



B&B
VIŠJA STROKOVNA ŠOLA

Diplomsko delo višješolskega strokovnega študija

Program: Ekonomist

Modul: Načrtovanje zavarovanj

PRAVICE IN DISKRIMINACIJA ŽENSK NA DELOVNEM MESTU

Mentorica: mag. Alenka Bradač

Kandidatka: Katarina Krivec

Lektorica: Metka C. Tomažič, univ. dipl. spl. jez.

Kranj, oktober 2010

ZAHVALA

Za vso strokovno pomoč in usmeritve pri izdelavi diplomskega dela se zahvaljujem mag. Alenki Bradač.

Zahvala gre tudi lektorici Metki C. Tomažič, ki je lektorirala mojo diplomsko nalogo.

Prav tako se zahvaljujem družini in prijateljem za vzpodbudo in podporo v času študija.

IZJAVA

»Študentka Katarina Krivec izjavljam, da sem avtorica tega diplomskega dela, ki sem ga napisal/a pod mentorstvom mag. Alenke Bradač.«

»Skladno s 1. odstavkom 21. člena Zakona o avtorski in sorodnih pravicah dovoljujem objavo tega diplomskega dela na spletni strani šole.«

Dne: _____

Podpis: _____

POVZETEK

Tradicionalna predstava ženske, katere najpomembnejša vloga v družbi je biti doma in skrbeti za družino, je zbledela. Še vedno pa so stereotipi o ženskah prisotni v tolikšni meri, da ženskam pri iskanju zaposlitve predstavljajo problem. Največji problem je nizka samozavest žensk. Samozavest bi bilo mogoče dvigniti s še boljšo zakonodajo in dati ženskam več možnosti za napredovanje, sploh pa možnost, da si lahko ustvarijo družino in kariero.

Diskriminacija žensk na trgu dela se pojavlja pri zaposlovanju, na delovnem mestu in v poklicih. Ženske predstavljajo skoraj polovico vseh zaposlenih v EU (56,3 % žensk in 71,3 % moških). Prevladujejo v storitvenih dejavnostih in v ženskih poklicih, so manj zastopane na vodilnih položajih, njihov delež v politiki pa je še nižji. Ženske imajo v povprečju višjo izobrazbo kot moški. Kljub višji izobrazbi pa težje najdejo zaposlitev, pogosteje delajo za krajši delovni čas, zasedajo nižja delovna mesta, imajo manjše karijerne možnosti in so za enako delo oz. delo enake vrednosti slabše plačane kot moški. Razlika obstaja tudi med stopnjo brezposelnosti žensk in moških, ki se je v zadnjih letih še povečala. Največji razkorak je med mladimi iskalci prve zaposlitve z visoko izobrazbo.

V diplomski nalogi so predstavljene pravice žensk, vloga žensk v političnem in poslovnem življenju, zakonodaja, ki se veže zgolj na ženske, kršenje pravic žensk na delovnem mestu, razlike med plačami, diskriminacija žensk in vrste diskriminacij.

Ključne besede: diskriminacija, ženske, zakonodaja, pravice

DIE ZUSAMMENFASSUNG

Die traditionelle Vorstellung einer Frau, deren wichtigste Aufgabe es ist, zu Hause zu bleiben und für die Familie zu sorgen, ist erblasst. Noch immer aber sind Stereotypen über die Frau vorhanden, die bei der Arbeitssuche einer Frau Probleme bereiten. Das größte Problem ist das mangelnde Selbstbewusstsein einer Frau. Das Selbstbewusstsein konnte man mit einer besseren Gesetzgebung steigern und den Frauen mehrere Möglichkeiten zur Steigerung anbieten, vor allen ihnen aber auch die Möglichkeit zu geben, eine Familie zu gründen und Karriere zu machen.

Diskriminierung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt liegt bei der Einstellung, auf dem Arbeitsplatz und im Beruf. Die Frauen repräsentieren fast die Hälfte der Arbeitsangestellten in der EU (56,3 % Frauen und 43,7 % Männer). Sie dominieren in der Dienststellung und in den üblichen Berufen, die eher für Frauen typisch sind. Sie sind weniger präsent an den Führungskräften, ihr Anteil in der Politik ist im Vergleich zu dem aber noch niedriger. Die Frauen haben im Vergleich zu den Männern eine höhere Ausbildung. Trotz der höheren Ausbildung haben sie es schwerer bei der Arbeitssuche, sie haben oft eine kürzere Arbeitszeit, belegen tiefere Arbeitsstellen, haben kleinere Karrierechancen und sind für die gleiche Arbeit bzw. für eine Arbeit desselben Wertes im Vergleich zu den Männern schlechter bezahlt. Der Unterschied liegt auch bei der Zahl der Arbeitslosigkeit der Frauen und Männern, die in den letzten Jahren sogar gestiegen ist. Der größte Sprung ist bei den jüngeren Suchern nach der ersten Arbeitsstelle mit einer höheren Ausbildung zu sehen.

In meiner Diplomarbeit sind die Rechte der Frauen vorgestellt, die Rolle der Frau in den Politischen- und Geschäftlichenleben, die Gesetzgebung, die sich auf Frauen bezieht, der Bruch der Regel der Frauen auf dem Arbeitsplatz, die Unterschiede bei den Lohn, die Diskriminierung der Frauen und alle anderen Diskriminierungen.

Die Schlüsselwörter: die Diskriminierung, die Frauen, die Gesetzgebung, die Rechte

KAZALO

1	Uvod.....	1
2	Pravice žensk na delovnem mestu	2
2.1	Pravice	2
2.2	8. marec.....	2
2.3	Človekove pravice in organizacije za ohranjane le-teh	3
2.4	Svetovni dan človekovih pravic	5
2.5	Človekove pravice v sloveniji.....	5
2.6	Uveljavljanje žensk v poslovnem svetu.....	6
2.7	Vloga žensk v političnem življenju	7
2.8	Položaj žensk na slovenskem trgu dela.....	7
2.9	Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja.....	7
3	Zakonodaja	9
3.1	Zakonodaja na področju zaposlovanja.....	9
3.2	Urad varuha za človekove pravice	9
3.3	Zakon o enakih možnostih žensk in moških	10
3.4	Zakon o delovnih razmerjih.....	11
3.5	Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih	11
4	Kršenje pravic na delovnem mestu	13
4.1	Zaposlitveni razgovori.....	13
4.2	Spolno nadlegovanje na delovnem mestu	13
4.3	Razlike med plačami	15
4.4	Poklicna segregacija	16
5	Diskriminacija	18
5.1	Spolna diskriminacija	18
5.2	Spolna diskriminacija pri zaposlovanju	19
5.3	Poslovna, poklicna diskriminacija	20
5.4	Stereotipi	21
5.5	Stekleni stropovi.....	22
5.6	Pozitivna diskriminacija	24
5.7	Izobrazba	24
6	Raziskava diskriminacije žensk na delovnem mestu.....	26
6.1	Hipoteze	26
6.1	Ovrednotenje hipotez.....	35
6.2	Nekaj statistike.....	36
7	Zaključek.....	37
8	Literatura.....	38
9	Viri.....	39

1 UVOD

Razlike med ženskami in moškimi zaradi bioloških karakteristik nedvomno obstajajo, vendar pa je družba s svojim pojmovanjem spolov tista, ki je te razlike potencirala in jih skozi spolne stereotipe ter predsodke vedno znova reproducira. Spolno stereotipiziranje se je tekom zgodovine zasidrilo v vsa družbena področja, ne nazadnje tudi v sfero plačanega dela. Posamezni poklici, na primer šivilja, vzgojiteljica, negovalka, so tako dobili oznako »ženski« poklici, voznik tovornjaka, dimnikar, električar pa »moški« poklici. Še dandanes je tako, da kadar delodajalci zaposlujejo nove ljudi za neko delo, mnogokrat izberejo kandidata glede na spol, ki bi po njihovem mnenju bil primeren za opravljanje tega poklica in ne na podlagi sposobnosti predstavnika drugega spola. Spolna diskriminacija pri zaposlovanju pa je le ena izmed oblik na spolu temelječega diskriminatornega ravnanja do katerega prihaja na trgu dela. Diskriminacija se pojavlja tako pri plačilu za delo kot tudi pri napredovanju, nemalo zaposlenih pa je na delovnem mestu izpostavljeno tudi spolnemu nadlegovanju. In ne nazadnje je tudi zaposlovanje moških in žensk v različnih poklicih ter na različnih ravneh odgovornosti oblika spolne diskriminacije. Žrtve spolne diskriminacije na trgu dela so največkrat ženske, čeprav seveda obstajajo tudi primeri diskriminacije moških, le da so ti veliko bolj redki.

V večini primerov se na področju zaposlovanja z neenako obravnavo srečujejo predvsem ženske, ki v Sloveniji predstavljajo skoraj polovico vseh zaposlenih in prav tako kot moški večinoma delajo polni delovni čas. Na podlagi ankete o delovni sili, ki jo je opravil Statistični urad RS leta 2005 (http://www.stat.si/novice_poglej.asp?ID=980), lahko trdimo, da kljub povprečno višji izobrazbi ženske težje najdejo zaposlitev, se redkeje samozaposlujejo, zasedajo nižja delovna mesta in imajo pogosto manjše karijerne možnosti kot moški, ker so glede na stopnjo strokovne usposobljenosti slabše plačane. Poleg tega pa so ženske v današnji družbi dvojno obremenjene, saj se poleg redne službe zunaj doma, doma srečujejo še z vlogo gospodinje in matere. Prav zaradi te dvojne obremenjenosti se veliko število žensk zaposluje za skrajšani delovni čas, kar pa za žensko predstavlja neenake možnosti pri napredovanju in nadaljnjem razvoju kariere.

Namen mojega diplomskega dela je analizirati problematiko spolne diskriminacije na posameznih področjih trga dela v Sloveniji. V diplomski nalogi sem s pomočjo domače literature predstavila različne vrste spolnih diskriminacij, ki se pojavljajo na trgu dela. Podrobneje bom govorila o pravicah in kršenju le teh na delovnem mestu. Naredila sem tudi empirično raziskavo.

2 PRAVICE ŽENSK NA DELOVNEM MESTU

2.1 PRAVICE

Prizadevanje za človekove pravice je eno najpomembnejših, če ne najpomembnejše prizadevanje za izboljšanje položaja človeka. Pravice žensk so človekove pravice. In enakopravnost žensk je temeljni pogoj za izpolnjevanje vseh človekovih pravic.

Leta 1995 je bila v Pekingu svetovna konferenca o pravicah žensk. Ves svet je sprejel načelo, da so pravice žensk temeljne človekove pravice, in da si morajo zanje prizadevati vsi. Svetovno sprejetje tega načela je postalo možno samo zato, ker je pred tem skoraj celo stoletje potekal boj, ki je pripeljal do tega spoznanja in do tega sprejetja. Ta boj je zajel vsa področja človekovih pravic, političnih, ekonomskih in socialnih.

Boj za volilno pravico, ki je bil na začetku boj za pravice žensk, je poznal vzpone in padce. Na Slovenskem so ženske prvič dobile volilno pravico že pred 1. svetovno vojno, vendar so jo v času prve jugoslovanske države med dvema svetovnima vojnama izgubile. Po 2. svetovni vojni je bila ta pravica spet pridobljena, vendar je bila njena pomembnost omejena zaradi politične ureditve, ki je takrat obstajala. 8. marec je imel večjo veljavo in pomen, kot ga ima danes.

Dolgotrajno je bilo tudi prizadevanje za izboljšanje enakopravnosti žensk na ekonomskem področju. Pravica do dela in pravica do ekonomske samostojnosti je bila spoznana kot temelj vse enakopravnosti. In spoznano je bilo, da za ženske ne more biti polne enakopravnosti, če jim ni zagotovljena možnost za delo in zaslužek.

Saj, če bi bile ženske res enakopravno sprejete in bi imele enako veljavo, posebnega praznika ne bi potrebovale. Žal smo danes daleč od tega. Vse bolj pereče in zaskrbljujoče so razlike med revnimi in bogatimi in večanje teh razlik, ki vodijo v še večji občutek družbene nemoči in manjvrednosti.

2.2 8. MAREC

8. marec – mednarodni dan žensk je letos potekal pod geslom »enake pravice, enake možnosti - napredek za vse«.

Pobudo za praznovanje dneva, ki bi bil posvečen vsem ženskam, je leta 1910 na drugi mednarodni konferenci socialističnih žensk v Koebenhavnu dala nemška komunistka **Clara Zetkin**, ki se je borila za pravice žensk.

Vsako leto se 8. marca po celem svetu praznuje mednarodni dan žena, ki ga v številnih državah praznujejo celo kot državni praznik. Dan žena je mednarodni praznik

ekonomske, politične in socialne enakopravnosti žensk. Prvič so ga začeli praznovati leta 1911 v Avstriji, Nemčiji, Švici in na Danskem.

To je dan, ko se ženske vseh kontinentov, ki so sicer v pogosto nasprotujočih si mnenjih, etničnih, jezikovnih, kulturnih, gospodarskih in političnih razlikah, zbližajo ob misli na praznovanje svojega dne.

Bistvo mednarodnega dneva žena je zahteva in pravica po enakovredni obravnavi ter primerljivih priložnostih za delo in življenje vseh družbenih skupin.

Tudi v Sloveniji so potekali boji za enakopravnost žensk. Začelo se je daljnega leta 1897 z izhajanjem ženskega časopisa Slovenka, medtem ko je bilo prvo žensko društvo ustanovljeno leto kasneje. Leta 1906 je Marija Urbas kot prva Slovenka doktorirala iz filozofije. Prvič so ženske na slovenskih tleh smele voliti leta 1945 in se s tem že močno približale enakopravnosti. Dve leti kasneje je bilo v ustavo SFRJ zapisano določilo, da ima vsaka ženska svobodno odločanje o rojstvu otrok.

2.3 ČLOVEKOVE PRAVICE IN ORGANIZACIJE ZA OHRANJANE LE-TEH

V svetu delujejo mnogotere organizacije, ki si prizadevajo za ohranjanje osnovnih človekovih pravic, ki se preveč rade kršijo- vede ali nevede. Zato si te organizacije prizadevajo k obveščanju javnosti o osnovnih človekovih pravicah, ob kršitvah slednjih, pa pripomorejo k reševanju kršitev človekovih pravic.

Mednarodna organizacije, ki se zavzemajo za človekove pravice:

- OZN (ORGANIZACIJA ZDRUŽENIH NARODOV) je najpomembnejša mednarodna vladna organizacija. Ustanovljena je bila 24. oktobra 1945. Delovanje OZN posega na različna področja, kot so: varnost, socialno-ekonomski razvoj, človekove pravice, humanitarne dejavnosti in razvoj mednarodnega prava. Reševanje varnostnih problemov pa sodi med njene primarne dejavnosti. Slovenija je bila v OZN sprejeta maja 1992. V letih 1998 in 1999 je bila Slovenija članica Varnostnega sveta ZN.

Prvi dokument, ki se je nanašal zgolj na pravice žensk, je bil sprejet leta 1967 z naslovom Deklaracija o odpravi diskriminacije žensk. Ta dokument je nastal zaradi ugotovitve, da kljub doseženemu razvoju na zakonodajnem področju o enakopravnosti med ženskami in moškimi še vedno obstaja precejšnja diskriminacija žensk.

Omenjena deklaracija je bila podlaga za nastanek Konvencije o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk, sprejete leta 1979, ki predstavlja temeljni mednarodni dokument na področju urejanja človekovih pravic žensk. Konvencija je prvi dokument, ki opredeljuje pojem diskriminacije žensk in ne diskriminacije na podlagi

spola (1. člen), prav tako pa obvezuje države podpisnice, da vključijo načelo enakopravnosti žensk in moških v svojo nacionalno ustavo in zakone ter zagotovijo uresničevanje omenjenega načela v praksi (2. člen). Konvencija obravnava različna področja, politično, družbeno, ekonomsko, kulturno in zakonodajno (3. člen), prepoveduje vse oblike trgovine z ženskami in prostitucijo (6. člen), določa enakopravnost moških in žensk na področju izobraževanja (10. člen) in zaposlovanja (11. člen), osredotoča se na položaj žensk na podeželju (14. člen), prav tako pa posega tudi na zasebno področje, saj obravnava družinsko življenje, materinstvo in zakonsko zvezo (16. člen).

▪ SVET EVROPE

Svet Evrope je mednarodna organizacija ustanovljena 5. maja 1949 z Londonskim sporazumom. Sestavlja jo 47 držav iz Evropske regije. Zavzema se za varovanje človekovih pravic, demokracijo in pravno državo. Njen cilj je ozaveščanje ljudi in spodbuja razvoj evropske kulture, prepoznavnosti in raznolikosti. Slovenija je postala članica leta 1993.

▪ EOI (EVROPSKO ZDRUŽENJE OMBUDSMANOV)

Evropski varuh človekovih pravic deluje kot neodvisen in nepristranski posrednik med posameznimi državljani in organi EU ter je pristojen za sprejemanje in preiskovanje pritožb glede nepravilnosti v institucijah Unije. Varuh poda priporočila za rešitev zadeve, in če institucija ne sprejme njegovih priporočil, lahko predloži posebno poročilo Evropskemu parlamentu, ki ustrezno politično ukrepa. Ombudsman preiskuje nepravilnosti do katerih pride, kadar institucija EU ne ravna v skladu s pravnimi pravili, ne spoštuje načel dobrega upravljanja ali krši človekove pravice. Gre na primer za upravne nepravilnosti, nepravilnost, diskriminacijo, zlorabo pooblastil, molk organa, zavračanje posredovanja podatkov ali nepotrebno zamudo. Varuh človekovih pravic običajno vodi preiskave na podlagi pritožb, vendar jih lahko sproži tudi na lastno pobudo. Ombudsmanu se lahko pritožijo državljani države članice EU in osebe s stalnim prebivališčem v eni od članic, podjetja, združenja in druga telesa z registrirano poslovalnico v Uniji. Urad evropskega varuha človekovih pravic je bil ustanovljen leta 1995, leto dni kasneje pa je začela delovati tudi evropska mreža ombudsmenov, v kateri je 90 uradov iz 31 držav (povzeto po: <http://www.varuh-rs.si/projekti-in-promocija/projekti/arhiv-projektov-in-konferenc/>).

