

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA UPRAVO**

**Diplomsko delo
visokošolskega programa**

**ENAKE MOŽNOSTI ZA MOŠKE IN ŽENSKE V
DELOVNIH RAZMERJIH**

Aleksandra Zver

Ljubljana, junij 2009

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA UPRAVO**

Diplomsko delo
visokošolskega programa

**ENAKE MOŽNOSTI ZA MOŠKE IN ŽENSKE V DELOVNIH
RAZMERJIH**

Kandidatka: Aleksandra Zver
Številka indeksa: 040 32619

Mentor: prof. dr. Zvone Vodovnik

Ljubljana, junij 2009

POVZETEK

Sam cilj diplomske naloge je v tem, da zakonsko in praktično prikažemo enakost žensk in moških v delovnih razmerjih. Enakost pred zakonom, ne glede na spol in druge osebne okoliščine, je ena temeljnih človekovih pravic ter eno temeljnih načel sodobnih demokracij. Opredeljeni in povzeti so zakoni, ki urejajo enakost spolov pri zaposlovanju, urad, ki ščiti pravice žensk in moških oziroma organi, na katere se lahko obrnemo, če mislimo, da smo na delovnem mestu ali pa že v samem postopku pri izbiri kandidata za delovno mesto diskriminirani ali neenako obravnavani. Razlika med spoloma v stopnji zaposlenosti, brezposelnosti, izobrazbi in plačilu za opravljeno delo in s tem povezana horizontalna in vertikalna segregacija na področju zaposlovanja predstavlja neenakopraven položaj žensk in s tem posledično povezano diskriminacijo na trgu dela. Zbrani različni statistični podatki potrjujejo, da ženske še vedno zaostajajo za moškimi v stopnji zaposlitve, plačah, samozaposlitvi, čeprav imajo povprečno višjo stopnjo izobrazbe. Kljub različnim zakonodajam še vedno ostaja prisotna neenakost žensk in moških na področju zaposlovanja.

Zavedati se je potrebno soodvisnosti žensk in moških na vseh področji poklicnega in zasebnega življenja, kajti le s skupnim sodelovanjem bo mogoče izboljšati položaj ženskega spola.

KLJUČNE BESEDE

delovno razmerje,
pogodba o zaposlitvi,
načelo enakosti spolov,
diskriminacija,
horizontalna segregacija,
vertikalna segregacija,
Urad za enake možnosti.

SUMMARY

The main aim of this thesis is to show the employment equality between men and women from the legal and practical point of view. The equality before the law, notwithstanding the sex and other personal circumstances, is one of the basic human rights as well as one of the fundamental principles of contemporary democracies. In this thesis, I have identified and summarised the laws regulating the area of equal treatment of women and men in relation to employment, presented the Office for Equal Opportunities and various offices to which we can turn to if we think that we have been discriminated or unequally treated at the workplace or during the process of choosing the candidate for a job vacancy. The difference between the sexes in relation to the rate of employment, unemployment, level of education and amount of payment and related horizontal and vertical segregation presents the unequal status of women and consequently related discrimination in the labour market. Various collected statistical data confirm that women still stay behind the men at the step of the employment, payment, self-employment though having higher average level of education. Despite various legislations, the inequality of women and men in the employment area is still present. We need to be aware of interdependence between women and men in every aspect of their working and private life for it is the mutual cooperation that will enable to improve the status of the oppressed sex.

KEY WORDS

an employment relation,
an employment contract,
a gender equality principle,
discrimination,
horizontal segregation,
vertical segregation,
the Office for Equal Opportunities.

KAZALO

POVZETEK	ii
SUMMARY	iii
1 UVOD	1
1.1 IZHODIŠČE DIPLOMSKEGA DELA.....	2
1.2 NAMEN IN CILJ RAZISKAVE.....	2
1.3 METODE DELA.....	2
1.4 STRUKTURA DIPLOMSKEGA DELA	2
2 DELOVNO RAZMERJE	4
2.1 DELO KOT PRODUKCIJSKI TVOREC IN NJEGOVO PRAVNO VARSTVO	4
2.2 DELOVNO RAZMERJE.....	4
2.2.1 Definicija delovnega razmerja	5
2.2.1.1 Individualna in kolektivna delovna razmerja	6
2.3 POGODBA O ZAPOSLOVANJU.....	7
2.3.1 Vsebina pogodbe o zaposlovanju	8
2.3.2 Obveznosti pogodbenih strank	9
2.3.3 Sprememba ali sklenitev nove pogodbe o zaposlovanju	9
zaradi spremenjenih okoliščin.....	9
2.3.4 Suspenz pogodbe o zaposlovanju.....	9
2.3.5 Posebnosti pogodbe o zaposlovanju	10
2.3.6 Prenehanje pogodbe o zaposlovanju	10
3 ENAKOST PRED ZAKONOM	11
3.1 INTEGRACIJA NAČELA ENAKOSTI SPOLOV.....	11
3.2 PRAVICA ENAKOSTI PRED ZAKONOM	12
3.3 NAČELO ENAKOSTI V ZAKONU IN NAČELO ENAKOSTI	13
PRED ZAKONOM.....	13
3.4 ENAKA OBRAVNAVA MOŠKIH IN ŽENSK	14
3.5 DOPUSTNO NEENAKO OBRAVNAVANJE.....	14
3.6 ENAKE MOŽNOSTI ŽENSK IN MOŠKIH	15
4 DEJANSKI POLOŽAJ SPOLOV NA TRGU DELOVNE SILE	16
V SLOVENIJI IN EVROPSKI UNIJI	16
4.1 ZAPOSLENOST IN BREZPOSELNOST GLEDE NA SPOL	16
4.2 IZOBRAŽENOST.....	20
4.3 PLAČE ŽENSK IN MOŠKIH	21

5	DISKRIMINACIJA NA TRGU DELOVNE SILE	24
5.1	OPREDELITEV DISKRIMINACIJE	24
5.1.1	Posredna diskriminacija	25
5.1.2	Neposredna diskriminacija	25
5.2	DISKRIMINACIJA NA TRGU DELOVNE SILE	26
5.3	DISKRIMINACIJA NA TRGU DELOVNE SILE PO SPOLU S STRANI.....	
	DELODAJALCA.....	27
5.3.1	Faza pred sklenitvijo delovnega razmerja	27
5.3.1.1	Zaposlovanje	27
5.3.1.2	Pridobivanje kandidatov za zaposlitev	27
5.3.1.3	Notranje in zunanje kadrovanje	27
5.3.1.4	Izbira med kandidati	29
5.3.2	Faza med delovnim razmerjem.....	29
5.3.2.1	Napredovanje.....	29
5.3.2.2	Nadlegovanje	30
5.3.2.3	Spolno nadlegovanje na delovnem mestu.....	30
5.3.2.4	Mobbing / trpinčenje na delovnem mestu.....	36
5.4	DOKAZNO BREME.....	37
6	PRAVNO VARSTVO	38
6.1	UVELJAVLJANJE PRAVIC PRI DELODAJALCU IN SODNO VARSTVO.....	38
6.2	ORGANI, ZADOLŽENI ZA PODPIRANJE IN NADZOR	
	ENAKE OBRAVNAVE.....	39
6.2.1	Urad za enake možnosti.....	40
6.2.1.1	Zagovornica oziroma zagovornik enakih možnosti	
	žensk in moških	41
6.2.2	Inšpektorat za delo.....	43
6.2.3	Varuhinja oziroma varuh človekovih pravic.....	43
7	POLITIKA ENAKIH MOŽNOSTI ŽENSK IN MOŠKIH	45
7.1	OPREDELITEV POLITIKE	45
7.2	PRAVNI OKVIR ZA IZVAJANJE POLITIKE ENAKIH MOŽNOSTI	46
8	PRAVNI VIRI S PODROČJA ENAKOSTI SPOLOV	47
8.1	SLOVENSKI PRAVNI VIRI S PODROČJA ENAKOSTI SPOLOV	47
8.1.1	Ustava Republike Slovenije	47
8.1.2	Zakonodaja in drugi dokumenti	48
8.2	MEDNARODNI PRAVNI VIRI S PODROČJA ENAKOSTI SPOLOV	53
8.2.1	Mednarodna organizacija dela	53
8.2.2	Svet Evrope	55
8.2.3	Organizacija Združenih narodov	56
8.2.4	Evropska unija	58
9	ZAKLJUČEK.....	60
	LITERATURA.....	63

VIRI	66
SEZNAM SLIK IN TABEL.....	70
SEZNAM UPORABLJENIH KRATIC	70
IZJAVA O AVTORSTVU IN NAVEDBA LEKTORJA	71

1 UVOD

V življenju se vsakdo srečuje z različnimi situacijami. V mladosti največjo skrb predstavljajo šola, študij in izbira poklica, po zaključku šolanja pa se vsa prizadevanja usmerijo na iskanje zaposlitve. Prav na tej stopnji se mnogi prvič srečajo ali z brezposelnostjo ali z diskriminacijo na področju zaposlovanja oziroma z neenakim obravnavanjem posameznic in posameznikov v primerjavi z nekom drugim.

Položaj žensk na trgu dela je še vedno slabši od položaja moških. Še vedno obstajajo razlike v stopnji zaposlenosti, stopnji brezposelnosti, izobrazbi in v plačilu za opravljeno delo. Ženske imajo tako v primerjavi z moškimi povprečno večjo stopnjo izobrazbe, ampak so še vedno manj plačane za isto stopnjo izobrazbe in isto delovno mesto, prav tako pa je stopnja brezposelnosti žensk večja. Problem brezposelnosti pri ženskah je v tem, da se še vedno odločajo bolj za ženske poklice, kot so zdravstvo, pravo in sociala, trend potreb po delavcih pa kaže na to, da je povpraševanje večje v moških poklicih, kot so gradbeništvo in druga bolj fizična dela, za katere pa se ženske še vedno ne odločajo.

Načelo enakosti med spoloma predstavlja temeljno načelo človekovih pravic in je nesporno eno temeljnih demokratičnih določil sodobne družbe. Zapisano je v vseh pomembnih mednarodnih in nacionalnih pravnih virih držav s področja enakosti spolov in pomeni obvezo vsake države k izpolnitvi. Toda dejansko stanje se mnogokrat razlikuje od pravnega, kar se kaže tudi v neenakem položaju žensk na trgu dela. Le z zavzemanjem celotne družbe, tako moških kot žensk, ozaveščanjem in uvedbo različnih programov, politik in aktivnosti tako na mednarodni kot tudi na nacionalni ravni vsake posamezne države.

Slovenski zakon o delovnih razmerjih v celoti upošteva zahteve EU in je dobra podlaga za uveljavljanje načela enake obravnave spolov pri zaposlovanju, poklicnem napredovanju in drugih zahtevah, ki izhajajo iz delovnih razmerij. Vendar pa vsakdanje izkušnje kažejo na neenako obravnavo glede na spol, s katero se soočajo predvsem ženske.

Vprašanja, ki ostajajo, so, ali je ženska, ki je kot moški polno zaposlena, tista, ki bo po prihodu domov opravila skoraj vsa gospodinjska dela? Ali res družba, v kateri živimo, še vedno poudarja tradicionalne strukture družbenih vlog in pri tem potiska žensko v zasebno sfero? Ali je res, da ženske kljub dolgoletnemu boju za enake pravice in enako obravnavo v očeh moških še niso uspele pridobiti enakega položaja in enakovrednega statusa na področju zaposlovanja v primerjavi z moškimi?

Če gledamo na slovensko zakonodajo s področja trga dela, lahko vsa zgoraj zastavljena vprašanja zanikamo. Slovenska zakonodaja ženske postavlja v popolnoma enakovreden položaj in jim priznava enake pravice kot moškim.

1.1 IZHODIŠČE DIPLOMSKEGA DELA

Predmet proučevanja v diplomskem delu so enake možnosti za moške in ženske v delovnih razmerjih, ki so opredeljene že v 14. členu Ustave RS, prav tako pa uzakonjena z Zakonom o enakih možnostih žensk in moških ter načelom enakosti med spoloma, nad katerim bedi Urad za enake možnosti.

1.2 NAMEN IN CILJ RAZISKAVE

Namen diplomskega dela je proučiti in spoznati problematiko enakosti žensk in moških v delovnih razmerjih, ugotoviti, ali se enakost žensk in moških, ki je določena z zakonom, uresničuje v praksi in ali so ženske res podvržene neenakemu obravnavanju oziroma diskriminaciji na trgu dela. Prav tako sem želela predstaviti najpomembnejše pravne vire, ki predstavljajo ključni pripomoček za boj proti neenakosti na podlagi spola.

Cilj diplomskega dela je podati pravilno razumevanje enakih možnosti žensk in moških pri zaposlovanju oziroma pri sklenitvi delovnega razmerja v teoretičnem in praktičnem smislu.

1.3 METODE DELA

V diplomskem delu sem uporabila predvsem deskriptivni pristop, in sicer metodo deskripcije in kompilacije. Z metodo kompilacije sem povzela spoznanja, mnenja in rezultate drugih avtorjev, ki sem jih črpala iz njihove strokovne literature.

1.4 STRUKTURA DIPLOMSKEGA DELA

Diplomsko delo je sestavljeno iz devetih poglavij, med katerimi je prvo uvodno poglavje, zadnje pa predstavlja zaključek.

V drugem poglavju diplomskega dela na kratko opredelim delovno razmerje, delo kot produkcijski tvorec in njegovo pravno varstvo in na kratko predstavim pogodbo o zaposlitvi kot temeljni akt, s katerim se vzpostavi delovno razmerje.

V poglavju Enakost pred zakonom opredelim integracijo načela enakosti spolov, pravico enakosti pred zakonom, načelo enakosti v zakonu in načelo enakosti pred zakonom, enako obravnavo moških in žensk, dopustnost neenakega obravnavanja in enake možnosti za ženske in moške.

V četrtem poglavju predstavim, kakšen je dejanski položaj spolov na trgu delovne sile v Sloveniji in Evropski uniji, kakšna je zaposlenost in brezposelnost glede na spol; delež očetov, ki so v letu 2003 koristili očetovski dopust po Upravnih enotah; izobraženost in nazadnje, kakšne so plače moških in žensk.

V petem poglavju opredelim diskriminacijo na trgu delovne sile. V tem poglavju naštejem in opišem faze pred sklenitvijo delovnega razmerja, kamor spadajo zaposlovanje, pridobivanje kandidatov za zaposlitev, notranje in zunanje kadrovanje ter izbira med kandidati in faze med delovnim razmerjem, do katerih lahko pride. To so napredovanje, nadlegovanje, spolno nadlegovanje na delovnem mestu in mobbing.

V šestem poglavju predstavim pravno varstvo diskriminiranih oseb ter na koga se lahko obrnejo osebe, katere menijo, da niso enakovredno obravnavane kot druge osebe.

V sedmem poglavju na kratko opredelim politiko enakih možnosti žensk in moških.

V osmem poglavju predstavim pravne vire s področja enakosti spolov. Na kratko opredelim slovenske pravne vire, kamor sodi Ustava RS ter različni zakoni s področja enakosti spolov, in mednarodne pravne vire, ki zadevajo to tematiko.

Vse podatke in informacije, ki sem jih potrebovala pri diplomskem delu, sem črpala iz delovnopravne zakonodaje, strokovne literature različnih avtorjev s področja delovnega prava, iz aktualnih člankov ter drugih virov.

2 DELOVNO RAZMERJE

2.1 DELO KOT PRODUKCIJSKI TVOREC IN NJEGOVO PRAVNO VARSTVO

Delo je človekova 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 opravlja delo. Sodobne pravne ureditve ne določajo razlik med fizičnim in umskim delom ter intelektualno ustvarjalnostjo posameznikov. Vse pravne ureditve priznavajo delu pomen dobrine, na katerih sloni sodobna družba. Vrednotenje te dobrine pa ni povsod enako. Ponekod je delo v ustavi posebej omenjeno, drugje pa le posredno. V vseh primerih je delo ustavno zavarovano, podobno kot so zavarovane druge najpomembnejše dobrine, kot so človekove svoboščine in pravice, lastnina in druge (Vodovnik, 2001, str. 9).

Delo se lahko opravlja na področju gospodarstva. Sem spadajo zlasti gospodarske družbe, banke, zavarovalnice, zadruga in druge. Lahko pa se opravlja tudi na področju negospodarstva. Na tem področju pa delujejo različne vrste zavodov, ki delno ali v celoti opravljajo javne službe. Njihova dejavnost ni usmerjena k pridobivanju dobička, temveč zagotavljanju storitev državi ali državljanom (glej Vodovnik, 2001, str. 9).

2.2 DELOVNO RAZMERJE

Delovno pravo je posebna pravna veja, ki s samostojnimi delovnopravnimi instituti, deloma pa tudi z uporabo civilnega in upravnega prava ureja delovna razmerja kot trajno pravno urejena razmerja med delodajalcem in delavcem pri delu in v zvezi z delom. Glede na značilnost ekonomske odvisnosti delavca kot šibkejše stranke v delovnem razmerju individualno delovno pravo posebej pravno varuje interese delavcev in njihovo dostojanstvo ter upošteva ustavno pravico delavcev do svobode dela (Bohinc, 2000, str. 35).

Na začetku niso poznali izraza delovno pravo, temveč je to bilo delavsko pravo, obrtno pravo, industrijsko pravo in podobno. Zgodovinsko gledano je zraslo iz kvalifikacij, ki so bile značilne za mezdna razmerja (neenakost in podrejenost), zato je bila njegova prvotna naloga varstvo delavca pred delodajalcem. Tako je dolgo opravljalo klasično varovalno funkcijo, še danes pa je predmet razprave o tem, ali naj prevlada njegov ekonomski ali socialni vidik, ker so si interesi podjetja oziroma delodajalca, kateri težijo k dobičku, in delavca, kateri se potegujejo za boljša delovna razmerja, različni.

Delovna razmerja so šele v relativno novejšem času postala enakovreden predmet pravnega urejanja. Z industrializacijo se je zaradi ekstenzivnega izkoriščanja organiziral delavski razred, ki je organiziral v Angliji prve delavske upore, na katerih so zahtevali izboljšanje svojega ekonomskega in socialnega položaja. Rezultat organiziranega delavskega gibanja po vsej Evropi je bil, da se je mednarodna zakonodaja izoblikovala prej kot posamezne nacionalne in je zato bila pogoj za njihov razvoj, oblikovanje in obstoj. Iz norm mednarodne zakonodaje se je postopoma v okviru pravnega sistema razvila posebna, danes samostojna pravna veja – delovno pravo, ki ureja pravice in dolžnosti delavcev, obenem pa ureja organizacijo in funkcijo tistih institucij, ki se ukvarjajo z delovnimi razmerji. Zdaj je delovno pravo samostojna pravna veja, ki je tesno povezana tudi z drugimi pravnimi vejami, kot so to na primer pravo socialne varnosti, mednarodno zasebno pravo (Mežnar, 2000, str. 32).

Spremembe v gospodarstvu pomembno vplivajo na razvoj pravnega sistema, torej tudi delovnega prava. Proces globalizacije in procesi prenosa suverenosti držav na mednarodne organizacije zahtevajo stalno preverjanje in dopolnjevanje delovnopравниh ureditev (Vodovnik, 2005, str. 178).

Delovno razmerje je pogodbeno razmerje posebne vrste, saj morata obe pogodbeni stranki upoštevati ne le dogovorjene pogodbene obveznosti, temveč tudi zakonske norme in druge državne predpise in kolektivne pogodbe.

2.2.1 Definicija delovnega razmerja

Definicija delovnega razmerja je podana v 4. členu Zakona o delovnih razmerjih, ki pravi: Delovno razmerje je razmerje med delavcem in delodajalcem, v katerem se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo, osebno in nepretrgano opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca. V delovnem razmerju je vsaka od pogodbenih strank dolžna izvrševati dogovorjene ter predpisane pravice in obveznosti (ZDR, 4. člen).

Delovno razmerje je razmerje med delavcem in delodajalcem. Delavec je lahko vsaka fizična oseba, ki je izpolnila starost 15 let in izpolnjuje pogoje za opravljanje dela. Vse to pa temelji na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi. Delodajalec je pravna in fizična oseba ter drug subjekt, kot je državni organ, lokalna skupnost, podružnica tujega podjetja ter diplomatsko in konzularno predstavništvo, ki zaposluje delavca na podlagi pogodbe o zaposlitvi. Največji delodajalec je dejansko država, ki zaposluje delavce v javnem sektorju – javne uslužbenke. Poznamo pa še manjšega delodajalca, ki zaposluje do deset ali manj delavcev. Delavec je po zakonu vsaka fizična oseba, ki je v delovnem razmerju na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi. Vsak delavec ima delovno knjižico. To je javna listina, s katero se dokazuje začetek in prenehanje delovnega razmerja in vsebuje osebne podatke delavca. Ko pride do sklenitve delovnega razmerja, mora delavec knjižico izročiti delodajalcu, ki jo hrani in jo je dolžan na zahtevo delavca proti podpisu tudi izročiti delavcu. Ob koncu delovnega razmerja pa jo mora delodajalec vrniti delavcu (Perenič, 2004, str. 204).

Delovno razmerje je prostovoljno. Prostovoljnost temelji na ustavni pravici svobode dela. Delavec se prostovoljno odloči, ali bo sklenil delovno razmerje in s kom. Prostovoljnost je pri kandidatu za zaposlitev pogojena z ekonomskimi razmerami. Pogodbena svoboda velja tudi za delodajalca, ki se prosto odloči, s katerim kandidatom, ki izpolnjuje pogoje, bo sklenil delovno razmerje. Pri tem pa mora upoštevati prepoved diskriminacije in ne sme postavljati kandidatov za zaposlitev in delavcev v neenakopraven položaj. Delovni proces pri delodajalcu mora biti organiziran, delodajalec mora delavcu zagotoviti dogovorjeno delo, varne delovne pogoje itd. Delovno razmerje je tudi odplačano. Delavec za svoje delo dobi plačilo v skladu z določili v pogodbi o zaposlitvi. Delo v delovnem razmerju se opravlja nepretrgano neko daljše obdobje. Najbolj pa se delovno razmerje razlikuje od drugih oblik opravljanja dela po podrejenosti delavca delodajalcu. Delodajalec odloča, kaj in kako bo delavec delal ter nadzoruje izvajanje dela. Za delovno razmerje je značilna trojna oblast delodajalca: normativna, direktivna in disciplinska.

Pravice in obveznosti delavca in delodajalca v zvezi z delom se na splošni ravni urejajo z zakonom in kolektivnimi pogodbami, na individualni ravni pa s pogodbo o zaposlitvi. Pogodbena svoboda je omejena tako, da se stranki s pogodbo o zaposlitvi ne moreta dogovoriti drugače – slabše kot to določa zakon, kar pomeni, da je minimalni obseg pravic, ki jih mora delodajalec zagotoviti delavcu, določen z zakonom oziroma kolektivno pogodbo, ki ga zavezuje, in da obsega teh pravic na individualni ravni tudi dogovorno ni mogoče zniževati (Belopavlovič, 2004, str. 13).

2.2.1.1 Individualna in kolektivna delovna razmerja

Sodobni teoretiki ločijo dve smeri normativnega urejanja delovnega prava: individualna delovna razmerja ter kolektivna delovna razmerja.

Individualno delovno razmerje je razmerje, v katerem se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo, osebno in nepretrgano opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca. Za individualna delovna razmerja lahko trdimo, da so posebna pravna razmerja, ki jih označuje predvsem njihova načelna trajnost (sklenitev pogodbe o zaposlitvi) in da iz tega razmerja nastajajo tudi druge pravice za delavca. Te pravice nastajajo na podlagi zdravstvenih, invalidskih in pokojninskih zavarovanj, za katerih pridobitev je obstoj delovnega razmerja bistvenega pomena. Pomembna nadaljnja skupina pravic delavca so pravice iz zavarovanj za primer brezposelnosti, katerih obseg je v veliki meri odvisen od trajanja in tako imenovane gostote delovne dobe. Individualno delovno razmerje je posebno pravno razmerje tudi zato, ker je delavec podrejen delodajalcu, kar se v sporih iz tega delovnega razmerja kaže v položaju delavca, ki je šibkejša stranka (glej Vodovnik, 2001, str. 48-50).

Kolektivna delovna razmerja so razmerja med delavci in njihovimi organizacijami ter (posameznimi) delodajalci in njihovimi organizacijami. Redko se lahko zgodi, da so to razmerja med določenimi skupinami delavcev in delodajalcev. Kolektivna delovna razmerja se urejajo s posebnimi akti – kolektivnimi pogodbami.

Te imajo dva dela: obligacijski in normativni del. Prvi je pogodba in ureja pravna razmerja med strankami kolektivne pogodbe, drug je norma, pravni vir. Ta je predvsem podlaga za sklepanje pogodbe o zaposlitvi, pa tudi za odločanje o morebitnem delovnem sporu (Novak, 2004, str. 27 – 28).

