaposlenih številčno manj žensk (10 %) in so večinoma opravljale dela na boljše plačanih, vodilnih, nadzornih in pisarniških delovnih mestih, za katera se praviloma zahteva višja izobrazba kot za manj plačana fizična dela, ki v tej dejavnosti veljajo za domeno moških.

Največja razlika med plačo moških in žensk pa je bila v zdravstvu in socialnem varstvu, kjer so bile ženske za svoje delo nagrajene le s slabimi 70 % plače moških. V tej dejavnosti je zaposlenih manj moških, samo 19 %, ki delajo v zdravstvu večinoma kot zdravniki, ženske v zdravstvu pa so najbolj pogosto medicinske sestre; tudi večina zaposlenih v socialnem varstvu so bile ženske. (Statistični urad Republike Slovenije, 5. marec 2007)

Moje mnenje je, da bi moral biti vsak plačan za svoje delo pravično, ne glede na to, kaj je po spolu, narodnosti, veri, spolni usmerjenosti ... Če je oseba opravila delo tako, kot je od nje bilo zahtevano oziroma pričakovano, mora biti za to delo pravično plačano. Če to delo opravljata moški in ženska ter ga opravljata enakovredno, morata po mojem mnenju biti oba plačana za to delo enakovredno oziroma prejeti za to delo enako plačilo.

### **Kako odpraviti razliko v plačilu med ženskami in moškimi?**

Odprava razlike v plačilu med ženskami in moškimi pomaga ustvariti pravičnejšo družbo in je smiselna tudi s poslovnega vidika.

1. Z odpravo razlike v plačilu med ženskami in moškimi pridobijo delodajalci in zaposleni

Enakost med ženskami in moškimi je ključna za ustvarjanje kakovostnih delovnih mest. Uvajanje vidika enakosti spolov lahko podjetjem pomaga:

- zaposliti in obdržati najboljše zaposlene;
- ustvarjati pozitivno delovno okolje in pridobiti zaupanje svojih zaposlenih;
- optimalno uporabo človeških virov in izboljšanje storilnosti in konkurenčnosti;
- ustvariti boljšo javno podobo in višjo vrednost za delničarje ter širši in zadovoljnejši krog strank.

2. Odprava razlike v plačilu med moškimi in ženskami omogoča večjo dobičkonosnost celotnemu gospodarstvu

Ženske so imele pomembno vlogo v evropskem zaposlovanju in gospodarski rasti, njihove sposobnosti in nadarjenost pa so potrebne za gospodarski in socialni razvoj naše družbe. Vendar pa se to ne odraža v njihovih plačah in položaju na trgu dela. Podcenjevanje dela žensk in slabo izkoriščanje njihovih sposobnosti je izgubljeni vir za gospodarstvo in za širšo družbo. Z boljšim izkoriščanjem sposobnosti žensk lahko te uspešneje prispevajo k celotnemu gospodarstvu.

3. Odprava razlike v plačilu med moškimi in ženskami spodbuja socialno pravičnost in enake možnosti

Odprava razlike v plačilu med ženskami in moškimi lahko pomaga ustvariti pravičnejšo in bolj povezano družbo. Vrednotenje dela in sposobnosti žensk bo motiviralo njihovo uspešnost in izboljšalo njihovo ekonomsko neodvisnost. S povečanjem plačil, ki jih ženske prejemajo v celotni življenjski dobi, se bo zmanjšalo njihovo tveganje revščine. Stopnja izpostavljenosti tveganju revščine znaša 32 % za matere samohranilke in 21 % za ženske, starejše od 65 let, medtem ko pri moških, starejših od 65 let, ta stopnja znaša 16 %.



Na podlagi novih ocen Eurostata (ki temeljijo na anketi o strukturi plače) je videti, da obstajajo v zvezi s tem med državami članicami precejšnje razlike, saj razlika v plačilu sega od manj kot 10 % v Italiji, na Malti, Poljskem, v Sloveniji in Belgiji do več kot 20 % na Slovaškem, Nizozemskem, Češkem, Cipru, v Nemčiji, Združenem kraljestvu in Grčiji ter do več kot 25 % v Estoniji in Avstriji.

Vendar pa razlika v plačilu ni pokazatelj splošne enakosti med ženskami in moškimi, saj se nanaša samo na osebe v plačanem delovnem razmerju. Obravnavati jo je treba v povezavi z drugimi pokazatelji, povezanimi s trgom dela. To se navadno odraža v različnih delovnih vzorcih žensk. V večini držav, kjer je stopnja zaposlenosti žensk nizka (npr. na Malti, v Italiji, v Grčiji in na Poljskem), je razlika v plačilu manjša od povprečja, kar je lahko odraz majhnega deleža nizko kvalificiranih ali nekvalificiranih žensk v delovni sili. Velika razlika v plačilu je navadno značilna za trg dela, ki je močno segregiran (npr. na Cipru, v Estoniji, na Slovaškem in Finskem) ali na katerem je velik delež žensk zaposlen s skrajšanim delovnim časom (npr. v Nemčiji, Združenem kraljestvu, na Nizozemskem, v Avstriji in na Švedskem).

**Tabela 4 : Razlika v plačilu med ženskami in moškimi v država članicah EU**

Država	Razlika v plačilu med ženskami in moškimi		Država	Razlika v plačilu med ženskami in moškimi
Belgija	9,1		Luksemburg	10,0
Bolgarija	12,7		Madžarska	16,3
Češka	23,6		Malta	5,2
Danska	17,7		Nizozemska	23,6
Nemčija	23,0		Avstrija	25,5
Estonija	30,3		Poljska	7,5
Irska	17,1		Portugalska	8,3
Grčija	20,7		Romunija	12,7
Španija	17,6		Slovenija	8,3
Francija	15,8		Slovaška	23,6
Italija	4,4		Finska	20,0
Ciper	23,1		Švedska	17,9
Latvija	15,4		Združeno kraljestvo	21,1
Litva	20,0			

Vir: Evropska komisija, 14.08.2009

## **Kako se meri razlika v plačilu med ženskami in moškimi?**

Na ravni EU je razlika v plačilu med ženskami in moškimi opredeljena kot relativna razlika v povprečnih bruto urnih plačilih žensk in moških v celotnem gospodarstvu.

Povprečje EU v letu 2007 je ocenjeno na 17,4 %. To je eden od strukturnih kazalnikov, ki se uporabljajo za spremljanje evropske strategije za rast in delovna mesta.

Po sporočilu, ki ga je Komisija sprejela leta 2007, je Eurostat v sodelovanju z državami članicami izboljšal metodologijo, ki se uporablja za izračun razlike v plačilu med ženskami in moškimi v EU. Namesto številnih različnih nacionalnih virov se zdaj uporablja usklajeni vir EU (anketa o strukturi plač) ob pomoči primerljivih nacionalnih virov za letne ocene.

## **Delovanje EU na tem področju**

### **1. Pogodba EU in zakonodaja EU**

Evropska unija že 50 let sprejema ukrepe za uveljavitev načela enakega plačila za enako delo ali za delo enake vrednosti. Člen 141 Pogodbe ES je določil temelje za sprejem več pomembnih delov pomembne evropske zakonodaje o enakem plačilu:

- Direktiva o enakem plačilu iz leta 1975 prepoveduje diskriminacijo na podlagi spola za vse vidike in pogoje plačila. Še zlasti tam, kjer se za določanje plačila uporablja sistem razvrščanja delovnih mest, mora ta sistem temeljiti na enakih merilih za moške in ženske ter biti oblikovan tako, da izključuje vsakršno diskriminacijo na podlagi spola.
- Direktiva iz leta 2002 o enakem obravnavanju moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev se uporablja tudi za plačilo, uvaja opredelitvi neposredne in posredne diskriminacije in zahteva od držav članic, da imenujejo organe, zadolžene za spodbujanje in podpiranje enake obravnave žensk in moških.
- Sedem direktiv o enaki obravnavi žensk in moških (vključno z direktivama iz leta 1975 in 2002) je bilo združenih v enotno direktivo, ki je bila sprejeta leta 2006.

Komisija s pomočjo nacionalnih organov, odgovornih za enakost žensk in moških, zagotavlja, da se zakonodaja EU pravilno prenese in uporablja.

Komisija opravlja analizo učinkovitosti zakonodaje Skupnosti o enakem plačilu. Komisija lahko na podlagi rezultatov te analize predstavi nove zakonske predloge o tem vprašanju.

## 2. Načrt za enakost med ženskami in moškimi 2006–2010

Načrt za enakost med ženskami in moškimi 2006–2010 določa šest prednostnih področij za ukrepe EU glede enakosti med spoloma. Ena od prednostnih nalog je doseganje ekonomske neodvisnosti za ženske in moške. Odprava razlike v plačilu med moškimi in ženskami je eden od ključnih ukrepov v okviru te prednostne naloge. V načrtu je poudarjeno, da je za odpravo razlik v plačilu med ženskami in moškimi potrebno skupno delovanje vseh zainteresiranih.

## 3. Sporočilo „Odprava razlike v plačilu med ženskami in moškimi“

Sporočilo, ki ga je Evropska komisija sprejela leta 2007, analizira vzroke za razliko v plačilu med ženskami in moškimi in predstavlja vrsto ukrepov za rešitev tega problema:

- Zagotavljanje boljšega izvajanja obstoječe zakonodaje.
- Boj proti razliki v plačilu kot sestavni del politik zaposlovanja držav članic.
- Spodbujanje enakega plačila pri delodajalcih, posebno prek družbene odgovornosti.
- Podpora izmenjavi dobre prakse na ravni EU in vključevanje socialnih partnerjev.

## 4. Skupno ukrepanje

Evropska komisija pri odpravljanju razlike v plačilu med ženskami in moškimi sodeluje z državami članicami, Evropskim parlamentom in evropskimi socialnimi partnerji.

Evropski pakt za enakost med spoloma, ki so ga voditelji EU sprejeli leta 2006, je opredelil boj za odpravo razlik v plačilu med ženskami in moškimi kot prednostno nalogo in spodbuja ukrepe za enako plačilo za enako delo na ravni držav članic in Evropske unije.

Evropski parlament šteje boj proti razliki v plačilu med ženskami in moškimi za politično prednostno nalogo. Sprejeta je bila resolucija z zahtevami in priporočili Komisiji o uporabi načela enakega plačila za moške in ženske.

### **Vzroki**

Razliko v plačilu med ženskami in moškimi je mogoče pojasniti s številnimi kompleksnimi in pogosto med seboj prepletenimi dejavniki.

#### 1. Neposredna diskriminacija

- Nekatere ženske zaslužijo manj kot moški, ki opravljajo enako delo. (Zaradi učinkovitosti zakonodaje EU in nacionalne zakonodaje ta dejavnik pojasnjuje majhen del razlike v plačilu med ženskami in moškimi.)

## 2. Podcenjevanje dela žensk

- Ženske pogosteje zaslužijo manj kot moški, ki opravljajo enakovredno delo. Eden od glavnih vzrokov je način vrednotenja sposobnosti žensk v primerjavi z moškimi.
- Delovna mesta, za katera so potrebna podobna znanja, kvalifikacije ali izkušnje, so pogosto slabše plačana in podcenjena, če na njih prevladujejo ženske in ne moški. Blagajničarke v veleblagovnici (večinoma ženske) na primer navadno zaslužijo manj kot zaposleni (večinoma moški), ki polnijo police ali opravljajo druga bolj fizična dela.
- Poleg tega je lahko tudi ocenjevanje uspešnosti in zato raven plače in poklicno napredovanje pristransko v korist moških. Če so ženske in moški na primer enako dobro kvalificirani, se lahko odgovornost za kapital vrednoti bolj kot odgovornost za ljudi.