▪ IOI (MEDNARODNO ZDRUŽENJE OMBUDSMANOV)

Mednarodno združenje ombudsmenov je bilo ustanovljeno leta 1978 in združuje vse organizacije ombudsmenov po svetu. Njegovi glavni cilji so: promocija koncepta ombudsmana in spodbujanje njegovega razvoja po svetu, razvoj in operacionalizacija programov, ki omogočajo izmenjavo informacij in izkušenj med ombudsmeni po svetu ter izobraževalnih programov za ombudsmane, spodbujanje

in podpora raziskovalne dejavnosti v institucijah, zbiranje, shranjevanje in širjenje informacij, nudenje finančne pomoči z namenom spodbuditi razvoj koncepta ombudsmana v državah, ki ga še nimajo (povzeto po: <http://www.varuh-rs.si/projekti-in-promocija/projekti/arhiv-projektov-in-konferenc/>).

- AMNESTY INTERNATIONAL

Organizacija je bila ustanovljena leta 1961 v Londonu. Njihova prizadevanja vodijo v izpustitev zapornikov vesti, sojenje mučiteljem, zagotovitev pravice žrtvam, spreminjanje pravnih standardov. Amnesty International se pri svojih raziskavah in ukrepih osredotoča na preprečevanje in odpravo hudih zlorab človekovih pravic. To so pravice do telesne in duševne celovitosti, svoboda vesti in izražanja ter pravica do nediskriminacije. Slovenija se je tej organizaciji pridružila leta 1988 in ima danes več kot 8500 članov.

- HUMANITAS

Društvo za človekove pravice in človeku prijazne dejavnosti HUMANITAS je prostovoljno, neodvisno in nepridobitno združenje oseb. Društvo se zavzema za manj privilegirane skupine prebivalstva v Sloveniji in drugod po svetu. S pomočjo globalnega učenja, medkulturnega dialoga in razvojnih projektov širi zavedanje o soodvisnosti nas vseh in pomenu uveljavljanja človekovih pravic ter vzpodbuja spoštovanje raznolikosti.

2.4 SVETOVNI DAN ČLOVEKOVIH PRAVIC

10. december je svetovni dan človekovih pravic, saj je bila na ta dan leta 1948 sprejeta splošna deklaracija človekovih pravic. Omenjena deklaracija predstavlja skupen ideal vseh ljudstev in narodov z namenom, da bi vsi organi družbe in posamezniki razvijali spoštovanje teh pravic in svoboščin ter zagotovili njihovo splošno priznanje in spoštovanje.

2.5 ČLOVEKOVE PRAVICE V SLOVENIJI

Večina kršitev in pomanjkljivosti je posledica slabega ali nezadostnega delovanja države. Pomanjkljivosti se prepočasi odpravljajo.

Prav tako ni vzpostavljen stabilen pravni red. Državne institucije ne odločajo v zakonitem roku oziroma v razumnem času. Zaostrujejo se številni socialni problemi (ob svoboščinah je za demokracijo potrebna tudi znosna socialna raven). Prav tako se pojavljajo pomanjkljivosti človekovega dostojanstva (enako dostojanstvo vsakega človeka zahteva spoštljiv odnos do vsakogar, ki se obrača na kateregakoli predstavnika državnih ali drugih organov javnimi pooblastili. Narekuje tudi obveznost države, da vsakomur, ki si tega sam ne more zagotoviti, omogoča človeka vredno preživetje). Na področju pravice do življenja, svobode in varnosti (tu je potrebno izboljšati učinkovitost

organov, ki se ukvarjajo s preprečevanjem, odkrivanjem in pregonom kaznivih dejanj). Pomanjkljivosti pa se pojavljajo še na področjih: prepovedi mučenja, nečloveškega ali poniževalnega ravnanja in kaznovanja, na področju politične in državljanske pravice, pravice do poštenega obravnavanja, pravice do sodnega varstva, do pravnega sredstva, pravice do sodelovanja pri upravljanju javnih zadev, pravice narodnih skupnosti, pravice pribežališča, pravice do izražanja narodne pripadnosti, varstva enakopravnosti in spoštovanja rasne, verske in nazorske različnosti, pravice tujcev, svobode gibanja, pravice otrok, pravice žensk – enakopravnost moških in žensk, pravice invalidov, pravice do mirnega uživanja lastnine in pravice delavcev.

Uveljavljanje človekovih pravic temelji na vse glasnejši zahtevi človeštva, da naj bi bilo življenje do take mere dostojno in civilizirano, da bi lahko sleherni človek užival spoštovanje in zaščito svojega prirojenega človeškega dostojanstva. Ko govorimo o človekovih pravicah, imamo namreč mimo človeških bioloških potreb v mislih predvsem take življenjske pogoje, ki v polni meri omogočajo razvijanje in uveljavljanje vseh možnosti človeškega razuma in v katerih lahko zadovoljimo svoje duhovne potrebe. Človekove pravice so temelj naše biti: brez njih ne bi mogli živeti kot ljudje.¹

2.6 UVELJAVLJANJE ŽENSK V POSLOVNEM SVETU

Kot navaja Kanjuo Mrčela (1996): »Skozi zgodovino so moški, kot posamezniki in kot skupina, imeli družbeno moč. Moč moških v javnem življenju pa vpliva na poslovno in na privatno življenje. Razdelitev družbene moči, glede na spol, danes še ni enaka.« Ženska je v javnem življenju manj uveljavljena kot moški. Razloge lahko najdemo v tradicionalnem vrednotenju ženskih pravic, stereotipnih predstavah o spolu, spolno primernejših poklicih ter izobrazbi; skrbi za dom, družino in dvojni obremenjenosti ter v predsodkih do ženske strokovnosti.

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

Vključevanje žensk v poslovno sfero življenja in družbe je v veliki meri rezultat njihove aktivnosti, s katero dokažejo sposobnosti, znanje in voljo. Ženske se danes zavedajo, da so njihov uspeh in doseganje želenih rezultatov v veliki meri odvisni od njih samih, njihovih želja, ambicij, samozavesti in truda.

¹ Združeni narodi in človek: Vprašanja in odgovori o človekovih pravicah. Beograd: Urad ZN za javne informacije, 1968, str. 7.

2.7 VLOGA ŽENSK V POLITIČNEM ŽIVLJENJU

Ženske so v politiki še vedno "gostje": med poslanci na svetu je le 20 odstotkov žensk. Čeprav se je delež žensk v politiki po svetu v zadnjih 15 letih skorajda podvojil, pa v povprečju še vedno zgolj vsak peti poslanski sedež po svetu zaseda poslanka. Letos je tako med poslanci 18,8 odstotka žensk, kar je vendarle napredek glede na leto 1995, ko jih je bilo 11,3 odstotka, kažejo statistike Medparlamentarne unije (IPU).

Na četrtem svetovnem kongresu žensk leta 1995 v Pekingu so si zadali cilj, da naj bi bilo poslank v parlamentih po svetu najmanj 30 odstotkov.

Z velikim številom poslank se ponaša Južnoafriška republika s 43,5 odstotka, sledi pa Islandija z 42,9 odstotka. Na repu lestvice so se znašle Japonska (11,3 odstotka), Indija z 10,7 odstotka in Libanon s 3,1 odstotka. V Sloveniji je 13 poslank med skupno 90 poslanci, kar predstavlja 14,4 odstotka. Komori, Mikronezija in Savdska Arabija pa se ponašajo z neslavnim dejstvom, da nimajo niti ene poslanke (podatki so bili objavljeni 8.3.2010 na spletni strani: <http://www.dnevnik.si/novice/svet/1042343148>).

2.8 POLOŽAJ ŽENSK NA SLOVENSKEM TRGU DELA

Kljub velikim spremembam, ki so se v zadnjih nekaj desetletjih zgodile na trgu delovne sile glede položaja žensk (vse večja navzočnost žensk, prodor v vse večje število poklicev in tudi na najvišje položaje), še vedno velja, da so ženske na trgu delovne sile v slabšem položaju kakor moški. Ko se vključujejo v plačano delo, stopajo na trg delovne sile, ki je spolno stratificiran² – ženske ne opravljajo enako vrednotenih del. Skoncentrirane so v t. i. ženskih poklicih in na področjih, ki ponavadi predstavljajo institucionalizirana domača dela in »naravne« ženske vloge; ženske nimajo enake možnosti za vertikalno poklicno mobilnost³ kakor moški (na najvišjih položajih predstavljajo samo zanemarljiv odstotek) in so plačane slabše od moških. Med ekonomskimi krizami so ženske praviloma prve, ki ostanejo brez dela in nesejo najtežje breme krize.

2.9 USKLAJEVANJE POKLICNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA

Dvojna obremenjenost je ena izmed negativnih posledic polne zaposlitve, čeprav zaposlitvi pripisujemo vrsto pozitivnih funkcij: nudi ekonomsko neodvisnost, omogoča navezovanje socialnih stikov izven družine, povezuje osebne in kolektivne cilje.

² Stratificirati ~ razdeliti kako skupino ljudi glede na določena vnaprej izbrana merila: stratificirati prebivalstvo po poklicu, spolu, starosti, izobrazbi ...

³ Vertikalna poklicna mobilnost ~ vertikalna mobilnost posameznikov ali skupin iz enega družbenega sloja v drugega; vertikalna skupina, ki povezuje ljudi iz različnih družbenih slojev

Nemalokrat se vprašamo kako zmorejo uspešni posamezniki usklajevati nasprotujoče si zahteve dveh, po mnenju večine ljudi najpomembnejših življenjskih področji: družino in poklicno kariero.

Dejstvo je namreč, da v družbi še zmeraj prevladuje tradicionalno mnenje o spolnih vlogah, ki postavlja ženske v okrilje doma, moške pa za pogajalsko mizo. Kljub vsemu se stvari hitro spreminjajo. Danes lahko srečamo ženske na vseh področjih javnega življenja, tudi na tistih položajih, ki so jih prej zavzemali izključno moški. Odločitev med izbiro kariere ali družine je še posebej težavna takrat, ko imata oba partnerja poklicne ambicije, obenem pa se ne želita odreči svojim družinskim odgovornostim.

3 ZAKONODAJA

Veliko zakonodajnih besedil govori o enakosti med moškimi in ženskami, denimo posamezne določbe Pogodbe EU in direktive o zaposlovanju, enakem plačilu, zaščiti zaposlenih mater, starševskem dopustu, socialni varnosti in socialni varnosti zaposlenih, dokazovanju diskriminacije in samozaposlitvi. Drugi pomemben dejavnik je sodna praksa Sodišča Evropske skupnosti.

3.1 ZAKONODAJA NA PODROČJU ZAPOSLOVANJA

V Sloveniji je načelo enakosti pred zakonom oziroma načelo pravne enakosti kot eno izmed temeljnih človekovih pravic in svoboščin zapisano v 14. členu Ustave RS (Uradni list RS, št. 33/1991). Tam je opredeljeno, da so vsakomur zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine ne glede na narodnost, raso, spol, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj ali katerokoli drugo osebno okoliščino. Neodvisen in samostojen organ, ki posameznici oziroma posamezniku zagotavlja uresničevanje načela enakosti pred zakonom, je Urad varuha človekovih pravic.

3.2 URAD VARUHA ZA ČLOVEKOVE PRAVICE

Urad varuha za človekove pravice je ustavna kategorija, ki ne sodi ne v izvršilno, ne v sodno in ne v zakonodajno vejo oblasti. Varuh tako ni del mehanizma oblasti, ampak je nadzornik oblasti, saj s svojim delovanjem omejuje njeno samovoljo pri poseganju v človekove pravice in temeljne svoboščine. Varuh pri svojem delu ni omejen samo na neposredne kršitve v ustavi navedenih človekovih pravic in svoboščin, ampak lahko deluje v primeru kakršnekoli kršitve katerekoli pravice posameznika s strani nosilcev oblasti. Intervenira lahko tudi v primeru nepravilnega in slabega upravljanja izvajalcev oblasti v razmerju do posameznikov. Upoštevajoč navedeno pomembno vpliva na razvoj in dvig pravne in upravne kulture v razmerjih med izvajalci oblasti in posamezniki. Varuh človekovih pravic je v razmerju do drugih državnih organov samostojen in neodvisen organ. Svojo organiziranost in delo varuh človekovih pravic skladno z zakonom ureja s poslovnikom in drugimi splošnimi akti.

Kdaj se obrniti na varuha?

Na varuha, na njegove štiri namestnike ali na njegove strokovne sodelavce, se lahko obrnemo, če menimo, da nam je bila z aktom državnega organa, organa lokalne samouprave ali nosilca javnih pooblastil kršena katera izmed pravic.

Preden se pritožimo varuhu, skušajmo sami rešiti svoje težave. To lahko storimo tako, da:

- se pritožimo na organ, ki nam je kršil pravico,
- se pritožimo na organ, ki nadzoruje delo organa, ki nam je kršil pravico,
- uporabimo vsa druga možna pravna sredstva.

Kaj varuh lahko stori?

- Kršitelja opozori, da kršitev popravi oziroma odpravi storjeno nepravilnost ali celo predlaga povrnitev škode.
- V našem imenu in z našim pooblastilom na ustavno sodišče vloži zahtevo za oceno ustavnosti in zakonitosti določenih predpisov ali aktov ali pa
- posreduje ustavno pritožbo zaradi kršenja katere od pravic.
- Vladi ali parlamentu lahko da pobude za spremembo zakonov in drugih predpisov.
- Predlaga vsem organom, ki sodijo v njegovo pristojnost, da izboljšajo svoje poslovanje in odnose s strankami.
- Vsakomur lahko posreduje svoje mnenje o nekem primeru, ki je povezan s kršenjem pravic in svoboščin. Pri tem ni pomembno kakšne vrste je postopek niti v kateri fazi obravnave je pred določenim organom.

Zdajšnja varuhinja človekovih pravic je dr. Zdenka Čebašek – Travnik, ki je bila na to mesto postavljena 22. februarja 2007 za obdobje 6 let.

Na področju enakosti spolov je Slovenija sprejela tri zakone, ki so z vidika položaja žensk in spodbujanja enakosti zelo pomembni. To so:

- Zakon o enakih možnostih žensk in moških,
- Zakon o delovnih razmerjih in
- Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih.

3.3 ZAKON O ENAKIH MOŽNOSTIH ŽENSK IN MOŠKIH

Zakon o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM) je bil s strani Državnega zbora Republike Slovenije sprejet 21. junija 2002.

Zakon je razdeljen na pet delov:

- I. splošne določbe
- II. opredelitev pojmov
- III. sprejemanje posebnih ukrepov
- IV. nosilci nalog, njihove pristojnosti in obveznosti
- V. kazenske določbe

Z zakonom se določajo skupni temelji za izboljšanje položaja žensk in ustvarjanje enakih možnosti žensk in moških na vseh področjih družbenega življenja.

4. člen obravnava 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.

Enako obravnavanje spolov pomeni odsotnost posredne in neposredne diskriminacije. Za uresničevanje načela enakih možnosti zakon opredeljuje splošne in posebne ukrepe, z uvajanjem katerih zakon dopušča različno obravnavanje žensk in moških, vendar le, ko je tako razlikovanje utemeljeno in sorazmerno glede na namen posebnega ukrepa.

3.4 ZAKON O DELOVNIH RAZMERJIH

Zaradi mednarodnega pritiska, strokovnega dela in usklajevanja socialnih partnerjev je ZDR vnesel številne novosti z vidika enake obravnave in enakih možnosti žensk in moških. Natančno določa ravnanje delodajalcev, da bi se preprečila diskriminacija, s tem pa se zagotovile enake možnosti žensk in moških pri zaposlovanju in na delovnem mestu. Posebej obravnava kategorijo delavk (v zvezi z nosečnostjo in starševstvom). ZDR v 6. členu opredeljuje prepoved diskriminacije kot temeljno načelo. To pomeni, da morajo biti na področjih delovnih razmerij vsem zagotovljene enake možnosti in enaka obravnava. Poleg tega člen določa, da iskalec zaposlitve ne sme biti postavljen v neenakopraven položaj med drugimi tudi zaradi spola. Prepoveduje tako posredno kot neposredno diskriminacijo.

25. člen Zakona o delovnih razmerjih prepoveduje nakazovanje prednosti določenemu spolu v objavi prostih delovnih mest, razen če je določen spol nujen pogoj za opravljanje dela.

3.5 ZAKON O STARŠEVSKEM VARSTVU IN DRUŽINSKIH PREJEMKIH

Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP) je sprejel Državni zbor Republike Slovenije 21. novembra 2001, uporablja pa se od 1. 1. 2002 dalje.

V njem so opredeljene pravice, ki se nanašajo na področje zavarovanja za starševsko varstvo in pravice, ki iz tega izhajajo ter postopki za uveljavljanje posameznih pravic. Do pravic, ki izhajajo iz zavarovanja za starševsko varstvo, so upravičene osebe, ki so vključene v zavarovanje za starševsko varstvo in zanj plačujejo prispevek.

Pravice, ki izhajajo iz zavarovanja za starševsko varstvo, so:

- starševski dopust (porodniški, očetovski, posvojiteljski, dopust za nego in varstvo otroka),
- starševsko nadomestilo in
- pravice iz naslova krajšega delovnega časa.

Porodniški dopust (17.–22. člen)

Mati ima pravico do porodniškega dopusta – polne odsotnosti z dela 105 dni.

Po 26. členu ZSDP ima eden od staršev pravico do dopusta za nego in varstvo otroka v trajanju 260 dni neposredno po preteku porodniškega dopusta.

Pravica do starševskega nadomestila (39. člen)

Pravico do starševskega nadomestila imajo tiste osebe, ki imajo pravico do starševskega dopusta in so bile zavarovane po tem zakonu pred dnevom nastopa posamezne vrste starševskega dopusta. Pravico do starševskega nadomestila imajo tudi osebe, ki nimajo pravic do starševskega dopusta, če so bile zavarovane po tem zakonu najmanj dvanajst mesecev v zadnjih treh letih pred nastopom posamezne vrste starševskega dopusta. Pravica do starševskega nadomestila po tem zakonu izključuje prejemanje drugih nadomestil po predpisih, ki urejajo zdravstveno zavarovanje in zavarovanje za primer brezposelnosti. V tem času pravica do prejemanja drugih nadomestil miruje.

Pravica do krajšega delovnega časa

48. člen ZSDP omogoča delo s krajšim delovnim časom enemu od staršev, ki neguje in varuje otroka do 3. leta starosti. Delodajalec mora upravičencu, ki to pravico uveljavlja, zagotavljati pravico do plače po dejanski delovni obveznosti, medtem pa država do polne delovne obveznosti zagotavlja plačilo prispevkov za socialno varnost od minimalne plače. Starš, ki neguje in varuje gibalno oviranega ali duševno prizadetega otroka ima pravico delati krajši delovni čas tudi po njegovem dopolnjenem tretjem letu, vendar ne dlje kot do otrokovega osemnajstega leta.