Značilno za kolektivna delovna razmerja je, da delavci oziroma delodajalci svoje pravice uresničujejo na kolektiven način. Najbolj tipični primeri kolektivnih delovnih razmerij so kolektivne pogodbe, stavke in druge oblike delavskih protestov ter sodelovanje delavcev pri upravljanju.

V Sloveniji so se v preteklosti bolj posvečali individualnemu delovnemu pravu, torej pravicam in obveznostim delavca posameznika, s kolektivnim pravom pa se je naša zakonodaja začela intenzivneje ukvarjati šele po letu 1990 (Belopavlovič, 2004, str. 7).

2.3 POGODBA O ZAPOSLOTVI

Pogodba o zaposlitvi se uveljavlja kot pravna podlaga za nastanek delovnega razmerja, v katerem imata pogodbeni stranki, delavec in delodajalec, poleg pogodbeno dogovorjenih tudi pravice, obveznosti in odgovornosti, ki so dogovorjene v kolektivnih pogodbah ali določene v zakonih ali v drugih predpisih. Pogodba o zaposlitvi je delovnopravna pogodba, za katero se glede pravil, ki niso posebej urejena v delovni zakonodaji, uporabljajo še tudi splošna pravila civilnega prava (Bečan, 1999, str. 972).

S pogodbo o zaposlitvi se sklene delovno razmerje med delavcem in delodajalcem, v katerem je vsaka od pogodbenih strank dolžna izvrševati dogovorjene ter predpisane pravice in obveznosti.

Pogodbe o zaposlitvi se praviloma sklepajo za nedoločen čas. Le izjemoma in pod pogoji, določenimi z zakonom, jih je mogoče sklepati tudi za določen čas. Pogodba mora biti v pisni obliki. Delodajalec mora delavcu izročiti pisen predlog pogodbe o zaposlitvi praviloma tri dni pred predvideno sklenitvijo, pisno pogodbo o zaposlitvi pa ob njeni sklenitvi. Če delavcu ni izročena pisna pogodba o zaposlitvi, lahko kadarkoli v času trajanja delovnega razmerja zahteva njeno izročitev od delodajalca in sodno varstvo (ZDR, 15. člen).

Delodajalci vse pogosteje ponujajo zaposlitve za določen čas. V to jih silijo tehnološke spremembe, spremembe v povpraševanju po njihovih izdelkih oziroma storitvah, naraščanje števila propadlih in na novo nastalih podjetij ter druge spremembe na trgu. Zaposlovanje za določen čas pa spodbuja tudi država, saj na ta način npr. z zmanjševanjem števila brezposelnih znižuje stroške za nadomestila za brezposelne osebe ter tako povečuje proračunska sredstva. Zaposleni za določen čas so v večini mlajše osebe oziroma delavci.

Razlog najdemo predvsem v dejstvu, da je vstop na trg delovne sile zelo težak, zato si delodajalci lahko privoščijo zaposlovanje za določen čas brez tveganja, da ne bi imeli na voljo dovolj delavcev.

Delodajalci želijo preizkusiti mlajše iskalce zaposlitve preden jih zaposlijo za nedoločen čas. Delojemalci bodo vsekakor raje vzeli ponujeno možnost zaposlitve za določen čas kot da ostanejo brez zaposlitve. Zaposlovanje za določen čas spodbuja država z različnimi ukrepi, kot so subvencioniranje poskusnega dela, zaposlovanje prvih iskalcev zaposlitve (Kranjc in Hrvatin, 2003, str. 17).

2.3.1 Vsebina pogodbe o zaposlitvi

Pogodba o zaposlitvi mora vsebovati:

- podatke o pogodbenih strankah z navedbo njunega prebivališča oziroma sedeža,
- datum nastopa dela,
- naziv delovnega mesta oziroma vrsto dela, s kratkim opisom dela, ki ga mora opravljati po pogodbi o zaposlitvi in za katero se zahtevajo enaka stopnja in smer izobrazbe in drugi pogoji za opravljane dela,
- kraj opravljanja dela; če ni navedenega točnega kraja, velja, da delavec opravlja delo na sedežu delodajalca,
- čas, za katerega je sklenjena pogodba o zaposlitvi in določilo o načinu izrabe letnega dopusta, če je sklenjena pogodba o zaposlitvi za določen čas,
- določilo, ali gre za pogodbo o zaposlitvi s polnim ali krajšim delovnim časom,
- določilo o dnevnem ali tedenskem delovnem času in razporeditvi delovnega časa,
- določilo o znesku osnovne plače delavca v valuti, veljavni v Republiki Sloveniji, ki mu pripada za opravljeno delo po pogodbi o zaposlitvi ter o morebitnih drugih plačilih,
- določilo o drugih sestavinah plače delavca, o plačilnem obdobju, plačilnem dnevu in o načinu izplačevanja plače,
- določilo o letnem dopustu oziroma načinu določanja letnega dopusta,
- dolžino odpovednih rokov,
- navedbo kolektivnih pogodb, ki zavezujejo delodajalca oziroma splošnih aktov delodajalca, ki določajo pogoje dela delavca, in
- druge pravice in obveznosti v primerih, določenih z ZDR (ZDR, 29. člen).

Pogodba o zaposlitvi pa vsebuje še tudi druge pravice in obveznosti, ki jih kot sestavino pogodbe določa zakon:

- konkurenčno klavzulo,
- izrabo dopusta in drugih odsotnosti z dela ob več zaposlitvah s krajšim delovnim časom,
- poskusno delo (Bohinc, 2004, str. 115-116).

Šele po sklenitvi pogodbe o zaposlitvi delavec lahko začne delati ter uresničevati pravice, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja, kot so določene v pogodbi o zaposlitvi.

2.3.2 Obveznosti pogodbenih strank

Stranki pogodbe o zaposlitvi sta delodajalec in delavec (ZDR, 17. člen).

Obveznosti delodajalca so: obveznost zagotavljanja dela, obveznost plačila, obveznost zagotavljanja varnih delovnih razmer, obveznost varovanja delavčeve osebnosti, vključno z varovanjem njegovih zasebnih podatkov.

Obveznosti delavca so: vestno opravljanje dela pod pogoji in na način, kot je dogovorjeno v pogodbi o zaposlitvi; obveznost obveščanja delodajalca o bistvenih okoliščinah, ki vplivajo oziroma bi lahko vplivale na izpolnjevanje njegovih pogodbenih obveznosti, in o vseh spremembah podatkov, ki vplivajo na izpolnjevanje pravic iz delovnega razmerja ter o morebitnih dejavnostih; prepoved škodljivega ravnanja; obveznost varovanja poslovne skrivnosti, ki vključuje konkurenčno prepoved ter konkurenčno klavzulo.

Če ena ali druga stranka krši pogodbene obveznosti, je to razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi (Belopavlovič, 2004, str. 17).

2.3.3 Sprememba ali sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi zaradi spremenjenih okoliščin

Delovno razmerje je na pogodbi utemeljeno pravno razmerje. Spremembo pogodbe o zaposlitvi ali sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi lahko predlaga katerakoli stranka. Pogodba se spremeni oziroma nova pogodba velja, če na to pristane tudi nasprotna stranka (ZDR, 47. člen).

Do spremembe delovnega razmerja tako lahko pride le, če se spremeni pogodba o zaposlitvi, in sicer: bodisi, da se prvotno sklenjena pogodba o zaposlitvi zgolj spremeni v posameznih elementih z dopolnilnim, spreminjajočim dogovorom (aneks k pogodbi); bodisi, da se sklene nova pogodba o zaposlitvi z drugačno, spremenjeno vsebino glede na prvotno pogodbo ob hkratnem prenehanju prvotne pogodbe o zaposlitvi (Kresal et al., 2002, str. 172).

2.3.4 Suspenz pogodbe o zaposlitvi

V času suspenza pogodba o zaposlitvi ne preneha, le delavec in delodajalec v tem času nista dolžna izvrševati s pogodbo o zaposlitvi dogovorjenih pravic in obveznosti. Tak delavec v času suspenza ne bo opravljal dela, delodajalec pa delavcu ni dolžan zagotoviti plačila.

Ko pa prenehajo okoliščine, zaradi katerih je nastopil suspenz pogodbe o zaposlitvi, sta pogodbeni stranki dolžni izvrševati s pogodbo o zaposlitvi dogovorjene obveznosti, razen, če se delavec ne vrne na delo in delodajalec iz tega razloga izredno odpove pogodbo o zaposlitvi (ZDR, 51. člen).

2.3.5 Posebnosti pogodbe o zaposlitvi

ZDR (2008) pa pozna tudi posebnosti pogodbe o zaposlitvi, in sicer:

- Pogodbo o zaposlitvi za določen čas
- Pogodbo o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku
- Pogodbo o zaposlitvi zaradi opravljanja javnih del
- Pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom
- Pogodbo o zaposlitvi za opravljanje dela na domu
- Pogodbo o zaposlitvi s poslovodnimi osebami ali prokuristi

2.3.6 Prenehanje pogodbe o zaposlitvi

Pogodba o zaposlitvi preneha veljati:

- s potekom časa, za katerega je bila sklenjena,
- s smrtjo delavca ali delodajalca fizične osebe,
- s sporazumom,
- z redno ali izredno odpovedjo,
- s sodbo sodišča,
- po samem zakonu, v primerih, ki jih določa ZDR,
- v drugih primerih, ki jih določa zakon (ZDR, 75. člen).

3 ENAKOST PRED ZAKONOM

3.1 INTEGRACIJA NAČELA ENAKOSTI SPOLOV¹

Integracija načela enakosti spolov se pogosto razume kot inovativna zamisel, ki zajema mnogo več kot zgolj tradicionalno politiko enakih možnosti.

Integracija načela enakosti spolov pomeni, da prizadevanja za spodbujanje enakosti niso omejena zgolj na izvajanje posebnih ukrepov za pomoč ženskam, temveč zajemajo uporabo vseh splošnih politik in ukrepov za namen doseganja enakosti, tako, da se pri njihovem načrtovanju dejavno in jasno upoštevajo mogoči učinki na položaj žensk in moških (vidik spola).

Svet Evrope je integracijo načela enakosti spolov opredelil kot »(re) organizacijo, napredek, razvoj in vrednotenje političnih procesov tako, da akterji, ki se običajno ukvarjajo s sprejemanjem političnih odločitev, integrirajo vidik enakosti spolov v vse politike na vseh ravneh in v vseh fazah«.

Pojem integracije načela enakosti spolov je mogoče opredeliti tudi s pomočjo razlikovanja med tremi vrstami strategij za spodbujanje enakosti spolov: popravljanje, prilagajanje in preoblikovanje.

- popravljanje se nanaša na ukrepe, ki so namenjeni doseganju formalne enakosti žensk in moških, kot npr. zakonodaja, ki ureja enako obravnavanje, in mehanizmi za zagotovitev njenega izvajanja. Primeri te strategije na ravni Evropske unije so direktive, ki se nanašajo na enako plačilo in enako obravnavanje pri dostopu do zaposlitve, usposabljanju, napredovanju in delovnih pogojih. Popravljanje je ena najstarejših strategij za spodbujanje enakih možnosti.
- druga strategija je prilagajanje. Enako obravnavanje ne vodi samodejno do enakih izidov, zato je včasih treba sprejeti določene ukrepe in sredstva, ki so oblikovani posebej za ženske. Primeri prilagajanja so pozitivni akcijski programi za ženske in za zagotavljanje varstva otrok.
- tretja strategija, preoblikovanje, gre korak naprej, saj podvomi v ustreznost začetnega stanja in predvidi, da bo za doseganje enakosti spolov morda treba preoblikovati obstoječe institucije in organizacije. V skladu s tem pomeni integracija načela enakosti spolov spodbudo k ustreznemu preoblikovanju obstoječih politik za doseganje formalne enakosti spolov in sprejemu pozitivnih ukrepov.

¹ Vir: Pot k enakosti spolov, Učinkovito integriranje načela enakosti spolov v politike, Priročnik za integracijo načela enakosti spolov politike zaposlovanja, izdal Urad za enake možnosti ob finančni podpori EU, 2008.

V politiki zaposlovanja integracija načela enakosti spolov pomeni, da politika izrecno upošteva neenak položaj žensk in moških na trgu dela.

Ukrepi integracije načela enakosti spolov se nanašajo na vse temeljne politike, kot so: zdravstvena politika, politika zaposlovanja, socialnih storitev itd. Cilj ukrepov je zagotoviti celostne učinke, ki bodo trajno presegli neenakosti med spoloma, ki se kažejo na različnih ravneh: neenakosti v stopnjah aktivnosti in brezposelnosti med moškimi in ženskami, pri ustanavljanju podjetij, plačah in pogojih za zaposlitev, pri delitvi domačih opravil in družinskih obveznostih.

Posebni ukrepi so namenjeni določeni skupini, njihov cilj pa je odprava diskriminacije ali nevtralizacija obstoječih neenakosti. Vendar pa ti ukrepi ne morejo odpraviti strukturnih neenakosti, ki obstajajo v obstoječi organiziranosti delavnega in družinskega življenja ter omejujejo ženske, da so aktivne na trgu dela in v javnem življenju. V nasprotju s posebnimi ukrepi integracija načela enakosti spolov že od samega začetka preventivno in bolj učinkovito vpliva na interese moških in žensk, saj želi preprečiti, da bi neenakosti med spoloma že imele negativne posledice.²

Z integracijo načela enakosti spolov enakost spolov postane del vsakdanje politike, saj se pri pripravljanju in načrtovanju, odločanju, izvajanju in ovrednotenju političnih usmeritev in ukrepov upošteva specifični položaj obeh spolov. Vse politike in ukrepe je potrebno oblikovati tako, da odpravljajo neenakosti in prispevajo k vzpodbujanju enakosti spolov. Integracija načela enakosti spolov je dopolnitev obstoječe tradicionalne politike, ki se običajno omejuje na specifične probleme, povezane z neenakostjo spolov, in jo izvajajo mehanizmi politike enakosti spolov kot so uradi ali oddelki za enakost spolov. Zato vključitev načela enakosti spolov, ne pomeni zamenjave tradicionalnih politik z novo, temveč njihovo dopolnitev. Pomeni, da akterji politike v vseh fazah političnega procesa upoštevajo tudi vidik spolov, pri čemer so jim v podporo in pomoč obstoječi mehanizmi politike enakosti spolov in njihovi akterji s svojim znanjem in izkušnjami (Kozmik, 1998, str. 17-20).

3.2 PRAVICA ENAKOSTI PRED ZAKONOM

Pravica do enakosti pred zakonom in zaščita pred diskriminacijo za vse ljudi predstavlja univerzalno pravico, ki jo priznava Splošna deklaracija o človekovih pravicah, Konvencija Združenih narodov o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk, Mednarodna konvencija o odpravi vseh oblik rasne diskriminacije in sporazumi Združenih narodov o državljanskih in političnih pravicah, ter o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah in pa Evropska konvencija za zaščito človekovih pravic in temeljnih svoboščin, katere podpisnice so vse države članice EU.³

² Vir: Smernice za integracijo načela enakosti spolov v strukturnih skladih v Sloveniji (23.3.2009).

³ Direktiva sveta 2000/78/ES.

Enakost med spoloma pomeni, da imajo ženske in moški resnično enak položaj v družbi in enake možnosti za udejstvovanje na vseh področjih javnega in zasebnega življenja. Enakost spolov pomeni, da imajo ženske in moški enak status in enake pogoje za uživanje vseh pravic ter enake možnosti za razvoj osebnih potencialov, s katerimi prispevajo k nacionalnemu, političnemu, gospodarskemu, družbenemu in kulturnemu razvoju ter enake pogoje pri koriščenju tega razvoja. Pomembno je zagotoviti, da družbena konstrukcija spola pušča prostor za različnost in da ne vsebuje hierarhije, v kateri so moški postavljeni nad ženske. To pomeni resnično partnerstvo med ženskami in moškimi ter delitev odgovornosti pri odpravljanju neravnovesij v javnem in zasebnem življenju.⁴

Za razumevanje koncepta *enakosti spolov* se je potrebno najprej zavedati dejstva, da sta narava in družba moškim in ženskam namenila neenake vloge. Čeprav se sliši paradoksalno, je pri vprašanju enakih možnosti žensk in moških, vendarle treba začeti z nepristransko oceno obstoječih neenakosti med spoloma in različnih vlog, ki jih imata v družbi. Zato se je definiciji enakosti smiselno približati preko koncepta neenakosti. Splošno znani koncept socialne pravičnosti govori o potrebi, da na enak način lahko obravnavamo tiste, ki so enaki in da različno obravnavamo tiste, ki so različni. Preko natančne označitve odnosa med konceptoma enakosti in neenakosti se začnemo zavedati pomena dejanske situacije moških in žensk v družbi.⁵

Zagotovitev enakopravnosti med spoloma pogojujeta dva dejavnika: ekonomska samostojnost in ustrezna zastopanost žensk v političnem življenju. Za žensk v postsocialističnih državah načeloma velja, da so se vmešale v politiko, niso pa še njen samoumevni akter (Antič, 2000, str 136).

3.3 NAČELO ENAKOSTI V ZAKONU IN NAČELO ENAKOSTI PRED ZAKONOM

Načelo enakosti v zakonu terja, da mora že zakonodajalec v samem zakonu zagotoviti enakopravnost pravnih subjektov, pri čemer pa to načelo zakonodajalcu ne zapoveduje absolutnega enakega obravnavanja posameznikov oziroma dejanskih stanj.

Načelo enakopravnosti je treba v segmentu, ki se nanaša na enakost v zakonu, v najširšem smislu razumeti kot splošno prepoved samovolje ali kot prepoved samovoljnega neenakega obravnavanja ali enakega pravnega obravnavanja. Načelo enakosti v Zakonu je kršeno, kadar pravodajalec prekorači meje »stvarno utemeljenih razlogov«, torej tedaj, ko enakega ali neenakega pravnega obravnavanja ni mogoče razumno in stvarno opravičiti (Bošnjak et al., 2005, str. 41).

⁴ Vir: Pot k enakosti spolov, Učinkovito integriranje načela enakosti spolov v politike, Izobraževalni modul za integracijo načela enakosti spolov, str. 9.

⁵ Vir: Smernice za integracijo načela enakosti spolov v strukturnih skladih v Sloveniji (23.3.2009).

Za razliko od načela enakosti v zakonu načelo enakosti pred zakonom terja, da se načelo enakopravnosti zagotavlja tudi pri izvajanju zakona. To pomeni, da mora biti načelo enakopravnosti upoštevano tudi v upravni, sodni in drugi pravni praksi. Tudi v teh primerih je seveda mogoče dopustiti določena odstopanja in možnosti za prosto presojo v primeru stvarnih oziroma objektivno utemeljenih razlogov za (ne) enako obravnavanje (Bošnjak et al., 2005, str. 41).

3.4 ENAKA OBRAVNAVA MOŠKIH IN ŽENSK

Enaka obravnavava žensk in moških pomeni enako zagotavljanje odsotnosti spolne diskriminacije, tako neposredne kot posredne, enake možnosti žensk in moških pa opredelimo kot odsotnost ovir za ekonomsko, politično, družbeno sodelovanje, ki bi temeljile na spolu (Kozmik, 1998, str. 19).

3.5 DOPUSTNO NEENAKO OBRAVNAVANJE

Poudariti je potrebno, da ne pomeni vsako neenako obravnavanje na podlagi osebne okoliščine nujno tudi kršitve prepovedi diskriminacije. Veljavna zakonska ureditev namreč ne izključuje različnega obravnavanja na podlagi določene osebne okoliščine, če takšno različno obravnavanje opravičuje zakonit cilj in so uporabljena sredstva za doseganje tega cilja ustrezna in potrebna.⁶

Neenaka obravnavava glede na spol pomeni, da delodajalec kljub enakemu izpolnjevanju meril in pogojev postavi določeno osebo v slabši položaj zaradi spola. Takšni primeri so npr. delodajalec kljub izpolnjevanju vseh pogojev ne zaposli osebe, ker je ženska ali kot razlog za nezaposlitev navede možnost, da bo zanosila; ko osebi, ker je ženska, ne omogoči napredovanja, čeprav izpolnjuje iste pogoje kot oseba moškega spola; ko prejme ženska za enako delo nižjo plačo, kot moški sodelavec in podobno.⁷

⁶ Na primer dopustnega različnega obravnavanja posameznice ali posameznika zaradi vere ali prepričanja naletimo pri poklicnem delu v cerkvah in drugih verskih skupnostih. Organizacije, katerih etika temelji na veri ali prepričanju, lahko namreč pri zaposlovanju upoštevajo tudi vero ali prepričanje kandidatke in kandidatov, ki se prijavijo na določeno delovno mesto, če zaradi narave dela ali zaradi konteksta, v katerem se izvaja, vera ali prepričanje predstavlja zakonito in upravičeno poklicno zahtevo glede na etiko organizacije.

Vir: Obrazec za vložitev pobude pred zagovornikom načela enakosti (16.4.2009).

⁷ Vir: Moje pravice, UEM str. 6 (7.4.2009).

3.6 ENAKE MOŽNOSTI ŽENSK IN MOŠKIH

Enake možnosti pomenijo, da ženske in moški po svoji volji sodelujejo na ekonomskem, političnem in družbenem področju. Ustvarjanje in zagotavljanje enakih možnosti poteka z različnimi ukrepi za odstranjevanje ovir, ki ženskam in moškim preprečujejo enakovredno sodelovanje v javnem in zasebnem življenju.

Načelo enakosti spolov je v različnih mednarodnih dokumentih opredeljeno kot temeljno načelo, ki so ga dolžne spoštovati vse države članice medvladnih in mednarodnih organizacij, kot so Evropska unija, Združeni narodi in Svet Evrope. Ti dokumenti poudarjajo, da enakosti spolov ne smemo razumeti kot istosti ali podobnosti žensk in moških, temveč kot sprejemanje razlik oziroma drugačnosti med ženskami in moškimi ter enako vrednotenje teh razlik in različnih družbenih vlog. To pomeni, da se politika enakosti spolov zavzema za resnično partnerstvo med ženskami in moškimi ter delitev odgovornosti pri odpravljanju neravnovesij v javnem in zasebnem življenju.⁸

Načelo enakosti spolov pomeni, da imajo ženske in moški enake možnosti za uresničevanje svojih potencialov, s katerimi prispevajo k nacionalnemu, političnemu, ekonomskemu, družbenemu in kulturnemu razvoju in imajo od rezultatov enake koristi.

Enakost žensk in moških oziroma enakost spolov pomeni priznavanje načela enakih pravic in enake obravnave žensk in moških. Pomeni enako prepoznavnost, vlogo, moč, položaj in udeležbo obeh spolov na vseh področjih javnega in zasebnega življenja. Enakost spolov je nasprotje neenakosti, toda ne različnosti spolov, in skuša vzpodbuditi polno sodelovanje žensk in moških v družbi (Kozmik, 1998, str. 16).

To temeljno načelo enakosti žensk in moških pomeni prepoved zapostavljanja žensk in moških na osnovi spola na vseh področjih njihovega življenja. Načelo enakega obravnavanja predstavlja eno najosnovnejših zahtev v sodobni demokratični družbi in njegovo nespoštovanje pomeni izvajanje diskriminacije. Brez pravnega varstva pred diskriminacijo na osnovi spola ne bi bilo mogoče spodbujati in koristiti sposobnosti obeh spolov. Toda pravno varstvo pred diskriminacijo mnogokrat ne zadostuje za zagotavljanje enakega obravnavanja žensk in moških v praksi, saj se dejansko stanje v mnogih primerih razlikuje od pravnega.

Enako obravnavanje je strategija, ki uvaja pravne podlage za doseganje enakosti spolov. Enako obravnavanje žensk in moških pomeni, da je z nacionalnimi pravnimi akti in normami ter mednarodnimi direktivami in konvencijami zagotovljena odsotnost neposredne in posredne oblike diskriminacije.⁹

⁸ http://www.uem.gov.si/si/delovna_podrocja/enake_moznosti_zensk_in_moskih/ (6.4.2009).

⁹ Podrobneje v ReNPEMŽM, 2005-2013.

4 DEJANSKI POLOŽAJ SPOLOV NA TRGU DELOVNE SILE V SLOVENIJI IN EVROPSKI UNIJI

V tem poglavju bom prikazala, kakšno je dejansko stanje na področju enakosti spolov na trgu delovne sile v Sloveniji. Predstavila bom tiste podatke (med moškimi in ženskami), ki se nanašajo na zaposlenost; brezposelnost; delež očetov, ki so v letu 2003 koristili očetovski dopust po Upravnih enotah; izobrazbo in nazadnje višino plačila za moške in ženske na trgu dela. Ti podatki so po mojem mnenju najpomembnejši pokazatelji na področju enakega obravnavanja položaja spolov na trgu delovne sile.