## 3. Segregacija na trgu dela

- Razliko v plačilu med ženskami in moškimi krepí tudi segregacija na trgu dela. Ženske in moški še vedno delajo na različnih delovnih mestih. Ženske in moški po eni strani prevladujejo v različnih sektorjih. Po drugi strani pa znotraj istega sektorja ali podjetja ženske prevladujejo v nižje vrednotenih in manj plačanih poklicih.
- Ženske pogosto delajo v sektorjih, v katerih je njihovo delo nižje vrednoteno in slabše plačano kot v sektorjih, v katerih prevladujejo moški. Več kot 40 % žensk dela v zdravstvu, šolstvu in javni upravi. To je dvakrat toliko, kolikor znaša delež moških v teh sektorjih. Če pogledamo samo zdravstveni sektor in sektor socialnega dela, je 80 % zaposlenih v teh sektorjih žensk.
- Poleg tega so ženske pogosto zaposlene kot pisarniške uslužbenke, prodajalke ali nižje kvalificirane ali nekvalificirane delavke — in ti poklici predstavljajo skoraj polovico ženske delovne sile. Veliko žensk dela v slabo plačanih poklicih, kot sta na primer čiščenje in negovanje.
- Ženske so nezadostno zastopane na vodstvenih in vodilnih mestih. Tako ženske na primer predstavljajo le 32 % vseh vodstvenih delavcev v gospodarskih družbah v EU, 10 % članov upravnih odborov največjih družb in 29 % vseh znanstvenikov in inženirjev v Evropi.

## 4. Tradicija in stereotipi

Segregacija je pogosto povezana s tradicijo in stereotipi. Čeprav je lahko izbira izobraževanja in s tem poklicne poti deklet in žensk v nekaterih primerih izraz osebne izbire, lahko tradicija in stereotipi vplivajo na to izbiro. Raziskave kažejo, da medtem ko je 55 % univerzitetnih študentov žensk, so te v manjšini na področjih, kot so matematika, računalništvo in tehniške vede. Le 8,4 žensk, starih od 20 do 29 let, od 1000 diplomira iz matematike, znanosti in tehnologije, v primerjavi s 17,6 moških. Na podlagi teh števil lahko sklepamo, da je zato manj žensk, ki delajo na znanstvenih in tehničnih delovnih mestih. V mnogih primerih ženske zato delajo v nižje vrednotenih in slabše plačanih sektorjih gospodarstva. In zaradi te tradicije in stereotipov se od žensk

pričakuje, da delajo krajši delovni čas ali da zapustijo trg dela, da se posvetijo negi otrok ali starejših.

## 5. Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja

Ženske so zmeraj imele in vse kaže, da kljub zakonodaji bodo večno imele večje težave pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja. Odgovornosti za družino in nego še vedno niso enakopravno porazdeljene. Skrb za vzdrževane družinske člane je še vedno v glavnem naloga žensk. Veliko več žensk kot moških vzame starševski dopust. To skupaj s pomanjkanjem storitev otroškega varstva in nege starejših pomeni, da so ženske pogosto prisiljene zapustiti trg dela: stopnja zaposlenosti žensk z vzdrževanimi otroki znaša le 62,4 %, medtem ko znaša pri moških z vzdrževanimi otroki 91,4 %. Čeprav je delo s skrajšanim delovnim časom lahko rezultat osebne izbire, se ženske pogosteje odločajo zanj, da lahko usklajujejo delo in družinske obveznosti. Če pogledamo razlike med plačili na uro za delavce s skrajšanim in polnim delovnim časom, opazimo razliko v plačilu. V Evropi več kot tretjina žensk dela s skrajšanim delovnim časom, moških pa le 8 %. Več kot tri četrtine vseh delavcev, ki delajo s skrajšanim delovnim časom, je žensk. Zato ženske pogosteje prekinjajo poklicno pot ali delajo manj ur kot moški. To lahko negativno vpliva na njihov poklicni razvoj in možnosti napredovanja. Posledično so poklicne poti žensk tudi manj donosne.

### **Ukrepanje na nacionalni ravni: primeri**

»Socialni dialog/sporazumi med socialnimi partnerji

- Okvir ukrepov za enakost med ženskami in moškimi, ki so ga evropski socialni partnerji sprejeli leta 2005, vsebuje zavezo za zmanjšanje razlike v plačilu med moškimi in ženskami in za spodbujanje enakega plačila za delo enake vrednosti.
- Evropska konfederacija sindikatov je oblikovala Resolucijo o boju proti razliki v plačilu med moškimi in ženskami. Resolucija odraža zavezo Evropske konfederacije sindikatov, da „prednostno obravnava ukrepe za zmanjšanje razlike v plačilu med moškimi in ženskami z vsemi sredstvi, še zlasti v pogajanjih za sklenitev kolektivnih pogodb, z bojem proti nizkim plačam, z dvigom vrednosti dela žensk in z bojem za enako plačilo za delo enake vrednosti.“
- V Franciji je zakonodaja uvedla zahtevo po enakosti v pogajanjih o plačah. Po zakonu je prav tako obvezno, da se na sektorski ravni vsaka tri leta sporazumno določijo ukrepi za zagotavljanje enakosti spolov na delovnem mestu [...] in ukrepi za odpravo ugotovljenih neenakosti. Aprila 2004 je bil podpisan nacionalni medsektorski sporazum o enakosti spolov in uravnoteženi zastopanosti žensk in moških v sestavi delovne sile, ki vključuje tudi ukrepe za zmanjšanje razlike v plačilu med moškimi in ženskami, porodniški dopust in segregacijo na trgu dela. Sporazum določa, da je treba neupravičene razlike v plačah na podlagi spola popraviti.

- V Franciji so socialni partnerji dveh podjetij za dobavo plina in električne energije (EDF-GDF) podpisali sporazum, ki spodbuja enakost spolov pri zaposlovanju, kar zadeva plačo, poklicni razvoj, zaposlovanje, delovni čas in usposabljanje. Cilj je bil zmanjšati razliko v plačilu med moškimi in ženskami za 5 % v treh letih.
- Na Nizozemskem so delodajalci in sindikati prek dvostranske svetovalne Fundacije za delo začeli izvajati vladni načrt za uresničevanje enakega plačila, ki vsebuje tudi kontrolni list o enakih plačah, ki ga socialni partnerji uporabljajo pri pogajanjih o plačah.
- V Luksemburgu se morajo socialni partnerji pogajati o enakih plačah (zakon iz junija 2004). Kolektivna pogajanja morajo vsebovati določbo o izvajanju načela enakega plačila med moškimi in ženskami. Leta 2006 je bilo oblikovan načrt ukrepov za enakost med ženskami in moškimi.
- V Belgiji nacionalni sporazum obvezuje socialne partnerje k stalnim prizadevanjem za enakost med ženskami in moškimi, vključno s popravljanjem razvrstitev delovnih mest, tako da so bolj spolno nevtralna.
- Na Irskem so bile določbe za zmanjšanje razlike v plačilu med moškimi in ženskami vključene v dva zadnja nacionalna sporazuma o socialnem partnerstvu, kar je sprožilo številne ukrepe za zmanjšanje razlike v plačilu med moškimi in ženskami v javnem sektorju. Zadnji sporazum o socialnem partnerstvu Towards 2016 (sprejet leta 2006) vsebuje ukrepe za nadaljnjo analizo vzrokov za razliko v plačilu med moškimi in ženskami, da bi jo še dodatno zmanjšali.
- Švedski socialni partnerji na občinskih in okrožnih trgih dela so pripravili projekt za oblikovanje smernic za oblikovanje in izvajanje politik plač, ki neposredno ali posredno ne temeljijo na spolu, da se prepreči negativni vpliv na enakost spolov.
- Na Finskem so uvedli ločena pogajanja za spremembe plačilnih lestvic. Enaka plačila za moške in ženske so bila posebej vključena v agendo pogajanj v nacionalnih plačnih sporazumih prek posebnega „dodatka za enakost“. Posebna pogajanja za dvig plač najslabše plačanih delavk so pomembno vplivala na zmanjšanje razlike v plačilu med moškimi in ženskami v mnogih sektorjih, v katerih prevladujejo ženske.
- V Združenem kraljestvu je bil na podlagi sporazuma med socialnimi partnerji Agenda for Change uveden nov plačni sistem v nacionalni zdravstveni službi. Sistem je vključeval široko zastavljena vrednotenja delovnih mest in revizije plač in s tem je bila za moške in ženske dosežena pravičnejša osnova za plače, razvrščanje, dostop do poklicnega razvoja in delovni čas.
- V Združenem kraljestvu je sporazum, sklenjen v lokalni vladi, Single Status Agreement vplival na prevrednotenje slabo plačanega in podcenjenega dela žensk v sektorju nege.

## Zakonodaja

- Na Švedskem Zakon o enakih možnostih iz leta 1991 določa, da morajo vsi delodajalci z najmanj desetimi zaposlenimi pripraviti letni načrt za enake možnosti in načrt ukrepov za zagotavljanje enakega plačila. Več informacij je na voljo na spletni strani Vladne službe Kraljevine Švedske in Enakost spolov na Švedskem.
- V Združenem kraljestvu Zakon o enakosti (2006) vsem javnim organom nalaga zakonsko obvezo, da ustrezno upoštevajo potrebo po odpravi nezakonite diskriminacije in nadlegovanja ter spodbujajo enake možnosti med moškimi in ženskami.
- V Španiji je bil marca 2007 sprejet nov zakon o enakosti spolov. Zakon vsebuje posebne določbe o boju proti diskriminaciji, ki omogočajo pozitivne ukrepe v kolektivnih pogodbah, spodbujajo usklajevanje poklicnega in družinskega življenja, spodbujajo načrte za enakost spolov in podpirajo dobre prakse.
- V Franciji je bila leta 2006 sprejeta zakonodaja o enakih plačilih za moške in ženske, ki podjetja obvezuje, da do 31. decembra 2010 odpravijo razlike v plačilu med moškimi in ženskami in da po preteku porodniškega dopusta zagotovijo dohitevanje plač. Zakonodaja določa obvezno pogajanje o enakih plačah za moške in ženske v podjetjih in sektorjih.
- Na Madžarskem je bila sprejeta zakonodaja, ki spodbuja prostovoljno regulacijo na področju enakih možnosti. Delodajalci v javnem sektorju in zasebna podjetja, v katerih lastniški delež države presega 50 %, morajo izvajati letni načrt za enake možnosti.
- V Italiji zakonodaja obvezuje javna in zasebna podjetja z več kot sto zaposlenimi, da vsaki dve leti posredujejo statistične podatke o pogojih zaposlovanja svojih zaposlenih, razčlenjene po spolu. Podjetja morajo poročilo poslati lokalnim svetovalcem za enakost spolov in sindikatom.
- V Luksemburgu zakonodaja predpisuje, da se delodajalci pogajajo o enaki obravnavi moških in žensk, vključno s pogajanjem o načrtu za spodbujanje enakosti. Vse kolektivne pogodbe morajo zagotavljati uporabo načela enakega plačila za moške in ženske. « (<http://ec.europa.eu/>)

## 5 PРАВNA UREDITEV

### 5.1 PРАВNA UREDITEV V SLOVENIJI

V 14. členu Ustave Republike Slovenije je zapisano, da so vsakomur zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine, ne glede na narodnost, raso, spol, jezik, vero, politično in drugo prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj ali katero koli drugo osebno okoliščino. V Ustavi je zapisano tudi, da je vsakomur zagotovljena svoboda dela, prosta izbira zaposlitve in dostopnost do vseh delovnih mest pod enakimi pogoji.