4 KRŠENJE PRAVIC NA DELOVNEM MESTU

4.1 ZAPOSLOTVENI RAZGOVORI

Do diskriminacije, predvsem ženske populacije, prihaja tudi na zaposlitvenih razgovorih. Delodajalci namreč velikokrat posegajo v zasebnost kandidatke s postavljanjem vprašanj, ki nimajo nobene zveze z delovnim mestom, za katerega se potegujejo. Ženske so izpostavljene predvsem vprašanju o zakonskem stanu, načrtovanju družine, starosti in varstvu otrok. Od mladih žensk delodajalci večkrat zahtevajo tudi podpis izjave, da določeno obdobje še ne nameravajo zanositi. Takšne oblike diskriminacije se dogajajo kljub 26. členu ZDR-ja, ki izrecno navaja, da lahko delodajalec od svojih kandidatov zahteva le dokazila o izpolnjevanju pogojev za opravljanje dela, in da pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi ne sme od kandidata zahtevati podatkov o družinskem oziroma zakonskem stanu, nosečnosti in načrtovanju družine ali drugih podatkov, če niso v zvezi z delovnim razmerjem. Tudi sklenitve pogodbe o zaposlitvi ne sme pogojevati s pridobitvijo podatkov o osebnem stanju kandidatov, še zlasti ne s prepovedjo nosečnosti ali odlogom materinstva. Med trajanjem delovnega razmerja delodajalec ne sme zahtevati kakršnihkoli podatkov o nosečnosti delavke, razen če to sama dovoli zaradi uveljavljanja pravic med nosečnostjo (povzeto po: http://www.mddsz.gov.si/si/zakonodaja_in_dokumenti/veljavni_predpisi/zakon_o_delovnih_razmerjih/).

4.2 SPOLNO NADLEGOVANJE NA DELOVNEM MESTU

Spolno nadlegovanje na delovnem mestu je vsekakor večji problem kot kažejo raziskave, opravljene na tem področju, saj se mnoge žrtve bojijo spregovoriti v strahu pred tem, da jim ne bi verjeli in v strahu pred izgubo zaposlitve.

Po Direktivi EU 2006/54 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«.

Verbalno spolno nadlegovanje je vsako nezaželeno osvajanje in spogledovanje. V to vrsto nadlegovanja sodijo tudi predlogi za zmenke in opolzki komentarji glede oblačenja, telesnih oblin in zunanjšega videza. Sem spadajo tudi predlogi za spolnost, siljenje k spolni dejavnosti, komentarji s spolno vsebino in osebna vprašanja o spolnem življenju. Tudi naslavljanja, kot so: cukrček, miška, mucek ali srček so oblika verbalnega spolnega nadlegovanja.

Neverbalno spolno nadlegovanje so neželene spolno sugestivne geste. Sem spada tudi strmenje v določene dele telesa in razkazovanje spolnih organov. Tudi elektronska sporočila s spolno vsebino so ena izmed oblik neverbalnega spolnega nadlegovanja.

Fizično spolno nadlegovanje je dotikanje, trepljanje, ščipanje in tesno približevanje osebe. Vsak vsiljeni spolni odnos, izsiljeno objemanje in poljubljanje je prav tako fizično spolno nadlegovanje.

Karierno spolno nadlegovanje je obljubljen višja plača, napredovanje in druge ugodnosti v zameno za spolne usluge.

Spolno nadlegovanje na delovnem mestu je nesprejemljivo, ker obravnava osebo kot spolni objekt in ne kot žensko oziroma moškega. Žrtev je v podrejenem položaju, ker se jo ocenjuje na podlagi fizičnega videza in spolnih lastnosti, ne pa na podlagi delavnih sposobnosti. Nadlegovalec s tem ravnanjem posega v intimni prostor žrtve, jo s tem žali in ponižuje.

Tveganju spolnega nadlegovanja so najbolj izpostavljene ločene in mlade ženske, iskalke prve zaposlitve, tiste v začasnem ali nerednem delovnem razmerju, ženske na netradicionalnih delovnih mestih, invalidke, lezbijke in pripadnice rasnih manjšin.

Obstaja šest stopenj spolnega nadlegovanja:

- Hvaljenje: je najbolj mila oblika. To so razne opazke, komplimenti, ki naj bi se šteli kot normalna, vsakodnevna, komunikacija. Primer: »Všeč mi je ta obleka, tako poudari tvojo postavo.«
- Mentalno nadlegovanje: sem spadajo: gledanje v zadnjico, gledanje pod krilo ipd. Primer: premeril me je z očmi od nog do glave, kot da sem na dražbi; s pogledom me je slačil.
- »Prijateljsko« dotikanje: vključuje fizični kontakt, ki ga žrtev zaznava žaljivo. To dotikanje se loči od prijateljskega. Primer: moški objeti ženski s prstom nežno kroži po ramenu.
- Spolno nadlegovanje z izgovorom: v to stopnjo spada vdor življenjski prostor oz. intimni pas žrtve: vsa dotikanja. Primer: moški ali ženska se drgne ob žrtev, ko gre mimo.
- Spolna zloraba: sem spadata verbalno in fizično vedenje, ki presežeta mejo normalnega dialoga. To so razna objemanja, grabljenja, poljubljanja, direktni dotiki, napeljevanje k spolnosti, pogosto brez priče.
- Ultimativna grožnja: storilec dejanja je posiljevalec, ki izrabi fizično moč in nemoč žrtve. Takšno dejanje prizadene človeka na več načinov: fizično, psihično, finančno in karierno. Primer: nadrejeni reče svoji uslužbenki, da bo v zameno za seks obdržala delovno mesto ali dobila višjo plačo, napredovala ipd.

(povzeto po: <http://www.revija.mojedelo.com/hr/6-stopenj-spolnega-nadlegovanja-158.aspx>).

Organizacije bi morale več pozornosti namenjati ustvarjanju delovnega okolja, ki bi zaposlenim omogočal prijazno in varno okolje tudi v smislu odsotnosti spolnega nadlegovanja, ne le zaradi zakona, temveč tudi zaradi posledic, ki jih občutijo žrtve pa

tudi organizacija. Posledice so psihološke, fizične in ekonomske. Psihološke in fizične so: depresija, stres, nespečnost, kronična utrujenost, upad delovne storilnosti, odpoved ... Hude so tudi posledice za družino žrtve: odrek napredovanju ali pomembni nalogi, izguba službe in dohodka. Za organizacijo pa upad produktivnosti, sovražna klima, finančne izgube ...

Prvi korak, ki ga lahko v zvezi s spolnim in drugim nadlegovanjem naredijo delodajalci je, da sprejmejo izjavo o politiki organizacije proti spolnemu in drugemu nadlegovanju na delovnem mestu. V njej se organizacija zaveže, da spolno nadlegovanje v delovnem okolju ni dovoljeno, da imajo zaposleni pravico do dostojanstva in varnega delovnega mesta, da je nadlegovanje v kakršnikoli obliki nesprejemljivo, in da so zaposleni v delovnem okolju pred njim zavarovani. Priporočljivo je, da vsebuje tudi sporočilo, da bo vsak primer spolnega nadlegovanja sankcioniran, in da tudi dejanja milo za drago niso dopustna. Drugi korak je nuditi podporo in pomoč tistim, ki že imajo izkušnjo z nadlegovanjem in nadlegovalci. Potrebno je tudi zagotoviti sredstva za delovanje zaupne komisije za reševanje pritožb. Tretji korak je obveščati zaposlene o politiki proti spolnem nadlegovanju. Četrti korak pa usposabljanje in ozaveščanje vodilnega kadra in zaposlenih.

4.3 RAZLIKE MED PLAČAMI

Diskriminacija med moškimi in ženskami na področju plačila za delo obstaja, kadar delodajalci za enako delo oziroma za delo enake vrednosti ženskam in moškim plačujejo neenake zneske plač.

Ker so ženske tiste, ki kljub enaki usposobljenosti in izobrazbi še vedno zaslužijo manj kot moški, bi lahko rekla, da o spolni diskriminaciji glede plač govorimo, kadar delodajalci ženskam za enako delo kot ga opravljajo moški, plačujejo manj kot moškim. Po ZDR je delodajalec dolžan za enako delo in za delo enake vrednosti izplačati enako plačilo delavcem, ne glede na spol.

Ženske se zaposlujejo iz istih razlogov kot moški. Potrebujemo dohodek, da lahko vzdržujemo sebe, otroke in nezaposlenega partnerja, da uživajo življenje in podpirajo svoj življenjski stil.

Dohodek se smatra za pomemben dejavnik materialnega stanja in osebnega uspeha, razlika v dohodku moškega in ženske pa je tista, ki najbolj nazorno prikaže napredek in položaj žensk na trgu dela. V nasprotju z ženskami je moškim vedno pripadala funkcija finančnega vzdrževalca družine. Nikoli niso bili izločeni iz določenih poklicnih skupin in jim ni bila kratena pravica do izobraževanja zaradi njihovega spola. Tako so moški že od nekdaj prejeli višje dohodke.

Ženske povprečno zaslužijo 18 % manj kot moški – ta razlika se je v zadnjih 15 letih le za malenkost zmanjšala, v nekaterih državah pa celo povečala.

Viviane Reding - nova komisarka za pravosodje, temeljne pravice in državljanstvo navaja, da: »Razlikovanje v plačah ni samo nepravilno do žensk, ampak tudi ovira gospodarsko rast.«

Zaradi staranja prebivalstva v Evropski uniji postaja delež žensk na trgu dela še pomembnejši.

V letu 2008 je povprečna mesečna bruto plača žensk znašala 92,4 % povprečne mesečne bruto plače moških – torej je bila od njihove nižja za dobrih 110 EUR. Povprečna mesečna bruto plača žensk je v letu 2008 znašala 1.369 EUR (moških pa 1.481 EUR). Seveda gre za povprečja in do razlik prihaja tudi zaradi različne izobrazbene, starostne in poklicne strukture prejemnikov.

Razlika med plačo žensk in plačo moških je bila največja v finančnih in zavarovalniških dejavnostih. Bruto plača žensk v finančnih in zavarovalniških dejavnostih je bila v letu 2008 za 33,8 % nižja od plač moških v teh dejavnostih. Približno enaka razlika med plačami je bila v dejavnosti zdravstva in socialnega varstva; tam so imele ženske v povprečju za 30,6 % nižje plače od svojih kolegov. Povprečne plače moških in žensk so se najmanj razlikovale v dejavnosti promet in skladiščenje, in sicer za 88 EUR v korist žensk. Vendar je bilo žensk med zaposlenimi v tej dejavnosti le za dobro petino in so v povprečju opravljale bolj plačana dela (povzeto po: <http://www.delo.si/clanek/98108>).

Bruto plača žensk je bila višja od bruto plač moških v treh področjih dejavnosti: v gradbeništvu (za 21,7 %), v dejavnosti oskrbe z vodo, ravnanje z odpadki in saniranje okolja (za 13,1 %) in v prometu (za 6,5 %) (podatki so pridobljeni iz spletne strani Statističnega urada RS).

4.4 POKLICNA SEGREGACIJA

Poklicna segregacija označuje spolno neenakost in je proces, ki olajšuje reprodukcijo spolne neenakosti. O poklicni segregaciji govorimo, ko so ženske z enako usposobljenostjo in delovnim potencialom zaposlene na slabše plačanih delovnih mestih ali imajo nižjo stopnjo odgovornosti, medtem ko bolj plačana delovna mesta zasedajo moški.

Kot navaja Urad za enake možnosti je poklicna segregacija opredeljena kot »različna koncentracija moških in žensk v posameznih poklicih, na določenih delovnih mestih, na različnih ravneh odgovornosti v organizacijah, položajih ter v posameznih gospodarskih panogah, pri čemer so ženske omejene na ožji sklop poklicev kot moški in na nižje položaje«.

Poznamo dve vrsti poklicne segregacije: vertikalno in horizontalno segregacijo. Značilnost horizontalne poklicne segregacije je, da ženske opravljajo drugačne poklice in imajo drugačne možnosti za kariero kot moški. Zaposlene so predvsem v tistih poklicih oz. dejavnostih, kjer prevladujejo ženske (vzgojiteljica, medicinska sestra, tajnica, čistilka, natakarica ...), torej predvsem v poklicih, ki pomenijo podaljšek gospodinjanskega dela. To obliko segregacije lahko opišemo s t. i. steklenimi stenami - nevidnimi pregradami, ki ženskam onemogočajo dostop do opravljanja tistih dejavnosti, ki veljajo za moške, oziroma jim dostop do njih omejujejo.

Značilnost vertikalne poklicne segregacije pa je zaposlovanje žensk na delovnih mestih, ki so nižje vrednotena, imajo slabše delovne razmere in manjšo družbeno moč. Čeprav imajo zaposlene ženske v povprečju boljšo izobrazbo od moških, jih je le zanemarljiv odstotek na vodstvenih položajih. Delež žensk se na delovnih mestih, ki zahtevajo visoko izobrazbenost, v nekaterih prej predvsem moških področjih zaposlovanja (na primer finance) sicer povečuje, vendar se vertikalna segregacija znotraj teh poklicev kljub temu ni bistveno zmanjšala. Ženske se morajo še vedno spopadati s tako imenovanim steklenim stropom, ki predstavlja nevidne prepreke pri napredovanju.

Vertikalno segregacijo žensk poznamo tudi v Sloveniji. To dokazuje izredno nizek delež žensk na najvišjih položajih v znanosti in raziskovanju ter v državni upravi.

Obstaja še tretja oblika poklicne segregacije, ki jo imenujemo popolna poklicna segregacija in se pojavi v poklicih, ki jih opravljajo izključno moški ali pa izključno ženske. Poklicev, ki bi bili popolno segregirani skorajda ni več, na žalost pa prav tako ni veliko takšnih poklicev, ki bi nakazovali na enako udeležbo obeh spolov.

Kot navaja Kanjuo Mrčela (1996): »Obstajajo različne metode za merjenje segregacije posameznega poklica, primer je indeks segregacije, ki nam pove, kakšna je spolna struktura znotraj posameznega poklica. Indeks ima lahko vrednosti od 0, kar pomeni popolno spolno integracijo, do 100, kar nakazuje na popolno dominacijo enega spola.«

5 DISKRIMINACIJA

Vsak iz med nas se kdaj v življenju sreča z diskriminacijo. Bodisi zaradi starosti, etnične pripadnosti, verskega prepričanja, spolne usmerjenosti ali kakšne druge osebne značilnosti. Diskriminacija je tako globoko ukoreninjena v zavest naše družbe, da jo ljudje vzamejo kot nekaj samoumevnega in ji ne posvečajo velike pozornosti. Diskriminacija je kompleksen pojav, ki ga je težko izmeriti ali prikazati s številkami, prav tako pa obstaja veliko različnih definicij tega pojma.

Slovar slovenskega knjižnega jezika pa diskriminacijo opredeljuje kot dajanje oziroma priznavanje manjših pravic ali ugodnosti komu v primerjavi z drugimi; zapostavljanje. Najpogostejši obliki diskriminacije zaposlenih sta spolna in rasna diskriminacija. Spolna se pojavi, ko delodajalci različno obravnavajo moške in ženske.

5.1 SPOLNA DISKRIMINACIJA

Ena najstarejših in najpogostejših oblik diskriminacije v družbi je spolna diskriminacija. Ljudi na osnovi spola klasificiramo v skupino žensk in moških. Samo biološko razlikovanje žensk in moških sicer ne vodi k spolni diskriminaciji, je pa nekakšen temelj, na katerem so se oblikovali spolni stereotipi o različnih vlogah spolov, sposobnostih, različnih lastnostih ...Ti stereotipi so se izoblikovali skozi zgodovino in prikazujejo moške kot neodvisne, racionalne, tekmovalne, ambiciozne, aktivne, osredotočene na podrobnosti, medtem ko za ženske velja, da naj bi bile odvisne, pripravljene sodelovati, osredotočene na celoto, etične in neracionalne.

Kot je navedeno v (Jogan 1986): »Predsodki o tem, da so ženske podrejene in imajo neenakopraven položaj v družbi, da so manjvredne in manj sposobne kot moški, ter da je edino normalno in moralno, da se ženske uveljavijo le na področju družine in gospodinjstva, so bile neločljiva sestavina vsakdanje množične prakse in zavesti družb v preteklosti in v mnogih primerih tudi še v sodobnosti ter so podlaga za diskriminatorno ravnanje na osnovi spola, katerega žrtve so predvsem ženske.« Kot navaja Kanjuo Mrčela (1986) »so v moderni družbi vloge, ki naj bi jih opravljale ženske, povezane z (družbeno nižje ovrednotenim) privatnim življenjem, moški pa naj bi opravljali vloge v javnem. Ženske so vsakodnevno prisotne na trgu dela, vendar poleg zaposlitve opravijo večji del gospodinjstevskih opravil in skrbijo za otroke. Tudi če je ženska zaposlena za polni delovni čas, se od nje še vedno pričakuje, da bo opravljala svoje »primarne« vloge, kar povzroča dvojno obremenitev ženske«.

V družbi na žalost še vedno velja, da so socialne vloge žensk cenjene slabše od vlog, ki jih opravljajo moški. Status ženske je tako med drugim odvisen od izobrazbe, poklica, dohodka, pogojen pa je tudi z zakonskim stanom, ne/materinstvom, statusom partnerja ...Družba običajno samskim, ločenim ali ženskam brez otrok daje negativen predznak,

medtem ko na družbeni položaj moškega to ne vpliva. Spol je največkrat podlaga za diskriminacijo in področje kjer je diskriminacija najbolj razširjena. O spolni diskriminaciji v zaposlovanju govorimo, ko delodajalci različno obravnavajo ženske in moške, ne glede na izobrazbo, izkušnje, sposobnosti in delovno dobo.

Sodobne ženske so aktivne na trgu delovne sile in so vsaj zakonsko gledano enakopravne z moškimi na vseh področjih trga dela, vendar pa do dejanske odprave spolne diskriminacije zaradi zakoreninjenih stereotipov in spolnih predsodkov še ni prišlo. Ženske imajo še vedno omejen dostop do nekaterih poklicev oziroma delovnih mest, počasneje napredujejo kot moški in imajo nižje plače. Prav tako pa jih delodajalci v večji meri kot moške zaposlujejo za določen čas.