Za ta del diplomskega dela sem večino podatkov pridobila na internetnih straneh Statističnega urada Republike Slovenije, iz publikacij Statističnega letopisa 2008 in na internetnih straneh Zavoda za zaposlovanje Republike Slovenije. Podatke za Evropsko unijo pa sem pridobila iz Poročila komisije svetu, Evropskemu parlamentu, Ekonomsko – socialnemu odboru in odboru regij, ki ga je izdala Komisija Evropskih skupnosti.

Večje sodelovanje žensk na trgu dela jim zagotavlja materialno neodvisnost ter pomembno prispeva h gospodarskemu razvoju in trajnosti sistemov socialne zaščite. Ker je več žensk zaposlenih na negotovih delovnih mestih po pogodbah za krajši čas, je bolj verjetno, da bo zaradi upada gospodarstva prizadet njihov položaj na trgu dela.¹⁰

4.1 ZAPOSLENOST IN BREZPOSELNOST GLEDE NA SPOL

Decembra 2008 je bilo v Sloveniji 946.491 aktivnih prebivalcev, kar je za 1,5% več kot decembra 2007.¹¹

Kot je razvidno iz tabele 1, je bilo v Sloveniji konec decembra 2008 delovno aktivnih prebivalcev 880.252, od tega 498.978 moških in le 381.274 žensk. Glede na predhodno leto zasledimo padec pri obeh spolih. Konec leta 2007 je bilo 864.361 delovno aktivnih prebivalcev, od tega 489.779 moških in 374.582 žensk.

¹⁰ Vir: Poročilo komisije svetu, Evropskemu parlamentu, ekonomsko-socialnemu odboru in odboru regij, 2009.

¹¹ Vir: Statistične informacije, št. 13.

Tabela 1: Aktivno prebivalstvo, Slovenija, december 2008

	Aktivno prebivalstvo¹²	Delovno aktivno prebivalstvo¹³	Zaposlene osebe¹⁴	Samozaposlene osebe¹⁵
			skupaj	skupaj
skupaj	946.491	880.252	790.231	90.021
moški	531.542	498.978	434.384	64.594
ženske	414.949	381.274	355.847	25.427

Vir: Statistični urad RS 2008.

Leta 2007 je bilo 31,2% žensk zaposlenih za krajši delovni čas od polnega, kar je štirikrat več kot moških. Čeprav lahko zaposlitev za krajši delovni čas in drugi prilagodljivi načini dela odražajo osebno izbiro, pa se zaradi neenake obremenitve z gospodinjskim delom in družinskimi obveznostmi za take ureditve odloča več žensk kot moških. V EU več kot 6 milijonov žensk v starosti od 25 do 49 let zatrjuje, da so se zaradi družinskih obveznosti prisiljene zaposliti s krajšim delovnim časom od polnega.¹⁶

¹² Aktivno prebivalstvo sestavljajo delovno aktivno prebivalstvo in registrirane brezposelne osebe.

¹³ Delovno aktivno prebivalstvo sestavljajo zaposlene in samozaposlene osebe.

¹⁴ Zaposlene osebe so osebe, ki so v delovnem razmerju:

- pri pravnih osebah (podjetjih, družbah, zavodih, drugih organizacijah) ali pri podružnicah tujih podjetij; izvoljeni ali imenovani nosilci javne ali družbene funkcije; matere z otrokom, ki delajo po posebnih predpisih; lastniki podjetij, ki ta podjetja osebno vodijo in ki niso zavarovani iz drugega naslova;
- pri fizičnih osebah (osebe, ki opravljajo gospodarsko ali pridobitno dejavnost, in osebe, ki opravljajo poklicno dejavnost kot edini ali glavni poklic), ki uporabljajo dopolnilno delo drugih ljudi.

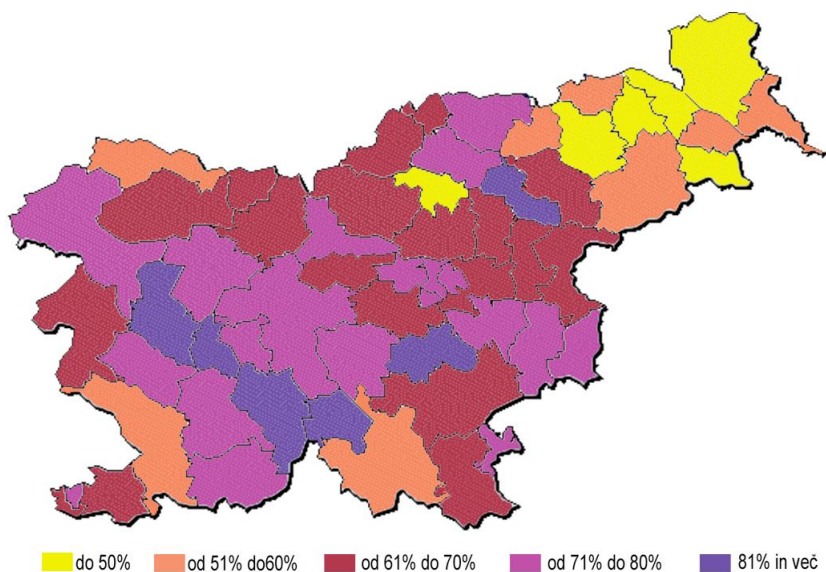
¹⁵ Samozaposlene osebe so osebe, ki opravljajo gospodarsko ali pridobitno dejavnost (samostojni podjetniki posamezniki), in osebe, ki opravljajo poklicno dejavnost kot edini ali glavni poklic (npr. odvetniki, samostojni raziskovalci, duhovniki itd.).

¹⁶ Eurostat, Raziskava o delovni sili, 2008 (23.3.2009).

Boljše usklajevanje dela in zasebnega življenja za ženske in moške je bistveno za doseganje enakosti spolov. Zagotovite dosegljivega in kakovostnega otroškega varstva je nujno, da se obema staršema omogoči združevanje dela z družinskim življenjem. Pri doseganju ciljev, ki so jih države članice opredelile za razvoj otroškega varstva, to je barcelonskih ciljev,¹⁷ je treba še veliko narediti, da bi dosegli zadovoljivo raven varstva, zlasti za otroke do treh let starosti. Države članice z najvišjimi stopnjami rodnosti so tiste, ki so naredile največ za izboljšanje ravnotežja med poklicnim in zasebnim življenjem staršev ter imajo visoko stopnjo zaposlenosti žensk.¹⁸

V povprečju so očetje v letu 2003 koristili 8 dni očetovskega dopusta. Podatki za leto 2004 kažejo, da je bilo na centrih za socialno delo izdanih 12.109 odločb o očetovskem dopustu, kar predstavlja 67% očetov v tem letu rojenih otrok ali 4% več kot leto prej. Podatki na drugi strani kažejo na zanemarljiv delež očetov, ki koristi dopust za nego in varstvo otroka.

Slika 1: Delež očetov, ki so v letu 2003 koristili očetovski dopust, po upravnih enotah



Vir: Zaključno poročilo, Raziskava, Perspektive novega očetovstva v Sloveniji: vpliv mehanizma očetovskega dopusta na aktivno očetovanje, 2005

¹⁷ Marca 2002 je Evropski svet na zasedanju v Barceloni države članice pozval, naj odpravijo ovire, ki ženske odvrtaajo od udeležbe na trgu dela, ter si ob upoštevanju povpraševanja po otroškem varstvu in v skladu z nacionalnimi vzorci njegovega zagotavljanja prizadevajo, da bi do leta 2010 zagotovile otroško varstvo za najmanj 90% predšolskih otrok v starosti od 3 leta do začetka šolske obveznosti ter za najmanj 33% otrok, mlajših od 3 let.

Vir: Poročilo komisije Svetu, Evropskemu parlamentu, ekonomsko-socialnemu odboru in odboru regij, 2009.

¹⁸ Vir: Poročilo komisije Svetu, Evropskemu parlamentu, ekonomsko-socialnemu odboru in odboru regij, 2009.

Na osnovi podatkov Statističnega urada RS je bil izračunan delež koriščenja očetovskega dopusta po upravnih enotah v letu 2003. Podatki so primerjani s številom očetov, ki so koristili očetovski dopust s številom pomoči ob rojstvu otroka.

Podatki kažejo, da se delež očetov, ki koristijo očetovski dopust razlikuje celo več kot 100%. Kot je prikazano na sliki 1, je bil v Murski Soboti zabeležen najnižji delež očetov, ki so koristili očetovski dopust. Slednjega je izkoristilo le 44% očetov otrok, ki so prejeli pomoč ob rojstvu. Najnižja stopnja koriščenja je v SV Sloveniji. 81% ali več % koriščenja očetovskega dopusta je bilo v Idriji, Trebnjem, Ribnici, Logatcu, Cerknici in Slovenskih Konjicah.

Če se osredotočimo na porabo časa, slednja pokaže velike razlike med spoloma. Eurostat navaja, da zaposlene ženske v Sloveniji dnevno gospodinjstvu namenjajo kar 4 ure in 24 minut, medtem, ko zaposleni moški za gospodinjstvo namenjajo natanko dve uri manj. Od navedenega skrbi za otroke ženske namenjajo 10% ali 24 minut, medtem ko zaposleni moški skrbi za otroke namenjajo 7% dela, namenjenega gospodinjstvu ali 10 minut dnevno.

STOPNJA BREZPOSELNOSTI

Tabela 2: Število registriranih brezposelnih med letom 1997-2007¹⁹

leto	skupaj	ženske	moški
1997	128572	62912	65660
1998	126625	63264	63361
1999	114348	57903	56445
2000	104583	52580	52003
2001	104316	52963	51353
2002	99607	51378	48229
2003	95993	50324	45669
2004	90728	47817	42911
2005	92575	49698	42877
2006	78303	42592	35711
2007	68411	36704	31707

Vir: Zavod RS za zaposlovanje 1997-2007, redne letne obdelave

¹⁹ Registrirane brezposelne osebe so osebe, stare vsaj 15 let, ki izpolnjujejo splošne zdravstvene pogoje za delo, so prijavljene na Zavodu RS za zaposlovanje, so pripravljene sprejeti zaposlitev in jo same tudi aktivno iščejo. Poleg tega niso v delovnem razmerju, niso upokojene, niso študenti, dijaki, vajenci ali udeleženci izobraževanja odraslih, mlajši od 26 let, in niso na prestajanju zaporne kazni, daljše od 6 mesecev. Prav tako niso samozaposlene osebe, lastniki ali solastniki gospodarskih družb ali lastniki, zakupniki, najemniki ali drugi uporabniki kmetijskega ali gozdnega zemljišča z dobičkom iz dejavnosti oz. s katastrskim dohodkom, ki je v preteklem letu presegal zakonsko določeno višino.
<http://e-uprava.gov.si/ispo/delovnoprebivalstvo/osnovna.ispo?pageTo=/delovnoprebivalstvo/metodologija.jsp>
 (23.3.2009).

Iz tabele 2 je razvidno, da število registriranih brezposelnih oseb iz leta v leto pada, prav tako se zmanjšuje razlika med ženskami in moškimi brezposelnimi osebami. Med tem, ko je bilo leta 1997 in 1998 prijavljenih več brezposelnih moških kot žensk, se je leta 1999 situacija obrnila, saj je od takrat bilo več brezposelnih žensk. Tako ženske predstavljajo večje število registriranih brezposelnih oseb in to kar za približno 6%.

Stopnja brezposelnosti v Sloveniji je bila za ženske večja kot za moške. V tretjem četrtletju 2008 je bilo v Sloveniji 1.066.000 aktivnih prebivalcev; žensk med njimi je bilo 45,5%. Stopnja aktivnosti za ženske je bila torej 54,5% (za moške 67,0%), stopnja brezposelnosti pa za ženske 4,4% (za moške 3,9%). Najmanj žensk med zaposlenimi je bilo konec leta 2008 v Sloveniji v dejavnostih gradbeništvo (7,9%) in rudarstvo (11,8%), največ pa v zdravstvu in socialnem varstvu (80,6%) ter v izobraževanju (78,9%).²⁰

4.2 IZOBRAŽENOST

Izobraženost zaposlenih predstavlja pomemben faktor razvoja, saj vpliva na povečanje možnosti in priložnosti na trgu dela. Ključnega pomena je predvsem vseživljenjsko učenje, saj pomeni ohranitev in nadaljnjo nadgraditev znanja in usposobljenosti zaposlenih na delovnem mestu.

Ženske so dosegle napredek tudi v izobraževanju. Leta 2006 je bilo v EU 58,9% žensk med univerzitetnimi diplomanti (56,7% leta 2004). Vendar pa se razlike med spoloma ohranjajo pri študijskih področjih, zlasti pri tehniških vedah in računalništvu, medtem, ko žensk prevladujejo pri študiju poslovanja, uprave in prava.²¹

Visoka stopnja izobrazbe žensk ne ustreza povsem položajem, ki jih zasedajo na trgu dela. Ženske so zaposlene predvsem v feminiziranih²² sektorjih in poklicih ter ostajajo na nižjih delovnih mestih z manjšo možnostjo dostopa do višjih položajev. Zaposlenost žensk se je povečala v sektorjih, v katerih ženske že prevladujejo.

Kljub temu, da je vse več žensk visoko usposobljenih in da se vključenost žensk v trg dela povečuje, pa so moški še vedno veliko številnejši na odgovornih položajih v politiki in poslovnem svetu, zlasti na najvišji ravni. V EU znaša delež žensk na direktorskih položajih v upravnih odborih najuspešnejših podjetij 3%, medtem, ko je eden od desetih članov upravnih odborov v podjetjih ženskega spola.

²⁰ <http://www.poslovni-bazar.si/?article=2153&mod=articles> (19.3.2009).

²¹ Poročilo komisije Svetu, Evropskemu parlamentu, ekonomsko-socialnemu odboru in odboru regij, 2009.

²² Feminizem je raznolika zbirka socialnih teorij, političnih gibanj in moralnih filozofij, pretežno motiviranih z izkušnjami žensk, posebej v socialnem, političnem in ekonomskem kontekstu. Kot socialno gibanje se feminizem v prvi vrsti osredotoča na zmanjšanje in izenačenje neenakosti med spoloma in promoviranje pravic, interesov in zadev žensk v družbi.

Vir: <http://sl.wikipedia.org/wiki/Feminizem> (21.3.2009).

V EU ni nobeden od guvernerjev nacionalnih centralnih bank ženskega spola, med člani najvišjih organov odločanju v teh institucijah pa je le 16% žensk. To je paradoks, saj poslovne in upravne vede ter pravo študira več študentk kot študentov.²³

Čeprav je bilo na državnozborskih volitvah leta 2008 med več kakor tisoč kandidati 35% žensk, pa je bilo med izvoljenimi 78 poslancev in le 12 poslank; zastopanost žensk v državnem zboru je torej 13,3%. Ženske so med poslanci najmočnejše zastopane v stranki Socialnih demokratov (SD), s 27,6% deležem (21 poslancev in 8 poslank); sledijo Liberalna demokracija Slovenije (LDS) (z 20% deležem žensk oz. z eno poslanko) in stranka Zares – nova politika (z 11,1% deležem žensk oz. prav tako z eno poslanko); v Slovenski demokratični stranki (SDS) so ženske v parlamentu zastopane z 7,1% deležem (oz. z dvema poslankama). Preostale stranke v državnem zboru nimajo predstavnic. Tudi nobene od obeh narodnih skupnosti prvič ne zastopa poslanka. Po zastopanosti žensk v zakonodajni oblasti se Slovenija tako uvršča na rep evropskih držav.²⁴

4.3 PLAČE ŽENSK IN MOŠKIH

Ena od posledic ločevanja med spoloma na trgu dela je trdovratna razlika v plačah med spoloma, ki je deloma posledica tega, da je večina žensk zaposlenih na manj cenjenih delovnih mestih in položajih od tistih, ki jih zasedajo moški.

Ženske se zaposlujejo iz istih razlogov kot moški. Potrebujejo dohodek, da lahko vzdržujejo sebe, otroke in sorodnike, nezaposlenega partnerja, da uživajo življenje in podpirajo svoj življenjski stil. Plača je vstopnica za ekonomsko svobodo (Jaklič, 1999, str. 12).

Enakosti spolov ni mogoče doseči brez enakega plačila in enakih poklicnih možnosti žensk in moških, možnosti za premostitev razlike v plačah med spoloma pa so v praksi tesno povezane tudi z vprašanji segregacije trga dela in nepretrganosti poklicne poti. Odprava razlike v plačilu med ženskami in moškimi je tudi pomemben cilj Načrta za enakost med ženskami in moškimi 2006–2010. V njem je zapisano, da je trdovratnost razlike med plačah med spoloma rezultat neposredne diskriminacije žensk in strukturnih neenakosti, kot so sektorska in poklicna segregacija trgu dela.²⁵

Glede tega, zakaj obstajajo razlike v plačah med spoloma, obstaja mnogo različnih teorij.

²³ Vir: Poročilo komisije Svetu, Evropskemu parlamentu, ekonomsko-socialnemu odboru in odboru regij, 2009.

²⁴ <http://www.poslovni-bazar.si/?article=2153&mod=articles> (19.3.2009).

²⁵ Vir: Pot k enakosti spolov, Učinkovito integriranje načela enakosti spolov v politike, Priročnik za integracijo načela enakosti spolov politike zaposlovanja, 2008 str. 17.

Med vsemi vzroki se zdi najbolj verjeten ta, da so ženske zaradi vertikalne segregacije torej zaposlene na delovnih mestih, ki so nižje vrednotena in z manjšo družbeno močjo, ter horizontalne segregacije, ko so ženske skoncentrirane v panogah s slabim ekonomskim položajem, avtomatsko manj plačane. Tudi zaradi usklajevanja družinskih obveznosti z zaposlitvijo so ženske z dela pogosteje kot moški odsotne zaradi bolniškega dopusta ali nege družinskih članov, opravijo manj nadur in so slabše plačane.²⁶

Delodajalec ne sme delati razlik po spolu glede plačila za enako delo in za delo enake vrednosti. »Delodajalec je dolžan za enako delo in za delo enake vrednosti izplačati enako plačilo delavcem ne glede na spol« (ZDR, 1. odstavek 133. člena).

Kljub sodobnim trendom in poskusom izenačevanja spolov se dandanes v slovenski družbi in tudi drugod še vedno pričakuje, da je moški glava družine in da mora zaradi tega prinašati domov višji osebni dohodek kot ženska. Taka miselnost precej pripomore k večanju razlik v plačah med moškimi in ženskami.

Kljub vsem zakonskim določilom za enako plačilo moških in žensk pa dejanske razmere kažejo na precejšnje neskladje med plačami žensk in moških.

Ženske imajo v povprečju 93% povprečne mesečne bruto plače moških. Povprečna mesečna bruto plača žensk je v letu 2004 znašala 1.069 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 torej v povprečju dosegle samo 93% povprečne mesečne bruto plače moških.²⁷

Po mednarodno sprejetih statističnih standardih za izračunavanje razlik med plačami žensk in plačami moških – pri tem se kot osnova uporabljajo bruto plače za plačano uro – je bila razlika med žensko in moško plačo v Sloveniji leta 2006 5,0%; ženske so torej v povprečju zaslužile 95,0% bruto plače moških. Ženska bruto plača za plačano uro je v povprečju znašala 6,48 EUR, moška bruto plača za plačano uro pa v povprečju 6,82 EUR.²⁸

Predstavljeni podatki nam kažejo, da v Sloveniji obstajajo razlike med moško in žensko bruto plačo, tako je leta 2004 bila razlika med žensko in moško mesečno bruto plačo 7%, leta 2006 pa le še 5%, kar kaže na to, da se razkorak med ženskimi in moškimi bruto plačami z leti zmanjšuje.

Ker so razlogi za razlike v plačilu žensk in moških zelo kompleksni, bo za uspešno integracijo načela enakosti spolov v plačne politike treba sprejeti vrsto ukrepov. Prav možnost, ki je na razpolago, je *oblikovanje politike enakega plačila*, ki je namenjena odpravi neposredne in posredne diskriminacije pri plačilu za delo.

²⁶ Podrobneje na: http://www.stat.si/novice_poglej.asp?ID=980 (25.3.2009).

²⁷ <http://www.poslovni-bazar.si/?article=2153&mod=articles> (19.3.2009).

²⁸ <http://www.finance.si/217585> (28.3.2009).

Druga možnost je *uporaba politike enakih možnosti* za zmanjšanje razlike v plačilu žensk in moških. Pogostejše prekinitve zaposlitve, ki so značilne za ženske, še vedno znatno prispevajo k razliki v plačah med spoloma, zato je potrebno ženskam zagotoviti možnost nepretrgane zaposlitve. V ta namen je treba ustrezno urediti varstvo otrok in odsotnosti z dela zaradi skrbi za druge odvisne družinske člane ter sprejeti ukrepe, ki so namenjeni odpravi horizontalne in vertikalne segregacije. Tretja možnost se nanaša na *integracijo načela enakosti spolov v splošne plačne politike* z namenom zmanjšanja razlik v plačilu žensk in moških ter izboljšanja plačila za delo, ki ga opravljajo slabo plačane delavke in delavci oziroma delo v pretežno ženskih poklicih.²⁹

²⁹ Vir: Pot k enakosti spolov, str. 17-18.

5 DISKRIMINACIJA NA TRGU DELOVNE SILE

5.1 OPREDELITEV DISKRIMINACIJE

Beseda diskriminacija izvira iz latinske besede *discrimen* (meja, pregrada, razlika) in pomeni razločevanje, razlikovanje, zapostavljanje in priznavanje manjših pravic ali ugodnosti v primerjavi z drugimi (Tavzes, Adlešič, 2006 str. 226).

V praksi se besedo diskriminacija danes uporablja predvsem kot nekaj slabega, vendar je »etimološko gledano diskriminacija v svojem izvornem pomenu povsem nevtralna oznaka za razlikovanje ali proces ustvarjanja razlik oziroma razločkov med dvema ali več subjekti ali objekti« (Cerar, 2005, str. 21).

Sam pomen diskriminacije še ne pomeni nič slabega, odvisen je le iz katere perspektive obravnavamo termin. Kar se v nekem družbenem okolju šteje za diskriminatorno v negativnem vrednostnem pomenu, je lahko v drugem okolju vrednoteno kot dobro, dopustno in normalno (Cerar, 2005, str. 23).

V zahodnem svetu je na primer podrejanje žensk ovrednoteno kot negativno, medtem ko neevropske kulture (Azija, Afrika) še vedno dojemajo svet v luči njihove tradicije in njihovih prednikov.

Zato, ker je pojem diskriminacije tako raznolik, obstaja mnogo različnih definicij pojma.

»Danes z diskriminacijo označujemo vrednostno negativno razlikovanje med ljudmi, ki povzroča neopravičeno oziroma pretežno ali splošno družbeno nezaželeno neenakost med njimi« (Cerar, 2005, str. 23).

Vsa dejanja in procesi, ki posameznika neopravičeno postavljajo v manj ugoden pravni, politični, ekonomski ali socialni položaj, pomenijo diskriminacijo (Flander, 2004, str. 70).

Diskriminacija na splošno pomeni dejavnosti oziroma procese, ki neopravičeno ustvarjajo manj ugoden pravni, politični, ekonomski ali socialni položaj posameznikov in družbenih skupin. Prepoved diskriminacije pomeni prepoved razlikovanja na osnovi osebnih značilnosti posameznika (na primer spola, rase, verskega ali drugega prepričanja) pri zagotavljanju, uresničevanju in varovanju temeljnih pravic. V širšem pomenu govorimo o diskriminaciji tudi v primeru pravno nedopustnega razlikovanja pri zagotavljanju zakonskih pravic, dodeljevanju zakonskih obveznosti in zakonskem opredeljevanju pravnih položajev kot tudi pri konkretnem uveljavljanju pravic (Bošnjak et al., 2005, str. 101).

5.1.1 Posredna diskriminacija

Prepovedana je posredna kot tudi neposredna diskriminacija. Posredno diskriminacijo je težje prepoznati kot neposredno. Posredna diskriminacija zaradi osebne okoliščine obstaja, če na videz nevtralne določbe, merila ali ravnanje v enakih ali podobnih situacijah in pogojih postavljajo osebo z določeno osebno okoliščino v manj ugoden položaj kot druge osebe.