V Sloveniji smo v letih, ko smo vstopili v EU, naredili na področju spolne diskriminacije velik napredek.

Zakonsko je spolna diskriminacija omenjena na več načinov kar v nekaj zakonih:

- Ustava Republike Slovenije
- Zakon o delovnih razmerjih
- Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja
- Zakon o enakih možnostih žensk in moških
- Kazenski zakonik
- Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja
- Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju
- Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju
- Zakon o političnih strankah
- Direktive Sveta 89/391/EEC
- Evropska socialna listina
- Pravilnik o načinu izdelave izjave o varnosti z oceno tveganja
- Resolucija Evropske komisije o varovanju dostojanstva žensk in moških na delovnem mestu
- Priporočilo Evropske komisije o varovanju dostojanstva žensk in moških na delovnem mestu
- Deklaracija Evropskega sveta

Naštela sem nekaj zakonov, kjer je diskriminacija najbolj opisana, vendar to ni vse. Diskriminacija je omenjena še drugje in dandanes je omenjena vse več in se je delodajalci kar bojijo, saj danes je lahko meja spolnega nadlegovanja in meja spolne diskriminacije kar hitro prekoračena. Ljudje različno hitro dojemamo spolno diskriminacijo in nekateri vzamejo za spolno diskriminacijo in spolno nadlegovanje tudi stvari, ki niso bile mišljeno izrečene ali narejene na način, ki bi lahko kazal na spolno nadlegovanje ali diskriminacijo.

Priporočilo Komisije in pravila ravnanja sama po sebi niso zavezujoča, vendar pa morajo po mnenju Evropskega sodišča državna sodišča upoštevati priporočila o sporih, še



posebno kadar gre za razjasnitev interpretacije državnih odločitev, da bi jih lahko uveljavila, ali kadar so te odločitve zasnovane kot dodatek k obvezujočim zahtevam Evropske skupnosti (Priročnik Urada RS za žensko politiko 1999).

### **5.1.1 Zakon o delovnih razmerjih (ZDR)**

V 6. členu (prepoved diskriminacije) Zakona o delovnih razmerjih je zapisano:

(1) Delodajalec ne sme iskalca zaposlitve (v nadaljnjem besedilu: kandidata) pri zaposlovanju ali delavca v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi postavljati v neenakopraven položaj zaradi spola, rase, barve kože, starosti, zdravstvenega stanja ali invalidnosti, verskega, političnega ali drugega prepričanja, članstva v sindikatu, nacionalnega ali socialnega porekla, družinskega statusa, premoženjskega stanja, spolne usmerjenosti ali zaradi drugih osebnih okoliščin.

(2) Ženskam in moškim morajo biti zagotovljene enake možnosti in enaka obravnava pri zaposlovanju, napredovanju, usposabljanju, izobraževanju, prekvalifikaciji, plačah in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, odsotnosti z dela, delovnih razmerah, delovnem času in odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

(3) Prepovedana je neposredna, kot tudi posredna diskriminacija, zaradi spola, rase, starosti, zdravstvenega stanja oziroma invalidnosti, verskega ali drugega prepričanja, spolne usmerjenosti in nacionalnega porekla. Posredna diskriminacija obstaja, če navidezno nevtralne določbe, kriteriji in praksa učinkujejo tako, da postavljajo osebe določenega spola, rase, starosti, zdravstvenega stanja oziroma invalidnosti, verskega ali drugega prepričanja, spolne usmerjenosti in nacionalnega porekla v slabši položaj, razen če so te določbe, kriteriji in praksa objektivno upravičeni ter ustrezni in potrebni.

(4) Če kandidat oziroma delavec v primeru spora navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je kršena prepoved diskriminacije zaradi okoliščin iz prejšnjega odstavka, je dokazno breme, da različno obravnavo opravičujejo vrsta in narava dela, na strani delodajalca.

(5) V primeru kršitve prepovedi diskriminacije je delodajalec kandidatu oziroma delavcu odškodninsko odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava.

V 25. členu (enaka obravnava glede na spol) je napisano:

(1) Delodajalec ne sme prostega delovnega mesta objaviti samo za moške ali samo za ženske, razen če je določen spol nujno pogoj za opravljanje dela.

(2) Objava prostega delovnega mesta tudi ne sme nakazovati, da daje delodajalec pri zaposlitvi prednost določenemu spolu, razen v primerih prejšnjega odstavka.

26. člen (pravice in obveznosti delodajalca):

(1) Delodajalec sme od kandidata zahtevati le predložitev dokazil o izpolnjevanju pogojev za opravljanje dela.

(2) Delodajalec pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi ne sme od kandidata zahtevati podatkov o družinskem oziroma zakonskem stanu, podatkov o nosečnosti, o načrtovanju

družine oziroma drugih podatkov, če niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem.

(3) Delodajalec ne sme pogojevati sklenitve pogodbe o zaposlitvi s pridobitvijo podatkov iz prejšnjega odstavka ali z dodatnimi pogoji v zvezi s prepovedjo nosečnosti ali odlogom materinstva ali z vnaprejšnjim podpisom odpovedi o zaposlitvi z strani delavca.

(4) Pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi lahko delodajalec preizkusi znanja oziroma sposobnosti kandidatov za opravljanje dela na delovnem mestu, za katerega se sklepa pogodba o zaposlitvi.

(5) Zaradi ugotovitve kandidatove zdravstvene zmožnosti za opravljanje dela delodajalec na svoje stroške napoti kandidata na predhodni zdravstveni pregled v skladu s predpisi o varnosti in zdravju pri delu.

(6) Preizkus znanja oziroma sposobnosti kandidata ali ugotovitev zdravstvene zmožnosti kandidata se ne sme nanašati na okoliščine, ki niso v neposredni zvezi z delom na delovnem mestu, za katerega se sklepa pogodba o zaposlitvi.

(7) Delodajalec mora pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi za nedoločen ali določen čas seznaniti kandidata z delom, pogoji dela ter pravicami in obveznostmi delavca in delodajalca, ki so povezane z opravljanjem dela na delovnem mestu, za katerega se sklepa pogodba o zaposlitvi.

27. člen (pravice in obveznosti kandidata):

(1) Pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi je kandidat dolžan predložiti delodajalcu dokazila o izpolnjevanju pogojev za opravljanje dela in ga obvestiti o vseh njemu znanih dejstvih, pomembnih za delovno razmerje, kot tudi o njemu znanih drugih okoliščinah, ki ga karkoli onemogočajo ali bistveno omejujejo pri izvrševanju obveznosti iz pogodbe ali ki lahko ogrožajo življenje ali zdravje oseb, s katerimi pri izvrševanju svojih obveznosti prihaja v stik.

(2) Kandidat ni dolžan odgovarjati na vprašanja, ki niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem.

44. člen (splošno):

Delodajalec mora varovati in spoštovati delavčevo osebnost ter upoštevati in ščititi delavčevo zasebnost.

45. člen (varovanje dostojanstva delavca pri delu):

(1) Delodajalec je dolžan zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen neželjenemu ravnanju spolne narave, ki vključuje neželjeno fizično, verbalno ali neverbalno ravnanje ali drugemu na spolu temelječemu vedenju, ki ustvarja zastrašujoče, sovražne ali ponižujoče delovne odnose in okolje ter žali dostojanstvo moških in žensk pri delu, s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev.

### **5.1.2 Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (ZUNEO)**

Ker je ob sprejemanju ZUNEO že obstajal Zakon o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM), ki je v pravno sistemskem smislu v odnosu z ZUNEO poseben zakon, je bilo to treba upoštevati pri pripravi zakona. Ne glede na to, da je običajno, da se neko pravno področje najprej uredi s splošnim oziroma sistemskim (temeljnim) zakonom, so dogajanja in aktivnosti v zvezi s sprejemanjem pravnega reda Evropske unije privedla do situacije, da je bil sprejet najprej poseben zakon v zvezi z uresničevanjem načela enakega obravnavanja žensk in moških, torej le v zvezi s spolom kot eno od osebnih okoliščin. Zato sta si zakona zelo podobna, v nekaterih vidikih celo enaka.

ZUNEO določa skupne temelje in izhodišča za zagotavljanje enakega obravnavanja oseb na katerem koli področju družbenega življenja, pri tem pa primeroma našteva področja, ki jih zajema, in sicer zaposlovanje, delovna razmerja, vključevanje v sindikate in interesna združenja, vzgoja in izobraževanje, socialna varnost, dostop do dobrin storitev ter oskrba z njimi (1. člen). Poleg tega določba primeroma našteva tudi osebne okoliščine, na podlagi katerih mora biti zagotovljeno načelo enakega obravnavanja oseb, in sicer narodnost, rasa ali etnično poreklo, spol, zdravstveno stanje, invalidnost, jezik, versko ali drugo prepričanje, starost, spolna usmerjenost, izobrazba, gmotno stanje, družbeni položaj ali druga osebna okoliščina. Seveda pa prepoved razlikovanja ne more biti absolutna. Zakon zato določa, da njegove določbe ne izključujejo stvarno in razumno upravičenega obravnavanja oziroma omejitev na podlagi določene osebne okoliščine, ki jih za doseg legitirnega namena določajo posebni zakoni (2. člen).

Zakon prepoveduje diskriminacijo in viktimizacijo, ki bi ji bila lahko izpostavljena diskriminirana oseba v primeru ukrepanja zaradi diskriminacije (Enakost in diskriminacija – sodobni izzivi za pravosodje, 2005, str. 110).

### **5.1.3 Zakon o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM)**

ZEMŽM določa skupne temelje za izboljšanje položaja žensk in ustvarjanje enakih možnosti žensk in moških na političnem, ekonomskem, socialnem, vzgojno-izobraževalnem in drugih področjih družbenega življenja. Zakon določa, da je ustvarjanje enakih možnosti naloga celotne družbe in pomeni odstranjevanje ovir za vzpostavljanje enakosti spolov, zlasti s preprečevanjem in odpravljanjem neenakega obravnavanja spolov kot oblike diskriminacije v praksi, ki izvira iz tradicionalno in zgodovinsko pogojenih različnih družbenih vlog, ter ustvarjanje pogojev za vzpostavljanje enake zastopanosti obeh spolov na vseh področjih družbenega življenja (1. člen).

Zakon opredeljuje pojme, kot so enakost spolov, enako obravnavanje spolov, posredna in neposredna diskriminacija ter splošni in posebni ukrepi. Enakost spolov pomeni, da so moški in ženske udeleženi na vseh področjih javnega in zasebnega življenja, da imajo enak položaj in enake možnosti za uživanje vseh pravic in razvoj osebnih potencialov, s katerimi prispevajo k družbenemu razvoju ter enako korist od rezultatov, ki jih prinaša

razvoj (4. člen).

Zakon opredeljuje ukrepe, s katerimi bo dosežen njegov namen, in sicer razlikujemo med splošnimi (normativne in politične narave) ter posebnimi ukrepi. Posebni ukrepi so definirani v 7. Členu, in sicer kot začasni ukrepi, namenjeni ustvarjanju enakih možnosti in spodbujanju enakosti spolov na tistih področjih, kjer sta spola neuravnoteženo zastopana oziroma sta v neenakem položaju. Zakon še določa, da sta spola neuravnoteženo zastopana, če je zastopanost enega spola nižja od 40 odstotkov. S posebnimi ukrepi se odstranjujejo objektivne ovire ali dajejo posebne ugodnosti podzastopanemu spolu, vendar morajo biti te utemeljene in sorazmerne glede na namen ukrepa.