Diskriminacija se lahko pojavi v neposredni ali posredni obliki.

Zakon o enakih možnostih žensk in moških (v nadaljevanju ZEMŽM) določa, da neposredna oziroma direktna spolna diskriminacija obstaja »kadar je, je bila ali bi lahko bila oseba zaradi svojega spola v enakih ali okoliščinah obravnavana manj ugodno kot oseba nasprotnega spola«. (5. člen ZEMŽM): »Primer neposredne spolne diskriminacije na trgu dela je, če delodajalec ne bi zaposlil ali dal možnosti napredovanja kandidatki, ker je ženskega spola ali zaradi njene nosečnosti. Za neposredno spolno diskriminacijo gre tudi v primeru prekinitve pogodbe o zaposlitvi z nosečnico ali pa kadar delodajalec izplačuje neenako plačilo moškemu in ženski za enako opravljeno delo. Primer neposredne diskriminacije je npr. tudi oglas za delo: »Iščemo žensko, staro do 30 let.«

Posredna oziroma indirektna spolna diskriminacija je veliko bolj prikrita in obstaja, »če na videz nevtralne določbe, merila ali ravnanje v enakih ali podobnih okoliščinah in pogojih postavljajo osebe enega spola v manj ugoden položaj, razen če so te določbe, merila ali ravnanje ustrezni, potrebni in upravičeni z objektivnimi dejstvi, ki niso povezana s spolom«. (5. člen ZEMŽM) O posredni oziroma indirektni spolni diskriminaciji govorimo, kadar delodajalec od kandidatov in kandidatk zahteva, da za zasedbo delovnega mesta izpolnjujejo določene pogoje, ki niso potrebni za opravljanje dela in s tem ženske postavi v slabši položaj kot moške.

5.2 SPOLNA DISKRIMINACIJA PRI ZAPOSLOVANJU

Spolna diskriminacija pri zaposlovanju obstaja, kadar moški in ženska nista enakopravno obravnavana pri kandidiranju za prosto delovno mesto, čeprav oba izpolnjujeta pogoje za zasedbo prostega mesta. Takšnih podjetij, ki kljub zakonskim prepovedim nove kadre zaposlujejo na načine, ki so diskriminatorni, predvsem do žensk, je na žalost še vedno veliko. Kot je navedeno v Kozmik in Salecl (1999): »Objave prostih delovnih mest ne smejo dajati vtisa, da delodajalec pričakuje ali daje

prednost samo enemu spolu.« Velikokrat ima delodajalec že takrat, ko ustvarja delovno mesto, plačo in pogoje v katerih se bo delo opravljalo, v mislih spol, katerega predstavnik bi bil po njegovem mnenju najbolj primeren za zasedbo tega delovnega mesta. Kadar gre za fizično delo in delo v več izmenah, bo delodajalec najverjetneje zaposlil moškega. Po drugi strani pa se delodajalci bolj pogosto odločajo za zaposlitev ženske, če gre za delovno mesto, kjer delo poteka s skrajšanim delovnim časom.

Delodajalci na splošno ne radi zaposlujejo ženske, ker menijo, da so manj produktivne, in da povzročajo podjetju višje stroške. Poleg tega se želijo izogniti problemom, ki bi jih imeli zaradi nosečnosti žensk, porodniškega dopusta in kasneje zaradi varstva otrok. Po mnenju delodajalcev se ženske zaradi družinskih obveznosti premalo posvečajo službi in pogosto mislijo na svoje otroke, zaradi česar naj bi bila njihova delovna uspešnost manjša. Tako pri zaposlovanju dobijo prednost moški, saj naj bi ti vso energijo vlagali v delo in naj ne bi bili obremenjeni z družino in gospodinjskimi opravili.

Velikokrat pa delodajalčevo nagibanje k moškim ali ženskim kandidatom za zaposlitev ni zgolj prikrito preferiranje, nekatera podjetja gredo korak naprej in že v samem zaposlitvenem oglasu navedejo ali za opravljanje dela želijo moškega ali žensko. Pogojevanje zasedbe delovnega mesta s spolom je v slovenski delovnopravni zakonodaji prepovedano, razen če gre za delovno mesto, kjer je določen spol nujen pogoj za opravljanje dela. Npr. nujnost ženskega spola za igranje glavne ženske vloge v gledališču. Različno obravnavanje spolov v postopku zaposlovanja je v Republiki Sloveniji po zakonu o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR) dovoljeno tudi, ko gre za nočno delo žensk v gradbeništvu, saj lahko delodajalec ženske na tem področju zaposluje le izjemoma in sicer, če so članice njegove družine, če bi opravljale enega izmed vodilnih delovnih mest, če je tako delo nujno zaradi višje sile oziroma zaradi preprečitve škode ali pa, če je takšno delo žensk zaradi nacionalnega interesa predhodno odredil minister, pristojen za delo (153. člen ZDR). Za ženske prav tako velja prepoved zaposlovanja za področju opravljanja podzemnih del v rudnikih, razen če gre za vodilno delovno mesto (186. člen ZDR).

Končarjeva (1986, 88) navaja, da se za ukrepe, ki prepovedujejo zaposlovanje žensk na posebnih področjih dela, uporablja izraz ukrepi negativne diskriminacije.

5.3 POSLOVNA, POKLICNA DISKRIMINACIJA

Neenakost med spoloma se kaže v družbenem, družinskem in poslovnem življenju. Ko govorimo o diskriminaciji v poslovnem svetu in v poklicih, mislimo na prepreke in ovire, s katerimi se soočajo ženske bodisi kot podjetnice bodisi z opravljanjem določenega poklica. Najbolj opazne med njimi so segregacija, stereotipi in stekleni stropi.

5.4 STEREOTIPI

Slovar slovenskega knjižnega jezika besedo »stereotip« razlaga kot ustaljen, predpisan vzorec, model.

Eden najtrdovratnejših vzrokov neenakosti moških in žensk na vseh področjih in v vseh obdobjih življenja, so spolni stereotipi. Raziskave potrjujejo, da ti vodijo k spolni diskriminaciji. Stereotipi se skozi čas spreminjajo, vendar je to dolgotrajen proces, saj so zakoreninjeni v kulturo, jezik in vzgojo. Tako npr. še ni tako daleč nazaj, ko ženske niso smele voliti, danes pa so v vladah. EU se močno zavzema za odpravljanje stereotipov, to ji predstavlja eno od prioriternih področij. Ženske pa se danes žal še vedno spopadajo s številnimi predsodki.

Kot navaja Merkačeva (2001): »Stereotipi se lahko pojavijo na dveh ravneh, na individualni in skupinski.« Med najpogostejše stereotipe o moških in ženskah je Merkačeva izpostavila:

- Moški so bolj intelektualni. Raziskave tega ne potrjujejo.
- Moški so čustveno stabilnejši. Stereotip izhaja iz tega, da ženske pokažejo več čustev, pri tem pa ne naletijo na nestrinjanje. Raziskave kažejo, da imata oba spola enak niz čustev.
- Moški cenijo dosežke, napredek in delo bolj kot ženske. Raziskave kažejo, da so tudi ženske notranje motivirane in zadovoljne z delom, ki jim omogoča izrabiti vse sposobnosti.
- Moški so odločnejši od žensk. Po dosedanjih ugotovitvah ženske niso nič manj odločne.
- Uspešni menedžer ima moške atribute. Raziskovalci ugotavljajo, da so stereotipi o manjši sposobnosti žensk za menedžment predsodki. Menedžerji in menedžerke se ne razlikujejo v bistvenih stališčih, sposobnostih in vedenju. Pri obeh spolih lahko najdemo odlično, slabo in povprečno učinkovitost.
- Stereotipni opis menedžerke: je pasivna, nežna, naravnana k premisleku, občutljiva in manj primerna za visoke in zelo odgovorne položaje v organizacijah. Idealna podoba menedžerja je moškega spola.

Kot navaja Kanjuo Mrčela (1996): »Predvsem pri zaposlovanju se ženske soočajo s temi predsodki:

- Ženske niso resne kandidatke, saj pogosteje zamenjajo službo.
- Ženske ne živijo za delo, delajo le iz ekonomskih razlogov, da preživljajo družino.
- Usposabljanje žensk je brez pomena, saj se nikoli ne ve, kdaj bodo odšle na porodniški dopust.

- Ženske niso kos kriznim situacijam, so prešibke, preveč čustvene, prenežne in premalo odločne.
- Ženska ne more zasedati najvišjih menedžerskih položajev. Biti mora prosta, zaradi potreb moža in družine.«

Stereotipe je mogoče odpraviti. Da bi jih odpravili, pa je potrebno sodelovanje celotne družbe - delodajalcev, delavcev, šolsko izobraževalnih ustanov kot tudi države. Le s sodelovanjem vseh lahko spremenimo, kar je že vgrajeno v kulturo in miselnost ljudi. Pomembno je, da z bojem proti stereotipom začnemo že v zgodnjem otroštvu, v šoli. Izobraževalne ustanove so tiste, ki lahko dajejo odlično vodstvo in podporo pri izbiri kariere. Delodajalci pa morajo kot prvo omogočiti spolno nevtravno zaposlovanje in nato v praksi izpeljati ravnovesje med obema.

5.5 STEKLENI STROPI

Stekleni strop ni le problem žensk in gospodarstva, temveč širše družbe.

Kot navaja Kanjuo Mrčela (2000): »Izraz stekleni strop se je prvič pojavil v ZDA leta 1970 in pomeni točko, kjer sicer ni razlogov, ki bi onemogočili napredovanje na sam vrh, vendar obstajajo nevidne ovire, ki onemogočajo napredovanje določenim družbenim skupinam (ženskam, pripadnikom drugih etičnih, rasnih skupin).« Stekleni strop so ovire, ki ženskam onemogočajo napredovati po zadnjih stopnicah organizacijske lestve, ne glede na njihove sposobnosti in dosežke.

Stekleni strop obstaja na različnih stopnjah v organizacijskih strukturah. V nekaterih podjetjih se nahaja blizu vrha piramide, v drugih že na najnižjih ravneh. Zaradi steklenega stropa pa zaposlene ženske niso enakovredne moškim pri razvoju karier.

Hemenway je prepoznala štiri vzroke, zakaj prihaja do steklenih stropov:

1. Konflikt med družbenimi in poklicnimi stereotipi: vodi v situacijo izguba-izguba. Ženske, ki opravljajo delo v ženskem slogu, so videne kot manj sposobne, manj samozavestne in manj zaupljive. Njihov način dela je sprejet kot manjvreden. Po drugi strani pa žensk, ki prevzamejo moški stil, ne marajo. Ženske, ki nastopijo odločno, moški dojemajo kot agresivne in ne kot odločne. Veliko menedžerk to težavo rešuje s svojim slogom vodenja. Ta vsebuje elemente obeh spolov. Najvidnejši primer konflikta družbenih in poklicnih stereotipov je paternalizem: menedžerji so zaščitniški do žensk, ne dajo jim nalog z izzivi, sklepajo, da niso ambiciozne in jim ne nudijo možnosti za napredovanje. Ženske pa na takšne priložnosti tiho čakajo. To pa povzroči razlike v nagradah. Tako so moški prej in bolje nagrajeni kot ženske.

2. Ptice v jati: raziskave so pokazale, da se v poslovnem svetu nasprotja ne privlačijo. Kadar je v organizaciji veliko moških se med seboj povežejo. To nagnjenje k sebi enakim vpliva na ženske na različne načine. Prvič: pri neformalni komunikaciji v

organizaciji. Če so ženske v manjšini, se zgodi, da jih enostavno spregledajo, pozabijo na njih, saj niso v »jati«. Tako preslišijo marsikatero pomembno informacijo. Drugič: mentorstvo. Mentor bo prej opazil skrit potencial, če bo varovanec njemu čim bolj podoben. Vemo pa, da ima mentorstvo velik pomen pri razvoju kariere. Tretjič: razporeditev kariernih priložnosti. Ko se pojavi prazno mesto, bo menedžer najprej pobrskal po svojem spominu, kdo bi bil primeren, da zasede to mesto. Ponavadi se spomni tistih, ki so z njim več v kontaktu, se pravi njemu podobni.

3. Miselni modeli: skrita človeška narava pravi, da naše predstave oblikujemo na podlagi posploševanj. Npr. če poznamo uspešne kirurge samo moške, potem bomo nekje podzavestno imeli v mislih, da so vsi uspešni kirurgi moški. To pride predvsem v poštev kadar vrednotimo lasten potencial. Ko si postavljamo cilje, pomislimo na skupino, ki se ji bomo pridružili. Če je ta drugačna od nas, to vpliva na našo željo k priključitvi, na našo socializacijo in na prilagajanje tej skupini. Če se ženska ne vključi v določeno skupino izpade, da je nezainteresirana ali nesposobna.

4. Moška kultura obnašanja: kadar v organizaciji prevladuje en spol, se kultura organizacije temu spolu prilagodi. V primeru prevladujočega moškega spola, se lahko zgodi, da se ženske počutijo nedobrodošle ali odrinjene. Obnašanje, ki je značilno za to kulturo je: opombe, ki razvrednotijo žensko, nadlegovanje, ustrahovanje, osredotočenje na moške aktivnosti. Ženske se tako izognejo tovrstnemu obnašanju, da se zavlečejo v t.i. ženski geto.

Hemenway priporoča: »Če se želimo znebiti steklenih stropov in diskriminacije, je potrebno narediti spremembe v kulturi in kulturi organizacij.«

Podporni stebri lahko močno pripomorejo k odstranitvi stropov:

1. Prvi steber je izobraževanje in zavedanje spolne nepristranskosti. Izobraževanje daje ljudem vedeti, kaj počnejo in kako se obnašajo. Večina takšnega obnašanja izvira iz določenih situacij. Prav z izobraževanjem te situacije priigramo, prepoznavamo njihov obstoj in se jih zavedamo.

2. Drugi steber je sistematičen pristop h kandidatom in vrednotenju sposobnosti. Sem spadajo:

seznam vseh, ki so primerni za napredovanje; ko se pojavi prosto delovno mesto, damo enako možnost kandidatkam; uporaba objektivnih kriterijev pri napredovanju in zaposlovanju.

3. Tretji steber je sistematično prepoznati in popraviti nepravilnosti. Pri tem nam je v veliko pomoč zbiranje statističnih podatkov, kot so: procenti moških in žensk v organizaciji, na določenih delovnih mestih, procenti napredovanj glede na spol; uspešnost moških in žensk; sorazmerje plač in drugih nagrad moških in žensk itd.

4. Četrty steber se nanaša na več vzornic in mentoric za ženske. Vzornice in mentorice so osnova za napredovanje žensk. Ker pa je običajno ženskih mentoric premalo, je pomembno, da vzpostavimo proces, ki spodbuja medsebojno mentorstvo.

5. Peti steber so nagrade za sprejemanje raznolikosti. Gre za zelo močno spodbudo. Zaposleni bi morali biti nagrajeni za: mentorstvo in razvoj žensk, aktivno iskanje kandidatki za delo, zadrževanje in napredovanje žensk na visokih položajih.

6. Šesti steber je ustanoviti dobre kanale za prijavo spolnih predsodkov in spolnega nadlegovanja. Ženske tako lažje nadzorujejo to vrsto obnašanja, ki škoduje njihovi morali, samozavesti, produktivnosti in uspešnosti, pripomore pa k izničenju in k spreminjanju organizacijske kulture.

5.6 POZITIVNA DISKRIMINACIJA

Izraz pozitivna diskriminacija se je uveljavila predvsem v pravni terminologiji, ki je v rabi na področju teorije prava. Kot navaja Cerar (2005): »V širšem smislu pa pozitivna diskriminacija pomeni uveljavljanje posebnih pravnih položajev in/ali posebnih pravic, ki so namenjene preprečevanju manj ugodnih položajev in spodbujanju oziroma ustvarjanju enakih možnosti določenih kategorij.«

Uveljavila se je predvsem kot instrument za zagotavljanje dejanske enakopravnosti žensk in moških v sferi javnega odločanja in na trgu dela. Uveljavitev teh pozitivnih ukrepov pa je omogočilo prednostno obravnavanje žensk pri zaposlovanju, napredovanju in poklicnem usposabljanju, kar pa je imelo za posledico številne pritožbe s strani zavrnjenih moških kandidatov.

Kot navaja Flander (2004) je glavni cilj pozitivne diskriminacije, preprečevanje in odpravljanje posledic pretekle diskriminacije, preprečevanje in odpravljanje strukturne (sistemske, institucionalne, posredne) diskriminacije, uveljavljanje bolj sorazmerne zastopanosti ter s tem socialne integracije in emancipacije žensk na vseh področjih družbe.

Zaradi mnenj nekaterih, da je izraz pozitivna diskriminacija nesodoben in zato neustrezen, se v pravu Evropske unije in tudi v Sloveniji uporablja izraz posebni ukrepi. Pravna podlaga za uveljavljanje teh ukrepov je v mnogih državah tako kot v Sloveniji, vključena v svojo zakonodajo. Tipičen primer pravnega akta, ki v Sloveniji na nekaterih področjih uveljavlja posebne ukrepe je ZEMŽM.

Kljub vsej pravni podlagi za uveljavitev pozitivnih ukrepov pa se Vlada Republike Slovenije zaveda, da to ni rešitev za odpravo neenakosti med ženskami in moškimi, temveč so potrebne predvsem pozitivne akcije in posebni začasni ukrepi.

5.7 IZOBRAZBA

Izobrazba je eden od dejavnikov, ki vpliva na možnost zaposlitve žensk in pridobivanja enakih možnosti napredovanja ter s tem dostop do bolj želenih in nagrajenih služb. Zato

se vse več žensk odloča nadaljevati študij oziroma se izobraževati in izpopolnjevati, čeprav morajo zato vložiti več truda in napora kot moški.

Razlike med spoloma na področju izobraževanja se kažejo skozi dva vidika, to sta uspešnost pri šolanju oziroma študiju ter skozi izbor študijske smeri. Dekleta so že v osnovni šoli pa tudi kasneje na višjih stopnjah študija uspešnejša od fantov, imajo pa tudi večje ambicije glede svoje izobraževalne in poklicne kariere.

Drugi vidik razlike med spoloma na področju izobraževanja se kaže v izboru študijske smeri, ki kasneje vodi tudi v spolno segregacijo poklicev, saj ženske izrazito prevladujejo na višjih in visokih šolah ter fakultetah, ki izobražujejo za področje zdravstva ter socialnega in pedagoškega dela. Zadnja leta pa je opazen trend rasti deleža deklet, ki se izobražujejo na področju družbenih in poslovnih ved ter prava. Še vedno pa je majhen delež tistih, ki se odločijo za študij gradbeništva, strojništva, računalništva in informatike.