Primer posredne diskriminacije³⁰

Podjetje je med pogoji za opravljanje dela na določenem delovnem mestu navedlo tudi, da je moral delavec pred nastopom dela vsaj tri leta stalno prebivati v Republiki Sloveniji. Čeprav je stalno prebivališče na prvi pogled nevtralen kriterij, tujci ta pogoj izpolnijo veliko težje kot slovenski državljani. Kriterij stalnega prebivanja torej tuje državljanke postavlja v slabši položaj kot slovenske, zato lahko pomeni diskriminacijo na podlagi državljanstva ali narodnosti.

5.1.2 Neposredna diskriminacija

Neposredna diskriminacija obstaja, če je oseba zaradi določene osebne okoliščine bila, je ali bi lahko bila v enakih ali podobnih situacijah obravnavana manj ugodno kot druga oseba (ZDR, 3. odstavek 6. člena).

Primer neposredne diskriminacije³¹

V razpisu za delovno mesto je navedeno, da morajo biti kandidati mladi moški. Tak izbirni kriterij ženske in starejše osebe izključuje iz kroga kandidatov, ki se lahko prijavijo na razpis. Ženske in starejše osebe so zaradi svojega spola ali starosti postavljene v manj ugoden položaj, zato razpis predstavlja diskriminacijo na podlagi kar dveh osebnih okoliščin, in sicer spola in starosti.

Prepoved diskriminacije, neposredne in posredne, ne zadošča za to, da bi dosegli npr. pravno in dejansko enakost na področju dela. Dejansko in posredno diskriminacijo je mogoče opravljati le postopoma. Z zagotavljanjem enakega obravnavanja posameznikov kot tudi s spodbujanjem enakih možnosti določenim skupin ljudi. Enake možnosti je mogoče spodbujati s posebnimi ukrepi. Gre lahko za tako imenovane pozitivne ukrepe in spodbujevalne ukrepe. Oboji pa naj bi bili začasne narave. Potrebni so toliko časa dokler ni odpravljena diskriminacija, s tem pa tudi uresničena enakost (Končar, 2007, str. 33).

³⁰ http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/Zagovornik_obrazec_01.doc. (16.4.2009).

³¹ http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/Zagovornik_obrazec_01.doc. (16.4.2009).

V javnem ali zasebnem sektorju, vključno z javnimi organi, ne sme biti nikakršne neposredne ali posredne diskriminacije, zaradi spola v zvezi:

- s pogoji za dostop do zaposlitve, samozaposlitve ali poklica, ne glede na panogo, vključno z napredovanjem,
- z dostopom do vseh vrst in vseh ravni poklicnega svetovanja, poklicnega usposabljanja in izpopolnjevanja, vključno z delovno prakso,
- s članstvom in sodelovanjem v organizacijah delavcev ali delodajalcev ali kakršnih koli organizacijah, vključno z ugodnostmi, ki jih zagotavljajo takšne organizacije.³²

5.2 DISKRIMINACIJA NA TRGU DELOVNE SILE

Pri opredelitvi diskriminacije na trgu dela je zelo pomembno ugotoviti, katero nesorazmerje v obravnavanju zaposlenih lahko obravnavamo kot objektivno upravičeno in katerega ne moremo upravičiti. Pri tem mislimo na osebne značilnosti posameznikov, ki so popolnoma nepomembne za njihove delovne sposobnosti, npr. rasa, spol, spolna usmerjenost, vera (Kranjc, 2008, str. 11).

S pojmom diskriminacija označujemo neenako obravnavanje. O diskriminaciji govorimo predvsem, kadar so posameznice oziroma posamezniki ali skupine zaradi določene osebne okoliščine obravnavani slabše od drugih.

Do neenakega obravnavanja lahko pride na vseh področjih družbenega življenja. Med najpomembnejša področja sodijo:

- zaposlovanje,
- delovna razmerja,
- vključevanje v organizacije delavcev ali delodajalcev in druga poklicna združenja,
- socialna zaščita, vključno s socialno varnostjo in zdravstvenim varstvom,
- socialne ugodnosti,
- izobraževanje ter dostop do dobrin in storitev, ki so na voljo javnosti, vključno s stanovanji, in preskrba z njimi.³³

Tako kot moškim morajo biti zagotovljene enake možnosti tudi ženskam in enaka obravnava pri zaposlovanju, napredovanju, usposabljanju, izobraževanju, prekvalifikaciji, plačah in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, odsotnostih z dela, delovnih razmerah, delovnem času in odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

³² Direktiva 2006/54/ES, 14. člen.

³³ http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/Zagovornik_obrazec_01.doc (16.4.2009).

5.3 DISKRIMINACIJA NA TRGU DELOVNE SILE PO SPOLU S STRANI DELODAJALCA

Pri zaposlovanju pride do diskriminacije v vseh fazah zaposlovanja, v nadaljevanju so navedene glede na časovni vidik.

5.3.1 Faza pred sklenitvijo delovnega razmerja

V tej fazi so predstavljeni postopki zaposlovanja, pridobivanja in izbire med kandidati. Uspešnost podjetja je odvisna predvsem od zaposlenih, torej od tistih, ki jih bomo zaposlili. Zaradi velike pomembnosti te faze za podjetje prihaja tukaj večkrat do spolne diskriminacije, torej že pred sklenitvijo delovnega razmerja. Že tukaj se delodajalci raje odločajo za moške kandidate.

5.3.1.1 Zaposlovanje

V splošnem je zaposlovanje proces, s katerim podjetje zadovoljuje svoje potrebe po zaposlenih z napovedmi za prihodnost, s pridobivanjem in izbiranjem kandidatov ter z orientacijo novih zaposlenih (Lipičnik, 1994, str. 449).

Že v samem postopku zaposlovanja se večina žensk sreča z diskriminacijo, kar pomeni, da jih delodajalci obravnavajo drugače kot moške. Večina žensk je tako že na začetku deležna intimnih vprašanj s strani delodajalca, saj so jim postavljena vprašanja glede stanu, števila otrok, načrtov za prihodnost in zdravja. Ker je za delodajalce pomembno, da bodo njegovi zaposleni čim manj odsotni z delovnega mesta, se vprašanja tičejo tudi porodniškega dopusta in odsotnosti z dela zaradi materinstva, kar je po zakonu prepovedano.

5.3.1.2 Pridobivanje kandidatov za zaposlitev

Drugi korak v procesu zaposlovanja je postopek pridobivanja kandidatov. Podjetje lahko kandidate pridobi zunaj ali znotraj podjetja. Če podjetje nima notranjih virov za zaposlovanje, začne podjetje postopek pridobivanja kandidatov iz zunanjega vira.

5.3.1.3 Notranje in zunanje kadrovanje

Notranje kadrovanje zajema tiste zaposlene, ki so že zaposleni v podjetju, a želijo zasesti prosto delovno mesto. Poznamo več vrst pridobivanja zaposlenih iz notranjega vira. Med njimi so najpomembnejše:

- napredovanje zaposlenih na strokovno zahtevnejša področja delovnih nalog pod pogoji, ki jih določa interni akt o napredovanju,
- izobraževanje zaposlenih na nespremenjenih področjih dela, kadar njihova strokovna usposobljenost ne ustreza zahtevam delovnega procesa,
- izobraževanje perspektivnih zaposlenih ob delu na strokovnih institucijah, kjer bodo dosegli višjo izobrazbo od dosedanje in se s tem usposobili za zahtevnejša področja delovnih nalog,

- s pripajanjem, nakupom drugih podjetij,
- iz viškov, ki se porajajo na posameznih področjih poslovanja,
- s premeščanjem med organizacijskimi enotami,
- s prehajanjem iz ene funkcije v drugo (Svetlik, 2002, str. 134).

Slabosti notranjega kadrovanja so predvsem v tem, da zaposleni svojega sodelavca, ki je bil izbran za višje delovno mesto, še vedno vidijo kot sebi enako osebo. Zato ima novo zaposleni težave pri uveljavljanju avtoritete. Pozitivna stran notranjega kadrovanja pa je v tem, da novo zaposleni potrebuje bistveno manj uvajanja in usposabljanja kot zunanji kandidati.

Ženske so večkrat zapostavljene pri notranjem kadrovanju, ker je pri razpisu prostega delovnega mesta omenjen le moški spol, na primer objavljeno je prosto delovno mesto direktorja in ne direktorice, kar jih odvrne že od tega, da bi se prijavile na to prosto delovno mesto. Pri internem kadrovanju se večkrat zgodi tudi to, da bo pri kolektivu, ki ženske obravnava negativno, na prosto delovno mesto sprejet moški.

V primeru, da podjetje nima notranjih virov, se odloči za zunanje kadrovanje. To pa podjetju predstavlja velike stroške ter daljše uvajanje novo zaposlenega. Je pa po drugi strani pozitivno pridobiti kandidate od zunaj, saj lahko slednji prinesejo svež veter v podjetje, nova znanja in izkušnje (Žagar, 2005, str. 22).

Pri iskanju zunanjih kandidatov se delodajalčeva preferiranja pokažejo že v samih zaposlitvenih oglasih, kjer navedejo, da za opravljaje objavljenega delovnega mesta želijo moške kandidate. Pogojevanje zasedbe posameznega delovnega mesta s spolom je v slovenski delovno pravni zakonodaji prepovedano, razen, če gre za delovno mesto, kjer je določen spol nujno potreben za opravljanje nekega dela (primer, kjer je potrebna navedba spola v zaposlitvenem oglasu: za igranje deklške vloge v gledališki predstavi) (Kranjc, 2008, str. 51, 52).

Z iskanjem zunanjih kandidatov se v podjetju začne dolgotrajen proces. Med najpogostejšimi možnostmi pridobivanja kandidatov so:

- **direktno iskanje;** tu se za kandidata poizveduje pri znancih, prijateljih,... tako pridejo delodajalci do delavcev, ki jih je nadvse težko dobiti,
- **iskanje prek javnih služb za zaposlovanje (Zavod za zaposlovanje RS);** Zavod za zaposlovanje razpolaga z najboljšežnejšo bazo podatkov iskalcev zaposlitve na območju RS,
- **iskanje prek oglasov v medijih javnega obveščanja;** s to metodo lahko obvestimo najširši krog potencialnih kandidatov, saj je oglas lahko objavljen v vseh medijih,
- **štipendiranje;** to je način zaposlitve ustrezno izobraženih, hkrati pa tudi zaželjen način financiranja študentov in dijakov v času izobraževanja. Prejemnik štipendije naj ob koncu izobraževanja ne bi imel težav z zaposlitvijo, vendar temu danes ni več tako,

- **zasebne zaposlovalne agencije;** te agencije pridobijo prošnje na podlagi zahtev v podjetjih. Nato agencije usklajujejo prošnje kandidatov in zahteve podjetij, ko pa dobijo ustrezne kandidate, ki jih napotijo na kadrovske oddelke podjetij. Iskanje zaposlenih prek agencij je drago, vendar učinkovito in hitro,
- **neposredno iskanje po podjetjih;** iskalci zaposlitve sprašujejo po delu neposredno v podjetjih ali tja pošljejo pisno ponudbo oziroma prošnjo za delovno mesto. Kandidati so tako evidentirani v bazi podjetij in imajo možnost za zapolnitev prihodnjih delovnih mest (Svetlik, 2002, str. 137-138).

5.3.1.4 Izbira med kandidati

Zadnja faza pred sklenitvijo delovnega razmerja je tretji korak oziroma faza selekcioniranja prijavljenih kandidatov. Tukaj naj bi delodajalci izbrali najboljšega kandidata za svoje podjetje na podlagi delovnih izkušenj, kvalifikacij, stopnji izobrazbe in po osebnih lastnostih. Če se mora delodajalec odločiti med kandidatoma ženskega in moškega spola, ki imata enake delovne izkušnje, kvalifikacije, stopnjo izobrazbe ter podobne osebne lastnosti, se največkrat odloči za osebo moškega spola.

5.3.2 Faza med delovnim razmerjem

V nadaljevanju bomo izpostavili probleme, ki se pojavljajo na delovnem mestu. V to fazo spadajo napredovanje, nadlegovanje, spolno nadlegovanje in mobbing oziroma trpinčenje na delovnem mestu.

5.3.2.1 Napredovanje

Napredovanje je ena izmed pomembnejših dejavnikov za delavce in delavke, ko se ti odločajo za neko zaposlitev, ter daje zaposleni osebi občutek, da je produktivna, da dobro opravlja svoje delo in da pripada neki organizaciji. To napredovanje daje tudi osebno motivacijo ter tej osebi novi zagon v podjetju.

Pri napredovanju žensk na višja delovna mesta te nemalokrat naletijo na številne težave. Tako se izobražene in sposobne ženske sicer do določene mere uspešno vzpenjajo po hierarhični lestvici, nato pa se to napredovanje na neki točki zaustavi. Nadaljnjo pot mnogih žensk do organizacijskega vrha in višjih položajev zaustavi »stekleni strop«. O steklenem stropu govorimo, kadar ni nekih objektivnih razlogov, da ženske ne napredujejo, ampak obstajajo nevidne prepreke oziroma ovire v obliki predsotkov in spolnih stereotipov, ki jim preprečujejo, da posegajo po najvišjih položajih v podjetju (Kanjuro Mrčela, 2000, str. 58).

Najpogostejše težave pri napredovanju žensk so stereotipi ženskih lastnosti, ki jih zaustavljajo pri napredovanju. Ženske naj bi zaradi **pomanjkanja samozavesti** velikokrat v življenju odlagale pomembne odločitve, ker se jim zdi, da jih niso sposobne uresničiti. Velja tudi prepričanje, da namesto, da bi reševale probleme same, se ženske zanašajo na pomoč drugih. Za delodajalca pa je pomembno, da se

posameznik loti individualiziranega reševanja problemov ter ne išče pomoči pri drugih. **Naravna vloga žensk** igra bistveno vlogo v očeh delodajalca. Kot rečeno, je usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja vedno težje. Družba pričakuje, da bodo ženske sočasno s službo opravljale tudi domača opravila. Zato so ženske dvojno obremenjene, doma in v službi. Že od nekdaj velja, da so ženske bolj čustvene in občutljive narave kot moški. Zaradi te **emocionalne nestabilnosti** pa to pomeni, da bodo ženske lažje dopustile čustvom vplivati na odločitve, kar pomeni slabše sprejemanje realnosti in soočenje s problemi čustveno, namesto razumno. Zato je pri ženskah tudi pogostejši prisoten odpor do tveganih odločitev kot pa pri moških. Še ena izmed lastnosti, ki jih pripisujejo ženskam je ta, da so **manj ambiciozne** kot moški. Po drugi strani pa ženske, ki imajo ambicije označujejo za »možače«, agresivne, trde in hladne. Imeti ambicije je za napredovanje bistvena lastnost, ki jo delodajalec upošteva pri izbiri kandidata. Ženske naj bi bile **geografsko manj mobilne**, saj naj bi zaradi družinskih obveznosti službeno potovanje za ženske predstavljal resen problem. Vendar bolj kot je delovno mesto višje na hierarhični lestvici, večja je potreba po službenih potovanjih in mobilnosti. To pa direktno prispeva k preferiranju moških v okviru razvoja kariernih možnosti (Kranjc, 2008, str. 53-54).

»Dvojna obremenjenost žensk« je sociološki pojem, ki označuje dvojno zaposlenost ženske. Eno je plačano delo v službi, drugo pa neplačano delo doma, kjer ženska opravlja večino gospodinjstkih nalog in skrbi za otroke (Kanjuo Mrčela, 1992, str. 83).

5.3.2.2 Nadlegovanje

Nadlegovanje je opredeljeno kot vsako neželjeno vedenje, povezano s spolom osebe, učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe in ustvariti zastrašujoče, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje.³⁴

5.3.2.3 Spolno nadlegovanje na delovnem mestu

Definicija spolnega nadlegovanja

Spolno nadlegovanje je s pravnega vidika kompleksno področje poseganja v fizično in psihično nedotakljivost zasebnosti ženske ali moškega.

Sam izraz spolno nadlegovanje je zelo težko definirati. Obstajajo namreč različne definicije avtorjev, ki to problematiko različno pojmujejo, prav tako pa so različni tudi izrazi, ki jih uporabljajo pri opredelitvi in razlagi pojma.

³⁴ Primer nadlegovanja: Pisanje gesel, ki žalijo istospolno usmerjene, na pročelje hiše, kjer prebiva istospolno usmerjeni par.
http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/Zagovornik_obrazec_01.doc (16.4.2009).

Spolna diskriminacija je lahko opredeljena kot neenako in škodljivo obnašanje ljudi zaradi njihovega spola, to je zaradi bioloških razlik med ženskami in moškimi. Pri tem se ločijo trije tipi spolne diskriminacije, in sicer odkrita, prikrita in skrita (Benokraitis, 1997, str. 7).

Spolno nadlegovanje je oblika nasilnega vedenja spolne narave, je oblika diskriminacije. Pogosto se dogaja na delovnem mestu, kjer gre običajno za izkoriščanje moči, povezane z nadrejenim položajem. Zato so za spolno nadlegovanje najbolj ranljivi tisti, ki imajo na delovnem mestu manjšo moč, oziroma so na nižjih položajih – tako moški kot ženske.

Spolno nadlegovanje se lahko dogaja tudi nad osebo istega spola. Toda raziskave dokazujejo, da najpogosteje spolno nadlegujejo moški, ženske pa nadlegovanje doživljajo.

Urad za enake možnosti je v raziskavi z naslovom Spolno in drugo nadlegovanje na delovnem mestu opredelil nadlegovanje v naslednja ravnanja:

- a) Nadlegovanje zaradi spola:
 - fizična napadalnost do osebe, ker je ženska/moški,
 - zastraševalno obnašanje do osebe, ker je ženska/moški,
 - sramotilno obrekovanje, žaljenje do osebe, ker je ženska/moški,
 - posmehovanje ali poniževanje do osebe, ker je ženska/moški,
 - pripovedovanje laži ali razširjanje govoric o mojem spolnem življenju.
- b) Nadlegovanje zaradi vere
- c) Nadlegovanje zaradi spolne usmerjenosti
- d) Nadlegovanje zaradi invalidnosti, zdravstvenega stanja
- e) Nadlegovanje zaradi narodnosti, rase
- f) Nadlegovanje zaradi izobrazbe
- g) Nadlegovanje zaradi starosti
- h) Karierno nadlegovanje zaradi spola, vere, spolne usmerjenosti, invalidnosti, zdravstvenega stanja, narodnosti, rase, izobraževanja ali starosti
 - grožnje z negativnimi posledicami, če odklonim ali se zoperstavim kateremu od tukaj naštetih ravnanj

Kaj vse je lahko spolno nadlegovanje, je težko natančno opredeliti. Sega lahko od nedolžnih pripomb ali kretenj s seksualno vsebino pa vse do zahtev po spolnih uslugah. Takšne zahteve največkrat vključujejo grožnje s povračilnimi ukrepi v primeru zavrnitve, poslabšanje pogojev dela, npr. manjše plačilo za delo, onemogočanje napredovanja, izguba službe. V skrajni obliki pa lahko pride tudi do spolnega napada. Takšno vedenje oziroma ravnanje lahko povzroči žrtvi trajnejše posledice za zdravje, tako fizično kot tudi psihično (povišan srčni utrip, napetost, jeza, strah, depresija, gastrične težave in drugo). Duševne posledice, ki jih žrtev doživlja, pa so največkrat povezane z nerazumevanjem okolja, češ, da je žrtev izzivala ali celo spodbujala napadalca k takšnemu ravnanju oziroma nasilju.

Ena izmed definicij pravi, da je spolno nadlegovanje vsako vsiljeno dejanje, temelječe na spolnosti, ki nadlegovano osebo spravlja v neprijeten in poniževalen položaj. Oseba je zaradi tega prizadeta, prestrašena in se počuti ogroženo.

Spet druga definicija navaja, da je spolno nadlegovanje nezaželeno ravnanje spolne narave ali drugo ravnanje, temelječe na spolu, ki ogroža dostojanstvo žensk in moških na delovnem mestu; vključuje nezaželeno fizično, verbalno ali neverbalno ravnanje.

Spolno nadlegovanje je torej vsakdanji pojav medčloveških odnosov na delovnem mestu. Lahko se pojavi v različnih oblikah – lahko je prijateljsko, sproščujoče in sporazumno (na primer »flirtanje«), lahko pa prestopi te meje in postane nezaželeno oziroma celo nasilno.

Postavi pa se vprašanje, kako sploh razlikovati med želenim in neželenim spolnim obnašanjem. Objektivnih meril za razlikovanje namreč ni, temveč je to v veliki meri odvisno od subjektivne ocene vpletenih oseb – torej od prizadetih posameznikov oziroma posameznic, od njihovega razumevanja in definiranja situacije. ZDR opredeljuje pojma nadlegovanje in spolno nadlegovanje enako, kot Direktiva 2006/54/ES. Tako je spolno nadlegovanje kakršna koli oblika neželenega verbalnega, neverbalnega ali fizičnega vedenja spolne narave z namenom prizadeti dostojanstvo osebe, zlasti kadar gre za ustvarjanje zastraševalnega, sovražnega, ponižujočega, sramotilnega ali žaljivega delovnega okolja, ali s takšnim učinkom. Nadlegovanje in spolno nadlegovanje veljata za diskriminacijo zaradi spola in sta prepovedana. Enako velja, da se navodilo, naj se osebe diskriminirajo zaradi spola, obravnava kot diskriminacijo (Krašovec, 2008, str. 39).

Spolna pozornost postane spolno nadlegovanje, če se nadaljuje tudi po tem, ko je nadlegovana oseba jasno pokazala, da ga ne odobrava. Seveda pa gre za spolno nadlegovanje že pri enem dogodku, če gre za hujšo obliko (npr. fizično nasilje ali otipavanje intimnih telesnih delov brez privoljenja).

Urad za enake možnosti ima opredeljena nekatera ravnanja glede spolnega nadlegovanja.³⁵ In sicer:

Pod **verbalno** spolno nadlegovanje štejemo:

- nedobrodošlo osvajanje, pohotni pogledi ali žaljivo spogledovanje,
- neželeno spreminjanje službenih tem v spolne,
- neželeni ponavljajoči se predlogi za druženje in zmenke,
- moteče bahanje oseb s spolnimi podvigi,
- neželeni opolzki komentarji, ki se nanašajo na moje oblačenje, telo ali videz,
- neželeni predlogi v zvezi s spolnostjo ali siljenje k spolni dejavnosti,
- neželene zgodbe, šale ali sugestivni komentarji s spolno vsebino,

³⁵ Opredelitev ravnanj spolnega nadlegovanja je dostopno na internetni strani UEM.

- neželene sugestivne pripombe in opazke, namigovanja in uporaba gest (npr. žvižganje),
- postavljanje neželenih osebnih vprašanj v zvezi z mojim družabnim ali spolnim življenjem,
- neželjeno naslavljanje s srček, puncici, miška, muček in podobno.

Pod **neverbalno** spolno nadlegovanje štejemo:

- neželene spolno sugestivne geste ali strmenje v dele telesa,
- neželjeno razkazovanje spolnih organov,
- neželjena elektronska sporočila, pisma, telefaksi in drugi materiali s spolno vsebino.

Pod **fizično** nadlegovanje štejemo:

- nepotrebno dotikanje, trepljanje, ščipanje, tesno približevanje osebe, neželena masaža vratu, ramen,...
- vsiljeni spolni odnos (posilstvo),
- neželjeno ali izsiljeno objemanje ali poljubljanje,
- spolni napad (poskus posilstva).

Pod **karierno** spolno nadlegovanje štejemo:

- obljubljeni višji plači, napredovanje ali kakšna druga ugodnost, če pristanem na ravnanje spolne narave (npr. zmenek, spolni odnos itd.)

Na osnovi teh primerov lahko sklepamo, da sodi v okvir spolnega nadlegovanja več oblik neprimerne vedenja.

Razvoj problema spolnega nadlegovanja skozi zgodovino

Pojav spolnega nadlegovanja na delovnem mestu je že zelo star, saj praktično obstaja že od nekdaj. Poznan je že iz časov industrijske revolucije, ko je prišlo do množičnega zaposlovanja žensk. O njem pričajo številna leposlovna dela prosvetljenstva, realizma in naturalizma, ki opisujejo trpljenje suženj, dekel, mezdni delavk.

Spolno nadlegovanje je torej nekaj, kar se dogaja povsod po svetu in skorajda na vseh delovnih mestih. Pri nas se o tem odkrito, a še vedno z določenimi zadržki, govori šele zadnjih nekaj let, medtem ko v Združenih državah Amerike ter državah Zahodne Evrope ta tema sploh ni več tabu. Proučevanje spolnega vedenja na delovnem mestu se je začelo v sedemdesetih letih. Sprva so bili v to vključeni le psihologi, kasneje tudi pravniki. Tudi tožbe proti storilcem tega dejanja se v teh državah pogosto končajo uspešno, torej v prid žrtve.