ZEMŽM zaradi možnosti zlorab dokaj natančno opredeljujejo tudi sprejemanje posebnih, predvsem pozitivnih ukrepov (8. člen). Pozitivni ukrepi se lahko sprejemajo samo kot del akcijskega načrta za spodbujanje in ustvarjanje enakih možnosti in morajo temeljiti na analizi položaja spolov. Akcijski načrt mora opredeliti tudi razloge za uvedbo pozitivnih ukrepov, cilje, ki naj se dosežejo, začetek izvajanja ukrepov, način spreminjanja, prenehanje izvajanja ukrepov, način spremljanja, prenehanje izvajanja in nadzor nad izvajanjem. Pred začetkom izvajanja mora biti akcijski načrt predložen v soglasju uradu za enake možnosti (Enakost in diskriminacija – sodobni izzivi za pravosodje, 2005, str. 115.116).

Primer, ki ga je opisala zagovornica enakih možnosti žensk in moških:

Pobudnica je bile večji del leta 2003 na porodniškem dopustu oziroma dopustu za nego in varstvo otroka, bolniški za nego družinskega člana (otrok) ter na rednem letnem dopustu. V svojem dopisu navaja, da je bila na podlagi ocenjevanja uradnikov v skladu z zakonom o javnih uslužbencih ocenjena z oceno »zadovoljivo«, pri čemer sta ji bila dana na vpogled zgolj prva lista (točke od 1 do 4), kjer pod obrazložitvijo piše, da je bila uradnica večji del leta 2003 na porodniškem dopustu, ostali del se je uvajala v delo, zato rezultati dela ne presegajo povprečja.

Zagovornica je delodajalca opozorila na določbe zakona o delovnih razmerjih ter zakona o enakih možnostih žensk in moških. Pravica do starševskega dopusta je v zakonu opredeljena pravica staršev (moških in žensk), ki ne more oziroma ne sme biti podlaga za kakršno koli neenako obravnavanje zaposlenih. Če je kot merilo za ocenjevanje uradnika oziroma uradnice opredeljena odsotnost zaradi porodniškega dopusta, gre za diskriminacijo zaradi spola (večinoma so ženske tiste, ki koristijo porodniški dopust za nego in varstvo otroka) oziroma starševstva pri napredovanju.

Odsotnost delavke ne more biti merilo za ocenjevanje, temveč je potrebno v tem primeru oceniti njeno delo v času prisotnosti. Zakon o javnih uslužbencih jasno navaja merila, ki se upoštevajo pri ocenjevanju uradnikov oziroma uradnic in po katerih se ocenjuje samo opravljeno delo. Ocene uradnikov oziroma uradnic morajo biti utemeljene z oceno njihovega dela v posameznem letu, ne pa z dejstvom, ali so v tem letu koristili katero od oblik starševskega dopusta, daj to pomeni neenako obravnavanje (Enakost in diskriminacija – sodobni izzivi za pravosodje, 2005, str. 123)

#### **5.1.4 Ustava Republike Slovenije**

Ustava Republike Slovenije določa, da so v Sloveniji vsakomur zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine, ne glede na narodnost, raso, spol, jezik, vero politično ali drugo prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj ali katero koli drugo osebno okoliščino. Zapisano je tudi, da je vsakomur zagotovljena svoboda dela, prosta izbira zaposlitve in dostopnost do vseh delovnih mest pod enakimi pogoji.

#### **5.1.5 Kazenski zakonik**

V Kazenskem zakoniku je zapisano, da stori kaznivo dejanje kršitve spolne nedotakljivosti z zlorabo položaja tisti, » ki zlorabi svoj položaj in tako pripravi osebo drugega ali istega spola, ki mu je podrejena ali od njega odvisna, k spolnemu občevarju, ali da ta oseba stori oziroma trpi kakšno drugo spolno dejanje. «

Določeno je tudi, da med kazniva dejanja, ki pokrivajo primere spolnega nadlegovanja sodi tudi prisiljenje, ki je kaznivo takrat, kadar nekdo nekoga s silo ali resno grožnjo prisili, da kaj stori, opusti ali trpi.

Moje mnenje je, da ljudje nismo dovolj osveščeni, da ravnanje ne postane kaznivo samo takrat, kadar je prisoten telesni stik (takrat kršitelj že preseže vse meje), ampak postane kaznivo in nadležno lahko že prej brez telesnega stika. Vendar pa smo še vseeno bolj osveščeni in zaščiteni s strani zakonodaje bolj, kot pa smo bili osveščeno in zaščiteni pred desetimi leti.

### **5.2 MEDNARODNA PRAVNA UREDITEV**

Urad za žensko politiko je s primerjalno analizo nazorno opisal mednarodno organizacijo dela in konvencije ter priporočila mednarodne pravne ureditve.

Mednarodno delovno pravo sestavljajo številni mednarodno dokumenti, sprejeti v raznih mednarodnih organizacijah. Nekatere od teh je Republika Slovenija kot pravna naslednica nasledila od nekdanje SFRJ, druge je ratificirala RS kot samostojna in neodvisna država, nekatere pa še čakajo na ratifikacijo naše države.

Leta 1990 je bila ustanovljeno Mednarodno združenje za zakonsko varstvo delavcev, predhodnica Mednarodne organizacije dela (MOD). MOD se ukvarja s proučevanjem civilnih in raznovrstnih problemov s področja dela, življenja delavcev, delovnih razmerij, na teh temeljih določa mednarodne norme, to so standardi mednarodnega varstva delavcev in socialne zakonodaje.

Mednarodne konvencije in priporočil MOD zajemajo številna vprašanja s področja socialne in delovnopravne zakonodaje, kot so npr. delovni čas, sindikalna svoboda, kolektivne pogodbe, plače, odmori in dopuste, delo žena in otrok, higiensko varstvo na delu, brezposelnost, varstvo materinstva, socialno zavarovanje, inšpekcija dela, migracije, delovno razmerje pomorcev itd.

Razlike med konvencijami in priporočili so predvsem v tem, da države članice konvencije ratificirajo in na ta način sprejmejo v svoj pravni red, priporočil pa ni treba ratificirati in so bolj usmeritve, torej nimajo normativne narave, ampak se v njih izražajo želje, določa se smer ter se dajejo državam članicam napotki, kako urediti posamezna vprašanja, kot splošna mednarodno sprejemljiva zamisel o ureditvi določenega področja.

Na podlagi različnih mednarodnih dokumentov, ki uvajajo načelo enakih možnosti in enake obravnave, so številne države sprejele posebne zakone o enakih možnostih. Za članice EU so bila še posebej pomembna priporočila, resolucije in direktive Evropskega sveta, ki se nanašajo predvsem na delovno področje, usklajevanje družinskega in poklicnega življenja, pravno varstvo in zastopanost spolov v procesih odločanja. Večina držav EU ima posebne zakone o enakih možnostih, nekatera pa posebna poglavja v področnih zakonodajah ali posebne odloke, izrecno namenjene uresničevanju načela enakosti.

Namen posebnih zakonov je zagotoviti enake možnosti in enako obravnavo na različnih (predvsem delovnem) področjih, s podrobnejšo ureditvijo na načine, ki jih zadevni zakon ne zajema. Toda ti zakoni se ne omejujejo le na enako obravnavo, ampak predvidevajo tudi sprejetje posebnih ukrepov (t.i. pozitivnih ukrepov ali ukrepov pozitivne akcije) v korist zapostavljenega spola, kar področna zakonodaja ne predvideva. Njihov cilj je torej širši: ne samo preprečevanje diskriminacije, temveč tudi pospeševanje enakosti spolov in izboljšanje položaja žensk na področjih, kjer so v slabšem položaju.

Enakosti spolov ni mogoče doseči samo s prepovedjo diskriminacije na vseh področjih, ampak je za dosego posameznih ciljev potrebna vpeljava t.i. pozitivnih ukrepov, ki dajejo prednost enemu spolu na določenem področju. Mednarodni dokumenti, ki se nanašajo na področje enakih možnosti spolov, poudarjajo pomen posebnih oz. t.i. pozitivnih ukrepov, katerih namen je uveljavitev dejanske enakosti delavcev in delavk. To so ukrepi začasne narave in se v predhodnem obdobju, v katerem se uveljavljajo, ne smejo šteti za diskriminatorne. Ti ukrepi prenehajo veljati, ko je dosežen njihov natančno opredeljeni cilj.

Za učinkovitejšo pravno varstvo diskriminiranih oseb je bila v okviru Evropske unije sprejeta posebna Direktiva Evropskega sveta o dokaznem bremenu v postopkih zaradi diskriminacije na podlagi spola. Direktiva se nanaša predvsem na civilni in upravni, ne pa tudi kazenski postopek. Direktiva uvaja novost, da nosi dokazno breme v postopku nasprotna stranka, ki mora dokazati, da do zatrjevanih kršitev ni prišlo. Direktiva Evropskega sveta o izvajanju načela enake obravnave na področju zaposlovanja, poklicnega izobraževanja in napredovanja ter delovnih pogojev ter Direktiva Evropskega sveta o enakem plačilu za moške in ženske poudarjata dolžnost države zagotoviti pravno varstvo pravic posameznika/posameznice, ki sproži pritožbeni postopek ali postopek

pred sodiščem. Direktiva izrecno določa, da zaposlena oseba v primeru diskriminacije ne sme biti podvržena sankcijam s strani delodajalca.

Zakoni o enakih možnostih izrecno poudarjajo nedopustnost sankcij (prenehanje delovnega razmerja) s strani delodajalca zaradi tega, ker je oseba sprožila postopek zaradi razlikovanja med spoloma. Prizadeta oseba je upravičena bodisi do odškodnine, ki jo mora plačati delodajalec (zakon določa višino in zgornjo mejo odškodnine) bodisi do razveljavitve sklepa o prenehanju delovnega razmerja in posledično vrnitve na delo oz. vzpostavitve prejšnjih pogojev. Dokazno breme je na delodajalcu.

Načelo enake obravnave prepoveduje kakršno koli diskriminacijo na podlagi spola, tako direktno kot indirektno. Enaka obravnava se nanaša na sklenitev delovnega razmerja, dodelitev nalog v zvezi z delom, napredovanje, usposabljanje in izobraževanje, plačilne in delovne pogoje in prenehanje delovnega razmerja. Ne nanaša se na primere, ko je razlikovanje med spoloma posledica različne stopnje izobrazbe, usposobljenosti, stopnje odgovornosti ter drugih objektivnih okoliščin. Zakoni na splošno določajo, da mora biti delovno mesto pod enakimi pogoji dostopno obema spoloma, razen če gre za z zakonom določene izjeme in je spol nujen pogoj za določeno delovno mesto.

Zakoni opredeljujejo kot diskriminacijo, kadar delodajalec ne ponudi oziroma zagotovi enakih delovnih pogojev za vse delavke in delavce, čeprav se okoliščine, v katerih so zaposleni, bistveno ne razlikujejo. Delodajalci so dolžni predvsem izvajati potrebne ukrepe za zagotavljanje ustreznih delovnih razmer za oba spola, delavkam in delavcem omogočati lažje združevanje dela in starševstva, prizadevati si, da nihče med zaposlenimi ni žrtev spolnega nadlegovanja zato, ker se je pritožil proti razlikovanju med spoloma.