Pred 35 leti je bila višje ali visokošolsko izobražena vsaka 50. ženska, danes je že vsaka peta. Še pred 39 leti je le petina žensk dosegla višjo stopnjo izobrazbe od osnovnošolske, 30 % vseh žensk je bilo brez izobrazbe ali je imelo le nedokončano osnovno šolo, samo dobra 2 % žensk sta dosegla višjo stopnjo izobrazbe od srednješolske. Sčasoma se je stanje močno spremenilo in ob popisu 2002 je bila brez dokončane osnovne šole le desetina prebivalc Slovenije. Po podatkih za leto 2008 je pri nas takih še dobrih 5 %, kar polovica vseh žensk v Sloveniji pa ima srednješolsko izobrazbo. V letu 2008 je bilo med ženskami v Sloveniji starimi 20–24 let kar 93,6 % takih, ki so imele dokončano najmanj srednjo šolo, med enako starimi moškimi je bilo takih, ki so dokončali najmanj srednjo šolo 87,4 %.

Do leta 1980 so bile ženske v Sloveniji med študentsko populacijo v manjšini; v petdesetih letih prejšnjega stoletja je bilo študentk celo manj kot 30 %. Po letu 1980 se je razmerje obrnilo in v študijskem letu 2007/08 je bilo med študenti že skoraj 60 % žensk. Med 98.128 študenti, vpisanimi v visokošolske študijske programe na univerzah in samostojnih visokošolskih zavodih v študijskem letu 2008/2009 v Sloveniji, je bilo 60 % žensk (povzeto po: http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=749, dostopno 25.8.10).

6 RAZISKAVA DISKRIMINACIJE ŽENSK NA DELOVNEM MESTU

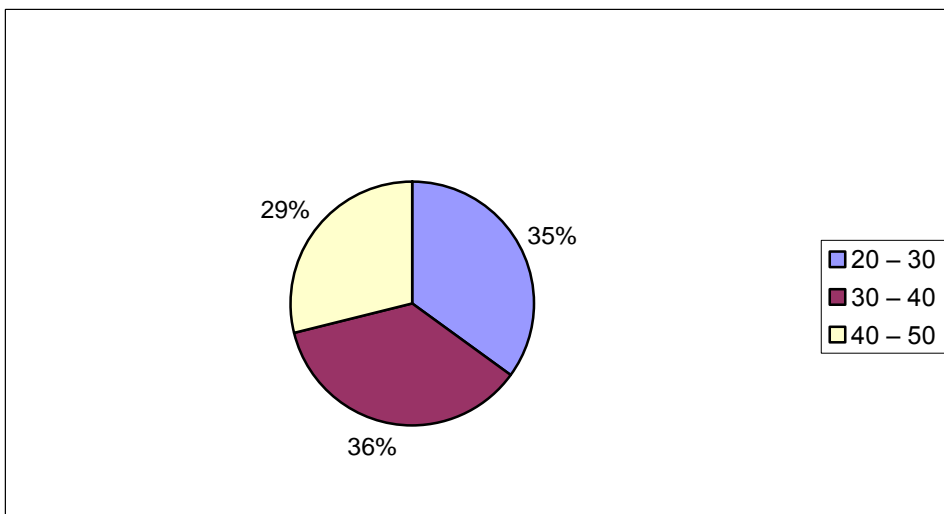
Ženska je v današnjem času žena, mati in zaposlena ženska. Še vedno podpira tri vogale pri hiši, poleg tega pa je skromna in se ne izpostavlja zunanjemu svetu.

O svojih pravicah je seznanjena, a jih pogosto ne uveljavlja.

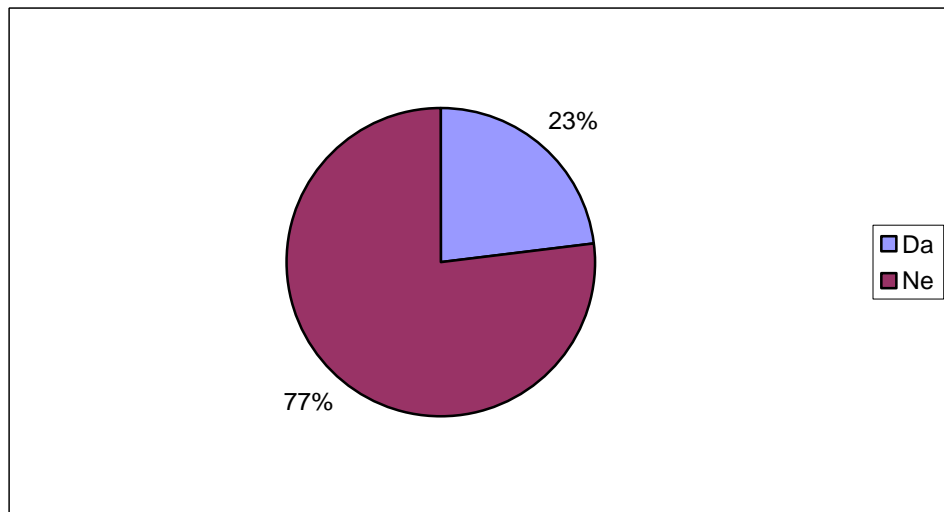
Hipoteze so postavljene zato, da se bomo lahko prepričali ali je ženska v družbi res manj vredna kot moški.

6.1 HIPOTEZE

1. večina žensk je za isto opravljeno delo enako plačana kot moški.
2. več kot 50 % žensk mora na razgovoru za zaposlitev povedati ali si bodo v bližnji prihodnosti ustvarile družino.
3. mnogo žensk kljub nosečnosti ne izgubi službe.
4. velika večina na delovnem mestu ni spolno nadlegovana.
5. ženske so v politiki premalo zastopane.
6. 8. marec – mednarodni dan žensk je dan, na katerega velika večina moških pozabi in ženskam ne posveča večje pozornosti.

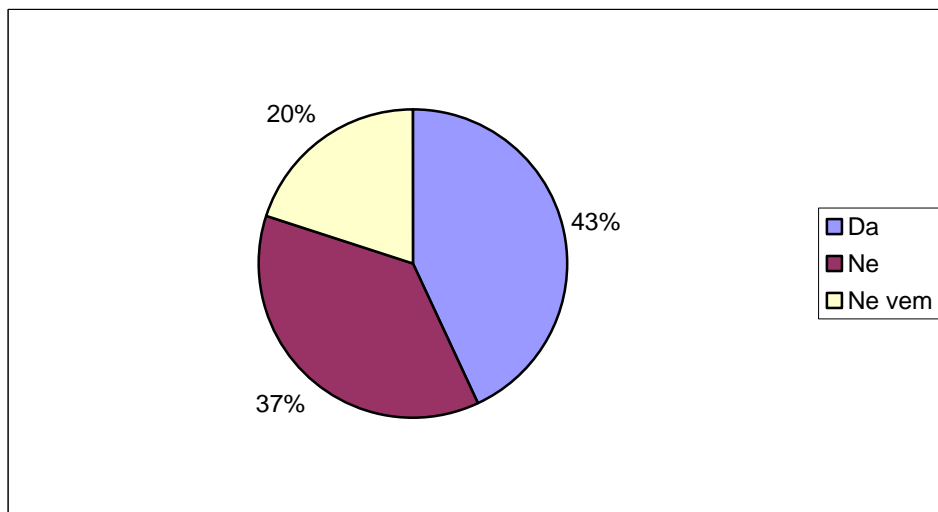
Starost**Graf 1**

Med 100 anketiranimi ženskami je bilo 35 % žensk starih od 20–30 let, 36 % starih od 30–40 let, 29 % žensk pa je bilo starih od 40–50 let.

1. vprašanje: Ali se na delovnem mestu počutite manj vredne kot moški?**Graf 2**

Kar 77 % anketirank je zadovoljnih in ima občutek, da so na delovnem mestu enakovredne moškim.

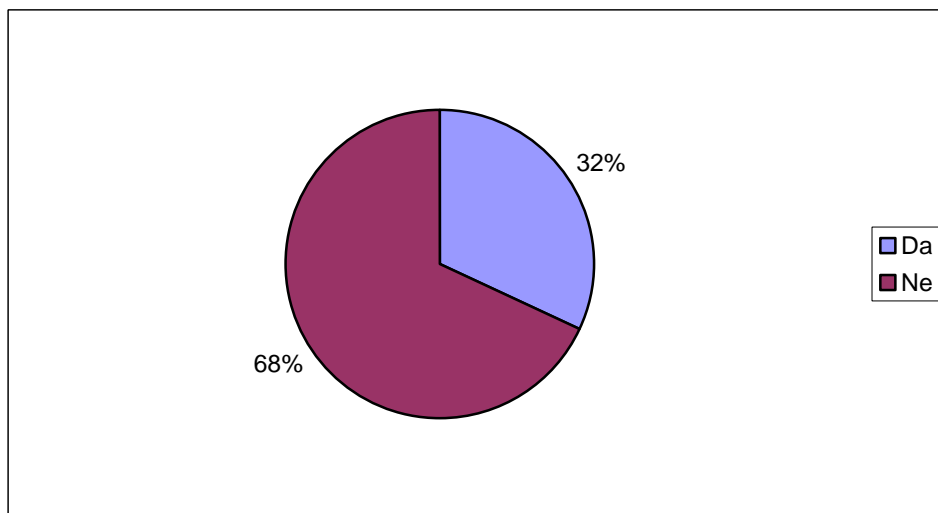
2. vprašanje: Ali menite, da ste za isto opravljeno delo enako plačane kot moški?



Graf 3

Manj kot 50 % anketiranih žensk meni, da so za isto opravljeno delo enako plačane kot moški. 20 % ni seznanjenih o plačah njihovih moških kolegov. 37 % pa jih meni, da so moški za enako opravljeno delo bolje plačani.

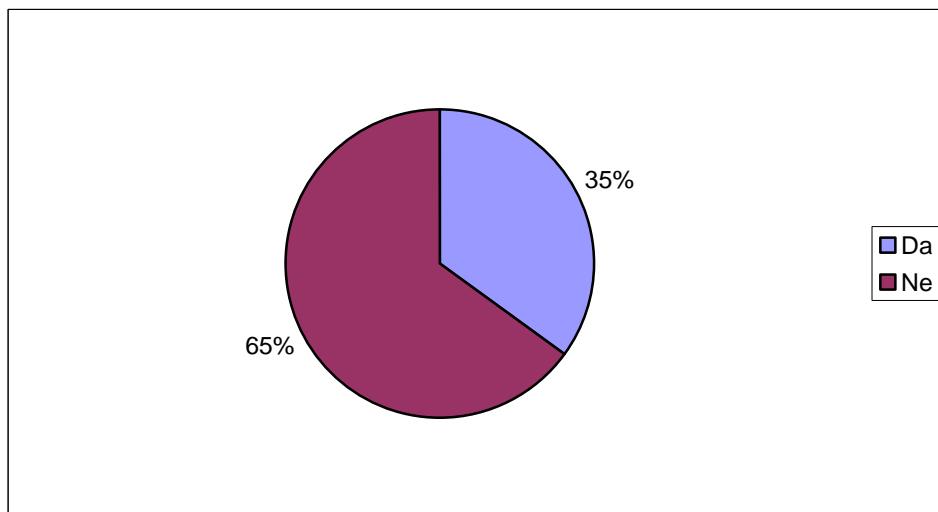
3. vprašanje: Ali so vas na razgovoru za zaposlitev vprašali, če v kratkem načrtujete družino?



Graf 4

Le nekaj več kot 30 % anketiranih žensk je na razgovoru za zaposlitev moralo povedati, da si bodo v bližnji prihodnosti ustvarile družino. Torej lahko skoraj 70 % žensk svobodno odloča, kdaj je čas za naraščaj.

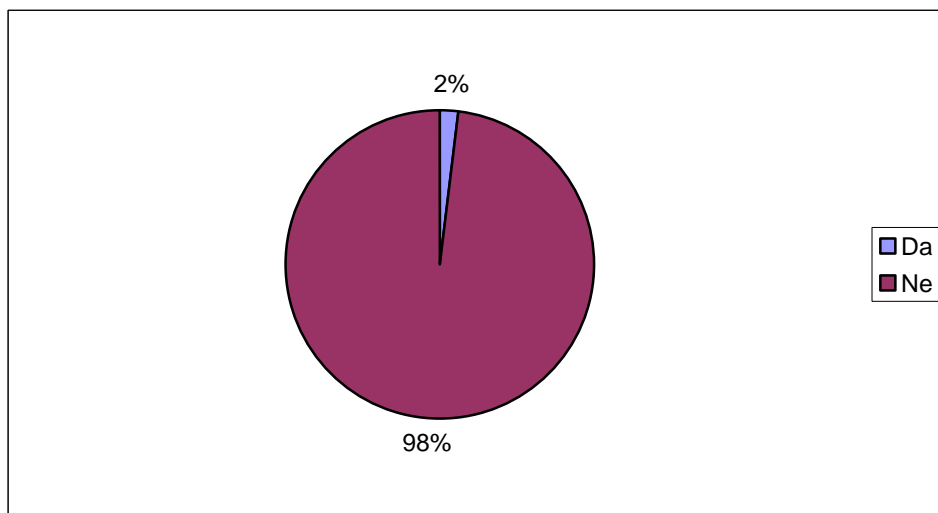
4. vprašanje: Ali so vas na razgovoru za zaposlitev vprašali, če imate majhne otroke?



Graf 5

Kar 65 % anketirankam na razgovoru za zaposlitev ni bilo treba povedati koliko otrok imajo in kakšna je njihova starost.

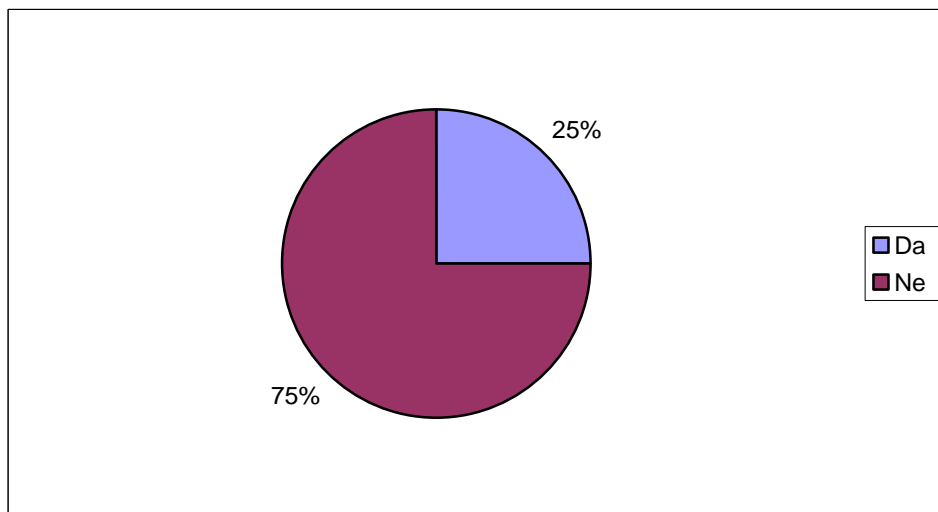
5. vprašanje: Ali ste mogoče izgubili službo, ker ste povedali, da ste noseči?



Graf 6

Kljub temu, da velikokrat v javnosti krožijo govorice, da ženske izgubijo službo, če zanosijo, moje anketiranke s tem nimajo slabih izkušenj. Skoraj 100 % je takšnih, ki so kljub nosečnosti obdržale svoje delo.

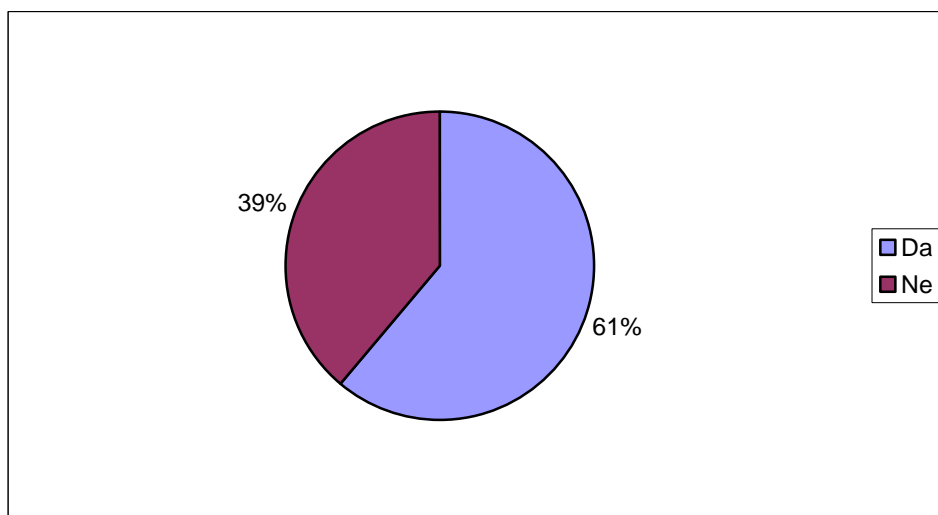
6. vprašanje: Ali ste bili kdaj žrtev spolnega nadlegovanja na delovnem mestu?



Graf 7

Tri četrtine žensk na svojem delovnem mestu ni spolno nadlegovanih, četrtnina pa je že doživela to neprijetno izkušnjo. Kljub vsemu je to previsok odstotek, zato bi bilo potrebno na tem področju še kaj spremeniti. Ženske bi morale o tem javno spregovoriti, storilec pa bi moral biti kaznovan.