V različnih državah je ta problem razumljen različno. Odvisno je namreč od vere, kulture, družbe ter mnogih drugih dejavnikov posamezne države. Tudi pravno varstvo se razlikuje od družbe do družbe. Medtem, ko je v nekaterih državah šteti za spolno nadlegovanje že besede o tem, kako npr. žrtev dobro izgleda (kar bi nekateri

vsekakor šteli kot kompliment in ne kot spolno nadlegovanje, kaj šele nasilje), pa so druge države precej bolj tolerantne in niti konkretnjših telesnih stikov ne bi uvrstile pod ta pojem.

Cilji in namen obravnavanja problematike spolnega nadlegovanja

Spolno nadlegovanje je pojav, ki je v današnjem času prisoten v veliki večini delovnih organizacij, na vseh delovnih mestih. Posamezne države si z različnimi ukrepi prizadevajo zmanjšati porast problema, ki ni zanemarljiv in ga je potrebno resno obravnavati in poiskati dobre rešitve, ki bi ga omejile. Posledice dolgoročno vplivajo v prvi vrsti na posameznika, na organizacijo in posledično tudi na družbo. Zakonska ureditev na tem področju vsekakor ni dovolj za preprečevanje spolnega nadlegovanja, zato je v praksi potrebno storiti veliko več, da ne bi prihajalo do nezaželenih situacij, tako v delovnem kot tudi drugem okolju. Cilj je zagotoviti delovno okolje, brez nezaželenega ravnanja spolne narave ali drugega ravnanja, temelječega na spolu, ki kakorkoli ogroža dostojanstvo žensk in moških pri delu.

V Sloveniji je raziskav spolnega nadlegovanja na delovnem mestu relativno malo – večinoma so opravljene na manjši populaciji. Edina raziskava, opravljena na reprezentativnem vzorcu v zadnjem desetletju, je raziskava Mace Jogan iz leta 1999 (v okviru Slovenskega javnega mnenja), ki ugotavlja mnoštvo oblik spolnega nadlegovanja in pogostost njihovega pojavljanja, spol in položaj nosilcev nadlegovanja na delovnem mestu ter reakcijo na spolno nadlegovanje na delovnem mestu. Po tej raziskavi spolno nadlegovanje na delovnem mestu doživlja vsaka osma ženska in vsak štirinajsti moški.³⁶

V raziskavi, ki jo je izvedel Urad za enake možnosti s sodelujočimi sindikati z naslovom Spolno in drugo nadlegovanje na delovnem mestu,³⁷ je bilo razdeljenih 5.000 vprašalnikov med sindikate oziroma zainteresirane organizacije. Od tega je bilo vrnjenih 1.820 (36,4%) vprašalnikov. Med osebami, ki so vrnile vprašalnike, prevladujejo ženske (75,3%). Glede na starost oseb, ki so vrnile izpolnjene vprašalnike, jih je bilo med ženskami največ starih med 36-45 let (skoraj dve petini), med moškimi pa starih med 26-35 (dobra tretjina). Glede na delovno dobo oseb, ki so vrnili vprašalnike, tako pri ženskah kot pri moških prevladujejo osebe, ki imajo v organizaciji več kot 15 let delovne dobe. Izobrazbena struktura ženskih oseb je nekoliko višja kot pri moških. Osebe, ki so vrnile vprašalnik, imajo večinoma pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, tako ženske kot moški. Večinoma teh oseb je zaposlenih v javnem sektorju in to kar 85% žensk in 74,1% moških, skupaj torej 82,3%. Med osebami, ki so vrnile vprašalnik, jih je tako med ženskami kot med moškimi največ zaposlenih v dejavnosti šolstva, zdravstva, sociale, vojske in policije (dobra polovica žensk in dobri dve petini moških), pri obojih sledi področje financ in nepremičnin (slaba šestina žensk in dobra desetina moških). Najmanjša deleža

³⁶ http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/Neudelezeni_-_SJM.doc (28.4.2009).

³⁷ Raziskava z naslovom: Spolno in drugo nadlegovanje na delovnem mestu, UEM s sodelujočimi sindikati.

vrnjenih vprašalnikov pa sta tako pri ženskah kot pri moških pripadala področju prehranske industrije (manj kakor odstotek pri obojih).

Med ženskami, ki so vrnilе vprašalnike, je največ takšnih, ki so žrtve verbalnega spolnega nadlegovanja (skoraj vsaka tretja), fizičnega spolnega nadlegovanja (vsaka šesta), in neverbalnega spolnega nadlegovanja (vsaka šesta). Tudi moški so najpogosteje žrtve verbalnega spolnega nadlegovanja (vsak četrti), vse ostale oblike so bile manj pogoste. Najpogostejši nadlegovalci žensk so sodelavci. Drugi najpogostejši nadlegovalci ženskih žrtev so nadrejeni. Tudi pri moških žrtvah so najpogostejši nadlegovalci sodelavci. Med najpogostejšimi nadlegovalci pri moških so še nadrejeni in sodelavke. Pri ženskah sta ne glede na vrsto nadlegovanja najpogostejša odziva šala in nelagodje. Pogosta odziva sta še molk in zahteva žrtve, naj storilec z ravnanjem preneha. Tudi pri moških je najpogostejši odziv na nadlegovanje, ne glede na njegovo vrsto, šala – za razliko od žensk je odziv s šalo še pogostejši. Na vprašanje, če so žrtve o dogodku oziroma dogodkih komu povedale, je bilo največ odgovorov, da niso povedali nikomur (69,7% moških žrtev in 46,4% ženskih žrtev). Glede na področje zaposlitve so ženske najpogosteje žrtve verbalnega spolnega nadlegovanja (v javnem sektorju vsaka četrta, v zasebnem več kakor vsaka tretja), v zasebnem pa neverbalno in fizično spolno nadlegovanje (vsaka četrta). Tudi pri moških je ne glede na sektor zaposlitve najpogostejše verbalno spolno nadlegovanje (v javnem sektorju vsak četrti, v zasebnem sektorju vsak šesti).

ZDR pravi: »Prepovedano je spolno in drugo nadlegovanje. Spolno nadlegovanje je kakršnakoli oblika neželenega verbalnega, neverbalnega ali fizičnega ravnanja ali vedenja spolne narave z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe, zlasti kadar gre za ustvarjanje zastraševalnega, sovražnega, ponižujočega, sramotilnega ali žaljivega okolja. Nadlegovanje je vsako neželjeno vedenje, povezano s katerokoli osebno okoliščino, z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe ali ustvariti zastraševalno, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje.« (ZDR, 6a člen).

ZDR nalaga delodajalcu, da zagotavlja tako delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen nezaželenemu ravnanju spolne narave in drugemu nadlegovanju ali trpinčenju na delovnem mestu. V ta namen mora delodajalec sprejeti ustrezne ukrepe za zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem na delovnem mestu (ZDR, 45. člen).

Za zagotavljanje varstva po tem členu je delodajalec zadolžen v okviru svoje pravice in obveznosti, da organizira delovni proces, daje navodila za izvrševanje nalog in nadzoruje potek delovnega procesa.

Ker podatki kažejo, da so delavci na delovnem mestu relativno pogosto izpostavljeni nezaželenemu spolnemu nadlegovanju,³⁸ sta pomembni tudi določili drugega in

³⁸ V raziskavi: »Slovenija: spolno nadlegovanje na delovnem mestu« Urada za enake možnosti iz leta 2003 je bilo ugotovljeno, da so sodelujoči najpogosteje doživeli naslednje oblike spolnega nadlegovanja: žvižganje, ocenjujoči ogledi, namigi, »slučajni« telesni dotiki, dvoumne opazke o videzu, dvoumne šale s seksualno vsebino, ščipanje in trepljanje.

tretjega odstavka istega člena ZDR, ki določata, da odklonitev ravnanj, ki posegajo v dostojanstvo delavca, ne sme biti razlog za diskriminacijo, v primeru spola pa je dokazno breme na strani delodajalca.

Navedeno pomeni, da odklonitev nedovoljenih ravnanj ne sme biti razlog za neenako obravnavanje pri:

- razlogu za odpoved pogodbe o zaposlitvi (prenehanje delovnega razmerja);
- drugemu manj ugodnemu obravnavanju delavca, kot npr. glede možnosti napredovanja, plače in drugih in prejemkov iz delovnega razmerja, odsotnosti z dela, razporejanja delovnega časa (trajanje pogodbe o zaposlitvi).

Glede na vse navedeno je zato potrebno pozdraviti določila ZDR-A, ki je cel novi 6.a. člen namenil prav prepovedi spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu. Definicija nadlegovanja (spolnega in drugega) je korigirana tako, da so ravnanj nadlegovanja – ki je izrecno opredeljeno kot diskriminacija – prepovedana tudi že, če imajo samo namen prizadeti dostojanstvo osebe (prej je moral biti podan učinek), izrecno pa je tudi predvideno, da odklonitev takih ravnanj ne sme biti razlog za nadaljnjo diskriminacijo. V primeru, da delodajalec delavcu ni zagotovil varstva pred nadlegovanjem, je to – poleg možnosti kaznovanja za prekršek razlog za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delavca, ob hkratni delavčevi pravici do odpravnine in odškodnine za čas odpovednega roka v skladu s 112. členom ZDR.

V primeru kršitve prepovedi diskriminacije je delodajalec kandidatu oziroma delavcu odškodninsko odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava (ZDR, 6. člen 7. odstavek).

5.3.2.4 Mobbing / trpinčenje na delovnem mestu

V zvezi s predstavljeno problematiko je potrebno opozoriti še na pojav v zadnjem obdobju večkrat omenjenega **mobbinga**. Trpinčenje na delovnem mestu (angl. mobbing) označujemo še z nekaj drugimi izrazi – npr. tiranstvo (angl. bullying), psihološki teror, napad skupine na posamezno žrtev. Trpinčenje na delovnem mestu vključuje sovražno in neetično komunikacijo do žrtve, ki je porinjena v brezmočen in nebogljen položaj.

Enotne definicije pojma trpinčenje na delovnem mestu ne poznamo. Se pa najbolj uporablja definicija Heinza Leymanna. Da dobi nasilje na delovnem mestu razsežnosti trpinčenja, zahteva ta definicija izpolnjenost dveh pogojev: pogostost (vsaj enkrat tedensko) in pojavnost skozi daljše časovno obdobje (vsaj šest mesecev). Gre za pojav, pri katerem posameznik ali skupina posameznikov z negativnim vplivom na drugega posameznika sproži pri njem reakcijo, ki ima običajno posledice za njegovo učinkovitost in zdravje. Na splošno gre za žalitve, grožnje, zatiranje, poniževanje, nevljudno obnašanje, verbalno nasilje z namenom prizadeti drugega, pa tudi fizično in spolno nasilje. Mobbing oziroma po slovensko trpinčenje na delovnem mestu lahko izvajajo zaposleni na vseh ravneh, pa tudi kupci in stranke nad zaposlenimi.

Mobbing izvaja ena ali več močnejših zaposlenih oseb proti šibkejšemu posamezniku. Ta oseba postane še šibkejša prav zaradi neizmernega pritiska, ki je pogost in dolgo trajajoč.

Za zaposlene v Evropi je to precejšen problem, ki zaposlenim in s tem tudi podjetjem povzroča precejšnje stroške. Žrtve mobbinga oziroma trpinčenja na delovnem mestu se namreč pogosto zatečejo v bolniško odsotnost, celo invalidske postopke in fluktuacijo, to pa vodi k zmanjševanju socialne varnosti zaposlenih. Ravno zaradi škodljivih posledic ga nikakor ne bi smeli dopuščati. (Piši pod črto: Četrta evropska raziskava o delovnih pogojih iz leta 2005 pa je pokazala, da je bilo v zadnjem letu pred opravljanjem raziskave v Evropski Uniji žrtev trpinčenja in nadlegovanja v povprečju 5% zaposlenih (4% moških in 6% žensk) (Robnik in Milanovič, 2008, str. 14-15).

5.4 DOKAZNO BREME

Dokazno breme je na strani delodajalca, če redno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi. V primeru izredne odpovedi pa je dokazno breme na strani stranke, ki izredno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi (ZDR, 82. člen).

Dokazno breme je v primeru, ko kandidat ali delavec v sporu navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je kršena prepoved diskriminacije, na strani delodajalca. Na podlagi navedenega bo tako delodajalec moral dokazovati, da je različno obravnavanje prizadetega kandidata/delavca objektivno utemeljeno, kar pomeni, da ga opravičujeta vrsta in narava dela (ZDR, 6 člen).

Obrnjeno dokazno breme pomeni, da mora obstoj določenega dejstva dokazati tista stranka, ki sicer nekega dejstva ne zatrjuje. V konkretnem primeru bo delavec zatrjeval, da je odpoved pogodbe o zaposlitvi nezakonita, delodajalec pa je tisti, ki bo za zakonitost odpoved pogodbe o zaposlitvi moral ponuditi ustrezne dokaze (Krašovec, 2008, str. 281).

Pravilo o obrnjenem dokaznem bremenu je v ZDR uzakonjeno v treh primerih z namenom zaščite delavca kot šibkejše stranke in sicer:

- če kandidat oziroma delavec v primeru spora zatrjuje oziroma navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je kršena prepoved diskriminacije (6. člen),
- varovanje dostojanstva delavca pri delu (45. člen),
- v primeru spora v zvezi z uveljavljanjem posebnega varstva zaradi nosečnosti in starševstva (ZDR, 187. člen).

6 PRAVNO VARSTVO

Poznavanje pravic je pomembno, saj jih lahko uveljavljamo oziroma se pritožimo le takrat, ko jih dobro poznamo. Če so nam kršene pravice iz delovnega razmerja, imamo na voljo dve možnosti: o kršitvah lahko obvestimo inšpektorat za delo, izpolnitev obveznosti in odpravo kršitev pa lahko hkrati zahtevamo tudi od delodajalca oziroma v sodnem postopku.

Glede na veljavno slovensko zakonodajo ima oseba, ki ocenjuje, da je bila žrtev prepovedanega neenakega obravnavanja več možnosti, pri čemer se slednje ne izključujejo in jih lahko posameznik vloga istočasno. Tako lahko domnevna žrtev:

- zahteva od delodajalca izpolnitev obveznosti oziroma zahteva sodno varstvo;
- zahteva izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi;
- obvesti inšpektorat za delo;
- vložijo pobudo na vladni Urad za enake možnosti;
- sproži postopek pred Varuhom človekovih pravic;
- sproži kazenski postopek;
- vložijo ustavno pritožbo (Vodičar, 2007, str. 89).

6.1 UVELJAVLJANJE PRAVIC PRI DELODAJALCU IN SODNO VARSTVO

Delavec ima v primeru neizpolnjevanja obveznosti ali kršitve pravic iz delovnega razmerja pravico obrniti se na delodajalca s pisno zahtevo, da izpolni svojo obveznost oziroma odpravi kršitev. Če delodajalec v roku osmih delovnih dni ne ukrepa, ima delavec v nadaljnjih 30 dneh pravico zahtevati sodno varstvo pred pristojnim delovni sodiščem (ZDR, 204. člen).

Opozoriti je potrebno, da je navedeni 30 dnevni rok za sprožitev sodnega varstva pred delovnim sodiščem prekluzivne narave, kar pomeni, da v primeru zamude roka delovno sodišče zadeve ne bo obravnavalo, temveč bo tožbo kot prepozno zavrglo.

Poudariti pa je potrebno, da je sama vložitev tožbe brez predhodne sprožitve postopka pri delodajalcu (pisni poziv in rok 8 dni za odpravo kršitve/izpolnitev obveznosti) predstavlja procesno predpostavko, saj bo sodišče preizkusilo vloženo tožbo kot preuranjeno zavrglo (ZDSS-1, 2. odstavek 42. člen).

30 dnevni rok za tožbo velja tudi v primeru ugotovitve nezakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi (npr. iz neutemeljenega odpovednega razloga začasne odsotnosti z dela zaradi izrabe starševskega dopusta), drugih načinov prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi ali odločitev o disciplinski odgovornosti delavca oziroma delavke. Rok teče od dneva vročitve sklepa oziroma od dneva, ko delavec oziroma delavka izve za kršitev pravice (ZDR, 3. odstavek 204. člena).

Denarne terjatve (npr. izplačilo plače, regresa) iz delovnega razmerja lahko uveljavite neposredno pred delovnim sodiščem, pri tem pa ne velja 30-dnevni rok. Če menite, da so bile vaše pravice kršene v postopku izbire kandidata oziroma kandidatke za sklenitev pogodbe o zaposlitvi, imate prav tako pravico do tožbe. Delodajalec vas mora v osmih dneh po sklenitvi pogodbe o zaposlitvi z izbranim kandidatom oziroma kandidatko pisno obvestiti, da niste bili izbrani, na pristojno delovno sodišče pa lahko vložite tožbo v 30-ih dneh po prejemu obvestila. Na vašo zahtevo vam je delodajalec dolžan vrniti dokumente, ki ste mu jih predložili. Sodišče bo v primeru ugotovljene kršitve razveljavilo odločitev delodajalca in glede na naravo kršitev:

- vzpostavilo stanje, kakršno je bilo pred izdajo odločbe,
- samo odločilo o pravici, obveznosti in odgovornosti delavca oziroma delavke, ali
- delodajalcu naložilo sprejem nove odločitve.

V primeru, ko delodajalec ne zagotavlja enake obravnave glede na spol ali ne zagotovi varstva pred spolnim nadlegovanjem, ima delavec pravico do izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi (ZDR, 112. člen). Na ta način se lahko pogodba o zaposlitvi odpove v osmih dneh po tem, ko se pisno opomni delodajalca na izpolnitev obveznosti oziroma na kršitev in potem se o kršitvah lahko obvesti inšpektorat za delo. V tem primeru je delavec opravičen do odpravnine in do odškodnine najmanj v višini izgubljenega plačila za čas odpovednega roka.

Zaradi pospešitve rešitve spora in spodbujanje mirnega reševanja sporov 205. člen ZDR določa, da se lahko za reševanje individualnih delovnih sporov s kolektivno pogodbo določi arbitražna in v tem primeru se lahko delavec in delodajalec s pogodbo o zaposlitvi ali tudi ob nastopu posamičnega spora sporazumeta o odstopu zadeve v arbitražno reševanje.

6.2 ORGANI, ZADOLŽENI ZA PODPIRANJE IN NADZOR ENAKE OBRAVNAVE

Države članice EU so dolžne imenovati enega ali več organov, zadolženih za spodbujanje, analiziranje, nadzorovanje in podpiranje enake obravnave vseh oseb brez diskriminacije zaradi spola. Direktiva dopušča možnost, da so ti organi del ustanov, ki so na nacionalni ravni pristojne za varstvo človekovih pravic ali pravic posameznikov, njihove pristojnosti pa morajo vsebovati naslednje naloge:

- zagotavljanje neodvisne pomoči žrtvam diskriminacije pri njihovih pritožbah,
- opravljanje neodvisnih raziskav v zvezi z diskriminacijo,
- objavljanje neodvisnih poročil in dajanje priporočil o vseh vprašanih v zvezi s takšno diskriminacijo.³⁹

³⁹ Direktiva 2002/73/ES, 8a člen.

Med organi, katerim je Republika Slovenija namenila promoviranje in varstvo načela enakih obravnave, je primerno izpostaviti Urad za enake možnosti, posamezni segmenti nadzovanja in podpiranje prepovedi pa so poverjeni tudi drugim institucijam.

6.2.1 Urad za enake možnosti

Če menimo, da smo zaradi svojega spola neenako obravnavani, se lahko obrnemo tudi na Urad za enake možnosti (v nadaljevanju urad). Pobudo za obravnavo našega primera moramo oddati pisno, in sicer najkasneje v enem letu od domnevne kršitve. Urad bo neodvisno od inšpektorata za delo in sodišča zahteval pojasnila od vašega delodajalca. Po prejemu odgovora bo Urad na podlagi ocene vseh okoliščin izdal pisno mnenje o tem, ali smo bili neenako obravnavani in nas o tem obvestil prav tako tudi delodajalca. V mnenju lahko Urad delodajalca opozori na ugotovljene nepravilnosti in mu priporoči, kako naj jih odpravi, hkrati pa ga pozove, da v določenem roku urad obvesti o sprejetih ukrepih.

Vlada RS je s Sklepom o ustanovitvi, organizaciji in delovnem področju Urada za enake možnosti⁴⁰ ustanovila Urad za enake možnosti, ki opravlja naslednje naloge:⁴¹

- koordinira oblikovanje politik in pripravo predpisov na področju preprečevanja in odpravljanja diskriminacije, predvsem pri prenosu predpisov Evropske unije o uresničevanju načela enakega obravnavanja oseb ne glede na raso ali etnično poreklo in o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu,
- spremlja položaj žensk ter uresničevanje njihovih z ustavo, zakoni in mednarodnimi konvencijami zajamčenih pravic,
- z vidika načela enakih možnosti žensk in moških obravnava predpise, akte in ukrepe, ki jih sprejemajo Vlada Republike Slovenije in resorna ministrstva ter h gradivom pred sprejemom podaja mnenja in predloge,
- sodeluje pri pripravi predpisov, drugih aktov in ukrepov ki jih pripravljajo ministrstva in se nanašajo na ustvarjanje enakih možnosti žensk in moških,
- daje Vladi Republike Slovenije in ministrstvom pobude in predloge za ukrepe s področja enakih možnosti žensk in moških ter s področja preprečevanja in odpravljanja diskriminacije,
- pripravlja analize, poročila in druga gradiva s področja enakih možnosti žensk in moških,
- spodbuja ustvarjanje enakih možnosti žensk in moških z informiranjem in osveščanjem,
- obravnava pobude nevladnih organizacij, ki delujejo na področju enakih možnosti žensk in moških,

⁴⁰ Vir: Sklep o ustanovitvi, organizaciji in delovnem področju Urada za enake možnosti, Ur.l. RS, št. 12/2001, 126/2003.

⁴¹ Naloge urada so objavljene na internetni strani:

http://www.uem.gov.si/si/o_uradu_za_enake_moznosti/naloge_in_cilji/ (19.3.2009).

- na podlagi veljavnih predpisov in postopkov zastopa Vlado Republike Slovenije v mednarodnih in regionalnih organizacijah na področju zagotavljanja enakih možnosti žensk in moških.

Na brezplačno in anonimno številko Urada za enake možnosti lahko pokličejo vsi, ki so jim bile kršene ali prikrajšane katere koli pravice na katerem koli področju družbenega življenja zaradi svojega spola. Ta številka je namenjena predvsem primerom neenakega obravnavanja na podlagi spola, vendar pa so sprejeti in obravnavani tudi klici v zvezi s primeri diskriminacije na podlagi drugih osebnih okoliščin.⁴² Tako je v letu 2008 na brezplačno telefonsko številko Urada za enake možnosti poklicalo 134 oseb, od tega 98 žensk in 36 moških. V poročilu za leto 2008 prevladujejo klici s problematiko delovnih razmerij, kar 83%. Pri analizi klicev so ugotovili, da je bilo prejšnje leto največ obravnavanih klicev zaradi porodniškega dopusta, nosečnosti, varstva materinstva in očetovstva, in to za kar 29%. Na drugem mestu so zabeležili klice zaradi letnega dopusta in regresa, teh je bilo za 15%. Na tretjem mestu so klici zaradi bolniške odsotnosti in zaposlitve za določen čas, oboje za 12%. V zvezi s šikaniranjem, nadlegovanjem in spolnim nadlegovanjem 6%. Klicali so moški in ženske, ki na delovnem mestu doživljajo vsesplošno nadlegovanje in šikaniranje.⁴³

6.2.1.1 Zagovornica oziroma zagovornik enakih možnosti žensk in moških

Za obravnavo primerov domnevnega neenakega obravnavanja spolov, izdajo mnenj ter za sodelovanje pri izvajanju nalog urada deluje zagovornica oziroma zagovornik enakih možnosti žensk in moških (v nadaljevanju zagovornik) (ZEMŽM, 20. člen).

Zagovornik obravnava domnevne kršitve prepovedi diskriminacije, kar je namenjeno predvsem odkrivanju primerov neenakega obravnavanja, prepoznavnosti problematike in posledično večji osveščenosti in poznavanju pravic na tem področju. Obravnava primera se začne na pisno pobudo, ki je lahko anonimna, vendar mora vsebovati dovolj podatkov za obravnavo. Ne obravnava se pobud, iz katerih očitno izhaja, da ne gre za primer kršitve prepovedi diskriminacije (ZEMŽM, 21. člen).

Časovni rok za vložitev pobude je eno leto od nastanka primera. Zagovornik lahko zaradi pomembnosti oziroma resnosti zadeve obravnava tudi pobude, vložene po preteku tega časa. Obravnava primera je neformalna in za vse vpletene brezplačna (ZEMŽM, 23. člen). Pisno pobudo za obravnavo primera pri zagovorniku enakih možnosti lahko dajo posameznice oziroma posamezniki, nevladne organizacije, sindikati in druge organizacije, civilne družbe in druge pravne osebe.