Zakoni vsebujejo vsaj splošno določbo, da morajo delodajalci zagotoviti obema spoloma napredovanje pod enakimi pogoji, kar velja tudi za napredovanje na vodilne položaje. Za nedovoljeno razlikovanje ne gre, kadar delodajalec dokaže, da gre za objektivne kriterije, ki niso povezani s spoloma. Kdor pa meni, da zaradi diskriminacije ni mogel napredovati, ima od delodajalca pravico zahtevati pisna pojasnila o razlogih in usposobljenosti tistega ali tiste, ki sta napredovala.

Glede prenehanja delovnega razmerja zakoni podrobno formulirajo določbo, da delodajalec ne sme odpustiti delavke ali delavca zaradi razlogov, povezanih s spolom (nosečnost, materinstvo) in da zaradi pritožbe zaradi diskriminacije ali tožbe delodajalec ne sme opustiti delavke ali delavca – v tem primeru se prenehanje delovnega razmerja šteje za nezakonito. Delodajalec mora dokazati, da odpustitev ni bila posledica pritožbe. Evropska unija je sprejela posebno Direktivo Evropskega sveta o enakem plačilu za moške in ženske, ki poudarja nedopustnost razlikovanja v plačah glede na spol, velik poudarek pa je tudi na pravnem varstvu pravic posameznice, ki sproži pritožbeni postopek, ker meni, da je bilo kršeno načelo enakega plačila.

Evropska unija je za izvajanje politike, ki bo obema spoloma omogočala vključevanje v različne poklice in izobraževalne sheme, sprejela Direktivo Evropskega sveta o izvajanju načela enake obravnave na področju zaposlovanja, poklicnega izobraževanja in napredovanja ter delovnih pogojev in Priporočilo Evropske komisije o poklicnem izobraževanju žensk. Direktiva zahteva popolno prepoved diskriminacije na področju strokovnega usposabljanja in napredovanja in od držav članic zahteva ukinitve, odpravo

in razveljavitev zakonskih določb, ki niso v skladu z načelom enake obravnave. Komisija državam članicam priporoča sprejetje ukrepov, ki bodo že na ravni šolskega sistema dekletom zagotavljali vključevanje v poklice, ki niso tradicionalno »ženski« poklici. Mednarodna organizacija dela je sprejela posebno konvencijo in priporočilo o enakih možnostih delavcev in delavk in njihovi enaki obravnavi (delavcev in delavk z družinskimi obveznostmi). Konvencija in priporočilo državam članicam nalagata, da omogočijo osebam z družinskimi obveznostmi pravico do dela, ne da bi bile pri tem diskriminirane in koliko je mogoče brez konflikta med njihovo zaposlitvijo in družinskimi obveznostmi. Evropska socialna listina izrecno poudarja, da družinske obveznosti ne smejo biti razlog za kakršno koli razlikovanje. Tudi Evropska unija v svojih direktivah zahteva prepoved razlikovanja zaradi nosečnosti, porodniškega dopusta in družinskih obveznosti.

### **5.2.1 KONVENCIJA ŠT. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih**

Konvencija št. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih v Sloveniji velja od 14. 11. 1992 na podlagi Akta o notifikaciji nasledstva, objavljenega v Ur. l. RS – MP 15-86/1992.

Konvencija opredeljuje diskriminacijo kot vsako razlikovanje, izključevanje ali dajanje prednosti, ki temelji na rasi, barvi kože, spolu, veri, političnem prepričanju, nacionalnem ali socialnemu poreklu, ki izniči ali ogroža enake možnosti ali enak postopek pri zaposlovanju in poklicih, ter kot vsako drugo razlikovanje, izključevanje ali dajanje prednosti z namenom, da se izničijo ali ogrozijo enake možnosti ali enak postopek pri zaposlovanju ali poklicih.

Razlikovanje, izključevanje ali dajanje prednosti, ki temelji na zahtevani stopnji izobrazbe in drugih kvalifikacijah, potrebnih za določeno zaposlitev, ne predstavljajo diskriminacije. V konvenciji pomenita izraza »zaposlovanje« in »poklic« tudi možnost strokovnega izobraževanja in usposabljanja, zaposlitve, vključevanja v različne poklice ter pogoje zaposlitve.

Konvencija našteva ukrepe in ravnanja, ki ne štejejo za diskriminacijo pri poklicih. Ti ukrepi so ukrepi proti osebi, ki je upravičeno osumljena, da opravlja dejavnost proti državni varnosti ali za katero je bilo ugotovljeno, da se v resnici ukvarja s tako dejavnostjo, kolikor ima taka oseba pravico pritožbe na pristojnem organu, ustanovljen v skladu z nacionalno prakso in ukrepi, ki jih države pogodbenice sprejmejo v korist posebnih skupin zaposlenih, ki potrebujejo posebno varstvo ali pomoč (zaradi spola, starosti, invalidnosti, družinskih obveznosti, socialne in kulturne ravni oseb ...).

Konvencija zavezuje države podpisnice, da sprejmejo predpise, ki bodo omogočali izvajanje takšne nacionalne politike, ki bo v skladu z navedeno konvencijo. Države naj s pomočjo metod, prilagojenih nacionalnim pogojem in običajem, spodbujajo enake možnosti in postopke pri zaposlovanju in poklicih ter na ta način odpravijo vse oblike diskriminacije na tem področju. Poleg načela enake obravnave, ki pomeni splošno



pravno prepoved diskriminacije, konvencija izrecno poudarja načelo enakih možnosti, za uresničevanje katerega je potrebno sprejetje posebnih ukrepov, ki spodbujajo dosego dejanske enakosti.

### **5.2.2 KONVENCIJA ŠT. 156 o enakih možnostih delavcev in delavk in njihovem enakem obravnavanju (delavci z družinskimi obveznostmi)**

Konvencija Mednarodne organizacije dela št. 156 o enakih možnostih delavcev in delavk in njihovem enakem obravnavanju, v Sloveniji velja od 14.11.1992 na podlagi Akta o notifikaciji nasledstva, objavljenega v Ur. l. RS – MP 15-86/1992.

Konvencija je v določeni meri dopolnilo konvenciji št. 111 in se uporablja za delavce in delavke z obveznostmi do otrok, za katere skrbijo, pa tudi za delavce in delavke z obveznostmi do drugih družinskih članov, ki jim je nedvomno potrebna njihova nega ali pomoč, če jim te obveznosti omejujejo možnost, da se pripravijo, vključijo, sodelujejo ali napredujejo v gospodarski dejavnosti. Tako konvencija poudarja, da mora biti cilj politik držav članic pri zagotavljanju dejanske enakosti, da omogoči osebam z družinskimi obveznostmi, ki delajo ali želijo delati, da uveljavijo svojo pravico do tega, ne da bi bile pri tem diskriminirane in kolikor je mogoče brez konflikta med njihovo zaposlitvijo in družinskimi obveznostmi. Za dosego dejanske enakosti glede možnosti delavcev in delavk in njihove obravnave je zato potrebno sprejeti ukrepe, ki delavcem in delavkam z družinskimi obveznostmi omogočajo, da uveljavijo svojo pravico do proste izbire zaposlitve, ter ukrepe, ki naj omogočijo upoštevanje njihovih potreb glede pogojev za zaposlitev in glede socialnega varstva.

Še naprej je potrebno razvijati in izboljševati javne in zasebne službe, kot so službe in ustanove za varstvo otrok in pomoč družini ter sprejemati ustrezne ukrepe na področju poklicnega usmerjanja, izobraževanja in usposabljanja, ki bodo delavcem in delavkam z družinskimi obveznostmi omogočili, da postanejo in ostanejo sestavni del delovne sile in da se po odsotnosti zaradi teh obveznosti ponovno vključijo v delo.

Pristojni organi oblasti morajo seznanjati javnost z načelom enakih možnosti delavcev in delavk in njihove enake obravnave ter problemi oseb z družinskimi obveznostmi, saj družinske obveznosti same po sebi ne smejo biti razlog za prenehanje delovnega razmerja.

### **5.2.3 KONVENCIJA ŠT. 100 o enakem nagrajevanju moške in ženske delovne sile za delo enake vrednosti**

Konvencija št. 100 o enakem nagrajevanju moške in ženske delovne sile za delo enake vrednosti velja v Sloveniji od 14.11.1992 na podlagi Akta o notifikaciji nasledstva, objavljenega v Ur. l. RS – MP 15-86/1992.

Konvencija opredeljuje » nagrajevanje «. Izraz »enakost nagrajevanja moške in ženske delovne sile za enaki delo« zadeva višino nagrajevanja ne glede na spol.

V določenih primerih so razlike v višini plače dopustne in ne nasprotujejo načelu enakega plačila moških in žensk za delo enake vrednosti, vendar morajo temeljiti na objektivnih kriterijih, torej neodvisno od spola.

#### **5.2.4 POROČILO o enakih možnostih delavcev in delavk in njihovem enakem obravnavanju (delavci in delavke z družinskimi obveznostmi)**

Priporočilo Mednarodne organizacije dela je bilo sprejeto 3. junija 1981, ratificirano 25. junija 1987. Objavljeno v Ur. l. SFRJ – MP 7-45/1987, v Aktu o notifikaciji nasledstva prepis ni naveden kot veljaven za RS.

Priporočilo podobno kot Konvencija št. 156 opredeljuje kot delavce z družinskimi obveznostmi vse delavce in delavke z obveznostmi do svojih otrok, ki jih preživljajo, če jim te obveznosti omejujejo možnost, da se pripravijo za gospodarsko dejavnost, vključijo vanjo, v njej sodelujejo ali napredujejo. Hkrati je potrebno priporočilo uporabljati tudi za delavce in delavke z obveznostmi do drugih družinskih članov njihove ožje družine, ki jim je nedvomno potrebna njihova pomoč.

#### **5.2.5 KONVENCIJA O ODPRAVI VSEH OBLIK DISKRIMINACIJE ŽENSK**

Konvencija o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk v Sloveniji velja od 17. 7. 1992, na podlagi Akta o notifikaciji nasledstva, objavljenega v Ur. l. RS – MP 9-55/1992.

Konvencija navaja, da se z diskriminacijo žensk krši načelo enakosti in spoštovanja človekovega dostojanstva, ovira enaka udeležba žensk v političnem, družbenem, ekonomskem in kulturnem življenju, ovira nadaljnji razvoj in napredek družbe in družine ter otežuje vsestranski razvoj zmožnosti žensk, da delujejo za dobrobit svojih držav in človeštva.