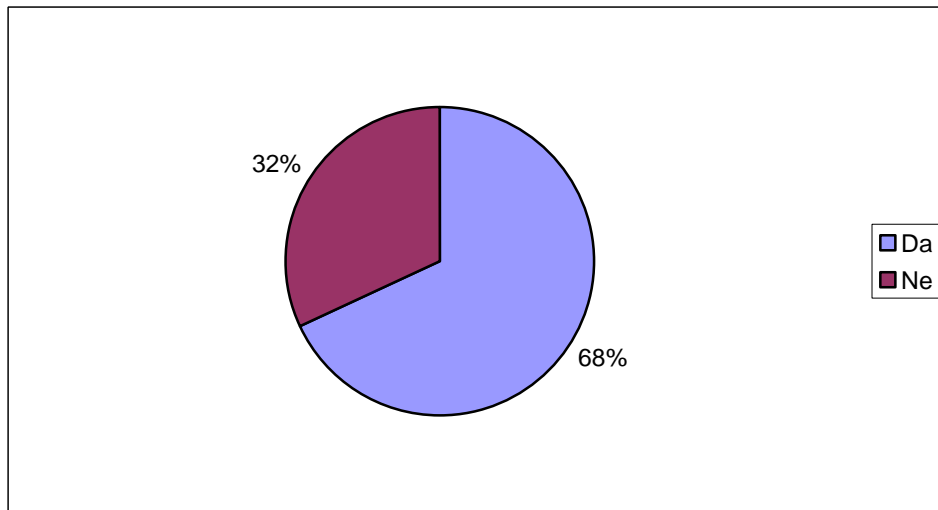
7. vprašanje: Ali ima po vašem mnenju ženska enake možnosti za napredovanje kot moški?



Graf 8

61 % anketiranih žensk meni, da spol pri napredovanju ni pomemben. Skoraj 40 % pa je glede tega skeptičnih.

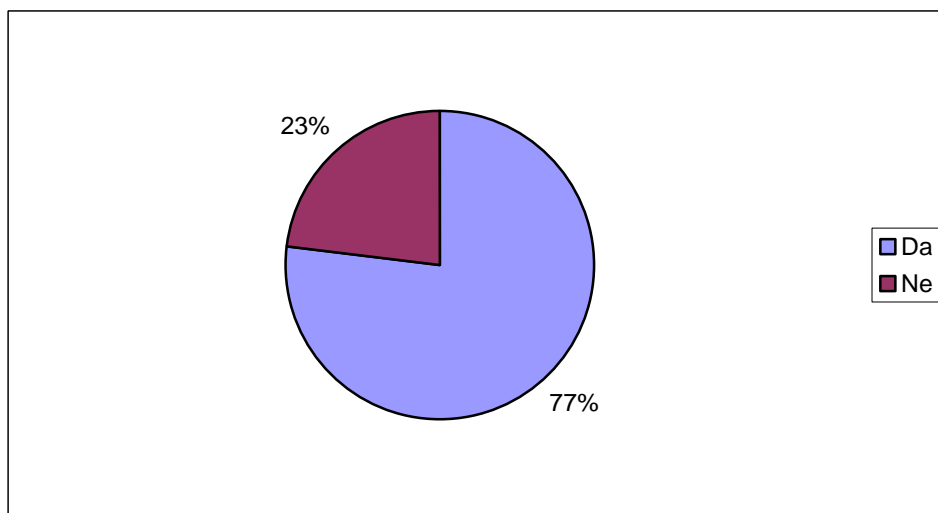
8. vprašanje: Ali je po vašem mnenju ovira za napredovanje nizka raven samozavesti in pa splošno prepričanje, da je mesto ženske v gospodinjstvu?



Graf 9

Skoraj 70 % anketirank se še vedno ni ootreslo splošnega (predvsem pa moškega) prepričanja, da ženska sodi za štedilnik.

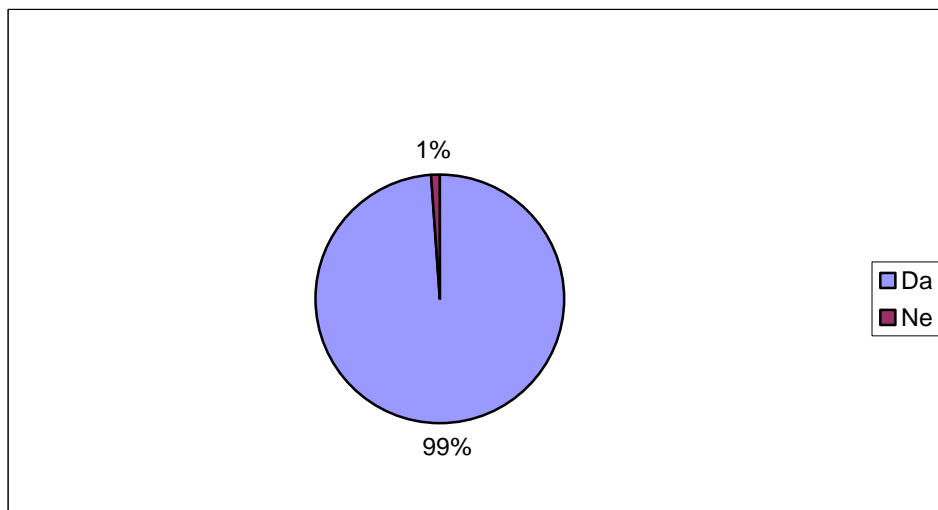
9. vprašanje: Ali poznate pravice, ki jih imate kot ženska?



Graf 10

Po rezultatih ankete skoraj 80 % žensk pozna svoje pravice.

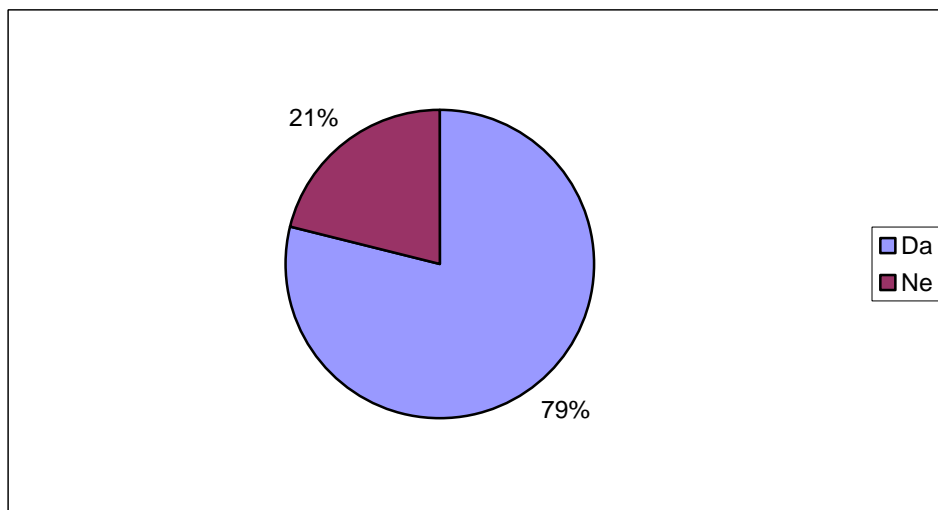
10. vprašanje: Ali bi po vašem mnenju morale imeti vse ženske enake pravice? (Ne glede na spolno usmerjenost, versko in rasno pripadnost)?



Graf 11

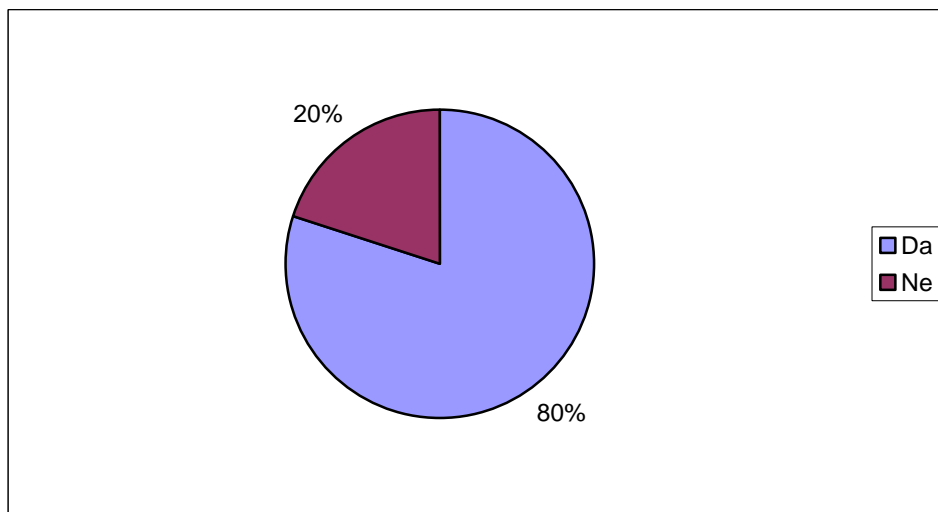
Skoraj 100 % anketirank meni, da med ženkami ne sme biti nobenih razlik.

11. vprašanje: Ali menite, da so pogosto kršene osnovne pravice žensk?

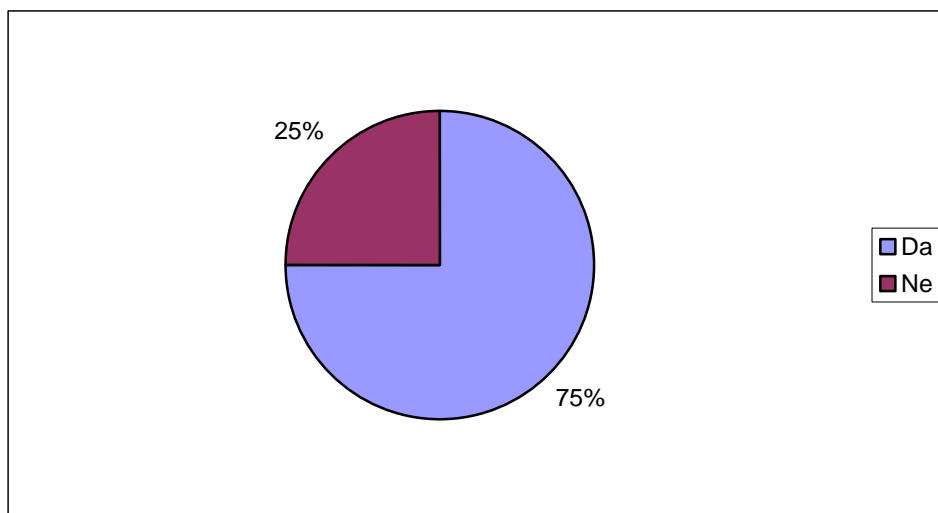


Graf 12

Skoraj 80 % anketiranih žensk meni, da so pogosto kršene osnovne pravice žensk.

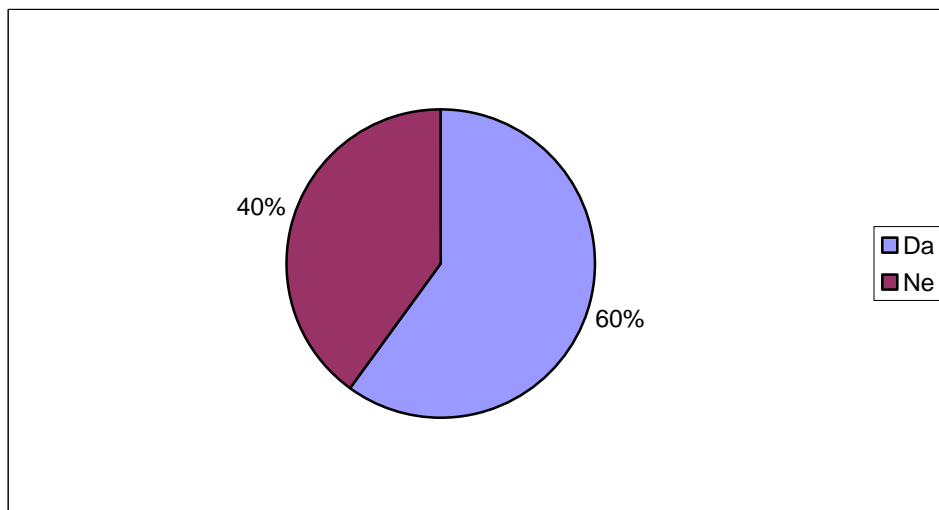
12. vprašanje: Menite, da bi moralo biti v politiki več žensk?**Graf 13**

80 % anketiranih žensk meni, da bi se ženske morale bolj vključevati v politiko, saj bolj razumejo ženske težave in bi jih potem tudi lažje reševale. Ženske bi ravnale bolj preudarno in včasih na bolj miren način reševale konflikte.

13. vprašanje: Ali bi po vašem mnenju več žensk v politiki pripomoglo k manjšim kršitvam pravic žensk?**Graf 14**

75 % anketirank meni, da bi več žensk v politiki pripomoglo k manjšim kršitvam pravic žensk, 25 % pa jih meni, da se kljub večjemu številu žensk v politiki stanje ne bi spremenilo.

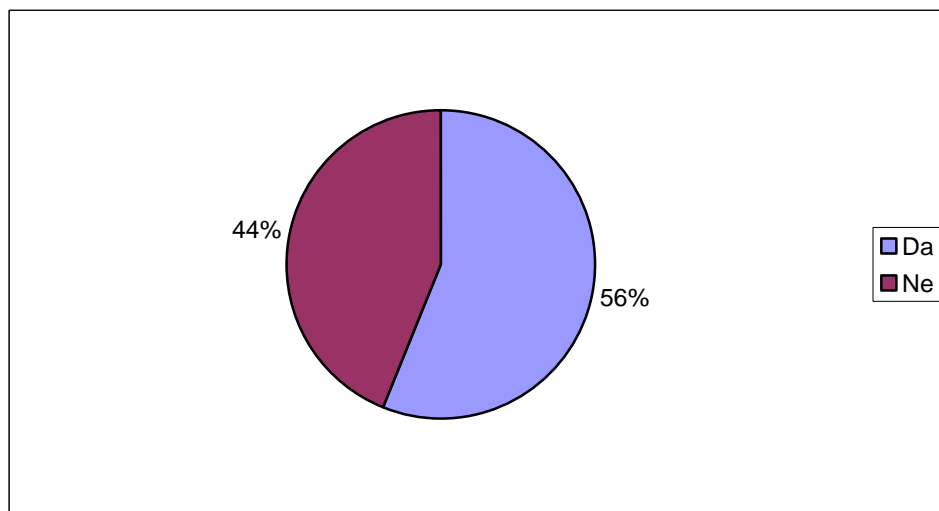
14. vprašanje: Ali ima 8. marec – mednarodni dan žensk za vas kakšen poseben pomen?



Graf 15

Kar za 60 % anketiranih žensk ima 8. marec – mednarodni dan žensk poseben pomen. Za 40 % žensk pa 8. marec predstavlja navaden dan.

15. vprašanje: Ali ste na ta praznik deležne kakšne pozornosti s strani delodajalca, sodelavca ali poslovnega partnerja?



Graf 16

Le nekaj več kot 50 % moških se osmega marca spomni, da pokloni svoji ženi, sodelavki ali prijateljici kakšno malenkost. Žal pa je le nekaj manj kot 50 % takšnih, za katere je to čisto navaden dan. Vse prevečkrat se zgodi, da na ženske pozabijo tudi druge dni v letu.

6.1 OVREDNOTENJE HIPOTEZ

1. 7 % manj kot polovica anketirank meni, da so za isto opravljeno delo enako plačane kot moški, zato se ta hipoteza ovrže.
2. 32 % anketiranih žensk na razgovoru za zaposlitev ni imelo težav z vprašanjem o načrtovanju družine, zato se tudi ta hipoteza ovrže.
3. Ta hipoteza se na podlagi rezultatov anketnega vprašalnika potrди, saj kar 98 % vprašanih žensk kljub nosečnosti ni izgubilo službe.
4. Tudi ta hipoteza se s pomočjo ankete potrди, saj tri četrtine žensk na delovnem mestu nima slabih izkušenj s spolnim nadlegovanjem.
5. 80 % žensk, ki so izpolnjevale anketni vprašalnik meni, da je v politiki premalo žensk. Ti rezultati so dokaz, da se ta hipoteza potrди.
6. Več kot polovica anketiranih žensk za 8. marec – mednarodni dan žena dobi od svojega moža, prijatelja, sodelavca ali poslovnega partnerja kakšno malenkost, zato se ta hipoteza ovrže.

6.2 NEKAJ STATISTIKE

- Sredi leta 2009 je Slovenija imela 2.042.335 prebivalcev, od tega je bilo žensk 1.030.568, moških pa 1.011.767. V mlajši populaciji je moških več, žensk pa je več v starostni skupini po 60. letu.
- Za žensko, ki se je v Sloveniji rodila leta 2008, je pričakovana življenjska doba 82,3 leta, za moškega pa 75,4.
- Dobra četrtnina žensk v Sloveniji je upokojenk.
- Mame so vse starejše. Ob prvem rojstvu znaša starost ženske danes 28,4 leta, povprečna starost ob rojstvu otroka pa 30,1 leta.
- Žensk, ki prvič rodijo pri starosti, nižji od 25 let, je le še dobra petina.
- 62 odstotkov Evropejcev meni, da je neenakost med spoloma še vedno občutna.

7 ZAKLJUČEK

V diplomski nalogi sem s pomočjo statističnih podatkov o položaju žensk na trgu dela, raziskav, opravljenih na tem področju in prebrane literature ugotovila, da kljub pravni enakosti moških in žensk spolna diskriminacija na trgu dela v Sloveniji še vedno predstavlja pereč problem, žrtve diskriminacije pa so največkrat ženske. Spolna diskriminacija je prisotna tako pri zaposlovanju kot pri napredovanju na najvišje položaje in plačilu za delo. Velik problem predstavlja nizka raven samozavesti žensk, ravno zaradi spola.

Dodatno oviro pri zaposlovanju pa ženskam predstavlja tudi njihova bioreproduktivna funkcija. Ženske kot bodoče matere delodajalcem predstavljajo manj zanesljivo in neprilagodljivo delovno silo, povzročajo pa jim tudi višje stroške odsotnosti z dela kot moški.

Vodilna delovna mesta so zaradi prevladujočih stereotipno določenih vlog spolov v družbi manj dostopna ženskam kot moškim. Ženske imajo v družbi nižje vrednotene vloge ter zasedajo položaje z nižjim statusom in manjšo družbeno močjo, zato je vertikalna mobilnost žensk manjša. Ženske morajo velikokrat dokazovati, da znajo delo opraviti bolje in hitreje kot njihovi moški kolegi. Poleg tega so ženske za razliko od moških pogosto preobremenjene, kar je posledica usklajevanja poslovnega in zasebnega življenja.

Za zaposlovanje in delo žensk v Sloveniji je danes in tudi v prihodnosti velikega pomena novejša zakonodaja, ki je bila sprejeta v zadnjih nekaj letih, in ki ponuja dobro zakonsko podlago za enakopravno udeležbo žensk na trgu delovne sile. Najpomembnejši zakoni so Zakon o delovnih razmerjih, Zakon o enakih možnostih in Zakon o starševstvu in družinskih prejemkih. Slovenija je s sprejetjem teh zakonov naredila pomemben korak k zmanjševanju spolne diskriminacije na trgu dela, vendar je kljub temu še ni izkoreninila.