⁴² http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/Porocilo_za_080_telefon_-_2008.doc (19.3.2009).

⁴³ http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/Statistika_2008-080_12_13.doc (19.3.2009).

Zagovornik pa lahko obravnava tudi anonimne pisne pobude, če vsebujejo dovolj podatkov za obravnavo primera (ZEMŽM, 22. člen). Zagovornik lahko od vseh vpletenih zahteva določena pisna pojasnila, lahko pa jih povabi tudi na razgovor, če oceni, da bo to pripomoglo k razjasnitvi primera. Že med samo obravnavo primera lahko zagovornik pisno pozove pravno osebo oziroma drug subjekt, pri katerem je do domnevne kršitve prišlo, da z ustreznimi ukrepi prepreči, da diskriminirana oseba ne bi bila izpostavljena neugodnim posledicam zaradi njenega ukrepanja (prepoved povračilnih ukrepov) oziroma, da odpravi takšne posledice.

Zagovornik lahko obravnavo ustavi, in sicer v primerih:

- če to zahteva pobudnica ali pobudnik,
- če pobudnica oziroma pobudnik ne kaže več zanimanja za nadaljevanje postopka, ali
- če zagovornik zaradi pomanjkljivih podatkov ne more izdelati mnenja (Bošnjak et al., 2005, str. 112).

S pisnim mnenjem se zaključi obravnavo primera, v katerem zagovornik navede svoje ugotovitve v smislu obstoja diskriminacije, opozori na ugotovljene nepravilnosti in priporoči, kako naj se odpravijo. Posameznik ali pravna oseba pa se lahko na zagovornika obrne tudi že preventivno, s prošnjo za mnenje (Bošnjak, et al., 2005, str. 113).

Če se mnenje zagovornika ne upošteva

Obravnavo primera domnevne kršitve prepovedi diskriminacije je neformalna, kar pomeni, da se po zaključeni obravnavi izda mnenje, ki pa ni zavezujoče. Vendar lahko zagovornik, če kršiteljica oziroma kršitelj ugotovljenih nepravilnosti ni odpravil oziroma če ni v določenem roku obvestil zagovornika o sprejetih ukrepih, svoje pisno mnenje odstopi pristojni inšpekciji. Inšpektorica oziroma inšpektor je dolžan obravnavati mnenje zagovornika. Če tudi sam oceni, da so podani vsi znaki diskriminacije, je dolžan predlagati uvedbo postopka zaradi prekrška. Poleg tega ima pravico in dolžnost odrediti ustrezne ukrepe za zavarovanje diskriminirane osebe ali osebe, ki pomaga žrtvi diskriminacije pred povračilnimi ukrepi oziroma odrediti odpravo neugodnih posledic povračilnih ukrepov (Bošnjak, et al., 2005, str. 113).

Kadar oseba navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je bila kršena prepoved diskriminacije, mora namreč domnevna kršiteljica oziroma kršitelj dokazati, da ni kršil načela enakega obravnavanja.

Zagovornik vsako leto do konca marca pripravi poročilo o svojem delu, ki ga predloži Vladi Republike Slovenije (ZEMŽM, 29. člen).

Obraavnani primer zagovornika: Spolno nadlegovanje na delovnem mestu – zadeva 0920-3/2007.

Na zagovornico sta se zaradi obravnave domnevnega spolnega nadlegovanja na delovnem mestu obrnili pobudnici, ki sta bili zaporedoma zaposleni v istem podjetju. Zaradi razjasnitve dejanskega stanja je zagovornica opravila razgovor s pobudnicama, za pojasnila pa se je obrnila tudi na njunega delodajalca. Dodatni problem je v konkretnem primeru predstavljalo dejstvo, da je šlo za družinsko podjetje. Tako sta se poslovna in stanovanjska enota nahajali na istem mestu in pobudnici sta zatrjevali, da sta bili nadlegovani tako s strani direktorja družbe kot tudi njegovega očeta, ki sicer v družbi ni bil zaposlen. Zagovornica je v svojem mnenju ugotovila, da sta bili pobudnici žrtvi spolnega nadlegovanja. Delodajalcu je priporočila, da v izogib morebitnemu bodočemu nadlegovanju sprejme posebno izjavo o politiki proti spolnemu nadlegovanju na delovnem mestu. Delodajalec zagovornice v določenem roku ni obvestil o sprejetih ukrepih, zato je svoje mnenje odstopila v obravnavo pristojni inšpekciji.

6.2.2 Inšpektorat za delo

Inšpektorat za delo je tisti, ki nadzoruje izvajanje ZDR in torej tudi spoštuje prepovedi neenake obravnave oziroma diskriminacije zaradi spola ter spoštovanje določb o varstvu pred spolnim nadlegovanjem. Ko se o domnevnih kršitvah obvesti inšpektorja oziroma inšpektorico (v nadaljevanju inšpektorja) za delo, le-ta nadaljuje postopek po uradni dolžnosti. Pri tem ima pravico pregledati sredstva za delo, delovne prostore, delovno okolje, poslovne knjige, pogodbe, listine in druge dokumente, o opravljenem nadzorstvu pa napravi zapisnik. Delodajalcu lahko za kršitev določenih pravic z odločbo odredi, da v roku, ki ga določi inšpektor, zagotovi izvajanje zakona. Delodajalec mora inšpektorju o izvršitvi odločbe poročati v osmih dneh po poteku roka. V kolikor delodajalec v roku osmih dni po vročeni pisni zahtevi delavca ne izpolni svoje obveznosti oziroma ne odpravi kršitve, lahko delavec oziroma delodajalec predlaga posredovanje inšpektorja v sporu. Inšpektor lahko poskuša doseči sporazum o razrešitvi spornega vprašanja vse do izvršljive arbitražne odločbe oziroma do izvršitve odločbe prve stopnje o spornem vprašanju, vendar mora za svoje posredovanje v sporu predhodno pridobiti soglasje obeh strank. Inšpektorjeva obligacija pa je tudi skrb, da morebitni doseženi sporazum ne nasprotuje morali in prisilnim predpisom.

6.2.3 Varuhinja oziroma varuh človekovih pravic

Varuhinja oziroma varuh človekovih pravic si v okviru pristojnosti, ki jih ima po zakonu o varuhu človekovih pravic, pri obravnavi primerov s področja varstva pravice enakosti spolov pred zakonom in pri poročanju o svojem delu posebej prizadeva za uresničevanje ustvarjanja enakih možnosti (ZEMŽM, 32. člen).

Naloga varuha človekovih pravic je preprečiti in ugotoviti kršitve človekovih pravic in druge nepravilnosti ter odpravljati njihove posledice. Posamezniki ali skupine, ki jim je kršena pravica do enakosti na podlagi spola, se lahko torej s pobudo obrnejo tudi na varuha človekovih pravic, če menijo da so izčrpali vse možnosti za rešitev primera in v primeru, da je kršitelj državni organ, organ lokalne samouprave ali nosilec javnih pooblastil. Pobuda mora vsebovati okoliščine, dejstva in dokaze kršitve posamezne pravice. »Pobudnik mora tudi navesti, ali je v zadevi že uporabil pravna sredstva in če, katera« (ZVarCP, 27. člen).

7 POLITIKA ENAKIH MOŽNOSTI ŽENSK IN MOŠKIH

Politika enakih možnosti spolov izhaja iz spoznanja, da imajo ženske in moški različna izhodišča v družbenem življenju, tako na trgu dela, v ekonomskem in političnem odločanju kot pri družinskem življenju. Te razlike pa vodijo neenakosti, hierarhične odnose ter razmerja nadrejenosti in podrejenosti med moškimi in ženskami (Gortnar in Salecl, 2004, str. 118-119).

7.1 OPREDELITEV POLITIKE

Slovenska ustava vsem ženskam in moškim zagotavlja svobodo dela, prosto izbiro zaposlitve in dostopnost do vseh delovnih mest. Med usklajevanjem slovenske zakonodaje s pravnim redom EU pa so enake možnosti spolov dobile še večjo težo v nacionalni politiki zaposlovanja in trga dela.⁴⁴

Definicijo politike enakih možnosti kot pravno in politično uveljavljanje ukrepov za uresničevanja načela enakega obravnavanja, preprečevanja strukturno pogojene diskriminacije, zmanjševanja družbenih neenakosti in, posledično, socialno in ekonomske deprivilegiranosti zaradi neugodnega ekonomskega in socialnega položaja pripadnikov in pripadnic kake družbene skupine. Politika enakih možnosti se v praksi uveljavlja na različnih področjih družbenega življenja in delovanja, še posebej pa na področju izobraževanja, zaposlovanja, socialne varnosti, dostopa do javnih dobrin in storitev ter participacije v javnem oziroma političnem odločanju (Flander, 2004, str. 105).

Delovanje nacionalnih mehanizmov za izvajanje politike enakih možnosti v državah srednje in vzhodne Evrope je na splošno dokaj šibko in neučinkovito. Če odmislimo siceršnji zaostanek v razvoju ustanov demokracije in vladavine prava, lahko kot enega vključenih razlogov za nezadovoljivo stanje navedemo očitno dejstvo, da se politika enakih možnosti npr. na Češkem, Poljskem, Madžarskem in v Sloveniji osredotoča predvsem na specifično področje spodbujanja oziroma ustvarjanja enakih možnosti obeh spolov in da še vedno ni prepoznana kot tematika, ki je v dolgoročnem javnem interesu. Politika enakih možnosti se je teh državah uveljavila kot ena od obveznosti v procesu stopanja v Evropsko unijo, zato bo potreben določen čas, preden se uveljavi v javno življenje (Flander, 2004, str. 109).

⁴⁴ Podrobneje v Analiza stanja, Podlaga za Resolucijo o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških (2005-2013).

7.2 PRAVNI OKVIR ZA IZVAJANJE POLITIKE ENAKIH MOŽNOSTI

V dvajsetem stoletju se je v mednarodnem okolju vse bolj jasno in glasno zastavljalo vprašanje, kako zmanjšati neenakost med spoloma. S tem problemom so se intenzivneje začele ukvarjati različne mednarodne organizacije (zlasti OZN) in druge oblike povezovanj (EU, Svet Evrope itd.). Tako so se oblikovali novi pravni instrumenti, strategije in metode za doseganje enakosti žensk in moških, ki pa so bili nadgrajeni z nadzorom in obveznim poročanjem glede izvajanja politik in doseganja ciljev (UEM, 2005).

Formalne začetke politike enakih možnosti na ravni EU pomeni 119. člen pogodbe o ustanovitvi Evropske gospodarske skupnosti, ki govori o enakem plačilu za enako delo ne glede na spol. Nekaj let kasneje je v okviru Evropske komisije nastal Svetovalni odbor, katerega naloga je bila pripraviti Okvirno razvojno strategijo na področju enakosti spolov, ki izhaja iz spoznanja, da bo cilj enakih možnosti možno doseči le, če bo vpet v tok političnega dogajanja EU⁴⁵ in njenih članic. Za doseg omenjenega cilja je EU sprejela številne direktive in manj obvezujoče dokumente, na podlagi katerih morajo države članice obema spoloma zagotavljati enake možnosti na vseh področjih, zlasti na področju trga dela.

⁴⁵ Pravni red Evropske unije je popolnoma samostojen pravni red, ki je sestavljen iz primarne in sekundarne zakonodaje ter tako s sprejetimi dokumenti, predpisi, uredbami, odločbami in direktivami vpliva na notranjo ureditev članic EU.

8 PRAVNI VIRI S PODROČJA ENAKOSTI SPOLOV

Pravni viri predstavljajo pomemben element zaščite temeljnih človekovih pravic in svoboščin in pomenijo ključen pripomoček za boj proti neenakosti in diskriminaciji na vseh področjih javnega in zasebnega življenja. Enaka obravnava žensk in moških ter načelo enakih možnosti predstavljata temeljni načeli sodobnih demokratičnih družb, ki pa v praksi mnogokrat nista uresničeni vsem svojem pomenu. Zaščita in prepoved kršenja temeljnih človekovih pravic sta zapisani v številnih mednarodnih in nacionalnih pravnih virih držav ter sta zato predstavljeni v nadaljevanju.

8.1 SLOVENSKI PRAVNI VIRI S PODROČJA ENAKOSTI SPOLOV

Slovenija kot članica Združenih narodov, Sveta Evrope in Mednarodne organizacije dela je v svoj pravni red ratificirala številne mednarodne dokumente omenjenih organizacij in se s tem zavezala k njihovem izvajanju. Še pred vstopu v EU je morala v procesu harmonizacije domače zakonodaje z zakonodajo EU v svoj pravni red vnesti vrsto določb iz številnih direktiv in priporočil, ki urejajo različna področja zakonodaje EU. Enaka obravnava žensk in moških ter načelo enakih možnosti tako predstavljata temeljni načeli pravnega reda demokratične države Slovenije.

8.1.1 Ustava Republike Slovenije

Za nas najpomembnejši formalni pravni vir štejemo Ustavo Republike Slovenije (v nadaljevanju URS), ki je kot takšna v formalnem pomenu hierarhično nadrejena zakonu in se od njega razlikuje po tem, kdo jo sprejema, spreminja in razveljavlja. URS je vrednostni okvir in smernica za urejanje delovnih razmerij (Vodovnik, 2001, str. 34).

URS⁴⁶ opredeljuje Republiko Slovenijo kot demokratično, pravno in socialno državo, ki zagotavlja uživanje in uresničevanje človekovih pravic in temeljnih svoboščin vsem, ne glede na narodnost, raso, spol, vero, politično in drugo prepričanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj ali katerokoli drugo osebno okoliščino (14. člen Ustave RS).

Temeljna načela ustave tako ne dopuščajo nobene diskriminacije, ustava pa zagotavlja tudi mehanizme za odpravo posledic kršitev človekovih pravic in temeljnih svoboščin. S prepovedjo spolne diskriminacije je enakost žensk in moških priznana kot osnovno načelo demokracije in spoštovanja pravic in kot taka pogoj za socialno pravično in pravno državo.⁴⁷

⁴⁶ Ustava Republike Slovenije(URS) – Ur. l. RS, št. 33/1991-I, 42/1997, 66/2000, 24/2003, 69/2004, 68/2006.

⁴⁷ http://www.uem.gov.si/si/zakonodaja_in_dokumenti/ (21.4.2009).

Za področje dela in zaposlovanja je pomemben 49. člen, v katerem piše: »Zagotovljena je svoboda dela. Vsakdo prosto izbira zaposlitev. Vsakomur je pod enakimi pogoji dopustno vsako delovno mesto. Prisilno delo je prepovedano.« (Ustava RS, 49. člen).

Pravica do enake dostopnosti vsakega delovnega mesta pod enakimi pogoji iz 3. odstavka 49. člena URS je specialna pravica glede na splošno pravico do enakosti pred zakonom po 14. členu. Ustavno sodišče je podobno, kot to določajo mednarodni pravni viri, v svoji praksi presoje ustavne pravice do svobode dela izraze kot sta zaposlovanje in poklic razlagalo široko, in sicer, da po definiciji vključujeta tudi možnost strokovnega izobraževanja, zaposlitve in vključevanja v različne poklice ter pogoje zaposlitve, kot dopustno pa je prepoznalo ukrepe varstva in pomoči v korist posebnih kategorij oseb (invalidi, delavci z družinskimi obveznostmi ipd.). Glede na navedeno je tako v tej povezavi potrebno izpostaviti tudi 57. člen URS, kjer je navedeno, da je izobraževanje svobodno.

Z vidika lažjega usklajevanja družinskih in poklicni obveznostih pa je pomembno tudi določilo URS o poudarjeni vlogi družine v družbi. 53. člen tako določa, da država varuje družino, materinstvo, očetovstvo, otroke in mladino ter ustvarja za to varstvo potrebne razmere (pravica do spoštovanja družinskega življenja).

Glede zagotavljanja enake zastopanosti žensk in moških pa je potrebno izpostaviti še Ustavni zakon o spremembi 43. člena URS, s katerim je bilo določeno, da bo zakon določil ukrepe za spodbujanje enakih možnosti moških in žensk pri kandidiranju na volitvah v državne organe in organe lokalne skupnosti.

8.1.2 Zakonodaja in drugi dokumenti

Zakoni opredeljujejo pravice in obveznost državljanov in drugih oseb. Zakoni morajo biti, tako kot tudi podzakonski predpisi in avtonomni akti, v skladu z ustavo. V sklopu naslova diplomskega dela so pomembni zakoni:

- Zakon o enakih možnostih žensk in moških,
- Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja in
- Zakon o delovnih razmerjih.

Z zakonom o enakih možnostih žensk in moških⁴⁸ (v nadaljevanju ZEMŽM), sprejetim leta 2002, je slovenski pravni red dobil krovni zakon s smernicami in temelji za izboljšanje položaja žensk in ustvarjanje enakih možnosti spolov na posameznih področjih družbenega življenja.

Zakon definira enakost spolov kot enako udeležbo žensk in moških 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 (ZEMŽM, 4. člen).

⁴⁸ Zakon o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM) –Ur.l. RS, št. 59/2002, 61/2007.

Za zagotavljanje enakega obravnavanja spolov, ki ga ZEMŽM razume kot enako udeležbo moških in žensk v javnem in zasebnem življenju ter njihov enak položaj in enake možnosti, se predvideva sprejem splošnih in posebnih ukrepov.

V okviru splošnih ukrepov so predvideni ukrepi zlasti normativne narave, s katerimi se v zakonih na posameznih področjih prepoveduje diskriminacija zaradi spola ali zapoveduje določeno vedenje in ravnanje za doseg enakega obravnavanja ter se določijo sankcije v primeru kršitve prepovedi oziroma zapovedi. S posebnimi – začasnimi ukrepi pa je predvideno odstranjevanje objektivnih ovir za neuravnoteženo zastopanost spolov⁴⁹ oziroma dajanje posebnih ugodnosti ali vzpodbud spolu, ki je v neenakem položaju.

Nacionalni program za enake možnosti žensk in moških (2005 – 2013)

Na podlagi ZEMŽM je Državni zbor RS na dan 27.10.2005 sprejel **Resolucijo o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških, 2005 – 2013**⁵⁰ (v nadaljevanju: ReNPEMŽM). Resolucija je strateški dokument, ki opredeljuje temeljne politike enakosti spolov v Republiki Sloveniji za obdobje osmih let.

Temeljni namen ReNPEMŽM je izboljšati položaj žensk oziroma zagotoviti trajnostni razvoj pri uveljavitvi enakosti spolov. ReNPEMŽM opredeljuje glavne usmeritve politike enakih možnosti spolov na vseh pomembnih področjih družbenega življenja. Ta področja obsegajo integracijo načela enakosti spolov, delo, znanje, družbeno blaginjo, odnose med spoloma in proces odločanja.

Med najpomembnejšimi cilji nacionalnega programa so: ustrezna organizacijska struktura in sposobnost kadrov za učinkovito izvajanje integracije načela enakosti spolov, enake možnosti žensk in moških na področju zaposlovanja in dela, kakovostno delovno okolje brez vseh oblik nadlegovanj, usklajenost poklicnega in zasebnega življenja ter družinskih obveznosti zaposlenih žensk in moških, vzgoja za enakost spolov ter spodbujanje enakih možnosti žensk in moških v vzgoji in izobraževanju, enake možnosti žensk in moških v športu, znanosti in raziskovanju, kulturi in medijih ter ostala področja, ki se tičejo izenačevanja spolov.

Pri izvajanju ciljev nacionalnega programa je zelo pomembno sodelovanje med Uradom za enake možnosti, ministrstvi in drugimi vladnimi službami, saj se le tako uspešno izvaja politika enakih možnosti spolov. Ključnega pomena pa je tudi krepitev partnerstva s samoupravnimi lokalnimi skupnostmi, nevladnimi organizacijami, univerzami in raziskovalnimi institucijami, posamezniki in posameznicami, zasebnim sektorjem, sindikati, organizacijami delodajalcev ter drugimi organizacijami civilne družbe.

⁴⁹ Neuravnotežena zastopanost spolov je po drugem odstavku 7. člena ZEMŽM podana, v kolikor je zastopanost enega spola na posameznem področju družbenega življenja nižja od 40%.

⁵⁰ Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških, 2005 – 2013 (ReNPEMŽM) – Ur.l. RS, št. 100/2005.

Nacionalni program opredeljuje glavne usmeritve politike enakih možnosti spolov na vseh pomembnih področjih družbenega življenja, ki obsegajo integracijo načela enakosti spolov, (piši pod črto: Integracija načela enakosti spolov je po definiciji Sveta Evrope opredeljena kot (re)organizacija, napredek, razvoj in vrednotenje političnih procesov, tako, da akterji, ki se običajno ukvarjajo s sprejemanjem političnih odločitev, integrirajo vidik enakosti spolov v vse politike na vseh ravneh in v vseh fazah (Kozmik, 1998, str. 17).

Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja⁵¹ iz leta 2004 je še nadgradil pravno podlago s področja enakega obravnavanja oseb na vseh področjih družbenega življenja, ne glede na osebne okoliščine, vključno s spolom. To je tudi razlika med ZEMŽM in ZUNEO, saj ZEMŽM določa enake možnosti le na podlagi spola, medtem ko ZUNEO prepoveduje diskriminacijo na podlagi spola.

Z vstopanjem v EU je bilo treba na tem področju sprejeti dve smernici, ki ju je sprejel Svet EU. To sta Direktiva o rasni enakosti in Direktiva o enakosti pri zaposlovanju.

»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.« (ZUNEO, 1. člen).

ZUNEO prepoveduje kakršnokoli ravnanje, ki pomeni diskriminacijo. Če kljub vsemu do diskriminacije pride, zakon prepoveduje viktimizacijo, kar pomeni, da diskriminirana oseba ne sme biti izpostavljena neugodnim posledicam zaradi njenega ukrepanja (ZUNEO, 3. člen).

Zakon primarno določa subjekte, ki v okviru svojih pristojnosti skrbijo za uresničevanje načela enakega obravnavanja; tako ZUNEM poleg Državnega zbora RS, Vlade RS in drugih državnih in lokalnih organov (zlasti Urada za enake možnosti in Sveta vlade za uresničevanje načela enakega obravnavanja) posebej izpostavlja naloge zagovornika oziroma zagovornice načela enakosti in s poudarkom na postopku neformalne in brezplačne obravnave domnevne kršitve prepovedi diskriminacije (ZUNEO, 12-18. člen).

Temeljni zakon s področja dela, **Zakon o delovnih razmerjih**⁵² (v nadaljevanju ZDR), je prinesel v našo delovno zakonodajo številne novosti z vidika enake obravnave in enakih možnosti žensk in moških. Tako zakon prepoveduje diskriminacijo zaradi spola in natančno določa ravnanje delodajalcev, da bi se diskriminacija preprečila in zagotovile enake možnosti, vsebuje pa tudi sklop tako imenovanih zaščitnih ukrepov za ženske. Te bomo natančneje pregledali v nadaljevanju naloge.

⁵¹ Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (ZUNEO) – Ur.l. RS, št. 50/2004, 61/2007.

⁵² Zakon o delovnih razmerjih (ZDR) – Ur. l. RS, št. 42/2002, 79/2006, 46/2007, 103/2007.

Izpostaviti je potrebno zlasti naslednje določbe:

- delodajalec ne sme iskalca zaposlitve 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 oziroma invalidnosti, verskega, političnega ali drugega prepričanja, članstva v sindikatu, nacionalnega ali socialnega porekla, družinskega stanja, premoženjskega stanja, spolne usmerjenosti ali zaradi drugih osebnih okoliščin (ZDR, 1. odst. 6. člen),
- delodajalec mora pri zaposlovanju in vseh pravicah iz delovnega razmerja zagotoviti enake možnosti in enako obravnavo. Delodajalec mora zagotoviti kandidatu enake možnosti zlasti pri zaposlovanju, napredovanju, usposabljanju, izobraževanju, prekvalifikaciji, plačah in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, odsotnostih z dela, delovnih razmerah, delovnem času in odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Prepovedani pa sta tudi neposredna in posredna diskriminacija (ZDR, 2. in 3. odst. 6. člena),
- prosta delovna mesta ne smejo biti objavljena samo za ženske ali samo za moške, razen v izjemni primerih, ko je določen spol nujen pogoj za opravljanje dela (ZDR, 25. člen).