»Diskriminacija žensk« pomeni po konvenciji vsakršno razlikovanje, izključevanje ali omejevanje na podlagi spola, katerega posledica ali namen je ogroziti ali onemogočiti ženskam priznavanje, uresničevanje ali uveljavljanje človekovih pravic in temeljnih svoboščin ne glede na njihov zakonski stan, na podlagi enakosti moških in žensk na političnem, ekonomskem, socialnem, kulturnem in državljskem ali katerem koli drugem področju. Zato konvencija zavezuje države podpisnice, da vključijo načelo enakosti moških in žensk v svoje nacionalne ustanove ali ustrezne zakone, če tega še niso storile, ter da z zakonskimi ali drugimi ustreznimi ukrepi, vključno s sankcijami (kjer je to potrebno), zagotovijo njegovo uveljavitev v praksi. Namen navedenih ukrepov je

sprememba že ustaljenih družbenih in kulturnih vzorcev vedenja moških in žensk ter odprava predsodkov, običajev in vsake druge prakse, ki temelji na pojmovanju manjvrednosti ali večvrednosti enega ali drugega spola ali na tradicionalni vlogi moških in žensk. Konvencija kot pomemben dejavnik poudarja tudi družinsko okolje v smislu, da naj družinska vzgoja zajema vsako pojmovanje materinstva kot družbene funkcije in priznanje skupne odgovornosti moških in žensk pri vzgoji in razvoju otroka, pri čemer je razumljivo, da je treba v vseh primerih upoštevati predvsem interes otrok. Poleg tega je predvideno enakopravno pravno varstvo pravic žensk in moških preko sodišč in drugih javnih ustanov, z namenom zagotoviti učinkovito varstvo žensk pred vsako obliko diskriminacije. Samo na ta način je namreč možna odprava diskriminacije žensk, in sicer ne le na področju zaposlovanja, ampak tudi v političnem in javnem življenju, na področju izobraževanja, zdravstvenega varstva, gospodarskega in družbenega življenja, v vseh vprašanjih, ki se nanašajo na zakonsko zvezo in družinskega razmerja, izpostavljena pa je tudi problematika kmečkih žensk.

Prizadevati si je potrebno za spremembo družbenih in kulturnih običajev v obnašanju moških in žensk z namenom odprave predsodkov in druge prakse, ki temelji na pojmovanju bodisi o podrejenem oz. nadrejenem položaju enega ali drugega spola bodisi na tradicionalni vlogi moških in žensk.

#### **5.2.6 DIREKTIVA EVROPSKEGA SVETA o obravnavanju načela enake obravnave na področju zaposlovanja, poklicnega izobraževanja in napredovanja ter pogojev dela**

Direktiva izrecno poudarja, da uporaba načela enake obravnave zahteva popolno prepoved diskriminacije oz. razlikovanja glede na spol in glede na zakonski stan, kar zajema prepoved razlikovanja zaradi nosečnosti, porodniškega dopusta in družinskih obveznosti ter prepoved razlikovanja glede na zakonski stan. Določbe direktive se nanašajo tako na področje pogojev za sklenitev delovnega razmerja, na področje delovnih pogojev in delovnih razmer na delovnem mestu ter na področje strokovnega izobraževanja, usposabljanja in napredovanja, in sicer ne glede na sektor, panogo ali dejavnost in na vseh ravneh zaposlitve oz. položajih v posamezni delovni organizaciji.

Direktiva zahteva od držav članic, da zagotovijo vse potrebne ukrepe, katerih cilj je varstvo pred izgubo zaposlitve, ki bi nastopila zgolj zato, ker je bil na zahtevo delavke ali delavca sprožen postopek pred ustreznim organom zaradi kršitve načela enake obravnave.

### **5.2.7 DIREKTIVA EVROPSKEGA SVETA o dokaznem bremenu v postopkih zaradi diskriminacije na osnovi spola**

Cilj pričujoče direktive je predvsem zagotoviti, da bodo države pogodbenice v bodoče zagotovile bolj učinkovite ukrepe na področju pravnega varstva pravic v postopkih pred sodiščem in drugimi državnimi organi ter javnimi ustanovami. Direktive se nanašajo predvsem na civilni in upravni postopek, medtem ko kazenski postopek z njo ni zajet. Za odpravo vsakršne na spolu temelječe diskriminacije (neposredne in posredne) morajo države pogodbenice zagotoviti ukrepe, na podlagi katerih bo prizadeti osebi dana možnost izjaviti se o vseh dejstvih in okoliščinah, zaradi katerih meni, da je bilo načelo kršeno. Dokazno breme v postopku nosi nasprotna stranka, ki mora dokazati, da do zatrjevanih kršitev ni prišlo.

### **5.2.8 DIREKTIVA EVROPSKEGA SVETA o enakem plačilu za moške in ženske**

Direktiva je bila sprejeta z namenom uveljavitve načela o enakem plačilu za enako delo brez razlikovanja glede na spol. To pomeni, da spol ne sme pomeniti kriterija za ocenjevanje dela. Razlike v plačah delavcev in delavk so dopustne le, v kolikor temeljijo na objektivnih okoliščinah posamezne vrste dela. Za zagotovitev pravice do enakega plačila in ostalih ugodnosti je predhodno potrebno zagotoviti enako obravnavo pri oceni kvalitete dela.

### **5.2.9 RESOLUCIJA EVROPSKEGA SVETA o ukrepih za preprečevanje nezaposlenosti žensk**

Nezaposlenost žensk predstavlja resen problem pri doseganju dejanske enakosti med spoloma. V ta namen je potrebno zagotoviti pravico do enakih možnosti za zaposlitev in s tem povezane pravice do osebnega dohodka, pri čemer morajo biti v postopku izbire kandidatov in kandidatke za delovno mesto za vse uporabljena enaka merila, potrebno je spodbujati in povečevati delež zaposlenih žensk.

### **5.2.10 RESOLUCIJA EVROPSKEGA SVETA o uravnoveženi zastopanosti obeh spolov v procesih odločanja**

Cilj resolucije je pozvati države pogodbenice k sprejetju takšne politike in ukrepov, ki bodo vodili k večji participaciji žensk v procesih odločanja na političnem, gospodarskem, družbenem in kulturnem področju ter na vseh ravneh odločanja v družbi. Ženskemu

spolu naj se na ta način omogoči imenovanje in napredovanje na vodilna delovna mesta v skladu z njihovo sposobnostjo in usposobljenostjo.

### **5.2.11 PRIPOROČILO EVROPSKEGA SVETA o uravnoveženi zastopanosti žensk in moških v procesu odločanja**

Izhodišče priporočila je uravnovežena zastopanost moških in žensk, ki je nujen pogoj za demokracijo v sodobni demokratični družbi. Žal pa so ženske kljub prodiranju načela enakosti ter načela enakih možnosti še vedno premalo zastopane pri samih procesih odločanja, pri sprejemanju ključnih odločitev v družbi, na političnem, gospodarskem, družbenem in kulturnem področju. Ker je prav zastopanost žensk v procesih na avtoritativnih področjih družbenega življenja predpogoj za uveljavitev in zagotavljanje načela enakosti med spoloma na nadaljnjih nižjih oz. instrumentalnih ravneh odločanja in družbenega življenja, tudi priporočilo poziva države pogodbenice k razvoju in uveljavitvi ustreznih politik ter na njihovi podlagi k sprejetju takšnih ukrepov, ki naj vodijo k večjemu deležu zaposlenih žensk na vodilnih delovnih mestih.

Glede priporočil sta v zvezi z načelom enake obravnave spolov pomembni še priporočilo Evropskega sveta, ki zajema področje starševstva oz. skrbništva za otroka, ter priporočilo Evropskega sveta s poudarkom na uvajanju pozitivnih ukrepov za izboljšanje položaja žensk.

### **5.2.12 EVROPSKA SOCIALNA LISTINA**

Evropska socialna listina poudarja, da je potrebno zagotoviti uživanje pravic iz listine brez kakršnih koli razlikovanj, ki bi temeljila na rasi, barvi, spolu, jeziku, veri, političnemu ali drugemu prepričanju, narodnostnem poreklu ali socialnemu izvoru, povezanosti z narodnostno manjšino, rojstvu ali drugih okoliščin. Da bi bilo zagotovljeno učinkovito uresničevanje pravice do enakih možnosti in enake obravnave v zadevah v zvezi z zaposlitvijo in poklicem, brez razlikovanja na podlagi spola, se države pogodbenice zavezujejo, da bodo priznavale to pravico in ustrezno ukrepale predvsem na področju možnosti za zaposlitev, varstva pred odpuščanjem in ponovnem vključevanju v poklic, na področju poklicnega usmerjanja, usposabljanja, izobraževanja, prekvalifikacij in dokvalifikacij ter rehabilitacije, na področju pogojev za zaposlovanje in delovnih pogojev, vključno s plačilom ter na področju poklicnega razvoja, vključno z napredovanjem.

V Evropski socialni listini je del namenjen tudi pravicam delavcev in delavk z družinskimi obveznostmi do enakih možnosti in enake obravnave. Države pogodbenice morajo zagotoviti, da družinske obveznosti same po sebi niso razlog za prenehanje zaposlitve ter v ta namen sprejeti ustrezne ukrepe, ki naj omogočijo delavcem in delavkam z družinskimi obveznostmi, da se zaposlijo in ostanejo zaposleni ter se vrnejo na delovno

mesto po odsotnosti zaradi takšnih obveznosti, vključno z ukrepi na področju poklicnega usmerjanja, izobraževanja in usposabljanja, ukrepe, ki naj upoštevajo potrebe delavcev in delavk z družinskimi obveznostmi glede pogojev zaposlovanja in socialne varnosti ter ukrepe, ki naj razvijajo javne in zasebne službe, zlasti službe za dnevno otroško varstvo in druge oblike otroškega varstva.

V listini je navedeno tudi, da je potrebno vsakemu od staršev dati možnost, da v obdobju po porodniškem dopustu pridobi starševski dopust za nego otroka, katerega trajanje in pogoje se določi z notranjo zakonodajo, kolektivnimi pogodbami in prakso.

### **5.2.13 RESOLUCIJA o pospeševalni politiki na področju doseganja dejanske enakosti med moškimi in ženskami**

Poglavitno izhodišče resolucije je, da za uveljavitev dejanske enakosti, t.i. de facto enakosti med spolom, ni dovolj le splošna pravna prepoved diskriminacije glede na spol, ampak je potrebno tudi sprejetje posebnih ukrepov v korist diskriminiranih skupin. Takšni ukrep so sprejetje takšnih delovnih pogojev in organiziranje delovnega časa na način, ki naj prispeva k združljivosti poklicnega in družinskega življenja za oba spola; priznanje starševskega dopusta obema spoloma, ki ga starši lahko koristijo skupaj ali ločeno; spodbujanje ustanavljanja in razvoj mreže ustanov, ki skrbijo za otroke; zagotovitev pravice do enakega plačila in ugodnosti iz zaposlitve za enako delo; zagotovitev pravice do enakih možnosti za zaposlitev, s posebnim poudarkom na nediskriminatornih meril za izbiro kandidatov za različnih spolov za delovno mesto; odprava stereotipnih pojmovanj o tradicionalnih vlogah moških in žensk; povečevanje deleža zaposlenih žensk na delovnih mestih z višjo stopnjo odgovornosti ter na vodilnih delovnih mestih; podpora različnim nevtralnim organizacijam ter drugim institucijam, ki si prizadevajo za enakost obeh spolov; dolžnost države in lokalnih oblasti, da so zgled delodajalcem in izpeljava ustreznih postopkov v že obstoječih primerih kršitev enakosti, zato je potrebno sprejetje ustreznih pravil postopka za takšne primere.

### **5.2.14 PRIPOROČILO glede enakih možnosti in enake obravnave moških in žensk na trgu delovne sile**

Priporočilo najprej poudarja, da je položaj žensk na tem področju še vedno nezadovoljiv. Poudarek je na problematiki delovnih pogojev ter na potrebo po uveljavitvi različnih oblik delovnega časa, na potrebo po enakih možnostih za zaposlitev in enakemu plačilu za enako delo, na starševski dopust, na področje institucionalnega varstva otrok v okviru šol in vrtcev. Priporočilo poudarja še vedno nezadovoljivo število zaposlenih žensk, kar je še posebej izrazito na vodilnih delovnih mestih.