Ženske se vse bolj izobražujejo in dosegajo vidne rezultate tudi na področjih, ki so bila dolgo domena moških. Z višjo izobrazbo si dvigujejo samozavest, postajajo neodvisne od moških, nenazadnje pa se izboljšuje njihov položaj v družbi.

8 LITERATURA

Cerar, M. (2005). Smernice za integracijo načela Enakosti spolov v strukturnih Skladih v Sloveniji. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.

Flander, B. (2004). Pozitivna diskriminacija. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Hemenway, K. (1995). Human Nature and the Glass ceiling in Industry. Journal Communications of the act 38 (1).

Jelušič, V., Zagorac, D. (2004). Človekove pravice žensk. Ljubljana: Mirovni inštitut.

Jogan, M. (1986). Ženske in diskriminacija. Ljubljana: Delavska enotnost.

Kanjuo Marčela, A. (1996). Ženske v menedžmentu. Ljubljana: Enotnost.

Kanjuo Mrčela, A. (2000). Spolna konstrukcija menedžerskih vlog: stekleni organizacijski stropovi v devetdesetih. Družboslovne razprave XVI.

Kanjuo Mrčela, A. (2007). Zaposlovanje in delo žensk v Sloveniji in EU. Zbornik o EU. Ljubljana: FDV, 547-570.

Kersnik Bergant, M., Stropnik N., Marolt Meden B. (1997). Imam otroka – imam pravice. Ljubljana: Zveza družin pri Zvezi prijateljev mladine Slovenije.

Končar, P. (1986). Položaj žensk v delovnem pravu in socialni varnosti. V Maca Jogan (ur.): Ženske in diskriminacija. Ljubljana: Delavska enotnost.

Kozmik, V. in Salecl, T (ur.) (1999). Zakoni o enakih možnostih: primerjalna analiza. Ljubljana: Vlada Republike Slovenije, Urad za žensko politiko.

Kuhar, R. (2009). Na križiščih diskriminacije. Ljubljana: Mirovni inštitut.

Merkač, M. (2001). Konstrukcija managerskih vlog. Zbornik: managerke in poslovna odličnost. Portorož: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.

9 VIRI

Direktiva 2006/54/Es Evropskega Parlamenta In Sveta z dne 5. julija 2006.

<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:sl:PDF>, dostopno 20.9.10

Diskriminacija na delovnem mestu.

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=158&langId=sl>, dostopno 25.8.10

Humanitas.

http://www.humanitas.si/o_drustvu.php, dostopno 1.9.10

Inštitut za slovenski jezik Frana Ramovša ZRC SAZU (Slovar slovenskega knjižnega jezika).

<http://bos.zrc-sazu.si/sskj.html>, dostopno 19.8.10

Izobrazba.

http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=749), dostopno 25.8.10

Konvencija o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk.

http://www.google.si/#hl=sl&source=hp&q=Deklaracija+o+odpravi+diskriminacije+%C5%BEensk&aq=f&aqi=&aql=&oq=&gs_rfai=&fp=cfb1363d4aa4b22b, dostopno 27.8.10

Mednarodni dan žena:

<http://www.svet-je-lep.com/svet-je-lep/medsebojni-odnosi-in-pomoc/mednarodni-dan-zena/> (objavljeno: 8.3.2010), dostopno 26.8.10

http://www.eurydice.si/index.php?option=com_content&view=article&id=2148:surs-mednarodni-dan-ensk&catid=96:zadnje-novice&Itemid=342 (objavljeno: 5. marec 2010), dostopno 26.8.10

Mednarodno združenje ombudsmanov.

<http://www.varuh-rs.si/projekti-in-promocija/projekti/arhiv-projektov-in-konferenc/>, dostopno 26.8.10

Razlike med spoloma.

http://www.planet-lepote.com/zaposlitev_kariera/razlike_med_spoloma_na_delovnem_mestu (objavljeno 6.4.2010), dostopno 20.8.10

Plače.

<http://www.delo.si/clanek/98108> (objavljeno 29.1.10), dostopno 20.8.10

Razlike v plačah med spoloma.

http://ec.europa.eu/news/employment/100305_sl.htm (objavljeno: 5.3.2010), dostopno 20.8.10

Spolno nadlegovanje.

<http://www.revija.mojedelo.com/hr/6-stopenj-spolnega-nadlegovanja-158.aspx>, dostopno 21.8.10

Statistični Urad Republike Slovenije.

<http://www.stat.si/>, dostopno 18.8.10

Urad za enake možnosti 2007 (UEM).

<http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/RaziskavaNadlegovanje.pdf>, dostopno 22.8.10

Varuh človekovih pravic.

<http://www.varuh-rs.si/publikacije-gradiva-izjave/posebna-porocila/>, dostopno 24.8.10

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR).

http://www.mddsz.gov.si/si/zakonodaja_in_dokumenti/veljavni_predpisi/zakon_o_delovnih_razmerjih/, dostopno 21.8.10

Zakon o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM).

<http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200259&stevilka=2837>, dostopno 21.8.10

Zakona o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP).

<http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200197&stevilka=4794>, dostopno 20.8.10

Ženske in politika.

<http://www.dnevnik.si/novice/svet/1042343148> (objavljeno 8.3.2010), dostopno 22.8.10

PRILOGE

Priloga 1: ANKETA

Starost

20–30

30–40

40–50

50 +

1. Ali se na delovnem mestu počutite manj vredne kot moški?

Da

Ne

2. Ali menite, da ste za isto opravljeno delo enako plačane kot moški?

Da

Ne

Ne vem

10. Ali so vas na razgovoru za zaposlitev vprašali, če v kratkem načrtujete družino?

Da

Ne

11. Ali so vas na razgovoru za zaposlitev vprašali, če imate majhne otroke?

Da

Ne

12. Ali ste mogoče izgubili službo, ker ste povedali, da ste noseči?

Da

Ne

13. Ali ste bili kdaj žrtev spolnega nadlegovanja na delovnem mestu?

Da (»hvaljenje«, dotikanje, napeljevanje ...)

Ne

14. Ali ima po vašem mnenju ženska enake možnosti za napredovanje kot moški?

Da

Ne

15. Ali je po vašem mnenju ovira za napredovanje nizka raven samozavesti in pa splošno prepričanje, da je mesto ženske v gospodinjstvu?

Da

Ne

16. Ali poznate pravice, ki jih imate kot ženska?

Da

Ne

10. Ali bi po vašem mnenju morale imeti vse ženske enake pravice? (ne glede na spolno usmerjenost, versko in rasno pripadnost)?

Da

Ne

12. Ali menite, da so pogosto kršene osnovne pravice žensk?

Da

Ne

12. Menite, da bi moralo biti v politiki več žensk?

Da

Ne

14. Ali bi po vašem mnenju več žensk v politiki pripomoglo k manjšim kršitvam pravic žensk?

Da

Ne

15. Ali ima 8. marec – mednarodni dan žensk za vas kakšen poseben pomen?

Da

Ne

16. Ali ste na ta praznik deležne kakšne pozornosti s strani delodajalca, sodelavca ali poslovnega partnerja?

Da

Ne

Priloga 2:

KONVENCIJA O ODPRAVI VSEH OBLIK DISKRIMINACIJE ŽENSK

Preambula

Sprejela jo je Generalna skupščina Združenih narodov z resolucijo št. 34/180 z dne 18. decembra 1979.

Veljati je začela 3. septembra 1981 v skladu s 27(1) členom.

Države pogodbenice te konvencije ugotavljajo, da Ustanovna listina Združenih narodov ponovno potrjuje zaupanje v temeljne človekove pravice, dostojanstvo in vrednost človekove osebnosti ter v enakopravnost moških in žensk, **ugotavljajo**, da Splošna deklaracija o človekovih pravicah potrjuje načelo o nedopustnosti diskriminacije in razglša, da se vsi ljudje rodijo svobodni in imajo enako dostojanstvo in enake pravice, ter da je vsakdo upravičen do uživanja vseh pravic in svoboščin, ki so v njej navedene, brez kakršnegakoli razlikovanja, tudi glede na spol ne, **ugotavljajo**, da je obveznost držav pogodbenic Mednarodnega pakta o človekovih pravicah zagotoviti enakopravnost moških in žensk na področju vseh ekonomskih, družbenih, kulturnih, državljskih in političnih pravic, **glede na** mednarodne konvencije, sklenjene pod okriljem Združenih narodov in specializiranih agencij za pospeševanje enakosti moških in žensk, **glede na** resolucije, deklaracije in priporočila, ki so jih sprejeli Združeni narodi in specializirane agencije za pospeševanje enakosti moških in žensk, **vendar zaskrbljene**, ker so ženske kljub vsem tem dokumentom se vedno diskriminirane na raznih področjih, **opozarjajo**, da diskriminacija žensk krši načela enakopravnosti in spoštovanja človekovega dostojanstva, da je ovira za enakopravno udeležbo žensk v političnem, družbenem, ekonomskem in kulturnem življenju njihovih držav, da ovira razvoj in napredek družbe in družine ter otežuje vsestranski razvoj zmožnosti žensk, v prid lastni državi in človeštvu, **so zaskrbljene** zaradi dejstva, da so v razmerah siromaštva hrana, zdravstveno varstvo, izobraževanje, usposabljanje in zaposlovanje ter zadovoljevanje drugih potreb ženskam najmanj dostopni, **so prepričane**, da bo nova mednarodna ekonomska ureditev, ki bo temeljila na enakosti in pravičnosti, znatno prispevala k uresničitvi enakosti moških in žensk, **poudarjajo**, da je izkoreninjenje apartheida, vseh oblik rasizma, rasne diskriminacije, kolonializma, neokolonializma, agresije, tuje okupacije in nadvlade in vmešavanja v notranje zadeve drugih držav bistvenega pomena za polno uresničenje pravic moških in žensk, **potrjujejo**, da bodo krepitev mednarodnega miru in

varnosti, popuščanje mednarodne napetosti, medsebojno sodelovanje vseh držav ne glede na njihov družbeni in ekonomski sistem, splošna in popolna razorožitev, zlasti jedrska razorožitev pod strogim in učinkovitim mednarodnim nadzorstvom, uveljavitev načel pravičnosti, enakosti in vzajemnih koristi v odnosih med državami, uveljavitev pravice narodov pod tujo in kolonialno dominacijo in tujo okupacijo do samoodločbe in neodvisnosti ter spoštovanje nacionalne suverenosti in ozemeljske celovitosti prispevali k družbenemu napredku in razvoju, s tem pa tudi k uresničitvi popolne enakosti moških in žensk, **so prepričane**, da poln in vsestranski razvoj držav, blaginja sveta in mir zahtevajo kar največjo udeležbo žensk, enakopravno z moškimi, na vseh področjih življenja, **upoštevajo** pomemben, do sedaj premalo priznan, prispevek žensk k blaginji družine in razvoju družbe, družbeni pomen materinstva in vloge obeh staršev v družini ter pri vzgoji otrok in se zavedajo, da vloga ženske pri rojstvu otrok ne sme biti razlog za diskriminacijo, temveč da mora biti vzgoja otrok skupna odgovornost moških in žensk ter družbe kot celote, **se zavedajo**, da je za uresničitev popolne enakosti moških in žensk potrebno spremeniti tradicionalno vlogo moških kot tudi žensk, v družini in v družbi, **so odločene** izpolniti načela iz Deklaracije o odpravi diskriminacije žensk ter v ta namen sprejeti ukrepe, ki so potrebni za odpravo vseh njenih oblik in manifestacij, **in so se zato sporazumele o naslednjem:**

I. DEL

1. člen

Za namene te Konvencije izraz "diskriminacija žensk" označuje vsakršno razlikovanje, izključevanje ali omejevanje na podlagi spola, katerega posledica ali namen je ogroziti ali onemogočiti ženskam priznavanje, uresničevanje ali uveljavljanje človekovih pravic in temeljnih svoboščin ne glede na njihov zakonski stan, na podlagi enakosti moških in žensk, na političnem, ekonomskem, socialnem, kulturnem in državljanskem ali kateremkoli drugem področju.

2. člen

Države pogodbenice obsojajo diskriminacijo žensk v vseh njenih oblikah in se strinjajo, da bodo z vsemi primernimi sredstvi, ki jih imajo na razpolago, nemudoma začele izvajati politiko odpravljanja diskriminacije žensk in se v ta namen zavezujejo:

a) da bodo vključile načelo enakosti moških in žensk v svoje ustave ali ustrezne zakone, če tega še niso storile, kot tudi da bodo z zakoni ali drugimi ukrepi zagotovile uresničevanje tega načela v praksi;

b) da bodo sprejele ustrezne zakonodajne in druge ukrepe, vključno s sankcijami (kjer je to potrebno), ki prepovedujejo vse oblike diskriminacije žensk;

c) da bodo uvedle pravno varstvo pravic žensk na enakopravni osnovi z moškimi in prek pristojnih domačih sodišč in drugih javnih ustanov zagotovile učinkovito varstvo žensk pred vsakim dejanjem diskriminacije;

d) da se bodo vzdržale vsakega dejanja ali prakse diskriminacije žensk in zagotovile, da bodo javni organi in ustanove ravnali v skladu s to obveznostjo;

e) da bodo sprejele vse primerne ukrepe za odpravo diskriminacije žensk po katerikoli osebi, organizaciji ali podjetju;

f) da bodo sprejele vse primerne ukrepe, všteti zakonodajne, za spremembo ali odpravo veljavnih zakonov, predpisov, običajev in praks, s katerimi se diskriminirajo ženske;

g) da bodo razveljavile vse notranje kazenske določbe, s katerimi se diskriminirajo ženske.

3. člen

Države pogodbenice bodo sprejele na vseh področjih, zlasti političnem, socialnem, ekonomskem in kulturnem, vse primerne ukrepe, vključno z zakonodajnimi, da bi ženskam zagotovile poln razvoj in izboljšanje njihovega položaja ter uživanje in uresničevanje človekovih pravic in temeljnih svoboščin enakopravno z moškimi.

4. člen

1. Sprejemanje posebnih začasnih ukrepov držav pogodbenic, katerih namen je pospešiti uresničevanje dejanske enakosti moških in žensk, se ne šteje za diskriminacijo, kot je opredeljena v tej Konvenciji, vendar nikakor ne sme povzročiti neenakih ali posebnih meril; ti ukrepi naj prenehajo veljati, ko bodo dosežene enake možnosti in enaka obravnava.

2. Sprejemanje posebnih ukrepov v državah pogodbenicah, všteti tudi ukrepe, navedene v tej Konvenciji, katerih namen je varstvo materinstva, se ne šteje za diskriminacijo.

5. člen

Države pogodbenice bodo ukrenile vse primerno:

a) za spremembo družbenih in kulturnih vzorcev vedenja moških in žensk, da bi odpravili predsodke ter običaje in vsako drugo prakso, ki temelji na pojmovanju manjvrednosti ali večvrednosti enega ali drugega spola ali na tradicionalni vlogi moških oziroma žensk,

b) da bi družinska vzgoja zajela tudi pravilno pojmovanje materinstva kot družbene funkcije in priznanje skupne odgovornosti moških in žensk za vzgojo in razvoj otrok, pri čemer je razumljivo, da je treba v vseh primerih upoštevati predvsem interes otrok.

6. člen

Države pogodbenice bodo sprejele vse primerne ukrepe, vključno z zakonodajnimi, za preprečevanje vseh oblik trgovine z ženskami ter izkoriščanja prostitucije žensk.

II. DEL

7. člen

Države pogodbenice bodo sprejele vse primerne ukrepe za odpravo diskriminacije žensk v političnem in javnem življenju države, predvsem pa morajo ženskam pod enakimi pogoji kot moškim zagotoviti pravico:

a) da volijo na vseh volitvah in javnih referendumih in so voljene v vsa telesa, ki se volijo z javnimi volitvami;

b) da sodelujejo pri oblikovanju in izvajanju vladne politike, in da zavzemajo javne položaje ter opravljajo vse javne funkcije na vseh ravneh oblasti;

c) da sodelujejo pri delu nevladnih organizacij in društev, ki se ukvarjajo z javnim in političnim življenjem v državi.

8. člen

Države pogodbenice bodo sprejele vse primerne ukrepe, da se ženskam zagotovi da ,brez diskriminacije in pod enakimi pogoji kot moški, predstavljajo svoje vlade na mednarodni ravni ter sodelujejo pri delu mednarodnih organizacij.

9. člen

1. Države pogodbenice bodo podelile ženskam enake pravice kot moškim, da pridobijo, spremenijo ali obdržijo svoje državljanstvo. Zagotovile bodo zlasti, da sklenitev zakonske zveze s tujim državljanom ali sprememba moževega državljanstva med zakonsko zvezo ne bo imela avtomatično za posledico spremembo ženinega državljanstva ali da ostane žena brez državljanstva, oziroma, da je prisiljena vzeti moževo državljanstvo.

2. Države pogodbenice bodo zagotovile ženskam enake pravice kot moškim v zvezi z državljanstvom otrok.

III. DEL

10. člen

Države pogodbenice bodo sprejele vse primerne ukrepe za odpravo diskriminacije žensk, da bi jim zagotovile enake pravice do izobraževanja kot moškim, zlasti pa, da bi na temelju enakosti žensk in moških zagotovile:

a) enake pogoje glede poklicnega uspeha in usmerjanja, glede dostopa do izobraževalnih programov in pridobitev diplom v izobraževalnih ustanovah vseh kategorij tako v podeželskem kot v mestnem okolju; ta enakost se zagotavlja v predšolskem, splošnem, tehničnem in strokovnem izobraževanju, kot tudi višjem tehničnem izobraževanju in vseh vrstah poklicnega usposabljanja;

b) dostop do enakih učnih programov, enakih izpitov in učnega osebja z enakimi kvalifikacijami kot tudi do šolskih prostorov in opreme enake kakovosti;

c) odpravo tradicionalnega pojmovanja vloge moškega in ženske na vseh stopnjah in v vseh oblikah izobraževanja s spodbujanjem oblikovanja mešanih oddelkov in drugih vrst izobraževanja, ki bi lahko prispevale k uresničitvi tega namena, zlasti pa z revizijo učbenikov in šolskih programov ter prilagajanjem učnih metod;

d) enake možnosti za štipendije in druge vrste pomoči za študij brez obveznosti vračila;

e) enake možnosti za dostop do programov permanentnega izobraževanja, vključno s programi za izobraževanje odraslih in za opismenjevanje, zlasti tistih, katerih namen je v čim krajšem času zmanjšati razlike med izobraženostjo moških in žensk;

f) zmanjšanje stopnje osipa ženske mladine in organizacijo učnih programov za dekleta in ženske, ki so prezgodaj opustile šolanje;

g) enake možnosti za aktivno ukvarjanje s športom in telesno vzgojo;

h) dostop do posebnih informacij s področja zdravstvene vzgoje za zagotavljanje zdravja in blaginje družin, vključno z informacijami in nasveti v zvezi z načrtovanjem družine.