Zakon s šestim členom na splošno prepoveduje diskriminacijo iskalk/iskalcev zaposlitve kot tudi že zaposlenih delavcev glede na različne osebne okoliščine. Poleg tega še posebej ureja enako obravnavanje in enake možnosti delavcev; žensk in moških. V slovensko zakonodajo prvič uvaja razlikovanje med neposredno in posredno diskriminacijo glede na spol, raso, starost, zdravstveno stanje oziroma invalidnost, versko ali drugo prepričanje, spolno usmerjenost in nacionalno poreklo (Belopavlovič, 2003, str. 51).

Ta člen prepoveduje diskriminacijo glede na spol pri objavi prostega delovnega mesta. Zakon torej določa, da delodajalec prostega delovnega mesta ne sme objaviti samo za moške ali samo za ženske, saj bi tako obravnavanje pomenilo diskriminacijo zaradi spola, ki je prepovedana (Belopavlovič, 2003, str. 129).

Prosto delovno mesto je lahko objavljeno samo za moške ali samo za ženske le v primeru, ko je določen spol nujen pogoj za opravljanje dela. To se lahko šteje samo v primeru, ko določenega dela predvsem zaradi njegove narave sploh ne bi mogla opravljati oseba nasprotnega spola. Prosto objavo delovnega mesta samo za ženske ali samo za moške presoja sodna praksa v vsakem konkretnem primeru posebej. Sodna praksa pa presoja tudi v primeru, ko delodajalec v javni objavi nakaže, da daje prednost določenemu spolu⁵³ (Kresal, 2002, str. 120).

⁵³ Za takšno nakazovanje bi lahko šlo, če javna objava poziva k prijavi samo v določeni spolni slovnični obliki (ker slovenski jezik ne pozna nevtralne spolne slovnične oblike, je enako sporno, če je zapisan samo v ženski spolni slovnični obliki, kakor, če je zapisan samo v moški) ali če se z javno objavo obljublja določene ugodnosti oziroma bonitete samo za osebe določenega spola.

Preostali zaščitni ukrepi, določeni v ZDR so, da:

- pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi delodajalec ne sme zahtevati podatkov, ki niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem, niti ni na takšna vprašanja kandidat dolžan odgovarjati (2. in 3. odst. 26. člena, 2. odst. 27. člena),
- delodajalec je dolžan zagotoviti tako delovno okolje, kjer delavci ne bodo izpostavljeni spolnemu nadlegovanju (45. člen),
- družinske obveznosti ne smejo biti razlog za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi (89. člen),
- delodajalec ne sme delati razlik glede na spol glede pačila za enako delo in za delo enake vrednosti (1. odst. 133. člena),
- načelo prepovedi nočnega dela žensk in podzemnih del v rudnikih (1. in 2. odst. 153. člena, 186. člen),
- delodajalec je dolžan omogočiti lažje usklajevane družinskih in poklicnih obveznosti (3. odst. 187. člena),
- posebno varstvo nosečnic: neobveznost posredovanja podatkov o svoji nosečnosti, prepoved odpovedi pogodbe o zaposlitvi v času nosečnosti, prepoved opravljanja zdravju nevarnih del (188. člen, 115. člen, 189. člen),
- pravica koriščenja starševskega dopusta s prejemanjem nadomestila plače (192. člen),
- pravica do odmora za dojenje, če delavka otroka doji in dela polni delovni čas (193. člen).

Glede na predstavljeno pa je potrebno izpostaviti na problem normiranja v več pravnih predpisih. ZDR je namreč akt, ki poskuša na enovit način določiti splošna pravila pri uveljavljanju pravic in dolžnosti delavcev in delodajalcev v zvezi z zaposlitvijo in delom. Pri takšni sistemski pravni ureditvi je tako nenavadno in z vidika pravne varnosti sporno, da je celovit obseg prepovedi diskriminacije na področju zaposlovanja in dela mogoče razbrati šele ob vzporedni uporabi ZUNEO in ZEMŽM. (Tako ZDR npr. ne normira vseh pojavnih oblik diskriminacije, posamezne prepovedi pa se nanašajo le na nedovoljeno razlikovanje glede na spol in ne glede na druge osebne okoliščine.)

Omeniti je potrebno tudi **Zakon o javnih uslužbencih**,⁵⁴ ki med tako imenovanimi skupnimi načeli sistema javnih uslužbencev na prvem mestu omenja načelo enakopravne dostopnosti. Zaposlovanje javnih uslužbencev se izvaja tako, da je zagotovljena enakopravna dostopnost delovnih mest za vse zainteresirane kandidate pod enakimi pogoji, in tako, da je zagotovljena izbira kandidata, ki je najbolj strokovno usposobljen za opravljanje nalog na delovnem mestu.

⁵⁴ Zakon o javnih uslužbencih (ZJU), Ur.l. RS, št. 56/2002, 110/2002, 2/2004, 35/2005, 113/2005, 32/2006, 33/2007, 63/2007, 65/2008.

Iz navedenega je razvidno, da ZJU izrecno omenja le enako obravnavanje pri zaposlovanju oziroma enako obravnavanje iskalcev zaposlitve, a je potrebno glede na 2. člen ZDR in prvi odstavek 16. člena ZJU (načelo enotnosti delovnega prava) uporabiti tudi za javne uslužbenke vse ukrepe o prepovedi diskriminacije iz ZDR. Značilnost urejanja delovnih razmerij v javnem sektorju je, da veliko večino pravic in obveznosti določi država. Zakon o javnih uslužbencih določa, da je javni uslužbenec posameznik, ki sklene delovno razmerje v javnem sektorju, razen funkcionarjev v državnih organih in organih lokalnih skupnosti.

Definicija javnega uslužbenca je podana z opredelitvijo javnega sektorja. Javni sektor sestavljajo: državni organi in uprave samoupravnih lokalni skupnosti; javne agencije, javni skladi, javni zavodi, javni gospodarski zavodi; druge osebe javnega prava, če so posredni uporabniki javnega proračuna ali proračuna lokalne skupnosti.

8.2 MEDNARODNI PRAVNI VIRI S PODROČJA ENAKOSTI SPOLOV

Načelo enakosti med spoloma in načini njegovega uresničevanja so določeni v številnih mednarodnih dokumentih in deklaracijah Združenih narodov, konvencijah Mednarodne organizacije dela in dokumentih Sveta Evrope in so jih zato dolžne spoštovati vse države članice teh mednarodnih organizacij. Enaka obravnava žensk in moških ter načelo enakih možnosti predstavljata tudi temeljni načeli pravnega reda EU, prav tako pa tudi Slovenije kot ene izmed držav članic EU.

8.2.1 Mednarodna organizacija dela

Enaka obravnava je eden od ciljev, ki ga je sprejela Mednarodna organizacija dela (v nadaljevanju MOD), in sicer že vse od njene ustanovitve leta 1919. MOD v drugem členu določa: »Vsi ljudje, ne glede na raso, versko prepričane ali spol, imajo pravico, da si prizadevajo tako za svojo materialno blaginjo kot za svoj duševni razvoj v pogojih svobode in dostojanstva, gospodarske varnosti in enakih možnosti«.

Pri MOD so z vidika načela enakih možnosti žensk in moških pri zaposlovanju in delu pomembne zlasti konvencije⁵⁵ št. 100, št. 111, št. 156.

Leta 1998 je bila sprejeta Deklaracija MOD o temeljnih načelih in pravicah pri delu, ki kot enega temeljnih ciljev določa tudi odpravo vsakršne diskriminacije pri zaposlovanju in poklicih. Med osmimi temeljnimi konvencijami MOD, ki zagotavljajo temelje pravice pri delu, sta tudi konvenciji št. 100 in št. 111. MOD poudarja, da koristi odprave diskriminacije preraščajo zgolj posameznika in da ima od tega korist celotno gospodarstvo in celotna družba (Kresal, 2007, str. 50).

⁵⁵ Podrobna obrazložitev in komentar konvencij v Novak, Mitja et al: 2006, str. 109-125.

Konvencija MOD št. 100 o enakem nagrajevanju moške in ženske delovne sile za delo enake vrednosti iz leta 1951 in istoimensko priporočilo št. 90 sodita med prve univerzalne mednarodne dokumente na področju uveljavljanja enakih možnosti glede na spol. V smislu konvencije je enako plačilo moških in žensk opredeljeno kot plačilo brez diskriminacije na podlagi spola, tudi sicer pa konvencija zavezuje pogodbenice k spodbujanju enakega obravnavanja žensk pri delu. Priporočilo v 6. členu predvideva sprejetje ukrepov za povečanje delovne učinkovitosti delavk, zlasti:

- zagotavljanje enakih možnosti za izobraževanje in poklicno usposabljanje,
- zagotavljanje socialnega varstva, prilagojenega potrebam zaposlenih žensk z družinskimi obveznostmi,
- promoviranje enakosti žensk glede dostopa do zaposlovanja in dela (glej Krašovec, 2008, str. 28).

Konvencija MOD št. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih⁵⁶ iz leta 1958 je bila sprejeta s ciljem spodbujanja enakih možnosti in obravnavanja pri poklicih. Konvencija je po vsebini programske narave in je podlaga za odpravljanje vseh oblik diskriminacije. Izraz diskriminacija konvencija uporablja za vsako razlikovanje, izključitev ali dajanje prednosti na temelju rase, barve, spola, vere, političnega prepričanja, narodnosti in socialnega porekla, ki izniči ali ogroža socialne možnosti ali samo postopek pri zaposlovanju in poklicih (glej Krašovec, 2008, str. 29).

Kot že samo ime pove, **Konvencija MOD št. 156** in Priporočilo št. 165 o enakih možnostih delavcev in delavk in njihovem enakem obravnavanju (delavci z družinskimi obveznostmi) nadgrajuje konvencijo št. 111. Uporablja se za delavke in delavce z obveznostmi, za katere skrbijo, ter drugih članov njihove ožje družine, ki potrebujejo pomoč pri negi. Zato so potrebni ukrepi, ki delavcem in delavkam z družinskimi obveznostmi omogočajo, da uveljavijo svojo pravico do proste izbire zaposlitve, ter ukrepi, ki morajo omogočati njihove potrebe glede pogojev za zaposlitev in socialnega varstva (Bohinc, 2000, str. 24). Posebno pozornost pa konvencija namenja tudi zagotavljanju pogojev, ki bi omogočili neprestano vključenost žensk v delovno aktivnost ter tudi njihovo ponovno integracijo po obdobju odsotnosti s trga dela zaradi družinskih obveznosti (glej Krašovec, 2008, str. 29).

⁵⁶ Veljati je začela 15. junija 1960. Objavljena je v Ur. l. FLRJ-MP, št. 3 - 44/1961, v Sloveniji velja od 14. novembra 1992 na podlagi akta o notifikaciji nasledstva, objavljenega v Ur. l. RS – MP, št. 15-86/1992.

8.2.2 Svet Evrope

Konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin,⁵⁷ sprejeta 1950, predstavlja najpomembnejši dosežek v delovanju Sveta Evrope in hkrati ustanavlja mednarodni nadzorni organ, Evropsko sodišče za človekove pravice. Konvencija v 14. členu opredeljuje in določa, da naj bi bilo uživanje pravic in svoboščin zagotovljeno vsem ljudem brez kakršnihkoli razlik, med katerimi je tudi izpostavljeno razlikovanje glede na spol. Konvencija je doživela številne dopolnitve v obliki Protokolov, med katerimi je za področje enakosti med spoloma najpomembnejši Protokol št. 12, ki je razširil 14. člen o prepovedi diskriminacije.

Evropska socialna listina (spremenjena),⁵⁸ v nadaljevanju MESL, predstavlja jamstvo za doseganje pravic na področju socialne in gospodarstva. Sprejeta je bila leta 1961 in nato dopolnjena leta 1996. Evropski odbor za socialne pravice predstavlja organ, ki skrbi za nadzor upoštevanja pravic listine v posameznih državah podpisnicah. Listina določa pravice in načela na področju zaposlovanja in poklicev, otroškega varstva, pravic do varstva zdravja in socialne varnosti, bivališč in izobraževanja ter pravic še na številnih drugih področjih. Izrazito je določena pravica zaposlenih žensk do porodniškega varstva, tako MESL nalaga pogodbenicam uveljavljanje naslednjih pravic:

- prepoved odpusta po tem, ko je delodajalec obveščen o nosečnosti, pa vse do konca porodniškega dopusta,
- možnost doječih mater, da so lahko za ta namen primeren čas odsotne z dela,
- prepoved podzemnega in zdravju nevarnega dela nosečnic, porodnic in doječih mater (8. člen).

Najpomembnejše z vidika obravnavane tematike enakosti spolov pri delu in zaposlovanju pa je določilo 20. člena. Slednje državam pogodbenicam nalaga, da za zagotovitev učinkovitega uresničevanja pravice do enakih možnosti in enakega obravnavanja v zadevah v zvezi z zaposlitvijo in poklicem brez razlikovanja na podlagi spola, delavcem to pravico priznavajo in ustrezno ukrepajo, da jamčijo in spodbujajo njeno uporabo na naslednjih področjih:

- možnost za zaposlitev, varstvo pred odpuščanjem in ponovno vključevanje v poklic,
- poklicno usmerjanje, usposabljanje, prekvalifikacija in rehabilitacija,
- pogoji za zaposlitev in delavni pogoji, vključno s plačilom,
- poklicni razvoj, vključno z napredovanjem.

⁵⁷ Zakon o ratifikaciji Konvencije o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin spremenjene s protokoli št. 3, 5, 8 ter dopolnjene s protokolom št. 2, Ur. l. RS – MP št. 7/1994.

⁵⁸ Zakon o ratifikaciji Evropske socialne listine (spremenjene) (MESL) Ur. l. RS-MP, št. 7/1999.

Načelo enakosti in nediskriminacije je dejansko eno temeljnih načel, na katerih temelji MESL. Tako E člen iz V. dela listine nalaga državam pogodbenicam, da zagotavljajo uživanje pravic, določenih v listini, brez razlikovanja na kakršnikoli podlagi kot so rasa, barva, spol, politično ali drugo prepričanje, nacionalno poreklo, socialni izvor, zdravje, povezanost z narodno manjšino ali druga okoliščina (Končar, 2007, str. 33).

MESL je dostojanstvo pri delu priznala kot socialno pravico (1. odst. 26. člena) in pri tem sprejela koncept, po katerem spolno nadlegovanje ni le ena od oblik diskriminacije na podlagi spola ampak pomeni tudi enega od vidikov ogrožanja dostojanstva pri delu. MESL nadalje nalaga, da morajo biti žrtve varovane z učinkovitimi pravnimi sredstvi, države pogodbenice pa so dolžne z osveščanjem javnosti in socialnih partnerjev spodbujati varstvo pred spolnim nadlegovanjem (Končar in Tičar, 2006, str. 42-43).

8.2.3 Organizacija Združenih narodov

Organizacija Združenih narodov (v nadaljevanju OZN) je najpomembnejša vladna organizacija, katere članice so skoraj vse države sveta. Predhodna organizacija OZN je bilo Društvo narodov. Ustanovljena je bila 24. oktobra 1945 v San Franciscu (ZDA), med ustanovnimi članicami pa je bila Demokratična federativna Jugoslavija. Slovenija je postala članica OZN 22. maja 1992.⁵⁹

Najpomembnejši pravno zavezujoči instrument OZN-a je **Konvencija o odpravi vseh oblik diskriminacij žensk**, ki jo je Generalna skupščina Združenih narodov sprejela dne 18.12.1979 z resolucijo št. 34/180, v teoriji jo pogosto imenujemo tudi »mednarodni seznam pravic žensk«. Konvencija, ki je začela veljati 03.09.1981 z ratifikacijo dvajsete države, je bila sklepno dejanje več kot tridesetletnega dela Komisije Združenih narodov za položaj žensk in zrcali cilje Združenih narodov, kot so potrditi zaupanje v temeljne človekove pravice, dostojanstvo in vrednost človeka, v enakopravnost žensk in moških. Konvencija opredeljuje pomen enakosti žensk in moških in oblike diskriminacije žensk. Države, ki so konvencijo ratificirale, so dolžne pripraviti nacionalna poročila o sprejetih ukrepih za izpolnitev svojih pogodbenih obveznosti in sicer najmanj enkrat v štirih letih, za spremljanje napredka v izpolnjevanju določil konvencije pa je dolžan Odbor za odpravo diskriminacije žensk (17. in 18. člen).⁶⁰

Z ratifikacijo konvencije se država zaveže, da bo sprejela ukrepe za odpravo diskriminacije žensk v vseh njenih pojavnih oblikah (2. do 6. člen) vključno s/z:

- vključitvijo načel enakosti žensk in moških v svoj pravni sistem, odpravo diskriminatornih zakonov in sprejemom takih, ki bodo prepovedovali diskriminacijo žensk,
- ustanovitvijo sodišč in drugih javnih institucij, ki bodo zagotavljala učinkovito zaščito žensk pred diskriminacijo,

⁵⁹ http://sl.wikipedia.org/wiki/Organizacija_zdru%C5%BEenih_narodov (23.3.2009).

⁶⁰ <http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/CEDAW.doc> (23.3.2009).

- zagotavljanjem odpravljanja vseh do žensk diskriminatornih dejanj s strani ljudi, organizacij in podjetij.

Konvencija obvezuje Slovenijo, da sprejme vse potrebne ukrepe, vključno s pozitivnimi ukrepi, da se odpravi diskriminacija in zagotovi polna enakopravnost spolov na vseh področjih, zlasti političnem, družbenem, ekonomskem in kulturnem. Konvencija natančneje opredeljuje določbe Temeljne deklaracije o človekovih pravicah in Mednarodnega pakta o državljanskih in političnih pravicah z vidika pravic žensk (Kranjc, 2008, str. 24-25).

Konvencija med drugim nalaga državi pogodbenici naslednje obveznosti:

- oblikovanje ukrepov in politik za odpravo diskriminacije žensk (2. člen),
- sprejem zakonodaje za preprečevanje vseh oblik trgovine z ženskami ter izkoriščanja prostitucije žensk (6. člen),
- zagotovitev volilne pravice in sodelovanja žensk v vladnih in nevladnih dejavnostih (7. člen),
- podelitev enakih pravic ženskam v zvezi z državljanstvom in državljanstvom njihovih otrok (9. člen),
- zagotovitev enakih pravic in dostopa žensk do izobraževanja in zaposlovanja (10. in 11. člen),
- zagotovitev enakega dostopa žensk do zdravstvenega varstva in enakost pred zakonom (14. in 15. člen) (UEM).

Republika Slovenija je leta 2004 ratificirala tudi Opcijski protokol h Konvenciji o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk,⁶¹ ki omogoča posameznicam, posameznikom in skupinam, da pri Odboru za odpravo diskriminacije vložijo pritožbo zaradi kršenja določb konvencije.

Pomembna univerzalna dokumenta za varstvo pravic žensk sta tudi leta 1966 sprejeta *Mednarodni pakt o državljanskih in političnih pravicah* in *Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah*. Pakta zavezujeta države pogodbenice, da bo vse v njih formulirane pravice vsakdo lahko uresničeval brez kakršnegakoli razločevanja, ki bi temeljilo na rasi, barvi, spolu, jeziku, veri, političnem ali drugačnem prepričanju, nacionalnem ali socialnem poreklu, gmotnih razmerah, rojstvu ali kakšni drugi osebni okoliščini. Pakta izrecno izpostavljata, da so države članice dolžne zagotoviti moškim in ženskam enakopravno uživanje vseh pravic in svoboščin iz pakta (Kranjc, 2008, str. 25).

Kot eno najnovejših prizadevanj Organizacije Združenih narodov je potrebno izpostaviti njihovo četrto svetovno konvencijo leta 1995 v Pekingu, katere rezultat je bil sprejem Pekinške deklaracije, v kateri so se podpisnice (tudi Republika Slovenija) zavezale k spoštovanju enakih pravic in neločljivemu človeškemu dostojanstvu žensk in moških, zagotavljanju celovitega spektra človekovih pravic žensk in deklet ter

⁶¹ Zakon o ratifikaciji Opcijskega protokola h Konvenciji o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk (MOPODŽ), Ur. l. RS-MP, št. 15/2004.

krepitevi moči in izboljšanju položaja žensk. Na konferenci so bila sprejeta tudi Izhodišča za ukrepanje, katerih cilj je pospešiti uresničevanje določenih strategij za izboljšanje položaja žensk ter odstraniti vse ovire za dejavno sodelovanje na vseh področjih javnega in zasebnega življenja s polnim in enakim deležem v gospodarskem, družbenem in političnem odločanju.

8.2.4 Evropska unija

Enako obravnavanje in enake možnosti moških in žensk predstavljata eno izmed temeljnih pravnih načel politike Evropske unije, opredeljenih tako v Pogodbah Evropskih skupnosti kot tudi v mnogih direktivah, ki so uveljavljene v nacionalnih zakonodajah držav članic. Razvoj načela enakega obravnavanja je v Evropski uniji potekal postopoma, poleg zakonodajnih instrumentov pa so imele pri razvoju bistveno vlogo tudi razsodbe sodišča ES. Pod pojmom pogodbe Evropske skupnosti v smislu obravnavane tematike je potrebno razumeti naslednje pogodbe: Pogodba o ustanovitvi Evropske gospodarske skupnosti (Rimska pogodba), Enotni evropski akt, Pogodba o Evropski uniji (Maastrichtska pogodba), Amsterdamska pogodba in Pogodba iz Nice.

Začetki zavzemanja za enake pravice žensk in moških segajo v čas Pogodbe o ustanovitvi Evropske gospodarske skupnosti (Rimska pogodba) iz leta 1957, ki je določila enako plačilo za enako delo ne glede na spol (119. člen). Leta 1997 je bila podpisana Amsterdamska pogodba, ki je dopolnila Rimsko pogodbo tudi na področju enakosti spolov. Ta se je zavezala, da se bo v vsej Skupnosti, z vsemi svojimi politikami in aktivnostmi zavzemala za doseganje enakosti med moškimi in ženskami (2. člen) in se zavzemala za opravo neenakosti (3. člen). Pogodba prav tako dovoljuje sprejem ustreznih ukrepov za boj proti razlikovanju na podlagi spola (13. člen), uporabo načela enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti ter poleg drugih postavk razširja tudi pojmovanje plačila (141. člen).

Enako obravnavanje in enake možnosti spolov, ki sta zapisani v Amsterdamski pogodbi, predstavljata temeljni pravni načeli EU in hkrati enega izmed štirih stebrov politike zaposlovanja. Prav tako pa predstavljata pomemben del določb, zapisanih v številnih direktivah, ki so jih države članice uveljavile v svoje nacionalne zakonodaje in poleg obeh pogodb pokrivajo področje doseganja enakosti med spoloma.

Podrobnejšo in celovitejšo pravno ureditev pa na ravni ES prinašajo naslednje direktive:

- Direktiva 75/117/EGS o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z uporabo načela enakega plačila za moške in ženske,
- Direktiva 76/207/EGS o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve in dela, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev,
- Direktiva 2002/73/ES o spremembi direktive 76/207/EGS,
- Direktiva 79/7/EGS o postopnem izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zadevah socialne varnosti,

- Direktiva 86/378/EGS o izvajanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v poklicnih sistemih socialne varnosti,
- Direktiva 86/613/EGS o uporabi načela enakega obravnavanja moških in žensk, ki se ukvarjajo z dejavnostjo, vključno s kmetijstvom ali pa so samozaposleni, ter o varstvu samozaposlenih žensk med nosečnostjo in materinstvom,
- Direktiva 92/85/EGS o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo,
- Direktiva 96/34/ES o okvirnem sporazumu o starševskem dopustu, sklenjenim med UNICE, CEEP in ETUC,
- Direktive 97/80/ES o dokaznem bremenu v primeru diskriminacije zaradi spola,
- Direktiva Sveta 2000/78/ES o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu,
- Direktiva Sveta 2004/113/ES o izvajanju načela enakega obravnavanja moških in žensk pri dostopu do blaga in storitev ter
- Direktiva Evropskega parlamenta in Sveta 2006/54/ES o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu.

S temi direktivami se želi zagotoviti enakost oziroma odpraviti diskriminacijo na podlagi spolov na področjih, kot so zaposlovanje, poklicno izobraževanje, napredovanje, plačila, delovni pogoji ter socialno zavarovanje.

9 ZAKLJUČEK

V današnjem času, v času sodobne družbe in hitrega načina življenja, je družba prisiljena k drugačnemu pristopu do življenja. Tako so se tudi ženske prisiljene enakopravno pojavljati na trgu delovne sile kot moški, kar pa za večino žensk predstavlja problem, saj so ženske še pred nekaj stoletji veljale za osebe, ki v glavnem skrbijo za dom, otroke in moža. Te prisposobe se jih držijo še danes, čeprav trend družbe strmi k enakopravnosti obeh spolov na vseh področjih.

Kljub temu, da slovenska zakonodaja teoretično zagotavlja enak položaj žensk in moških v delovnih razmerjih, še vedno prihaja do razhajanj.

V Sloveniji se ljudi še vedno držijo stereotipi o ženskih nesposobnostih. V očeh ljudi, največkrat moških, ženska še vedno ni sposobna voditi podjetja, politične stranke in države tako dobro kot moški, saj se žensk še vedno držijo njene naravne osebne lastnosti, kot so pomanjkanje samozavesti, emocionalna nestabilnost, neambicioznost, neodločnost in zaradi svoje naravne vloge geografsko manjša mobilnost, saj zaradi skrbi za družino niso navdušene nad raznimi službenimi potovanji. Vse te negativne lastnosti pripomorejo k temu, da jih moški obravnavajo kot sebi neenake. Vpliv teh negativnih ženskih lastnosti se najbolj kaže v moških poklicih, saj moški niti ne pomislijo, da bi ženske zmogle delati tisto, kar delajo oni, še najmanj pa, da bi jim dali možnost, da to delajo. Tako ženske niti ne dobijo priložnosti, da bi se poizkusile v moških delih, pa čeprav bi mogoče bile bolj uspešne od moških.

Neenakost med spoloma v Sloveniji in EU obstaja, ampak jo skušajo z zakoni, direktivami in Uradom za enake možnosti zmanjšati oziroma zatreti. Razlike pa vseeno ostajajo, saj še vedno obstajajo razni ženski sinonimi, ki pravijo, da morajo ženske skrbeti za otroke, dom, likati, prati in kuhati, ter da ženske niso tako sposobne kot moški. To nekatere ženske odvrča od potegovanja za boljše delovno mesto ali pa od tega, da bi se odločile za kakšno moško delo.

Razliko povzroča tudi to, da so ženske več časa odsotne z dela, saj se več ukvarjajo z družino oziroma nego otrok. To privede do tega, da ženske, kljub temu, da imajo višjo povprečno izobrazbo, težje najdejo zaposlitev, se redkeje samozaposlujejo in nimajo takih kariernih možnosti kot moški, prav tako pa tudi manjkrat napredujejo na višje položaje ter imajo glede na stopnjo izobrazbe in usposobljenosti slabše plače. Torej glavni problem žensk, ki jih postavlja v slabši položaj na trgu dela v primerjavi z moškimi, predstavlja njihova dvojna preobremenjenost in težko usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti ter preobsežna gospodinjska dela, zaradi katerih se ne morejo v zadostni meri posvetiti službenim obveznostim.

Čeprav jih njihova biološka in s tem povezana reproduktivna vloga deloma postavlja v nastali položaj, pa bi večja vključenost moških v družinska in gospodinjska opravila lahko le-tega izboljšala.

Prav tako menim, da očetovski dopust ni izkoriščen v zadostni meri, saj se za njega odloča premajhen delež očetov, prav tako pa je v večini primerov pravica do dopusta za nego in varstvo otroka prenesena na ženske.

Že v samem začetku pred sklenitvijo delovnega razmerja prihaja do vprašanj v zvezi z otroki, saj delodajalci večkrat sprašujejo, če jih že imajo oziroma kdaj jih misijo imeti. Takšna dejanja so zakonsko nedopustna. Za ženske to predstavlja oviro, saj se bo delodajalec raje odločil za kandidata moškega spola ali pa za žensko, ki ima že otroke.

V samem delovnem razmerju pa prihaja do različnih načinov diskriminacije. Med žrtvami najdemo moške, vendar je v večini primerov diskriminacija usmerjena na ženske. Pri ženskem spolu večkrat pride do različnih načinov nadlegovanja, saj so ženske dostikrat žrtve spolnega in drugega psihičnega in fizičnega nadlegovanja na delovnem mestu. Obstoj številnih oblik nasilja na delovnih mestih in s tem povezano spolno nadlegovanje predstavljajo pomanjkanje kakovostnega in profesionalnega delovnega okolja, ki bi zagotavljalo varnost žensk na delovnih mestih in s tem možnost za osebni razvoj, višjo produktivnost in inovativnost zaposlenih žensk.

Za preprečevanje diskriminacije in enakosti obstajajo zakoni ter različne institucije. Teoretično naj bi ti mehanizmi preprečevali kršenje človekovih pravic. Kot se pa v sami praksi kaže, to ni dovolj, saj se ljudje v premajhni meri odločijo, da bi kršitev prijavili ustreznemu organu. Tako se na primer ženske, ki so nadlegovane oziroma neenako obravnavane na delovnem mestu, le malo kdaj odločijo, da bi to kršitev prijavile Uradu za enake možnosti oziroma Varuhu človekovih pravic. Glavni razlog za takšno početje je v tem, da bi lahko zaradi tega izgubile službo ali pa da bi se stanje na delovnem mestu še poslabšalo. Da bi preprečili takšno dogajanje, obstaja tudi anonimna prijava, ki ščiti prizadeto osebo. Ker so večinoma te prizadete osebe ženske in se ne želijo izpostavljati, se največkrat ne odločijo niti za anonimno prijavo. Tako raje to nadlegovanje, posmehovanje, zaničevanje, žaljenje, obrekovanje oziroma diskriminacijo prenašajo in se s časoma tudi na takšno početje nadrejenih oziroma sodelavcev tudi navadijo. To pušča negativne posledice pri poslovanju podjetja, saj je družbena klima v takem podjetju slaba, to se pa največkrat odraža pri neizpolnjevanju zastavljenih ciljev podjetja. Da bi vse to preprečili, se morajo ženske ob kršitvi njihovih pravic odločati za prijavo k ustreznemu organu.

Ženske mnogokrat ne dobijo priložnosti, da bi predstavile in izkoristile svoje sposobnosti, zato menim, da bi v praksi morala biti bolj razširjena uporaba posebnih ukrepov za zagotavljanje enakosti žensk in moških, na primer sprejetje formalnih in neformalnih predpisov, ki bi določili najnižji delež posameznega spola v politiki, izpostavitve vprašanja o enakosti spolov v okviru posameznih političnih strank in pogostejše ozaveščanje javnosti o položaju in napredku na področjih enakosti spolov s strani institucij in uradov, ki se zavzemajo za enake možnosti žensk in moških.

Ne smemo pa mimo dejstva, da so v nekaterih primerih ženske same krive za svoj slabši položaj na trgu dela, kar predstavlja posledico pomanjkanja njihovih ambicij in samozavesti na trgu dela.

Večkrat se dogaja, da ženske v času porodniškega dopusta ne spremljajo dogajanja na njihovem službenem področju, kar privede do tega, da ko se vrnejo v službo, niso na tekočem z dogajanjem in rabijo kar nekaj časa, da pridejo spet nazaj v svoj službeni ritem.

Pomembno dejstvo je tudi to, da zaradi vse večjega strmljenja žensk k enakopravnosti oziroma približevanja k enakosti moških in ženskih dan danes večkrat trpijo otroci. Ker se ženske odločajo za različne poklicne kariere kot moški, ostaja ženskam premalo časa, da bi skrbele za otroke, moški pa še vedno niso dorasli vlogi oziroma pripravljeni skrbeti za otroke v takšni meri kot ženske. S tem početjem se spreminja tudi naravna vloga žensk, da bi samo one skrbele za družino.

Pri pisanju diplomske naloge sem prišla do spoznanja, da se stvari glede enakopravnosti med spoloma v Sloveniji z leti spreminjajo, saj je razlika med ženskami in moškimi že minimalna, ampak še vedno obstaja in verjetno še nekaj časa bo in to zaradi naravnih lastnosti žensk, ki družbi dajejo neko socialno ravnovesje.

Mislim, da je zakon, ki ureja področje enakosti in delovna razmerja ustrezen, ter da so uradi, ki skrbijo, da ne bi prihajalo do zlorab, učinkoviti, le razmišljanje žensk je potrebno spremeniti. S tem ciljam predvsem na to, da moramo ženske biti bolj samozavestne in da se moramo postaviti za svoje pravice ter ne smemo dopustiti, da moški odločajo in delajo namesto nas.

Če pogledamo že samo fizično zasnovo nas žensk in moških, pridemo do spoznanja da smo si že na zunaj različni, pa tudi psihično se razlikujemo, zato tudi tega, da bi bila spola povsem enakopravna, ne moremo pričakovati, saj bodo te naravne lastnosti ostale nespremenjene kljub vsem zakonom. Upamo pa lahko, da se bo razlika z leti še zmanjševala, da bomo ženske dobile priložnost delati tudi v moških poklicih in da bodo moški bolj kompromisni v družinskem življenju.

LITERATURA

KNJIGE (SAMOSTOJNE PUBLIKACIJE) in ČLANKI

ANTIĆ, G. Milica. Ne-srečno razmerje: strankarska politika in ženske v državah srednje in vzhodne Evrope, Družboslovne razprave, let. 16, št. 34-35, 2000, str. 136.

BEČAN, Irena. Pogodba o zaposlitvi – splošno in posebnosti. Podjetje in delo. 1999, let. XXV, št. 6/7, str. 972.

BELOPAVLOVIČ, Nataša. MEŽNAR, Drago. BEČAR, Irena. CVETKO, Aleksej. FRAŠ-ZOREC, Marjana. KALČIČ, Miran. KLAMPFER, Marta. KONČAR, Polonca. KORPIČ-HORVAT, Etelka. NOVAK, Janez. NOVAK, Mitja. PLEŠNIK, Tatjana. TRATNIK, Liljana. Zakon o delovnih razmerjih (ZDR): s komentarjem. GV Založba, Ljubljana, 2003, str. 51, 129.

BELOPAVLOVIČ, Nataša. Delovna razmerja. Ministrstvo za notranje zadeve RS. Ljubljana, 2004, str. 7.

BELOPAVLOVIČ, Nataša. Delovna razmerja. Upravna akademija, Ljubljana, 2004, str. 13.

BENOKRAITIS, Nijole V. Sex Discrimination in the 21st Century. Thousand Oaks, London, 1997, str. 7.

BLAHA, Miran: Svoboda dela. V: ŠTURM, Lovro (ur.): Komentar ustave Republike Slovenije. Fakulteta za podiplomske državne in evropske študije, Ljubljana, 2002, str. 505-517.

BOHINC, Rado. Nova delovna razmerja. Fakulteta za družbene vede. Ljubljana, 2000, str. 24, 35.

BOHINC, Rado. Delovna in uslužbenska razmerja. GV Založba, Ljubljana, 2004, str. 115-116.

BOŠNJAK, Marko. CERAR, Miro. KMECL, Andrej. KOGOVIŠEK, Neža. KUZMANIČ, Tonči. STROJAN, Tatjana. Enakost in diskriminacija. Mirovni inštitut – inštitut za sodobne družbene in politične študije, Ljubljana, 2005, str. 41, 101, 112-113.

CERAR, Miro. Načelo enakosti v zakonu in načelo enakosti pred zakonom. V: ZAGORAC, Dean (ur.): Enakost in diskriminacija. Mirovni inštitut – inštitut za sodobne družbene in politične študije, Ljubljana, 2005, str. 21-23.

FLANDER, Benjamin. Pozitivna diskriminacija. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana, 2004, str. 70, 105.

G. ANTIĆ, Milica. GORTNAR, Maruša. GREIF, Tatjana. JALUŠIČ, Vlasta. JERŠE, Alenka. LESKOŠEK, Vesna. NAGLIČ, Metka. PLUNET, Cecile. SALECL, Tanja. VESELIČ, Špela. Človekove pravice žensk, Mirovni inštitut, Ljubljana, 2004, str. 118-119.

JAKIČ, Marko. Poslovno okolje podjetja. Ekonomska fakulteta, Ljubljana, 1999, str. 12.

KANJUO MRČELA, Aleksandra. Ali so lahko »družinske kraljice« tudi »šefice«? V: CIGALE, Marija (ur.): Ko odgrneš sedem tančic, Društvo Inicijativa, Ljubljana, 1992, str. 58, 77-87.

KANJUO MRČELA, Aleksandra. Spolna konstrukcija menedžerskih vlog: Stekleni organizacijski stropovi v devetdesetih. Družboslovne razprave 16, Ljubljana, str. 58.

KONČAR, Polonca. Mednarodna ureditev prepovedi diskriminacije s poudarkom na evropski socialni listi. Članek, Inštitut za delo pri Pravni fakulteti, Ljubljana, 2007, str. 33.

KONČAR, Polona. TIČAR, Luka. Praktikum za delovno pravo. Pravna fakulteta, 2006, str. 42-43.

KOZMIK, Vera. Še diskriminirane? V: MRGOLE JUKIČ, Tjaša (ur.): Izobraževanje in zaposlovanje žensk nekoč in danes, Zgodovinski arhiv, Ptuj, 1998, str. 16-20, 145-172.

KRANJC, Maja. Diskriminacija žensk pri zaposlovanju v Sloveniji. Diplomsko delo, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana, 2008, str. 24-25, 53-54.

KRANJC, Mojca. HRVATIN, Marko. Najem delovne sile kot nova oblika fleksibilnega zaposlovanja. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana, 2003, str. 17.

KRAŠOVEC, Darko. Veliki komentar zakona o delovnih razmerjih. Primath, Ljubljana, 2008, str. 28, 29, 39, 281.

KRESAL, Barbara. Prepoved diskriminacije na področju dela v luči prakse sodišča ES. Članek, Inštitut za delo pri Pravni fakulteti, Ljubljana, 2007, str. 50.

KRESAL, Barbara. KRESAL-ŠOLTES, Katarina. SENČUR-PEČEK, Darja. Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in stvarnim kazalom. Primath, Ljubljana, 2002, str. 120.

LIPICNIK, Bogdan. Človeški viri in ravnanje z njimi. V: MOŽINA, Stane (ur.): Management, Didakta, Ljubljana, str. 77, 449.

MEŽNAR, Drago. Delovno pravo. Založba Moderna organizacija, Kranj, 2000, str.32.

NOVAK, Mitja. KONČAR, Polonca. BUBNOV-ŠKOBERNE, Anjuta. BELOPAVLOVIČ, Nataša. KALČIČ, Miran. KRESAL, Barbara. KRESAL ŠOLTES, Katarina. STRBAN, Grega. VODOVNIK, Zvone. TIČAR, Luka. Konvencije Mednarodne organizacije dela: s komentarjem. GV založba, Ljubljana, 2006, str. 109-125.

PERENIČ, Anton. JUHART, Miha. GRILC, Peter. KUZMA, Bernarda. IGLIČAR, Albin. ŽUJO, Nedžad. Uvod v pravo. DZS, Ljubljana, 2004, str. 204.

ROBNIK, Sonja. MILANOVIČ, Irena. Trpinčenje na delovnem mestu. Narodna in univerzitetna knjižnica, Ljubljana, 2008, str. 14-15.

SVETLIK, Ivan. Pridobivanje, izbiranje in uvajanje delavcev. V: MOŽINA, Stane (ur.): Management kadrovskih virov, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana, 2002, str. 134-138.

TAVZES, Miloš in ADLEŠIČ Gregor. Veliki slovar tujk. Cankarjeva založba, Ljubljana, 2006, str. 1303.

Urad za enake možnosti – UEM, Pot k enakosti spolov, Učinkovito integriranje načela enakosti spolov v politike, Izobraževalni modul za integracijo načela enakosti spolov, 2008, str. 9.

Urad za enake možnosti – UEM, Pot k enakosti spolov, Učinkovito integriranje načela enakosti spolov v politike, Priročnik za integracijo načela enakosti spolov politike zaposlovanja, 2008 str. 17, 18.

VODIČAR, Ana. Načelo enakih možnosti in enakega obravnavanja žensk in moških v zvezi z zaposlitvijo in delom-direktiva 76/207/EGS s spremembo 2002/73/ES in notranji pravni red: magistrsko delo, Ljubljana, 2007, str.89.

VODOVNIK, Zvone. Poglavlja iz delovnega in socialnega prava. Visoka šola za management, Koper, 2001, str. 9, 48-50.

VODOVNIK, Zvone. Globalizacija in razvoj delovnega prava – vloga države v razmerjih socialnega partnerstva. Delavci in delodajalci. 2005, let. V, št. 2-3, str. 177-194.

ŽAGAR, Tina. Ekonomski vidiki spolne diskriminacije na trgu dela. Diplomsko delo, Ekonomska fakulteta, Ljubljana, 2005, str. 22.

VIRI

PRAVNI VIRI

Ustava Republike Slovenije(URS) – Ur. l. RS, št. 33/1991-I, 42/1997, 66/2000, 24/2003, 69/2004, 68/2006.

Evropska socialna listina (spremenjena) - Zakon o ratifikaciji Evropske socialne listine (spremenjene) (MESL) Ur. l. RS-MP, št. 7/1999.

Direktiva sveta 2000/78/ES.

Direktiva 2006/54/ES.

Direktiva 2002/73/ES.

Zakon o delovnih razmerjih. Ur. l. RS, št. 42/2002, 79/2006, 46/2007, 103/2007.

Zakon o delovnih in socialnih sodiščih. Ur. l. RS, št. 2/2004.

Zakon o enakih možnostih žensk in moških. Ur. l. RS, št. 59/2002, 61/2007.

Zakon o javnih uslužbencih (ZJU), Ur.l. RS, št. 56/2002, 110/2002, 2/2004, 35/2005, 113/2005, 32/2006, 33/2007, 63/2007, 65/2008.

Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja – Ur. l. RS, št. 50/2004, 61/2007.

Zakon o ratifikaciji Konvencije o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin spremenjene s protokoli št. 3, 5, 8 ter dopolnjene s protokolom št. 2, Ur. l. RS – MP št. 7/1994.

Zakon o ratifikaciji Opcijskega protokola h Konvenciji o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk (MOPODŽ), Ur. l. RS-MP, št. 15/2004.

Zakon o varuhu človekovih pravic, Ur. l. RS št.13/2003.

Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških, 2005 – 2013 – Ur.l. RS, št. 100/2005.

Sklep o ustanovitvi, organizaciji in delovnem področju Urada za enake možnosti, Ur.l. RS, št. 12/2001, 126/2003.

DRUGI VIRI

Eurostat, Raziskava o delovni sili, 2008.

URL=«http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-HA-08-001/EN/KS-HA-08-001-EN.PDF«. 23.3.2009.

Feminizem?

URL=«<http://sl.wikipedia.org/wiki/Feminizem>«. 21.3.2009.

Kaj je OZN?

URL=«http://sl.wikipedia.org/wiki/Organizacija_zdru%C5%BEenih_narodov«. 23.3.2009.

Konvencija o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk. Urad za enake možnosti. Dostopno na:

URL=«http://www.uem.gov.si/si/zakonodaja_in_dokumenti/enake_moznosti_zensk_in_moskih/konvencija_o_odpravi_vseh_oblik_diskriminacije_zensk/«. 23.3.2009.

Ob dnevu žena. Razlike v plačah med spoloma.

URL=«http://www.stat.si/novice_poglej.asp?ID=980«. 25.3.2009.

Obraavnani primer zagovornika: Spolno nadlegovanje na delovnem mestu – zadeva 0920-3/2007.

URL=«http://www.uem.gov.si/si/delovna_podrocja/zagovornistvo/obraavnani_prim_eri/«. 25.4.2009.

Obrazec za vložitev pobude pred zagovornikom načela enakosti. Dostopno na:

URL=«http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/Zagovornik_obrazec_01.doc«. 16.4.2009.

Obrazložitev pojmov: aktivno prebivalstvo, delavno aktivno prebivalstvo, zaposlene osebe, samozaposlene osebe, registrirane brezposelne osebe.

URL=«<http://e-uprava.gov.si/ispo/delovnoprebivalstvo/osnovna.ispo?pageTo=/delovnoprebivalstvo/metodologija.jsp>«. 23.3.2009.

Podatki o številu prejetih klicev na brezplačni telefon Urada za enake možnosti.

URL=«http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/Statistika_2008-080_12_13.doc«. 19.3.2009.

Poročilo komisije svetu, evropskemu parlamentu, ekonomsko socialnemu odboru in odboru regij. Enakost žensk in moških, 2009.

URL=«<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2009:0077:FIN:SL:DOC>«. 23.3.2009.

Raziskava: Spolno in drugo nadlegovanje na delovnem mestu, UEM s sodelujočimi sindikati. Ljubljana, 2007.

Razlika med žensko in moško plačo pet odstotkov.
URL=«<http://www.finance.si/217585>«. 28.03.2009.

Smernice za integracijo načela enakosti spolov v strukturnih skladih v Sloveniji.
URL=«http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/smernice_enakost_spolov.pdf«. 23.3.2009.

Spolno nadlegovanje na delovnem mestu. Raziskava SJM 1999/2.
URL=«http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/Neudelezeni_-_SJM.doc«. 28.4.2009.

Statistične informacije, št. 13, 2008. Statistični urad Republike Slovenije, Ljubljana.

Urad za enake možnosti – UEM (2005): Analiza stanja, Podlaga za Resolucijo o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških 2005 – 2013.
URL=«http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/NPZEMZM_analiza_stanja.pdf«. 06.4.2009.

Urad za enake možnosti – UEM: Moje pravice, Enaka obravnava žensk in moških v Zakonu o delovnih razmerjih.
URL=«http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/Moje_pravice__2004.pdf«. 7.4.2009.

Urad za enake možnosti – UEM. Poročilo o klicih na brezplačno in anonimno telefonsko številko.
URL=«http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/Porocilo_za_080_telefon_-_2008.doc«. 19.3.2009.

Urad za enake možnosti – UEM. Zakonodaja in dokumenti.
URL=«http://www.uem.gov.si/si/zakonodaja_in_dokumenti/«. 21.4.2009.

Urad za enake možnosti – UEM. Enake možnosti žensk in moških.
URL=«http://www.uem.gov.si/si/delovna_podrocja/enake_moznosti_zensk_in_moskih/«. 06.4.2009.

Urad za enake možnosti – UEM. Oblike neželenega ravnanja.
URL=«http://www.uem.gov.si/si/delovna_podrocja/enake_moznosti_zensk_in_moskih/trg_dela_in_zaposlovanje/ne_nadlegujem/«. 06.4.2009.

Urad za enake možnosti – UEM. Opredelitev ravnaj spolnega nadlegovanja.
URL=«http://www.uem.gov.si/si/delovna_podrocja/enake_moznosti_zensk_in_moskih/trg_dela_in_zaposlovanje/ne_nadlegujem/«. 23.3.2009.

Urad za enake možnosti – UEM. Naloge Urada so objavljene na internetni strani:
URL=«http://www.uem.gov.si/si/o_uradu_za_enake_moznosti/naloge_in_cilji/«. 19.3.2009.

Urad za enake možnosti – UEM. Konvencija o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk. Preambula.
URL=«<http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/CEDAW.doc>«. 23.3.2009.

VERTOT, Nelka. KOZMELJ, Andreja - Kakšna je povprečna slovenska ženska?
URL=«<http://www.poslovni-bazar.si/?article=2153&mod=articles>«. 19.3.2009.

Zaključno poročilo, Raziskava, Perspektive novega očetovstva v Sloveniji: vpliv mehanizma očetovskega dopusta na aktivno očetovanje, 2005.
URL=«<http://www.european-fatherhood.com/UserFiles/File/Raziskovalno%20porocilo-o%C4%8Detovstvo.pdf>«. 16.4.2009.

SEZNAM SLIK IN TABEL

Tabela 1: Aktivno prebivalstvo, Slovenija, december 2008	17
Tabela 2: Število registriranih brezposelnih med letom 1997-2007.....	19
Slika 1: Delež očetov, ki so v letu 2003 koristili očetovski dopust,	
po upravnih enotah.....	18

SEZNAM UPORABLJENIH KRATIC

EU	Evropska unija
MESL	Evropska socialna listina (spremenjena)
MOD	Mednarodna organizacija dela
ReNPEMŽM	Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških
UEM	Urad za enake možnosti
URS	Ustava Republike Slovenije
ZDR	Zakon o delovnih razmerjih
ZDSS	Zakon o delovnih in socialnih sodiščih
ZEMŽM	Zakon o enakih možnostih žensk in moških
ZJU	Zakon o javnih uslužbencih
ZUNEO	Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja
ZVarCP	Zakon o varuhu človekovih pravic

IZJAVA O AVTORSTVU IN NAVEDBA LEKTORJA

Aleksandra Zver, rojena 02.06.1985, v Murski Soboti, redna študentka Fakultete za upravo v Ljubljani, visokošolski strokovni program Javna uprava, izjavljam, da sem avtorica diplomskega dela z naslovom »Enake možnosti za moške in ženske v delovnih razmerjih«, ki sem jo napisala pod mentorstvom prof. dr. Zvoneta Vodovnika, ter dovoljujem objavo diplomskega dela na fakultetnih spletnih straneh.

Diplomsko delo je lektorirala Katarina Balažic, prof. slov. j. in univ. dipl. lit. komparat.