## 6 MOŽNE REŠITVE PROBLEMA SPOLNE DISKRIMINACIJE

Mislim, da skozi celotno diplomsko nalogo dovolj nazorno opredelila, da je spolna diskriminacija zelo velik problem, na katerem bi se dalo še zelo veliko narediti, da bi s stvari izboljšale.

Stvari je potrebno začeti reševati na vseh straneh.

Na prvem mestu se je potrebno problema začeti zavedati v takšni velikosti, kot dejansko je in si moramo s tem nehati zatiskati oči pred dejstvom, da ta problem obstaja in da ga je potrebno rešiti.

Potrebno je urediti zakonodajo, ki bo trdno brez usmiljenja in izjem kaznovala kršitelje. Po mojem mnenju je potrebno veliko več narediti tudi v smeri obveščanja in informiranja javnosti o tem, kako velik je ta problem, kaj lahko storijo, ko postanejo žrtve spolne diskriminacije ali pa kaj lahko storijo, če so priče spolni diskriminaciji in h komu se lahko obrnejo po pomoč.

Tudi delodajalci morajo poskrbeti, da že s kolektivnimi pogodbami in pravilniki opredelijo čim bolj nazorno, kaj je opredeljeno na delovnem mestu kot spolna diskriminacija in spolno nadlegovanje ter kakšne sankcije čakajo kršitelja.

Velik del pa mora storiti tudi država sama, saj lahko z zakoni in pravilniki daje napotke in omejitve, katerim bodo sledili in jih upoštevali vsi delodajalci. Potrebno je poskrbeti tudi za svetovalce v podjetjih, ki bodo postali zaupniki žrtvam spolne diskriminacije.

Menim, da bi morale inšpekcijske službe, sodišča, delodajalci ukrepati takoj, saj je za žrtve prioriteten in najbolj pomemben, da se neprijetna situacija kar se da hitro konča.

Ker pa smo ženske bolj izpostavljene spolni diskriminaciji kot moški, pa je potrebno, da tudi same kaj storimo v tej smeri. Narediti moramo vse, da si pridobimo tisto, za kar moški mislijo, da so boljši od nas oziroma, da me ne moremo storiti. Zato moramo nastopiti kar se da najbolj samozavestno, tekmovalno, pokazati moramo svojo avtoritativnost ter se zavzemati za to, da tudi moški začnejo sprejemati odgovornost za družino, ki jo tudi oni ustvarijo in prevzamejo del starševskih obveznosti in s tem dajo ženskam možnost, da si pridobijo višji položaj v družbi.

Veliko tega je na ženskah samih, saj se moramo stalno boriti za svoj položaj in obstoj v družbi, tudi ko smo na porodniškem dopustu moramo dokazati, da tudi doma mislimo na delo in nove ideje, ki bi bile pozitivne za delovanje našega podjetja.

Moje mnenje je, da se problem spolne diskriminacije na trgu delovne sile ne more reševati samo s strani države. Mislim, da morajo velik delež v tem problemu spremeniti tudi delodajalci pri zaposlovanju s svojim razmišljanjem. Če bi tako država kot delodajalci in seveda tudi vsa družba združili moči in bi predvsem poslušali, kaj imajo tako eni kot drugi povedati, bi bile tako rešitve hitre in pravične do neke mere za vse udeležence, ki so vpleteni v proces zaposlovanja.

## **7 SODNA PRAKSA V SLOVENIJI NA PODROČJU SPOLNE DISKRIMINACIJE NA TRGU DELOVNE SILE**

Eden izmed primerov v sodni praksi je (VSM sodba I Cp 579/2007), ko je šlo za šikaniranje (mobbing) v okviru delovnega razmerja. Tu gre za namerno nezakonito (pokvarjeno) premeščanje na nižje delovno mesto oziroma v pravnem pogledu protizakonito in nedopustno izvrševanje pravic z namenom povzročiti delavcu škodo. O šikani je mogoče govoriti le, če se dokaže (dokazno breme je na strani tožeče stranke), da je delodajalec vodil postopek v zvezi z delavčevimi pravicami in obveznosti z namenom, da bi prizadel njegove pravice in koristi.

Pritožba se je zavrnila in potrdila se je sodba sodišča prve stopnje. Pravdni stranki krijeta sami svoje stroške pritožbenega postopka.

V predmetni pravdi tožeča stranka proti toženi stranki vloži odškodnino za nepremoženjsko škodo (okrnitev pravice osebnosti in s tem povezane duševne bolečine 179. člen Obligacijskega zakonika – OZ), katero naj bi utrpela zaradi šikanoznega postopanja tožene stranke pri razporejanju na delovno mesto na podlagi Pravilnika o organizaciji in sistemizaciji delovnih mest. Na podlagi navedenega pravilnika je bila z odločbo poslovnega direktorja razporejena na delovno mesto namestnik koncertnega mojstra, čeravno bi morala biti razporejena na delovno mesto koncertni mojster. Zaradi take šikanozne razporeditve in s tem povezane degradacije njenega umetniškega ugleda je utrpela psihične težave in s tem povezano nepremoženjsko škodo.

Šikaniranje (mobbing) v okviru delovnega razmerja pomeni namerno povzročanje nevšečnosti, neprijetnosti, zapostavljenosti, namerno nezakonito (pokvarjeno) premeščanje na nižje delovno mesto oziroma v pravnem pogledu protizakonito in nedopustno izvrševanje pravic z namenom povzročiti delavcu škodo. O šikani je mogoče govoriti le, če se dokaže (dokazno breme je na strani tožeče stranke), da je delodajalec vodil postopek v zvezi z delavčevimi pravicami in obveznosti z namenom, da bi prizadel njegove pravice in koristi. V danem primeru je tako osnovno vprašanje, ali je tožena stranka kot delodajalec z odločbo z dne, s katero je bila tožeča stranka razporejena na delovno mesto namestnika koncertnega mojstra ravnal šikanozno in ali je v nadaljnjem postopanju v sporu v zvezi z navedeno odločbo s tožečo stranko ravnal šikanozno.

Pritožbeno sodišče se pridružuje zaključku prvostopnega sodišča, da tožeča strank ni izkazala, da je tožena stranka z razporeditvijo tožnice na delovno mesto namestnik koncertnega mojstra ravnalo šikanozno. Dejstvo je, da je pri toženo stranki v letu bil sprejet Pravilnik o organizaciji in sistemizaciji delovnih mest, na podlagi katerega je poslovni direktor tožene stranke bil dolžan razporediti zaposlene na ustrezna delovna mesta. Tako je tožnico z že navedeno odločbo z dne razporedil na delovno mesto namestnika koncertnega mojstra. Tako odločitev je poslovni direktor sprejel na podlagi 21. člena že navedenega Pravilnika. Pri tem pa poslovnemu direktorju razporeditvijo tožnice na delovno mesto namestnika koncertnega mojstra ni mogoče očitati šikanozno, ker je pač tožnica v letu 1993 bila z odločbo razporejena na delovno mesto koncertni mojster II, s sklepi tožene stranke pa na delovno mesto glasbenik tutistA/I.violina.



Dejstvo je, da je delovno mesto tuitistA/I.violina nižje kot koncertni mojster, koncertni mojster II pa po sistemizaciji delovnih mest na podlagi navedenega Pravilnika ni več obstajal. Tako se pa pokaže kot spremenljivka in s tem kot nešikanozna odločitev poslovnega direktorja o razporeditvi tožnice na delovno mesto namestnika koncertnega mojstra.

Še en primer sodne prakse, ki ga je obravnavalo Višje sodišče v Mariboru (VSM sodba I Cp 460/2008), ko gre za hujše oblike krivde in je dokazno breme na strani tistega, ki lahko obliko krivde zatrjuje. V ZDR je korist delavca, ki se sklicuje na prepoved diskriminacije, sicer posebej določeno, da je v tem primeru dokazno breme na strani delodajalca, vendar v konkretni zadevi tega pravila ni bilo mogoče uporabljati, ker tožnica odškodnine ne zahteva od delodajalca, ampak neposredno od toženke kot fizične osebe.

Pritožba se zavrne in se potrди sodba sodišča prve stopnje. Pravdni stranki krijeta sami svoje pritožbene stroške.

Tako v Franciji kot vsepovsod drugje, pa je javnost in že mlade kot tudi bodoče mamice šokirala francoska ministrica za pravosodje Rachida Dati, ki je 2. januarja 2009 povila prvorojenko, 7. januarja pa je zapustila bolnišnico ob 9.45, ob 11. uri pa je že bila v službi. V službo se je morala vrniti, ker jo je čakalo kup obveznosti: med drugimi tudi udeležba na sestanku vladnega kabineta, obisk kasacijskega sodišča in španskega veleposlaništva, je bilo opisano v časopisu Delo. Napisali so tudi, da je bilo veliko razglabljanja o njeni predčasni in za mnoge tudi prezgodnji vrnitvi na delovno mesto v zadnjih dneh njene vrnitve tolikšno, da se niti politika ni mogla več delati, da jih ne sliši. Še posebno zato ne, ker so politiki in političarke javne osebe, po katerih naj bi se ljudje zgledovali. Pravosodna ministrica je s svojim deloholištvom zagotovo postavila na glavo dolgoletna socialna prizadevanja za (čim daljši) porodniški dopust – v Franciji traja 16 tednov, bodoča mama pa ga nastopi šest tednov pred predvidenim rokom poroda (predlog v Evropski komisiji pa je bil, da bi porodniško podaljšali na 18 mesecev). Zopet se nam poraja vprašanje, zakaj se je ministrica za pravosodje vrnila v službo tako hitro kljub opozorilom številnih psihologov, pediatrov in drugih strokovnjakov, kako pomembna sta dojenje in ljubkovanje otroka v najnežnejšem obdobju in tudi kasneje. Ali bi jo lahko, če se ne bi tako hitro vrnila na delo, izbrisali iz političnega prizorišča?

## 8 ZAKLJUČEK

S pomočjo diplomske naloge sem spoznala, da je spolna diskriminacija kljub številnim predpisom in prizadevanju države še vedno kar precej velik problem.

Ljudje še vedno ne vedo, na koga naj se obrnejo, predvsem pa jih je tega strah, saj so mnenja, da bodo izgubili zaradi tega službo in bili poleg vsega še deležni posmeha in zaničevanje drugih. Če pa o tem ne govorimo, pa je tema zaradi tega tudi manj popularna in o njej javno ni veliko govora.

Nesprejemljivi so podatki, da ženske kljub enaki izobrazbi kot jo imajo moški, še vedno ne prejemajo enakega plačila za opravljeno delo, ki ga storijo v enaki meri kot moški. Moje mnenje je, da živimo v času, ko bi se že morali znebiti občutka, da je še vedno ženska tista, ki mora skrbeti doma za otroke in voditi gospodinjstvo. To je bilo včasih, pa čeprav se je procentualno takšno mišljenje popravilo, je še vedno večji odstotek tistih, ki mislijo, da je to zadolžitev in naloga matere, ki pa je zaradi tega slabše obravnavana na delovnem mestu, saj mora delodajalec za čas porodniške najti zamenjavo in je prepričan, da bo v času vrnitve veliko na bolniškem dopustu zaradi bolezni otroka. Zato rajši zaposlujejo moške ali pa matere, ki imajo že velike otroke ali pa jih sploh nimajo v načrtu.