11. člen

1. Države pogodbenice bodo sprejele vse primerne ukrepe za odpravo diskriminacije žensk na področju zaposlovanja, da bi jim bile na podlagi enakosti moških in žensk zagotovljene enake pravice, zlasti:

a) pravica do dela kot neodtujljiva pravica vseh ljudi;

b) pravica do enakih možnosti za zaposlitev, všteti tudi uporabo enakih meril pri izbiri oseb, ki kandidirajo za delovno mesto;

c) pravica do svobodne izbire poklica in zaposlitve, pravica do napredovanja, varnosti zaposlitve in vseh ugodnosti ter pogojev, ki izvirajo iz dela, kot tudi pravica do strokovnega usposabljanja in prekvalifikacije, vključno z učenjem v gospodarstvu, višjim strokovnim usposabljanjem in občasnim dodatnim usposabljanjem;

d) pravica do enakega plačila in ugodnosti iz zaposlitve, kot tudi do enake obravnave za delo enake vrednosti in enake obravnave pri oceni kakovosti dela;

e) pravica do socialne varnosti, zlasti v primeru upokojitve, nezaposlenosti, bolezni, invalidnosti, starosti in druge vrste nesposobnosti za delo, kot tudi pravica do plačanega dopusta in plačane odsotnosti;

f) pravica do zdravstvenega varstva in varstva pri delu, všteti tudi varstvo reproduktivnih funkcij.

2. Da bi preprečile diskriminacijo žensk zaradi sklenitve zakonske zveze ali materinstva in zagotovile njihovo dejansko pravico do dela, bodo države pogodbenice sprejele primerne ukrepe:

a) za prepoved odpovedi zaradi nosečnosti ali porodniškega dopusta in diskriminacije pri odpuščanju z dela zaradi zakonskega stanu, za kar bodo predvidele tudi sankcije;

b) za uvedbo plačanega porodniškega dopusta ali primerljivih socialnih pravic, ne da bi pri tem izgubile pravico do delovnega mesta, statusa na podlagi delovne dobe in socialnih prejemkov;

c) za spodbujanje zagotavljanja potrebnih pomožnih socialnih služb, da bi bilo staršem omogočeno, da svoje družinske obveznosti uskladijo z obveznostmi na delovnem mestu in udeleževanjem v javnem življenju, zlasti s spodbujanjem ustanavljanja in razvoja mreže ustanov, ki skrbijo za otroke;

d) za zagotovitev posebnega varstva žensk med nosečnostjo na tistih delovnih mestih, za katera je dokazano, da nosečnicam škodujejo.

3. Zaščitno zakonodajo, ki se nanaša na vprašanja iz tega člena, je treba periodično preverjati v luči znanstvenih in tehnoloških spoznanj in jo pa potrebi revidirati, odpraviti ali razširiti.

12. člen

1. Države pogodbenice bodo sprejele primerne ukrepe za odpravo diskriminacije žensk na področju zdravstvenega varstva, da bi na temelju enakosti žensk in moških zagotovile ženskam dostop do zdravstvenih storitev, vključno s tistimi, ki se nanašajo na načrtovanje družine.

2. Ne glede na prvi odstavek tega člena bodo države pogodbenice zagotovile primerne, po potrebi brezplačne zdravstvene storitve ženskam v zvezi z nosečnostjo, porodom in obdobjem po rojstvu otroka, ter ustrezno prehrano med nosečnostjo in dojenjem.

13. člen

Države pogodbenice bodo sprejele vse primerne ukrepe za odpravo diskriminacije žensk na drugih področjih gospodarskega in družbenega življenja, da bi jim bile na temelju enakosti moških in žensk zagotovljene enake pravice, zlasti pa:

a) pravica do družinskih prejemkov;

b) pravica do bančnih posojil, hipotekarnih in drugih vrst finančnih kreditov;

c) pravica do udeležbe v rekreativnih dejavnostih, športu in vseh oblikah kulturnega življenja.

14. člen

1. Države pogodbenice bodo upoštevale posebne probleme kmečkih žensk, kot tudi pomembnost vloge, ki jo imajo le-te v ekonomskem preživetju svojih družin, vključno z delom na gospodarskih področjih, kjer se ne ustvarja dohodek, in sprejele primerne ukrepe, da bi se določbe te Konvencije uporabljale tudi za ženske v podeželskem okolju.

2. Države pogodbenice bodo sprejele vse primerne ukrepe za odpravo diskriminacije kmečkih žensk, da bi jim na temelju enakosti moških in žensk zagotovile sodelovanje pri razvoju podeželja in uživanje koristi v zvezi s tem razvojem, zlasti pa, da bi jim zagotovile:

- a) pravico do sodelovanja pri izdelavi in izvajanju razvojnih načrtov na vseh ravneh;
- b) pravico do ustreznega zdravstvenega varstva, vključno z informacijami, nasveti in storitvami v zvezi z načrtovanjem družine;
- c) pravico do neposredne uporabe programov socialnega varstva;
- d) pravico do vseh vrst usposabljanja in izobraževanja -- formalnega in neformalnega, všteti opismenjevanje, kot tudi med drugim, do vseh storitev v okviru skupnosti za povečanje njihovega splošnega tehničnega znanja;
- e) pravico do organiziranja skupin za samopomoč in kooperacij, da bi uveljavile enak dostop do gospodarskih dejavnosti z zaposlovanjem ali opravljanjem samostojne dejavnosti;
- f) pravico do udeležbe v vseh aktivnostih skupnosti;
- g) pravico do dostopa do kmetijskih kreditov in posojil, tržnih olajšav, ustrezne tehnologije in enake obravnave v zemljiški in agrarni reformi ter programih za ponovno naseljevanje;
- h) pravico do ustreznih življenjskih razmer, zlasti glede stanovanja, higienskih razmer, električne energije in preskrbe z vodo, prometa in zvez.

IV. DEL

15. člen

1. Države pogodbenice bodo ženskam in moškim priznale enakost pred zakonom.
2. Države pogodbenice bodo priznale ženskam enako pravno sposobnost v civilnih zadevah kot moškim in zagotovile enake možnosti za njeno izvajanje. Ženskam bodo priznale enake pravice do sklepanja pogodb in upravljanja premoženja in jih bodo obravnavale enakopravno v vseh fazah postopka pred sodiščem.
3. Države pogodbenice soglašajo, da se vse pogodbe in vsi drugi civilnopravni instrumenti, katerih pravni učinek ima namen omejiti pravno sposobnost žensk, štejejo za nične.
4. Države pogodbenice bodo priznale ženskam in moškim enake pravice v zvezi z zakonodajo o gibanju oseb in v zvezi s svobodno izbiro nastanitve in stalnega prebivališča.

16. člen

1. Države pogodbenice bodo sprejele vse primerne ukrepe za odpravo diskriminacije žensk v vseh vprašanjih, ki se nanašajo na zakonsko zvezo in družinska razmerja, zlasti pa bodo na temelju enakosti moških in žensk zagotovile ženskam:
 - a) enako pravico do sklenitve zakonske zveze;
 - b) enako pravico do svobodne izbire zakonca in sklenitve zakonske zveze sama po svobodni volji in ob popolnem soglasju;
 - c) enake pravice in odgovornosti v zakonu in pri razvezi;
 - d) enake pravice in obveznosti staršev do otrok ne glede na njihov zakonski stan. V vseh teh primerih mora biti interes otrok na prvem mestu;
 - e) enake pravice, da svobodno in odgovorno odločajo o rojstvih otrok, kot tudi, da imajo dostop do informacij, izobraževanja in sredstev, ki jim bodo omogočili uveljavljanje teh pravic;
 - f) enake pravice in odgovornosti glede skrbništva, varuštva, upravljanja premoženja in posvojitve otrok ali podobnih institucij v nacionalni zakonodaji. V vseh primerih mora biti interes otrok na prvem mestu;

g) enake osebne pravice moža in žene, vključno s pravico do izbire priimka, poklica in zaposlitve;

h) enake pravice obeh zakoncev v zvezi z lastništvom nad premoženjem oziroma v zvezi s pridobivanjem, upravljanjem in uživanjem premoženja ter razpolaganjem z njim, ne glede na to ali se to opravlja odplačno ali neodplačno.

2. Zaroka ali poroka otroka ne bosta imeli pravnih učinkov, sprejeti pa bodo vsi potrebni ukrepi, vključno z zakonodajnimi, da se določi minimalna starost za sklenitev zakonske zveze ter uvede obveznost, da se zakonska zveza uradno registrira.

V. DEL

17. člen

1. Za spremljanje napredka v izpolnjevanju te Konvencije se ustanovi Odbor za odpravo diskriminacije žensk (v nadaljnjem besedilu: Odbor), ki bo ob začetku veljavnosti Konvencije štel 18, pa ratifikaciji ali pristopu petintridesete države pogodbenice Konvencije pa 23 strokovnjakov in strokovnjakinj visokih moralnih kvalitet in strokovnih kvalifikacij za področje, na katero se nanaša ta Konvencija.

Strokovnjake in strokovnjakinje Odbora, ki bodo pri delu sodelovali v osebni svojstvu, bodo izmed svojih državljanek in državljanov izvolile države pogodbenice. Pri izvolitvi članic in članov Odbora se bo upoštevala enakomerna geografska zastopanost, kot tudi to, da bodo v Odboru zastopane razne oblike civilizacije in glavni pravni sistemi.

2. Članice in člani Odbora se volijo s tajnim glasovanjem na podlagi seznama oseb, ki so jih imenovalе države pogodbenice. Vsaka pogodbenica lahko kandidira eno osebo izmed svojih državljanek in državljanov.

3. Prve volitve bodo šest mesecev pa začetku veljavnosti Konvencije. Najmanj tri mesece pred vsakimi volitvami bo generalni sekretar Združenih narodov povabil države pogodbenice, naj v dveh mesecih pošljejo svoja imenovanja. Generalni sekretar bo pripravil abecedni seznam vseh imenovanih kandidatk in kandidatov skupaj z imeni držav pogodbenic, ki so jih imenovalе, in ga poslal državam pogodbenicam.

4. Volitve članic in članov Odbora bodo na sestanku držav pogodbenic, ki ga bo sklical Generalni sekretar na sedežu Združenih narodov. Na tem sestanku, katerega sklepčnost tvorita dve tretjini držav pogodbenic, bodo izvoljeni tisti kandidati in

kandidatke, ki bodo dobili največje število glasov in absolutno večino glasov predstavnic in predstavnikov držav pogodbenic, navzočih na volitvah.

5. Članice in člani Odbora se volijo za štiri leta. Vendar pa mandat devetih članic in članov, izvoljenih na prvih volitvah, poteče po dveh letih; neposredno po prvih volitvah bo predsednica oziroma predsednik Odbora izžrebal imena teh devetih članic oziroma članov.

6. Volitve za pet dodatnih članic in članov Odbora bodo v skladu z določili 2., 3. in 4. odstavka tega člena, pa petintrideseti ratifikaciji ali pristopu. Mandat dveh dodatnih članic/članov Odbora, ki bosta izvoljena ob tej priložnosti, bo potekel po dveh letih. Njuni imeni bo izžrebala predsednica oziroma predsednik Odbora.

7. Za zasedbo morebitnih praznih mest imenuje država pogodbenica, katere strokovnjakinja ali strokovnjak je prenehal opravljati funkcijo kot članica/član Odbora, izmed svojih državljanek in državljanov drugo osebo, ki jo mora Odbor potrditi.

8. Članice in člani Odbora bodo, z odobritvijo Generalne skupščine, prejemali honorar iz sredstev Združenih narodov, pod pogoji, ki jih določi Generalna skupščina glede na pomen nalog, ki jih Odbor opravlja.

9. Generalni sekretar Združenih narodov bo zagotovil potrebno osebje in pogoje za učinkovito opravljanje funkcij Odbora v okviru te Konvencije.

18. člen

1. Države pogodbenice se zavezujejo, da bodo generalnemu sekretarju Združenih narodov predložile za obravnavo v Odboru poročila o zakonodajnih, sodnih, upravnih ali drugih ukrepih, ki so jih sprejele za izpolnjevanje določil te Konvencije, kot tudi o napredku, doseženem v tem smislu;

a) v prvem letu pa uveljavitvi Konvencije v zadevni državi;

b) najmanj vsaka štiri leta pa prvem poročilu in vedno, kadar bo Odbor to zahteval.

2. V poročilih se lahko navedejo dejavniki in težave, ki vplivajo na stopnjo izpolnjevanja obveznosti, ki izvirajo iz te Konvencije.

19. člen

1. Odbor sam sprejme svoj poslovnik.

2. Odbor voli svoje funkcionarke in funkcionarje za dobo dveh let.

20. člen

1. Odbor se sestane praviloma enkrat letno za največ dva tedna in obravnava poročila, predložena pa 18. členu te Konvencije.

2. Sestanki Odbora so običajno na sedežu Združenih narodov ali v kakem drugem primernem kraju, ki ga določi Odbor.

21. člen

1. Odbor preko Ekonomskega in socialnega sveta vsako leto poroča Generalni skupščini Združenih narodov o svojem delu in lahko daje predloge in splošna priporočila na podlagi obravnavanih poročil in informacij, ki jih je prejel od držav pogodbenic. Taki predlogi in splošna priporočila se vključijo v poročilo Odbora skupaj z morebitnimi pripombami držav pogodbenic.

2. Generalni sekretar Združenih narodov pošilja poročila Odbora v vednost Komisiji za položaj žensk.

22. člen

Specializirane agencije se imajo pravico udeležiti sestankov, na katerih se obravnava izvajanje tistih določil te Konvencije, ki spadajo v njihovo delovno področje. Odbor lahko zahteva, da specializirane agencije predložijo poročila o izpolnjevanju določb Konvencije na področjih, ki spadajo v krog njihove dejavnosti.

VI. DEL

23. člen

Nič v tej Konvenciji ne sme vplivati na katerakoli določila, ki učinkoviteje vodijo k uresničitvi enakosti moških in žensk in jih lahko vsebuje:

a) zakonodaja države pogodbenice;

b) katerakoli druga mednarodna konvencija, pogodba ali sporazum, ki obvezuje državo pogodbenico.

24. člen

Države pogodbenice se zavezujejo, da bodo sprejele vse potrebne ukrepe na nacionalni ravni za polno uresničitev v tej Konvenciji priznanih pravic.

25. člen

1. Ta Konvencija je odprta za podpis vsem državam.
2. Za depozitarja te Konvencije je določen generalni sekretar Združenih narodov.
3. Za to Konvencijo je potrebna ratifikacija. Ratifikacijski instrumenti se deponirajo pri generalnem sekretarju Združenih narodov.
4. Ta Konvencija je odprta za pristop vsem državam. K tej Konvenciji se pristopi z deponiranjem instrumentov o pristopu pri generalnem sekretarju Združenih narodov.

26. člen

1. Vsaka država pogodbenica sme kadarkoli vložiti zahtevo za revizijo Konvencije s pismeno noto, naslovljeno na generalnega sekretarja Združenih narodov.
2. Generalna skupščina Združenih narodov odloča o morebitnih ukrepih, ki jih je treba sprejeti v zvezi s takšno zahtevo.

27. člen

1. Ta Konvencija začne veljati trideseti dan po deponiranju dvajsete listine o ratifikaciji ali pristopu pri generalnem sekretarju Združenih narodov.
2. Za vsako državo, ki ratificira to Konvencijo ali pristopi k njej po deponiranju dvajsete listine o ratifikaciji ali pristopu, začne Konvencija veljati trideseti dan po dnevu, ko sama deponira listino o ratifikaciji ali pristopu.

28. člen

1. Generalni sekretar Združenih narodov sprejema in pošilja vsem državam besedila pridržkov, ki jih države izrazijo ob ratifikaciji ali pristopu.
2. Pridržek, ki ni skladen s cilji in nameni te Konvencije, ni dovoljen.

3. Pridržki se lahko kadarkoli umaknejo z notifikacijo generalnemu sekretarju Združenih narodov, ki o tem obvesti vse države. Notifikacija začne veljati z dnem prejema.

29. člen

1. Vsak spor med dvema ali več pogodbenicami glede razlage ali uporabe te Konvencije, ki se ne reši s pogajanjem, se na zahtevo ene izmed strank v sporu predloži arbitraži. Če se stranke v sporu v šestih mesecih po predložitvi zahteve za arbitražo ne sporazumejo glede organizacije arbitraže, lahko katerakoli izmed strank v sporu predloži spor Meddržavnemu sodišču v Haagu, v skladu s Statutom sodišča.

2. Vsaka država pogodbenica lahko pri podpisu ali ratifikaciji te Konvencije ali pri pristopu k njej izrazi pridržek glede obvezne uporabe 1. odstavka tega člena. Drugih držav pogodbenic ne zavezuje prvi odstavek tega člena v odnosih s tistimi državami, ki so izrazile takšen pridržek.

3. Vsaka država pogodbenica, ki je izrazila pridržek v skladu z drugim odstavkom tega člena, lahko ta pridržek kadarkoli umakne z notifikacijo generalnemu sekretarju Združenih narodov.

30. člen

Ta Konvencija je sestavljena v angleščini, arabščini, francoščini, ruščini in španščini, s tem da so vsa besedila enako avtentična, in je deponirana pri generalnem sekretarju Združenih narodov.

KRATICE IN AKRONIMI

ZEMŽM: Zakon o enakih možnostih žensk in moških

ZDR: Zakon o delovnih razmerjih

ZSDP: Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih

UEM: Urad za enake možnosti

KAZALO GRAFOV

Graf 1	27
Graf 2	27
Graf 3	28
Graf 4	28
Graf 5	29
Graf 6	29
Graf 7	30
Graf 8	30
Graf 9	31
Graf 10	31
Graf 11	32
Graf 12	32
Graf 13	33
Graf 14	33
Graf 15	34
Graf 16	34