Zato se je začel pojavljati problem, ko gre za zaposlitev ženske, da jo delodajalec kljub prepovedi zakona vpraša, če načrtuje otroka in nekateri delodajalci postavljajo pogoje, da v določenem času, ki ga postavijo, zaposlena ne sme zanositi, in ker je to proti zakonu in jo zaradi zanositve delodajalec ne more odpustiti, jim dajo vedeti, da bodo v takšnem primeru našli primeren in zadovoljiv razlog za odpust. Zato se vse več žensk na žalost odloča, da otroka ne bodo imele ali pa ga imajo zelo pozno.

Kot sem že omenila, sem se v diplomski nalogi opredelila bolj na spolno diskriminacijo na trgu delovne sile, saj sama zaključujem študij in bom v prihodnje iskala zaposlitev ter bom sama del tega začaranega kroga zaposlovanja žensk na trgu delovne sile, kjer upam, da se mi ne bo potrebno srečevati z delodajalci, ki bodo v mislih imeli samo svojo korist, ampak bodo pomislili tudi na ženske kot sem jaz in moje starosti, da smo mlade in da si želimo družino, ampak da to ne pomeni, da si zato želimo kaj manj uspeha na področju kariere. Upam, da se bom soočala z delodajalci, ki ne vidijo v tem, da bom nekoč postala mama, moteč dejavnik v delovnem procesu.

# LITERATURA IN VIRI

## Literatura

1. BOCK, G. Ženske v evropski zgodovini. Založba/cf\*, Ljubljana, 2004.
2. BOHINC, R. Nova delovna razmerja. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana, 2000.
3. BOŠNJAK, M., Cerar, M., Kmecl, A., Kogovšek, N., Kuzmanič, T., Strojani, T. Enakost in diskriminacija-Sodobni izzivi za pravosodje. Mirovni inštitut – inštitut za sodobne družbene in politične študije, Ljubljana, 2005.
4. FLANDER, B. Pozitivna diskriminacija v sodni praksi Sodišča ES. Evropsko pravo in praksa, Ljubljana, 2003.
5. HORVAT, T. Vistoropski, N. Nageljni so uveli, ženske smo ostali-strojji!. Revija Ona, Ljubljana, 05. 03. 2002, str. 17-19.
6. JAKLIČ, M. Poslovno okolje podjetja. Ekonomska fakulteta, Ljubljana, 1999.
7. JOGAN, M. Seksizem v vsakdanjem življenju. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana, 2001.
8. JOGAN, M. Ženske in diskriminacija. Ljubljana : Delavska enotnost, 1986.
9. KOGOVŠEK, N. Nabergoj, M. Evropska dimenzija prepovedi diskriminacije, 2007.
10. KOZMIK, V. Select, T. Zakon o enakih možnostih:Primerjalna analiza, Ljubljana. Vlada RS, Urad za žensko politiko, Ljubljana, 1999, str. 119.
11. LIPIČNIK, B. Človeški viri in ravnanje z njimi. Ekonomska fakulteta Ljubljana, Ljubljana, 1997.
12. MARN, N., Dedič, V. Položaj žensk na področju dela. Položaj žensk na vodilnih delovnih mestih in težave pri napredovanju. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve RS. Projekt pobude EQUAL.
13. Mednarodni projekt vzgoja in izobraževanje za borbo proti diskriminaciji v Sloveniji (2004–2007), Priporočila. Inštitut za etnične in regionalne študije, Maribor, 2007.

14. METELKO, M., Teržan, M., Žebovec, S. Stanje na področju preprečevanja nasilja in nadlegovanja na delovnem mestu v Sloveniji.
15. PODKRIŽNIK, M. Materinstvo ne more biti ovira. Delo, Ljubljana, 03. 09. 2003, str.19.
16. ROBNIK, S. Spolno nadlegovanje na delovnem mestu: (so)odgovornost Delodajalcev. Delo in varnost 52/2007.
17. ROBNIK, S. Spolno nadlegovanje na delovnem mestu – I. del. Utrip. Urad Vlade RS za enake možnosti, Ljubljana, 2004, str. 57.
18. ROZMAN, R. Analiza in oblikovanje organizacije. Ekonomska fakulteta, Ljubljana, 2003.
19. SVETLIK, I., Glazer, J., Kajzer, A., Trbanc, M. Politika zaposlovanja. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana, 2002
20. SVETLIK, I. Politika zaposlovanja. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana, 2002.
21. TRBANC, M. Poti zaposlovanja. Zbornik:Zaposlovanje-perspektive, priložnosti,tveganja. Znanstveno publicistično središče, Ljubljana, 1992.
22. VODOVNIK, Z. Pravna ureditev zaposlovanja in dela. Visoka šola za management Koper, Koper, 1998.
23. VODOVNIK, Z. Delovna in socialna razmerja. Fakulteta za upravo, Ljubljana, 2003.

### **Pravni viri**

1. Ustava Republike Slovenije Ur. List RS, št. 33I -1991-I, 42/1997, 66/2000, 24/2003, 69/2004, 69/2004, 69/2004, 68/2006.
2. Direktiva Sveta 2000/43/ES o izvajanju načela enakega obravnavanja oseb ne glede na raso ali narodnost Uradni list L 180, 19/07/2000.
3. Direktiva Sveta 2000/78/ES o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu ( UL C 177E, 27.06.2000).
4. Direktiva Sveta 97/80 o dokaznem bremenu v primerih diskriminacije zaradi spola, OL L 14.
5. Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja Ur. list RS, št. 50/2004,

61/2007, 93/2007.

6. Zakon o enakih možnostih žensk in moških Ur. list RS, št. 59/2002, 61/2007.
7. Zakon o delovnih razmerjih Ur. list RS, št. 42/2002, 79/2006, 46/2007, 103/2007, 45/2008, 83/2009.
8. Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih Ur. list RS, št. 97/2001, 76/2003, 110/2003, 56/2005, 111/2005, 21/2006, 47/2006, 110/2006, 114/2006, 122/2007, 10/2008.
9. Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov Ur. list RS, št. 63/2004, 72/2005, 100/2005, 114/2006, 16/2007, 14/2009.
10. Zakon o lokalni samoupravi Ur. list RS, št. 72/1993, 6/1994, 45/1994, 57/1994, 14/1995, 20/1995, 63/1995, 73/1995, 9/1996, 39/1996., 44/1996, 26/1997, 70/1997, 10/1998, 68/1998, 74/1998, 12/1999 (16/1999 popr.), 36/1999, 59/1999, 70/2000, 94/2000, 100/2000, 28/2001, 87/2001, 16/2002, 51/2002, 108/2003, 77/2004, 72/2005, 100/2005, 21/2006, 14/2007, 60/2007, 94/2007, 27/2008, 76/2008, 100/2008, 79/2009, 14/2010.
11. Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja Ur. list RS, št. 12/1996 (23/1996 popr.), 101/1999, 22/2000, 64/2001, 101/2001, 108/2002, 14/2003, 34/2003, 55/2003, 79/2003, 115/2003, 65/2005, 98/2005, 117/2005, 129/2006, 16/2007, 101/2007, 36/2008, 22/2009, 55/2009, 58/2009 (64/2009 popr., 65/2009 popr.), 16/2010.
12. Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju Ur. list RS, št. 12/1996, 44/2000, 86/2004, 79/2006.
13. Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju Ur. list RS, št. 9/1992, 13/1993, 9/1996, 29/1998, 77/1998, 6/1999, 56/1999, 99/2001, 42/2002, 60/2002, 11/2003, 126/2003, 20/2004, 62/2005, 76/2005, 100/2005, 100/2005, 21/2006, 38/2006, 72/2006, 114/2006, 91/2007, 71/2008, 76/2008, 118/2008.
14. Zakon o ratifikaciji Pogodbe o Ustavi za Evropo a Sklepno listino Ur. list RS, št. 1/2005.

## **Drugi viri**

1. URL=«<http://www.raznolikost.org/index.php/zakonodaja.html>«. 24. 01. 2010.
2. URL=«<http://www.revija.mojedelo.com>«. 26. 01. 2010.

3. URL=[«http://www.europarl.europa.eu](http://www.europarl.europa.eu)«. 28. 01. 2010.
4. URL=[«http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatističniPodatki/2009/0709.htm](http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatističniPodatki/2009/0709.htm)«. 07. 08. 2009.
5. URL=[«http://www.e-uprava.gov.si](http://www.e-uprava.gov.si)«. 07. 08. 2009.
6. URL=[«http://www.stat.si/letopis/2008/04\\_08/04-09-08.htm](http://www.stat.si/letopis/2008/04_08/04-09-08.htm)«. 07. 08. 2009.
7. URL=[«http://www.dnevnik.si](http://www.dnevnik.si)«. 28. 07. 2009.
8. URL=[«http://www.ec.europa.eu](http://www.ec.europa.eu)«. 14. 08. 2009.
9. URL=[«http://http://www.errc.org](http://http://www.errc.org)«. 28. 01. 2010.
10. URL=[«http://www.varuh-rs.si](http://www.varuh-rs.si)«. 14. 08. 2009.
11. URL=[«http://www.equal-mladematere.si](http://www.equal-mladematere.si)«. 22. 02. 2010.
12. URL=[«http://http://bos.zrc-sazu.si/sskj](http://http://bos.zrc-sazu.si/sskj)«. 22. 03. 2010.
13. URL=[«http://Poročilo o delu zagovornika načela enakosti za leto 2008](http://Poročilo o delu zagovornika načela enakosti za leto 2008)«. 07. 04. 2009.
14. URL=[«http://Protidiskriminacija za sodnike in tožilce 2006](http://Protidiskriminacija za sodnike in tožilce 2006)«.
15. URL=[«http://Statistični Urad Republike Slovenije, 2007](http://Statistični Urad Republike Slovenije, 2007)«. 28. 07. 2009.
16. URL=[«http://Konvencija o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk](http://Konvencija o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk)«. 28. 07. 2009.
17. URL=[«http://Konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin](http://Konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin)«. 28. 07. 2009.
18. Amsterdamska pogodba (28. 07. 2009).
19. Faktorji gospodarskega razvoja, Strategija gospodarskega razvoja, Zavod Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj, Ljubljana 1995.
20. Zbirka gradiv šole evropskega prava, Evropsko pravo, Ljubljana 2004.
21. Zakon o enakih možnostih, Primerjalna analiza, Urad za žensko politiko. Ljubljana 1999.

## **SEZNAM SLIK IN TABEL**

- Tabela 1: Registrirana brezposelnost po spolu brezposelnih (Podatki za mesec junij 2009)
- Tabela 2: Registrirana brezposelnost po skupinah poklicne oziroma strokovne izobrazbe
- Tabela 3: Registrirana brezposelnost po poklicnem sklopu brezposelnih
- Tabela 4: Razlika v plačilu med ženskami in moškimi v država članicah EU
- Graf 1: Grafični prikaz registrirana brezposelnost po skupinah poklicne oziroma strokovne izobrazbe
- Graf 2: Struktura pobudnikov v obravnavanih primerih
- Graf 3: Število obravnavanih primerov glede na osebno okoliščino
- Graf 4: Število obravnavanih primerov po posameznih področjih družbenega življenj

## **IZJAVA O AVTORSTVU**

Študentka **Petra Bratuša** izjavljam, da sem avtorica tega diplomskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom **dr. Zvoneta Vodovnika** in dovolim objavo diplomskega dela na fakultetnih spletnih straneh.

Diplomsko nalogo je lektorirala slavistka Saša Tomše.

Ljubljana, maj 2010.

Podpis: