



B&B  
VIŠJA STROKOVNA ŠOLA

Diplomsko delo višješolskega strokovnega študija  
Program: Poslovni sekretar  
**ŽENSKA MED DRUŽINO IN KARIERO**

Mentorica: Ana Peklenik, prof.  
Lektorica: Ana Peklenik, prof.

Kandidatka: Ljudmila Križaj

Kranj, september 2008

## **ZAHVALA**

Zahvaljujem se mentorici Ani Peklenik za pomoč in usmerjanje pri izdelavi diplomske naloge. Zahvaljujem se ji tudi za lektoriranje.

Posebna zahvala gre moji družini, bivšim sodelavkam v Mercatorju, prijateljici Urši in prijatelju Ivanu, ki so me v času študija spodbujali in mi nudili moralno podporo.

Ljudmila Križaj

## IZJAVA

»Študent/ka Ljudmila Križaj izjavljam, da sem avtor/ica tega diplomskega dela, ki sem ga napisal/a pod mentorstvom Ane Peklenik.«

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

Dne \_\_\_\_\_

Podpis: \_\_\_\_\_

## **POVZETEK**

Diplomska naloga se ukvarja predvsem z vprašanjem, kako ženske kljub enakovredni vključenosti v javno življenje še vedno večinoma skrbijo za družino in gospodinjstvo. Udejstvovanje moških v zasebni sferi se ni ustrezno sorazmerno povečalo.

Dilema usklajevanja poklicnega področja z družinskim življenjem ostaja ženski problem. Strokovnjakinje in ženske s kariero rešujejo dilemo materinstvo – kariera najpogosteje z odloženim materinstvom, manj se v prid kariere v celoti odrekajo materinstvu.

V nalogi bomo pokazali, da poleg visoke vključenosti v izobraževalni sistem in delovno silo ter navkljub spremenjenim vzorcem rodnosti ženske še vedno prevzemajo levji delež odgovornosti in dela v zasebni sferi, pri skrbi za dom, družino, pri vzgoji otrok. Povratnega vključevanja moških v zasebno sfero namreč ni dovolj oziroma je dokaj skopo in omejeno.

Usklajevanje poklicnih zahtev na eni strani in zahtev na drugi strani je središčna dilema moderne ženske. Kot ovire se ji na pot postavljajo mnogi globoko zakoreninjeni stereotipi in še zmeraj prisotna tradicionalna prepričanja. Da te stereotipe preseže in doseže uspeh na poklicnem področju, mora ženska vložiti ogromno truda, časa in dokazovanja. Na drugi strani pa je soočena z družinskimi obveznostmi in pričakovanji ter končno tudi z neizbežnim dejstvom, da se ji časovno okno za rojevanje otrok zapira. Tako je razpeta med dvema področjema življenja, ki za optimalno delovanje in uspešnost nemalokrat zahtevata celega človeka.

V praktičnem delu bomo opisali štiri primere usklajevanja plačanega dela, družinskih obveznosti in gospodinjskih opravil.

## **KLJUČNE BESEDE**

- DOM IN DRUŽINA
- ŽENSKE S KARIERO
- PLAČANO DELO
- GOSPODINJSTVO

## **ZUSAMMENFASSUNG**

Die vorliegende Diplomarbeit befasst sich vor allem mit den Frauen, die trotz der gleichrangigen Eingliederung in das öffentliche Leben noch immer den Großteil der Sorge um Familie und Haushalt tragen. Die Betätigung der Männer in der Privatsphäre hat sich nicht entsprechend verstärkt.

Das Dilemma – den Berufsbereich mit dem familiären Leben in Einklang zu bringen – bleibt das Problem der Frauen. Fach- und Karrierefrauen lösen das Dilemma Mutterschaft – Karriere am meisten mit Aufschiebung der Mutterschaft, ein kleinerer Teil verzichtet völlig auf Mutterschaft.

In der Diplomarbeit wird gezeigt, dass neben dem hohen Grad an Eingliederung in das Ausbildungssystem und das Berufsleben sowie trotz den veränderten Fruchtbarkeitsmustern die Frauen noch immer den Löwenanteil an der Verantwortung und Arbeit in der Privatsphäre, d. h. bei der Sorge um den Haushalt, die Familie und bei der Betreuung der Kinder, übernehmen. Umgekehrt werden die Männer in die Privatsphäre nicht befriedigend eingegliedert, sondern eher knapp und beschränkt.

Die Abstimmung der Berufsforderungen einerseits und der Forderungen der Familie andererseits ist das zentrale Dilemma der modernen Frau. Als Barrieren werden ihr viele tief verwurzelte Stereotypen und noch immer vorhandene traditionelle Überzeugungen in den Weg gestellt. Um über diese Stereotypen hinauszukommen und den Erfolg im Beruf zu erreichen, muss die Frau eine Menge an Aufwand, Zeit und Selbstbestätigung investieren. Auf der anderen Seite ist sie aber den familiären Verpflichtungen und Erwartungen gegenübergestellt und schließlich auch mit der unausweichlichen Tatsache, dass ihr Zeitfenster für das Gebären immer kleiner wird. So ist sie aufgerissen zwischen den zwei Lebensbereichen, die jeder für sich selbst den ganzen Menschen für eine optimale Tätigkeit und Erfolg verlangen.

Im praktischen Teil werden vier Beispiele der Abstimmung der bezahlten Arbeit, der familiären Verpflichtungen und der Hausarbeit beschrieben.

## **SCHLUSSELWÖRTER**

- HEIM UND FAMILIE
- KARRIEREFRAU
- BEZAHLTE ARBEIT
- HAUSHALT

## **KAZALO**

<b>1 UVOD</b> .....	<b>1</b>
<b>2 SLUŽBA IN DOM</b> .....	<b>2</b>
<b>2.1 »NARAVNA« IN TRADICIONALNA VLOGA ŽENSKE</b> .....	<b>2</b>
<b>2.2 SPREMINJANJE DRUŽBENIH VZRCEV</b> .....	<b>3</b>
<b>2.2.1 IZOBRAŽEVANJE ŽENSK</b> .....	<b>3</b>
<b>2.2.2 DEMOGRAFSKI TRENDI</b> .....	<b>5</b>
<b>2.2.3 ZAPOSLOVANJE ŽENSK</b> .....	<b>6</b>
<b>2.3 POMEN SPREMEMB</b> .....	<b>7</b>
<b>2.4 SOCIALIZEM IN TRANZICIJA</b> .....	<b>8</b>
<b>2.5 ŽENSKE IN TRG DELOVNE SILE</b> .....	<b>9</b>
<b>2.6 DELITEV DELA V DRUŽINI</b> .....	<b>10</b>
<b>2.6.1 DELITEV DELA V SLOVENSKI DRUŽINI</b> .....	<b>12</b>
<b>2.6.2 PRAVIČNOST DELITVE DELA IN OBČUTEK USPEŠNOSTI PRI</b> <b>USKLAJEVANJU VLOG</b> .....	<b>14</b>
<b>2.6.3 SLEDI DRUŽINE V POKLICNEM ŽIVLJENJU</b> .....	<b>15</b>
<b>3.1 OVIRE PRI GRADNJI KARIERE</b> .....	<b>18</b>
<b>3.2 DRUŽINA : KARIERA</b> .....	<b>19</b>
<b>3.3 MATERINSTVO KOT OVIRA</b> .....	<b>20</b>
<b>3.4 OTROCI IN KARIERE</b> .....	<b>21</b>
<b>3.4.1 VPLIV PRISOTNOSTI OTROK NA ZASLUŽEK</b> .....	<b>23</b>
<b>3.5 BREZ OTROK PO LASTNI ŽELJI</b> .....	<b>25</b>
<b>3.6 DVOKARIERNE DRUŽINE</b> .....	<b>26</b>
<b>4 PRIMERI USKLAJEVANJA PLAČANEGA DELA, DRUŽINE IN</b> <b>GOSPODINJSKIH OPRAVIL</b> .....	<b>27</b>
<b>5 ZAKLJUČEK</b> .....	<b>32</b>
<b>LITERATURA IN VIRI</b> .....	<b>35</b>

## 1 UVOD

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

Nezanemarljivo je dejstvo, da vedno več žensk stremi za pomembnejšimi dosežki tudi na poklicnem področju. Želijo pokazati vse svoje znanje in sposobnosti, napredovati ter si ustvariti kariero. Kljub temu ne vidijo potrebe, da bi se v prid temu cilju odrekle zasebnemu življenju, družini in otrokom. V luči pretežne moškosrediščnosti modernih družb ter počasnega spreminjanja tradicionalnih stereotipov in spolnih vlog pa predvidevamo, da je vprašanje, kako uskladiti ti dve izredno zahtevni področji, še vedno ženska dilema. Menim, da je podpora neposrednega okolja, kot je družina in neredko tudi partner, pa tudi podpora širše družbe in institucij, redka in skromna. Žensko s kariero še zmeraj preganja stigma slabe matere, mamo pa stigma nezavzete in ne dovolj profesionalne uslužbenke.

Usklajevanje poklicnih zahtev na eni in zahtev družine na drugi strani je središčna dilema moderne ženske. Kot ovire se ji na pot postavljajo mnogi globoko zakoreninjeni stereotipi in še zmeraj prisotna tradicionalna prepričanja. Ženska mora vložiti ogromno truda, časa in dokazovanja, da te stereotipe preseže. Na drugi strani pa je soočena z družinskimi obveznostmi in pričakovanji ter konec koncev tudi z neizbežnim dejstvom, da se ji časovno okno za rojevanje otrok zapira. Tako je razpeta med dvema področjema življenja, ki za optimalno delovanje in uspešnost nemalokrat zahtevata celega človeka.

Živimo v kapitalistični, potrošniško usmerjeni družbi, v svetu bliskovito razvijajoče se tehnologije in hitrega napredka. Naša družba se spreminja tako navzven kot tudi navznoter. Naše vrednote, pogledi na svet, načrti za prihodnost so vedno bolj prilagojeni hitremu razvoju. Tradicijo in znano zamenjuje novo in moderno. Vloga ženske dobiva v teh novih okvirih nove razsežnosti. Nič več ni le žena in mati, v očeh moškosrediščne družbe sposobna »samo« skrbi za dom in otroke. Kljub še zmeraj pretežno moškosrediščni družbi je tudi predana delavka, intelektualka, sposobni vodja, moževa partnerka, še zmeraj pa tudi dobra gospodinja, dobra mati in še veliko več. Njeno delovanje je zmeraj bolj javno in vidno, s tem pa tudi vzeto v presojo in kritiko. In »trnova« pot se lahko prične.

V diplomski nalogi bomo torej preverjali naslednje hipoteze:

- ženske in strokovnjakinje s kariero rešujejo dilemo materinstvo – kariera najpogosteje z odloženim materinstvom, manj se v prid karieri v celoti odrekajo materinstvu;
- dilema usklajevanja poklicnega področja z družinskim življenjem ostaja ženska dilema;
- kljub enakovredni vključenosti žensk v javno življenje še vedno nosijo večino skrbi za družino in gospodinjstvo. Udejstvovanje moških v zasebni sferi se ni ustrezno sorazmerno povečalo.

## 2 SLUŽBA IN DOM

### 2.1 »NARAVNA« IN TRADICIONALNA VLOGA ŽENSKÉ

Zagovorniki ideje o naravni vlogi ženske so jo z označbo »naravna« povzdignili v normo, odmik od katere bi bil potemtakem nenaraven in hkrati nenormalen, saj pomeni upor biološko danemu, zgodovinsko določenemu in neizogibnemu. Svoje prepričanje so utemeljevali (oziroma utemeljujejo) z biološkimi danostmi in zgodovinskim razvojem. Na tej točki pa postanejo omenjene utemeljitve nesmiselne, saj je, kot pravi Cigaletova (1992), podoba ženske kot samo matere in gospodinje le mit<sup>1</sup> in ne zgodovinsko dejstvo. Tipična ženska, nadaljuje, je danes: zaposlena ženska, ki dela zato, da prehrani in ohrani družino ter skrbi za domača opravila in vzgojo otrok, pri čemer je bila v preteklosti ta skrb dodeljena tudi ostalim članom družine (starejšim otrokom in ostarelim). Prav tako je zmotna zgodovinska predstava moškega kot edinega hranilca družine, ker sta si to odgovornost spola vedno delila. Tudi mati je imela pri pridobivanju dobrin za obstanek družine pomembno vlogo.

Predstava, da je za žensko primerna in prava le njena »naravna« vloga matere, žene in gospodinje, je eden najgloblje zakoreninjenih stereotipov sodobnih družb današnjega časa. V želji, da bi presegale meje, ki jim jih življenje v skladu s to sliko ponuja, se ženske na vsakem koraku te »trnove« poti srečujejo z novimi in novimi ovirami, ki jih skušajo usmeriti nazaj za štedilnik – pri izobraževanju, pri ustvarjanju družine, urejanju družinskega življenja in pri zaposlovanju.

Kar danes poznamo kot tradicionalno delitev in tradicionalno določene spolne vloge, se je oblikovalo skupaj s procesi industrializacije. Produkcija se je ločila od potrošnje in delovnega mesta. Dom in družina sta dobila oznako »zasebne«, delo in udejstvovanje v življenju izven doma pa »javne« sfere. V tem obdobju so postale razlike med spoloma jasno institucionalizirane. Prostorska ločitev doma in dela je otežila vključevanje žensk v delovno silo. Vloga ženske je postajala vedno bolj usmerjena na družino, njeno sodelovanje v javni sferi pa izredno omejeno. (Černigoj Sadar, 2000)

S tem, ko so bile ženske izključene iz sfere plačanega dela, je dobilo njihovo delo, to je skrb za družino, gospodinjska dela, vzgoja otrok ipd., manjvreden položaj. Kot »žensko« delo je postalo manj vredno od dela za denar, ki so ga opravljali moški. Tudi Joganova pravi, da je bila spolna delitev dela in osebnostnih lastnosti zamejena, utrjevana in nadzorovana. Moškim je bila dodeljena javna sfera in nadrejeni položaj, njihove prednosti pa institucionalno zagotovljene. Kot nižje vrednotena ženska dela so bile določene družbeno nujne in neprekinjene dejavnosti pri zagotavljanju obstoja posameznika in vrste. Tudi te prikrajšanosti so bile, enako kot moške prednosti, institucionalno varovane. (Jogan, 2000)

Tudi danes so stereotipi glede naravne vloge ženske kot gospodinje, matere in negovalke še vedno delujoči in močno prisotni. V moderni družbi so vloge, ki naj bi

---

<sup>1</sup>Cigaletova navaja, da se je v okoljih, kjer so se razvile izključno moške industrije, razvila situacija, ki še danes idealizira v mit o moškem, ki dela, in ženski, ki gospodinja. In da bi se v današnjem času znanosti ti predsodki lahko ohranili, jih je bilo treba znanstveno pobarvati. To pa je srž mita o »naravni« ženski vlogi. (Cigale 1992: 39)



jih opravljale ženske, še vedno pretežno povezane z zasebnim življenjem, moški pa naj bi opravljali vloge v javnem.» (Kanjuo Mrčela, 1996)

Ženske kljub zgoraj omenjenim procesom nikoli niso bile popolnoma izključene s področja plačanega dela, saj so se s širjenjem industrializacije povečale tudi potrebe po ženski delovni sili. To pa žal ni spremenilo vrednotenja njihovega dela. Zaposlovali so se v pretežni meri v poklicih, ki so bili dokaj podobni neplačanemu delu doma. Tudi plačano delo žensk je tako dobilo označbo »žensko«, bilo je slabše vrednoteno in slabše od »moškega« dela. Ta delitev je danes pomembna značilnost oziroma slabost trga delovne sile.

»Ko se ženske vključujejo v sfero plačanega dela, stopajo na trg delovne sile, ki je spolno stratificiran – ženske ne opravljajo enako vrednotenih del (niti statusno niti materialno) kot moški. Skoncentrirane so v »ženskih« poklicih in na področjih, ki ponavadi predstavljajo institucionalizirana domača dela in »naravne« ženske vloge; položaj žensk v plačanem delu odseva položaj žensk v družbi in je v skladu z družbeno delitvijo dela na ženska in moška.« (Kanjuo Mrčela, 1996)

## **2.2 SPREMINJANJE DRUŽBENIH VZRCEV**

Drugo polovico dvajsetega stoletja so pomembno zaznamovala razna gibanja in napor na individualni in družbeni ravni in odpravljanje razlikovanja po spolu in diskriminacije žensk ter prizadevanja za omogočanje njihovega (dela) enakopravnega udejstvovanja tako v javni kot tudi v zasebni sferi.

Pozitivne spremembe, tako trdi Pascarlova, ki iz teh uporov izhajajo, niso zanemarljive in so že pričele najedati tradicionalna prepričanja o ženski identiteti, vezani na dom, in dodaja, da so spremembe v plačanem delu, družini in izobraževanju usmerjene v odločnejše vključevanje žensk na trg delovne sile. (Yuniverzum, 2006)

Tudi Joganova (2000) meni, da je ekonomska neodvisnost kot mejni pogoj za povečanje moči žensk v družbi najlažje zagotovljiva z zaposlitvijo. In tudi če zaradi institucionalnih ovir in podcenjenosti ženske delovne sile zagotavlja le potencialno neodvisnost, je nevarna za reproduciranje enospolne moči.

Spremembe v zvezi z vključevanjem žensk na trg delovne sile so tesno povezane z drugimi pomembnimi družbenimi novostmi, kot so novi demografski trendi in izobraževanje žensk. Spremembe na obeh omenjenih področjih so veliko pripomogle k temu, da je (bil) vstop žensk na trg delovne sile lažji ter tudi k temu, da je njihova poklicna pot bolj konstantna in uspešna.

Sadarjeva (2000) med dejavnike, ki vplivajo na stalnejše vključevanje žensk na trg delovne sile, prišteva rast storitvenega sektorja ekonomije, povečan dostop do izobraževanja, povečanje pričakovane starosti, padanje rodnosti, povečevanje stopnje razvez ipd.

### **2.2.1 IZOBRAŽEVANJE ŽENSK**

Na izboljšanje položaja žensk je bistveno vplivalo vključevanje v izobraževalni sistem, predvsem v višje izobraževanje. Višja izobrazba pomeni tudi večjo

»prepustnost meja« trga delovne sile in izboljšane možnosti za doseganje višjih položajev, več družbene moči in večjo enakopravnost. Vse od šestdesetih let prejšnjega stoletja se vztrajno povečuje vključenost žensk v višje izobraževanje. Tudi v Sloveniji se od konca druge svetovne vojne ženske bolj množično vpisujejo na fakultete. Ravno tako se je pokazalo, da so na dodiplomskem študiju ženske bolj uspešne kot moški ter tudi, da se povečuje njihov delež na najvišjih ravneh študija (magisterij in doktorat). (Jogan, 2000)

Tabela 1: Delež študentk v celotni študentski populaciji

Leto	% vpisanih študentk
1945/46	31,2
1950/51	32,3
1955/56	30,7
1960/61	28,9
1965/66	38,3
1970/71	42,4
1975/76	44,5
1980/81	53,9
1985/86	52,8
1990/91	55,6
1994/95	56,3

Vir: Rezultati raziskovanj 1995, Jogan 2000

Študentska populacija in večanje deleža žensk znotraj le-te narašča in se vztrajno nadaljuje tudi iz prejšnjega v prvo polovico tega desetletja.

Tabela 2: Delež žensk, vpisanih na dodiplomski študij

Leto	Študenti skupaj	Ženske	Delež žensk
1990/91	33565	18668	55,6
1995/96	45951	26126	56,8
1997/98	64678	36149	55,8
1998/99	74642	42507	56,9
1999/2000	77602	44459	57,3
2000/01	82812	47460	57,3
2001/02	88100	51800	58,8
2002/03	87056	50161	57,6

Vir: Statistični letopis RS 2003

## 2.2.2 DEMOGRAFSKI TRENDI

Pomemben vpliv na spremembo položaja ženske v družbi imajo tudi demografske spremembe. Demografski trendi, značilni za zadnji dve oziroma tri desetletja so močno zamajali mnoge predstave o tradicionalnih in »tipičnih« oblikah življenja, kot so tipične spolne vloge, tipična družina ipd. Te oblike družbene ureditve se vedno bolj umikajo »netradicionalnim«. Dober primer so mnogotere oblike družin, ki od tradicionalne norme odstopajo in ki so se pričele pogosteje pojavljati od sedemdesetih in osemdesetih let 20. stoletja dalje. Vedno več je enostarševskih družin, razvezanih družin, družin brez otrok, družin istospolnih partnerjev itd.

Bolj neposredno in tesno povezani trendi tudi z izobraževanjem in zaposlovanjem žensk so spremenjeni vzorci rodnosti, predvsem manjša rodnost in zvišanje starosti matere ob rojstvu otrok. Povprečna starost matere ob rojstvu otrok se povečuje, pa tudi starost matere ob rojstvu prvega otroka.

Tabela 3: Povprečna starost matere ob otrokovem rojstvu

Leto	1990–1994	1995	1998	1999	2000	2001	2002
Starost matere ob rojstvu prvega otroka	24,3	25,6	25,9	26,2	26,5	26,7	27,2
Starost matere pri vseh rojstvih	26,5	27,7	27,9	28,1	28,2	28,5	29,0

Vir: Statistični letopis RS 2003

V Sloveniji se je upadanje rodnosti pričelo konec 19. stoletja in ob koncu naslednjega stoletja je že padlo pod stopnjo obnavljanja prebivalstva.<sup>2</sup> Od leta 1980 dalje je strmo upadanje rodnosti rezultat prostovoljnega oziroma načrtnega omejevanja in odlaganja starševstva. V povezavi z dolgotrajnejšim izobraževanjem žensk, daljšim obdobjem ekonomske odvisnosti in slabimi družbeno-ekonomskimi razmerami za mlade se zvišuje povprečna starost matere ob rojstvu prvega otroka, povečuje pa se tudi verjetnost, da bo ta otrok edinec. (Haralambos, 2005)

Med demografskimi trendi ne gre zanemariti niti spreminjanja družinskih oblik, natančneje pluralizacije družinskih oblik in zmanjševanja števila družinskih članov. Vse pogostejši pojav, tako v Sloveniji kot v svetu, so enostarševske družine, med katerimi prevladujejo matere z otroki. V začetku prejšnjega stoletja je bilo takšnih kar 16 % družin, ta delež pa se do popisa prebivalstva 2002 ni spremenil. Kot vidimo v spodnji tabeli, kar vsako peto družino z otroki, mlajšimi od 25 let, sestavlja mama samohranilka z otroki. Švabova pravi, da je bil v osemdesetih letih prejšnjega stoletja vedno višji odstotek samskih mater z otroki posledica naraščanja razvez zakonske zveze, od takrat pa se povečuje skupina nikoli poročenih mater. (Švab, 2001) Starš v enostarševski družini je še toliko bolj izpostavljen družinskim zahtevam in obveznostim. Sam/-a nase prevzame skrb za vse aspekte družinskega življenja – od finančnega do čustvenega ipd., zato so zahteve toliko višje in težje dosegljive.

<sup>2</sup>V Sloveniji je leta 1993 stopnja rodnosti prvič padla pod stopnjo obnavljanja prebivalstva. (Haralambos, 2005)

Tabela 4: Enostarševske družine z otroki, mlajšimi od 25 let

	Število	Delež pod 25 let	Delež vseh
Družine skupaj	555945	/	100,00
Družine z otroki, mlajšimi od 25 let	428303	100,00	77,04
Mame z otroki	89683	30,94	16,13
Očetje z otroki	14609	3,41	2,63

Vir: Statistični urad RS, Popis prebivalstva, gospodinjstev in stanovanj, 2002

### 2.2.3 ZAPOSLOVANJE ŽENSK

Kot pravi Sadarjeva, je v Sloveniji delovna aktivnost žensk zunaj doma že tradicionalna. V začetku prejšnjega stoletja je bila približno 20-odstotna. Ko je postalo zaposlovanje žensk po drugi svetovni vojni del socialistične ideologije in ekonomije, je pričel odstotek delovno aktivnih žensk še naraščati in leta 1987 je bilo med vsemi zaposlenimi 45,6 % žensk. Osamosvojitve Slovenije in z njo povezane ekonomske spremembe so upočasnile trend naraščanja delovne aktivnosti žensk, ki pa ostaja nad 46 %. (Černigoj Sadar, 2000)

V Sloveniji je bilo leta 2001 delovnoaktivnih 914.000 ljudi. Med temi je bilo 417.000 oziroma 45,6 % žensk. V zadnjih nekaj letih je ta delež dokaj stabilen.

Tabela 5: Delovna aktivnost žensk

Leto	Število delovnoaktivnih prebivalcev (v tisočih)	Število delovnoaktivnih žensk (v tisočih)	Odstotek delovnoaktivnih žensk
1997	898	416	46,3
1998	907	420	46,3
1999	892	410	45,9
2000	894	413	46,2
2001	914	417	45,6
2002	922	423	45,9

Vir: Statistični urad RS, 2003

Povečano vstopanje žensk na trg delovne sile ni le slovenska značilnost, marveč značilnost vseh industrijskih oziroma postindustrijskih družb v povojnem obdobju. Za

ZDA Sadarjeva navaja podatke, ki kažejo porast delovne aktivnosti žensk z 29 % na 57,7 % med leti 1950 in 1990. Med aktivno populacijo jih je danes več kot 45 %. Največji porast je zaznati med ženskami v rodni dobi. Delovna aktivnost žensk se je stopnjevala med leti 1960 in 1990, šlo je za ženske, stare med 25 in 34 let, in sicer se je podvojila. Za tretjino pa se je povečala pri ženskah med 35. in 44. letom starosti. (Černigoj Sadar, 2000)

## 2.3 POMEN SPREMEMB

Iz opisanih kazalnikov bi lahko sklepali, da bi se moral položaj žensk v družbi vidno izboljšati in enakopravnost med spoloma naj ne bi bila več samo teoretična predpostavka ali ideološki konstrukt, marveč realnost modernih družb.

Več kot polovico študentov v višje- in visokošolskem izobraževanju predstavljajo ženske, med delovnoaktivnimi prebivalci jih je polovica. Kasneje rojevajo otroke in tudi manj jih imajo. Če temu dodamo še tehnološke dosežke moderne družbe, ki nam lajšajo življenje in odpirajo svet (računalniška tehnologija, gospodinjski aparati, avtomobili itd.), potem tako rekoč ne bi smelo biti več ovir za žensko enakopravnost z moškimi v javni in zasebni sferi.

Precej drugačna pa je (žal) realnost. Vrednote, prepričanja in stereotipi se spreminjajo z dosti počasnejšim tempom, kot bi si to marsikdaj želeli in kot potekajo družbene spremembe. Pridobljeni so (v veliki meri) s primarno socializacijo in kot taki močno zakoreninjeni v osebnosti (in s tem v družbi) ter težko spremenljivi, saj so generacijsko prenosljivi. Neenakost med spoloma in »z naravo pogojena« moškosrediščnost družbe spadata v kategorijo težko spremenljivih stališč. Kljub vsem spremembam in preobratom, ki so jih moderne družbe v zadnjih petih desetletjih doživele in kljub vsem naporom, ki so v tem času potekali, da bi ju spremenili, zato ostajata v teh družbah še vedno zasidrani.

Vendar je upanje, da bo do pozitivnega preobrata kmalu prišlo, dokaj jalovo. Po besedah Joganove je reproduciranje androcentrizma in androarhalnega reda neločljiva sestavina razvoja zahodne civilizacije v zadnjih treh tisočletjih in ga kot takega ni mogoče odpraviti niti v stoletjih, še manj v nekaj desetletjih. (Jogan, 2000) Da bi odpravili diskriminacijo po spolu, so prizadevanja v nekaterih okoljih rodila prepričanja, da ta diskriminacija ne predstavlja več problema. Ta prepričanja se lahko ohranjajo le zato, ker je spolno razlikovanje dobilo nove, bolj prefinjene in prikrite oblike. Premik pojava v območje manjše očitnosti pa ne pomeni, da je ta pojav odmrli. (Jogan, 2000)

»Čeprav je v sodobnosti vrsta zunanjih izrazov moškosrediščne kulture manj vidna ali jih ni več, pa to še ne pomeni, da bi bil androcentrizem izkoreninjen. Ob koncu 20. stoletja lahko govorimo le o začetni stopnji erozije te vrste seksizma.« (Jogan, 2000)

## 2.4 SOCIALIZEM IN TRANZICIJA

Druge bivše socialistične države in Slovenija so vsaj na deklarativni ravni dosegle višjo stopnjo enakopravnosti kot demokratični sistem. Socializem je vzpostavil institucionalne podlage za odpravljanje diskriminacije tako na formalnopравни ravni kot na ravni enakih možnosti. Androcentrizem je bil tako vsaj delno omejen. (Jogan, 2000)

Obdobje socializma imenujejo nekateri tudi obdobje »državnega feminizma«. Politično gibanje je enakopravnost žensk povzdignilo na programsko raven. Zaposlovanje žensk so spodbujali socialistični sistemi in se trudili, da bi zaposlenim ženskam olajšali položaj. Dokaj dobro so namreč urejali zdravstveno varstvo in skrbeli za otroškovarstvene ustanove. »Žensko vprašanje« pa je bilo vendar obravnavano le kot podvrsta »delavskega vprašanja«. Socialistična doktrina in praksa je morala upoštevati dejanske neenakopravnosti moških in žensk, recepta za njihovo zmanjševanje pa ni mogla iznajti, saj se v bistvu nikoli ni povzpela nad znano Leninovo misel: »Menze, jaslice, otroški vrtci ... to so primeri tistih enostavnih sredstev, ki lahko dejansko osvobodijo žensko.« Ponavljanje tega je implicitno vsebovalo isti patriarhalni miselni vzorec, da je vzgoja otrok zgolj žensko delo in da »osvoboditev ženske« pomeni predvsem »svobodo« od gospodinjskega dela. Vprašanje neenakopravnosti odnosov med spoloma je družbeno, civilizacijsko in kulturno vprašanje. Zato te teorije niso znale ponuditi nobenega uporabnega odgovora na vprašanje, kako doseči pravičnejšo porazdelitev odgovornosti med oba spola in kako doseči spreminjanje odnosov iz patriarhalnih kategorij obvladovanja podrejenosti v odnose enakopravne soudeležbe in sodelovanja. (Cigale, 1992)

Ekonomska kriza in z njo povezana tranzicija, ki je sledila, je položaj žensk v mnogih pogledih poslabšala, saj so tranzicijske države pričele ukinjati mnoge institucionalno zagotovljene prednosti, ki so ženskam lajšale položaj. V tem pogledu so se tranzicijske države približale razvitim, zahteve po redomestifikaciji žensk in gesla, kot je »nazaj k družini«, so odmevala v vseh tranzicijskih državah. Potekalo je množično uresničevanje »prave« vloge žensk kot mater in gospodinj ter ideologije enega moškega, skrbnika družine. Torej socialistični sistem ni bil nič bolj uspešen v spodbujanju tradicionalnih stališč o vlogi spolov, kot je pri tem uspešen demokratični. (Jogan, 2000)

Med socialističnimi družbami je imela Slovenija dokaj netipični položaj in jo je potrebno pri obravnavanju spolne neenakosti in v obdobju tranzicije opazovati iz tega zornega kota: na političnih in ekonomskih temeljih se je začelo spreminjanje družbenega sistema, ki se je zlasti v 80-ih že opazno oddaljil od »pravega« socializma. Postopno demokratiziranje političnega življenja je potekalo v stresnih ekonomskih okoliščinah, vendar je večina prebivalcev živela sorazmerno ugodno, predvsem pa je bila zagotovljena socialna varnost (možnost zdravljenja, izobraževanja itd.).

Sistematično vpeljevanje tržnega gospodarstva in uvedba večstrankarskega političnega sistema nista pomenila nadaljevanja prizadevanj za odpravljanje spolne neenakosti. Nasprotno, institucionalno vzpostavljeni temelji za usklajevanje poklicnega (plačanega) dela žensk z družinskimi obveznostmi (vrtci, domovi za ostarele itd.) so postali predmet zelo ostrega kritiziranja. Tranzicijske spremembe so pokazale, da nobena ekonomska in socialna pravica, katere uresničevanje je (bilo) usmerjeno k zmanjševanju socialne neenakosti in k odpravljanju diskriminacije po

spolu, ni tako utrjena in toliko institucionalno celostno varovana, da bi (že) veljala kot samoumevna in trajna. Povečanje neenakosti in socialne negotovosti ter očitne težnje po redomestifikaciji žensk so tudi na Slovenskem prispevale k povečanju materialne in moralne preobremenjenosti žensk tako v javni kot v zasebni sferi. (Jogan, 2000)

Tudi pridobitve socializma so se s tranzicijo pričele ukinjati, k čemur (vsaj na ideološki ravni) stremijo tudi demokratični sistemi. Socialistične države so se v zagotavljanju socialne pravičnosti in enakopravnosti med spoloma pomaknile korak pred demokratične sisteme, po tranziciji pa so zopet morale stopiti korak (če ne celo dva ali več) nazaj.

## 2.5 ŽENSKÉ IN TRG DELOVNE SILE

Ženske se danes na trgu delovne sile srečujejo z določenimi ovirami, ki so prisotne tako v manj kot v bolj razvitih državah. Ekonomske in socialne institucije le počasi priznavajo spremenjeni status žensk na trgu delovne sile. Delovni čas, plačilo in druge razmere so še vedno prirejene predpostavki, da je tipičen delavec moški brez družinskih oziroma gospodinjskih obveznosti. (Černigoj Sadar, 2000)

Nižji status, nižje plačilo in hierarhično nižji položaj ter segregacija v »ženske« poklice so le nekatera od vprašanj o naravi ženskega poslovanja. Z delitvijo družinskih obveznosti skupaj ponujajo resne pomisleke o tem, koliko so spremembe poklicnega življenja žensk zares radikalne. (Černigoj Sadar, 2000)

Med značilnosti t. i. ženskega dela Cigaletova (1992) prišteva (1) segregacijo žensk v določene panoge, kot so tekstilna in obutvena industrija, živilska industrija, zdravstvo, šolstvo in socialne dejavnosti. Delitev panog oz. poklicev na ženske in moške nima nič skupnega z biološkimi značilnostmi spolov, niti ni pogojena s težo dela ali posebnimi lastnostmi. Gre le za dejstvo, da ženskam moderne družbe odredajo drugorazredni položaj. Možnost se sicer imajo zaposlovati, a so usmerjene samo v določene poklice, ki tako dobijo oznako »ženski«, kar pomeni, da gre za manj pomembno delo. (2) Druga pomembna značilnost ženskega dela je slabše plačilo. Ženski zaslužki celo v najrazvitejših družbah ne dosegajo moških, dosegajo le 70–80 % le-teh. (3) Pri zaposlovanju žensk kot naslednjo pomanjkljivost Cigaletova navaja nižji statusni položaj. Kot pravi, so ženske zaposlene na nižjih položajih z manj družbene moči, kar vpliva na odgovornosti. Tudi v panogah, kjer so po večini zaposlene ženske, torej v »ženskih« panogah, so na vodilnih položajih zaposleni moški.

## 2.6 DELITEV DELA V DRUŽINI

Ko govorimo o delu, ne smemo izpustiti področja, ki je vsaj tako pomembno in bistveno za človekovo eksistenco kot plačana zaposlitev, to je neplačano delo. To še ne pomeni, da se njegova vrednost ne meri v denarju in je zato manj cenjeno ter da ni zahtevno in pomembno za normalno delovanje posameznika in družbe. S plačanim delom se lahko meri tudi glede na količino časa, potrebnega za opravljanje teh del, zaznamuje pa ga ena bistvena razlika. Večina neplačanega dela obleži na ženskih plečih. Neplačano delo je tako rekoč sinonim za »žensko delo«, kar popolnoma spremeni razmerje v delitvi dela med spoloma in velike dodatne obremenitve nalaga ženskam. Kot pravi Sadarjeva, je obstoj človeka odvisen od varovanja, skrbi in od rutinskih dejavnosti prehranjevanja. Družbeno reproduktivno delo oz. to družinsko delo je ravno tako pomembno kot delo, ki se odvija v formalni tržni ekonomiji. Celotna količina časa, porabljenega za gospodinjsko delo, je trivializirana, v veliki meri zato, ker se manj gleda kot na »žensko delo«. (Černigoj Sadar, 2000)

Da bi delitev dela med spoloma zares doumeli, področja neplačanega dela nikakor ne smemo izpustiti iz analize. Da bi razumeli delovno življenje žensk, moramo raziskati neplačano delo in plačano zaposlitev ter interakcije med njima. (Černigoj Sadar, 2000)

Iz zgoraj prikazanega smo videli, da so ženske poleg mater, žena in gospodinj danes tudi v veliki meri vključene v plačano delo in pričakovati je, da bo ta delež žensk vedno višji. Formalna sfera doživlja spremembe v smislu večje enakopravnosti med spoloma, ki so sicer počasne, odvijajo pa se vendarle. Kot pravi Joganova, je univerzalna in ključna značilnost družb v 90-ih letih 20. stoletja, da dinamiki vstopanja žensk v javni prostor ne sledi enakovredno vstopanje moških v zasebni prostor. Strukturno določeni načini plačanega dela temeljijo na predpostavki, da je »zaposleni moški brez družinskih obveznosti«, kar podpira ohranjanje neenake razdelitve dela v zasebni sferi. (Jogan, 2000)

To tezo lahko aktualiziramo in jo razširimo tudi na prvo desetletje 21. stoletja. Johnatan Gerschuny je poučeval, kako so družbene spremembe vplivale na delovno obremenitev Britancev in med najpomembnejše spremembe uvrstil naraščanje deleža žena, ki se zunaj doma odločajo za plačano zaposlitev. Med drugimi je tudi Oakleyeva dokazovala, da ženske s tem, ko obdržijo prvenstveno odgovornost za gospodinjska opravila, hkrati pa se od njih pričakuje tudi, da imajo plačano zaposlitev, vse bolj prevzamejo dvojno breme. Gerschuny poudarja, da to vodi k večji neenakopravnosti med partnerjema. Iz let 1974, 1975 ter 1987 je proučeval podatke, da bi ugotovil spreminjanje deležev. Ruzultati so pokazali, da so moške zaposlenih žensk leta 1987 še vedno opravljali manj kot polovico celotnega dela, plačanega in neplačanega, ki ga opravljata partnerja. Čeprav se je ohranjalo dvojno breme, pa se je zdelo, da kadar so ženske zaposlene, se moške bolj trudijo opravljati gospodinjska opravila. Moške žena s polno zaposlitvijo so tako v omenjenem razponu 12. let povečali dnevno porabljeni čas za čiščenje in kuhanje s približno 20 na 40 minut na dan. (Haralambos, Holborn, 2005)

Sadarjeva pravi, da je družina v Sloveniji, kjer sta zaposlena oba starša, norma. V izobraževanje in zaposlovanje žensk so bila usmerjena predvsem normativna prizadevanja, medtem ko odnosi med spoloma, sprememba položaja moških in sprememba delitve neformalnega dela niso bile dominantne teme javnega razpravljanja. V domeni posameznih socialnih skupin so tako ostala prizadevanja za



redistribucijo neformalnega neplačanega dela. Zato so se pri večjem delu populacije ohranile dokaj tradicionalne predstave o moških in ženskah ter s tem povezana delitev neformalnega dela. (Černigoj Sadar, 2000)

Na pragu 21. stoletja navaja, da se v ameriški družbi kljub spremenjenim prepričanjem o primernih vlogah žensk in moških v plačanem delu predpostavke o tem, kdo naj bi opravljalo neplačano delo v družini, le počasi spreminjajo. Dejansko pa so spremembe še počasnejše.

Čeprav se velika večina žensk in moških strinja, da bi moralo biti družinsko delo razdeljeno, pa le malo moških prevzame dejansko odgovornost za opravila v enaki meri. (Haralambos, Holborn, 1999)

Močno spolno deljeno je neplačano delo. Temu delu ženske namenjajo veliko več časa kot moški, in čeprav odgovornost delegirajo dalje in če za ta opravila najamejo pomoč, skrb in nadzor, jim še vedno ostane odgovornost, kako bo delo opravljeno. Raziskave so med drugim tudi pokazale, da ženske po poroki pričnejo opravljati več neplačanega dela, medtem ko se količina neplačanega dela, ki ga po poroki opravljajo moški, zmanjša. (Haralambos, Holborn, 2005)

Kljub začetnim spremembam delitve družinskega (domačega dela) še vedno prevladujejo spolno neenaka družbena pričakovanja, ki ne spodbujajo usklajevanja med zasebno in javno vlogo žensk, temveč bremena eksistencialno nujnega dela preprosto povezujejo s pravo žensko identiteto. (Jogan, 2000)

Za ženske praviloma velja načelo seštevanja, saj vstopajo v netradicionalne vloge, pri čemer se tradicionalni samo doda nova vloga. To pomeni, da ženske lahko javno delujejo le, če se svoje primarne vloge zavedajo in jo opravljajo. Na drugi strani moški niso izpostavljeni seštevalnemu principu. V nov institucionalni red še ni zadostno vključeno prerazporeditveno načelo, po katerem imata na vseh področjih delovanja oba spola enakomerno določene odgovornosti in obveznosti. Tako se večina sodobnih žensk sooča s konfliktom, ki ga vzdržujejo na eni strani težnja po samostojnosti in enakopravnosti, podprta s pravnim priznanjem enakosti, in na drugi strani obremenjenost zaradi razporeditve nujnih eksistencialnih del. (Jogan, 2000)

Raziskovalci so tudi proučevali, kako se med moškimi in ženskami razlikujejo njihove izkušnje in ocenjevanje tega dela in kako se razlikuje učinkovitost pri izvajanju teh nalog. Ženske se čutijo na splošno obvezane izvajati družinska dela, moški pa menijo, da je v prvi vrsti to delo odgovornost matere, žene, hčere in najete pomočnice. Moški prispevek v družinskem delu velja za izbirnega in večina parov, tudi tistih, ki si to delo delijo bolj enakopravno, opisujejo prispevek moškega kot »pomoč« ženi oziroma partnerki. Raziskovalci so skušali določiti pogoje, v katerih prevzamejo moški delež družinskega dela, in večina študij je pokazala naslednje: ženske, ki imajo višje zasluge, delajo več ur, so višje izobražene in uveljavljajo enakopravnost med spoloma, medtem ko moški z manj delovnimi urami in višjo izobrazbo, ki se zavzemajo za enakopravnost med spoloma, opravljajo več družinskega dela. (Haralambos, Holborn, 2005)

Med družinska opravila se običajno prištevajo gospodinjska dela, kot je pomivanje posode, priprava hrane, čiščenje, likanje, pranje ipd. Povečini so ta dela rutinska in se jih ne da odložiti. Bolj prijetna in tudi bolj fleksibilna kot rutinska opravila so manj pogosta opravila, kot je košnja trave, skrb za avto in majhna hišna popravila. Tudi opisujemo jih kot moška opravila, saj jih moški prevzemajo povečini, medtem ko

vsakdanja opravila označujemo kot ženska dela, ker jih v pretežni meri opravljajo ženske. Omeniti je treba, da se definicija družinskega dela osredotoča vse preveč le na gospodinjska dela, izločena pa so določena pravila, ki zahtevajo predvsem veliko emocionalnega napora in so časovno obsežna. Mednje pa lahko prištevamo vzgojo in skrb za otroke (in dostikrat tudi ostarele), plačevanje računov in upravljanje gospodinjstva, vzdrževanje socialnih stikov s širšo družino in prijatelji. Tu zraven nazadnje lahko prištevamo tudi razmišljanje o in načrtovanju družinskega dela ipd. (Haralambos, Holborn, 2005)

Gotovo vsaka žena in mati ve in je na lastni koži preizkusila, koliko časa in misli vzame samo načrtovanje obrokov (od tega, kaj bo družina jedla, kaj ima kdo rad in česa ne mara, kaj je zdravo in primerno za prehranjevanje, do tega, da se pripravijo obroki, da se miza pogrne in še vse pospravi po jedi), usklajevanje urnikov (kdaj zjutraj vstati, da bodo vsi člani družine pravočasno nared za odhod, kdo bo v vrtec in šolo odpeljal otroke, kdo bo popoldne šel ponje, kdaj in kateri krožek ali tečaj ima kateri otrok, kdaj so govorilne ure, kakšno pomoč potrebuje kateri otrok pri domači nalogi, kdo in kdaj ima kakšen zdravniški pregled ...), vzdrževanje socialnih stikov (kdaj ima kateri član (širše) družine ali prijatelj rojstni dan, god, obletnico in kaj jim kupiti za darilo, kdaj ima poslovno večerjo mož in katero obleko je treba odnesti v čistilnico) in še bi lahko naštevali. Verjetno se mnogi ne bi strinjali, da so ta opravila »delo«, da mnoga med njimi spadajo v sfero prostega časa, pa vendarle vključujejo napor (tako emocionalni kot fizični) in jemljejo čas za aktivnosti, ki bi jih veliko žensk želelo početi – sproščanje, ukvarjanje s športom, branje, počitek, igranje z otroki – kot taka zagotovo tudi vodijo v sfero neplačanega dela in povrh tega povzročajo stres in napetost.

### 2.6.1 DELITEV DELA V SLOVENSKI DRUŽINI

V Sloveniji so raziskave pokazale, da tudi pri nas prevladuje tradicionalna delitev družinskega dela. Tudi za Slovenke predstavlja kombinacija plačanega dela in družinskih obveznosti dvojno obremenitev.

Ženske opravijo večino formalnega dela. Že več kot pol stoletja so ženske vključene v plačano delo zunaj doma tudi v življenjskem obdobju, ko imajo predšolske in šoloobvezne otroke. Vključevanje moških v gospodinjska dela in delo za člane in članice družine le počasi napredujejo. Če sta zaposlena oba partnerja, je slika nekoliko drugačna, toda v manjšini so še vedno pari, ki si gospodinjska dela delijo. Zaposleni moški porabijo v povprečju za gospodinjska opravila 6,3 ure na teden, zaposlene ženske pa 23,3 ure. Gospodinjska dela si najbolj pogosto deli mlajša generacija, bolj izjema pa je to pri starejši generaciji. (Černigoj Sadar, 2000)

Tudi od izobrazbe in od tega, ali sta zaposlena oba partnerja ali samo eden, je odvisna delitev gospodinjskega dela. (Černigoj Sadar, 2000)

Tudi pri nas se odvijajo določene spremembe glede te delitve. Te spremembe so predvsem značilne za mlajšo populacijo, ki je bolj naklonjena enakomerni delitvi dela med partnerjema.

Raziskava centra za socialno psihologijo je pokazala, da mladi, zajeti v omenjeno raziskavo, zavračajo pojmovanje družine, v kateri oče materialno preživlja družino, mati pa prevzema skrb za otroke in gospodinjstvo. V gospodinjstvu se zavzemajo za enakopravno delitev dela. (Švab, 2001)

Po podatkih raziskave, izvedene leta 1989, je delitev dela med partnerjema v Sloveniji sledeča:

Tabela 6: Delitev dela med partnerjema

<b>Gospodinjska opravila</b>	<i>Večinoma opravljajo moški</i>	<i>Večinoma opravljajo ženske</i>	<i>Oba enako</i>
- Pranje	1,8	95,7	2,5
- Šivanje, likanje	1,3	97,7	1,0
- Kuhanje in priprava obrokov	2,2	90,4	7,3
-Čiščenje stanovanja	5,6	83,2	11,2
- Vsakodnevni nakupi	18,7	64,2	17,1
- Pomivanje posode	4,1	89,0	6,9
- Skrb za denarne zadeve	29,9	34,3	35,8
- Manjša popravila v in izven stanovanja	86,4	9,6	4,0
<b>Ukvarjanje z otroki</b>			
- Nega otrok	2,8	74,8	22,4
- Vzgoja otrok	5,4	54,2	40,4
- Pomoč pri šolskem delu	13,8	61,0	25,2

Vir: Urad RS za mikroanalizo in razvoj, 2006

Leta 2006 je Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev izvedla tretjo raziskavo o pogojih dela v Evropi. Rezultati, ki se nanašajo na delitev dela med partnerjema, so dokaj podobni zgoraj navedenim: v precej manjši meri so moški udeleženi pri vzgoji otrok in gospodinjskih opravilih. Pri skrbi za otroke in njihovo šolsko delo so najbolj vključeni, vendar tudi tu ženske prevzemajo večji delež v delitvi.

Tabela 7: Delitev dela med partnerjema – kdo počne kaj (% vprašanih, ki opravilo opravljajo vsak dan vsaj 1 uro)

	<i>Ženske</i>	<i>Moški</i>
<i>Skrb za otroke in njihovo izobraževanje</i>	41	24
<i>Kuhanje</i>	64	13
<i>Gospodinjska dela</i>	63	12

Vir: Urad RS za mikroanalizo in razvoj, 2006

Večina raziskav kaže, da je večina delitev dela med spoloma neenakomerno razdeljena. Na ženske pade večina bremena sploh neplačanega dela in so v kombinaciji s plačanim delom izpostavljene (vsaj) dvojnemu bremenu.

## **2.6.2 PRAVIČNOST DELITVE DELA IN OBČUTEK USPEŠNOSTI PRI USKLAJEVANJU VLOG**

Pomemben aspekt delitve dela, ki se ga še nismo dotaknili, je občutek, da je delo pravično razdeljeno. K zadovoljstvu z družinskim življenjem in z odnosom med partnerjema to občutenje lahko veliko doprinese. Vključevanje moških v neformalno delo za in s člani/članicami družine ne pomeni samo razbremenitve ženske, ampak ustvarjanje bolj uravnoteženega življenja. (Černigoj Sadar, 2000)

Veliko slabše raziskano pa je subjektivno občutenje žensk o tem, kako uspešne so pri usklajevanju obeh sfer, medtem ko je sociološko delo usmerjeno k raziskovanju težav zaposlenih žensk pri usklajevanju plačanega dela in zahtev družine. S presekom teh dveh sfer se ukvarja veliko literature, kaže, da je usklajevanje mnogokrat prevelikih zahtev plačanega dela in družine, ki med seboj tudi tekmujejo, morda celo najpomembnejši izziv ženskam v novem stoletju.

Ljudje, ki imajo svoje vloge dobro usklajene, kar se kaže v njihovi polni vključenosti in uživanju v teh vlogah, prikazujejo višje stopnje dobrega počutja. Zaposlene matere, ki so izkazovale najvišjo stopnjo usklajenosti in uživale v vsaki vlogi posebej, niso bile nujno tiste, ki so delale najmanj ur.

Če gledamo samo na količino časa, ki ga določeno delo zahteva, ali pa na to, koliko se določene vloge posameznika med seboj prekrivajo in tekmujejo za čas, je težko dobiti celostno sliko nad- ali podobremenjenosti. Bistvenega pomena je občutek preobremenjenosti posameznika zaradi obveznosti, ki mu jih mnogotere vloge nalagajo, in pomanjkanje časa za uspešno opravljanje teh obveznosti. Enaka količina delovnih ur tako ne bo vedno pomenila enake preobremenjenosti oziroma napetosti in stresa. Ravno nasprotno. Celo več ur lahko določeni ljudje namenijo delu in pri tem izražajo višje občutenje usklajenosti kot drugi, ki delajo manj in imajo manj vlog, ki jih morajo uskladiti.

Literatura dokaj dosledno navaja, da so v vsakdanjem življenju moških in žensk skupne zahteve za zaposlene ženske višje kot za zaposlene moške. Moški in ženske imajo ne samo različno skupno delovno breme, tudi čas si razporejajo na drugačen način. Moški značilno preživijo več časa pri plačanem delu, medtem ko ženske posvečajo več časa gospodinjskim delom, vzgoji otrok in skrbi za ostarele. Sklepamo lahko, da bo neplačano delo bolj obremenjujoče za ženske, sploh če pomislimo na to, da so dela spolno deljena in da ženske opravljajo več del, ki so bolj rutinska, neizogibna in manj kreativna kot dela, ki jih prevzamejo moški.

Povezani so tudi občutki usklajenosti z družbenimi pričakovanji glede določenih vlog oz. kombiniranja teh vlog. Pomeni in vloge so spolno določeni, vpliv zahtev, ki med sabo tekmujejo, ni enak za moške in ženske. Dobra mati in žena ima tako na primer drugačno vsebino in pomen kot dober oče in mož.

Obstajajo določeni »naj bi« in »mora se«, ki so spolno določeni in narekujejo uspešnosti pri izpopolnjevanju časovnih obveznosti.

»Mora se« – eden najpomembnejših spolno določenih je pričakovanje, da morajo biti matere popolnoma posvečene svojim otrokom. Zahteve, ki mamo peljejo stran od otroka, lahko zato povzročijo stres in občutek neusklajenosti. Vloge matere, žene in zaposlene so torej za ženske neodvisne druga od druge in tekmujejo med sabo. Čas, namenjen eni vlogi, lahko pomeni zanemarjanje druge vloge. Medtem pa so za

moškega vloge zaposlenega, očeta in moža prepletene in soodvisne in jih je zato manj težko usklajevati. (Hrženak, 2007)

### 2.6.3 SLEDI DRUŽINE V POKLICNEM ŽIVLJENJU

Poleg dejstva, da so ženske preobremenjene zaradi plačanega dela in hkratne odgovornosti za družino in gospodinjstvo, je tudi pomembno, kakšne posledice ima ta preobremenjenost na njihove poklicne možnosti. Ker je večina neformalnega dela na njihovih ramenih, so njihove možnosti pridobitve formalnega dela ter tudi uspešnosti v tem delu v primerjavi z moškimi toliko bolj omejene.

Kot smo že povedali, je delovno mesto danes prirejeno za moškega brez družinskih obveznosti, zato se sklepa, da ženska z družinskimi obveznostmi tega istega dela ne bo opravljala dovolj dobro oziroma tako dobro kot moški. Na trgu delovne sile imajo tudi ženske zaradi takšne delitve dela manj možnosti za uresničevanje svojih poklicnih ciljev in želja. Delodajalci namreč predpostavljajo, da ženske omejujejo obveznosti neplačanega dela, s tem pa zmanjšujejo njene življenjske zasluge in možnosti poklicnega napredovanja v primerjavi z moškimi. (Černigoj Sadar, 2000)

Becker je razvil model Nove ekonomije gospodinjstva, ki predpostavlja, da ženska načrtuje svoje življenje z zaposlenim možem in otroki in se zaveda, da bo zaradi materinskih obveznosti manj sodelovala na trgu delovne sile kot moški, zato bo manj investirala v svojo izobrazbo. Zato je tudi verjetnost, da bo prevzela slabše plačana dela, ki so bolj skladna z gospodinjskim delom, večja. Nadalje nižja plača vzpodbuja žensko, da se specializira za gospodinjsko delo in manj vlaga v svoje potenciale v prihodnosti. Na drugi strani pa mož neprekinjeno investira v svoje delo na trgu, da bi povečal dohodek gospodinjstva. (Černigoj Sadar, 2000)

Kritiki tega modela Beckerju očitajo, da z obstoječo spolno delitvijo starševskih obveznosti razlaga spolne delitve v dosežkih na trgu delovne sile in ne upošteva, da ravno te neenakosti omejujejo možnosti za spremembo delitve dela in tako ohranjajo svoj status quo. V odnosu do trga delovne sile organizacija gospodinjstva nima avtonomije, saj dejanske in tudi pričakovane družinske obveznosti prispevajo k ohranjanju spolne segregacije pri zaposlovanju. (Černigoj Sadar, 2000)

Navedeni podatki o pričakovanjih, izobraževanju in zaposlovanju ženske več kot očitno niso v skladu s številom študentk in izobraženk. Tako med delovno silo kot v izobraževalnem sistemu je približno polovica žensk.

### 3 STROKOVNJAKINJE IN ŽENSKES KARIERO

Usklajevanje poklicne poti in družinskih zahtev, kot smo spoznali do sedaj, predstavlja za ženske velik izziv. Pogosto zahteve obeh sfer tekmujejo za časovno, emocionalno in intelektualno vpletenost ženske. Če v enačbo dodamo še pomanjkanje moči, soudeležbe in razumevanja iz okolja, je preobremenjenost dokaj samoumeven rezultat.

Ker pa obstajajo različni in različno zahtevni poklici in službe, bomo na tem mestu razmejili poklicne in karijerne poti. Kariera je način izgrajevanja poklicne poti, ki vodi k vedno višjim poklicnim položajem v družbi. Da bi bila uspešna, zahteva od posameznika/-ce močnejšo vpletenost in zavzetost kot običajna služba. V prvi vrsti predpostavlja čim višjo formalno izobrazbo, za posameznika/-co pa pomeni osebno rast, način doseganja osebnostnih ciljev ter vir samoidentitete in samopodobe. Torej sledi, da za razliko od običajne poklicne poti karierna pot zahteva večjo časovno, intelektualno in emocionalno vpletenost od posameznika/-ce.

Pojma profesija in kariera sta na splošno vezana na nemanualne poklice, temelječe na znanju v obliki splošnih akademskih in na delo vezanih veščin in sposobnosti. Mednje štejemo poklice, za katere so značilne možnosti napredovanja po lestvicah položajev. Več ima posameznik/-ca izkušenj, sposobnosti in dodatnih poklicnih kvalifikacij, večje so možnosti za uspeh.

Meja med službo in kariero je dokaj nejasna in jo lahko najbolje definira kar vsak posameznik/-ca zase. Karierno orientiranim je skupno individualistično reševanje problemov in predanost delu kot pot do uspeha. Pri premagovanju ovir prisegajo na nadpovprečen trud posameznika in zadovoljstvo, ne čutijo pa potrebe po strukturnih spremembah, ki bi jim olajšale pot do zastavljenih ciljev.

Problem, povezan s tema pojmom, predvsem s pojmom kariera, pa je, da se ju še zmeraj navezuje na poklicno pot moškega. Oznaka karieristika ima celo negativen prizvok, saj se za žensko, označeno kot karieristiko, predpostavlja, da je preveč predana delu, ambiciozna in povzpetniška, da očitno zanemarja družino. Danes je zaposlitev ženske dejstvo, s katerim se je večina ljudi že sprijaznila in bolj ali manj postaja norma. Kariera pa je vendar še vedno beseda z moško konotacijo, saj se od žensk ne pričakuje, da bodo svoje delo razumele kot način osebnega izpopolnjevanja in napredovanja ter da bodo napredovale po lestvici poslovnih in družbenih položajev navzgor. Delale naj bi, če že delajo, zaradi ekonomske nuje in v pomoč moževemu dohodku, osebno zadovoljstvo in izpolnitev pa naj bi črpale doma, iz svoje naravne vloge matere, žene in gospodinje. (Kanjuo Mrčela, 1996)

Pojmovanje žensk z netradicionalnimi poklici je raziskava ovrgla šele v 60. in 70. letih prejšnjega stoletja in šele v poznih 1970 so pričeli spreminjajoči se pogledi na človekov razvoj vključevati tudi kariero. O ženskah in karieri je raziskovanje relativno mlado in večina jemlje moško kariero kot normo, s katero primerja potek ženskih zaposlitvenih izbir in izgrajevanje kariere. Karijerne vloge so bile za večino žensk do nedavnega sekundarnega pomena, ker so ženske socializirane tako, da naj bi svojo energijo usmerile predvsem v vlogo negovalke. Številne študije so pokazale, da so začetne spremenljivke poklicnih izbir in motivacije enake za ženske in moške, ampak da je za ženske izbira dejanske zaposlitve bolj kompleksna. Omejena je z raznimi demografskimi, institucionalnimi ter ekonomskimi pomisleki in omejitvami.

Ženskam je vstop v javno sfero otežen, kot smo že zgoraj pokazali, saj so patriarhalni obrazci urejevanja družbe še vedno dominanten pojav. Ženske imajo vse formalne pogoje za vertikalno poklicno mobilnost, a jih je na vodilnih položajih kot izpostavljenih mestih javne sfere, ki niso samo službe, ampak tudi kariere, izredno malo. Za to pa najdemo razloge v kulturnih obrazcih in prevladujočih vrednotah ter družbenih pričakovanjih do moških in žensk. Vloge, rezervirane za moške, bi naj izražale dinamičnost, agresivnost, ambicioznost, samozavest, ženske pa naj bi prevzemale vloge, ki jih vežejo na dom, v katerih so prisotne čustvenost, nežnost, kooperativnost, pasivnost in odvisnost. (Kanjuo Mrčela, 1992)

Kariera je spolno določen koncept. Karierni vzorci predstavljajo normo, določeno za moške, odstopanja od nje pomenijo pomanjkljivosti in nepopolnost. Kariere, ki temu modelu ne ustrezajo, veljajo za nepopolne. Pogosto pa prekinjene karierni poti žensk od norme na tak ali drugačen način odstopajo. Del strategije napredovanja žensk s kariero je namreč začasna prekinitve karierni poti, ko rodijo in vzgajajo otroke. Družinske in materinske obveznosti so kar nekaj let pomemben dejavnik razvoja njihovih karier, tudi če z delom ne prekinjajo. Tako na primer odlagajo sprejemanje dodatnih odgovornosti, zavračajo možnosti nadaljnega izobraževanja in usposabljanja ter prelagajo karierni odločitve na kasnejši čas. Prekinitve karierni poti je vedno je predstavljala problem, saj so moški karierni vzorci del organizacijskih lestvic napredovanja. Predpostavlja se, da bo karierna pot dokaj specifična, usmerjena v delo, brez neplačanih obveznosti in odgovornosti zunaj nje, da bo vključevala neprekinjeno nabiranje delovnih izkušenj in redno napredovanje po organizaciji in profesionalni lestvici. Karierni poti večine žensk in tudi mnogih moških pa tak karierni model ne ustreza oziroma se ji niti ne približajo. Posebej še v dvokariernih družinah, kjer osebne okoliščine vedno bolj vplivajo tudi na razvoj karierni poti moškega. Zato je pomembno, da se takšne okoliščine ne označijo kot težave, pomanjkljivosti ali prekinitve razvoja kariere. Niti ženske niti moški zasebnega in javnega življenja ne morejo popolnoma ločiti. V naše razumevanje gradnje kariere moramo vključiti prepletanje teh svetov.

### 3.1 OVIRE PRI GRADNJI KARIERE

Reprezentativnosti žensk na položajih moči se je pričelo posvečati več pozornosti v osemdesetih letih prejšnjega stoletja. Med razloge za ta preobrat sodijo tudi procesi globalizacije, saj je svetovna konkurenca ustvarila potrebe po izpopolnjevanju in odličnosti delovne sile, pojavilo pa se je pomanjkanje usposobljenih belih moških za ključna delovna mesta. Sodelovanje žensk v delovni sili pa je obenem pokazalo, da so neizkoriščeni človeški vir.

Najboljši razlog, da verjamemo, da bo več žensk v kratkem na ključnih delovnih mestih, je, da si v tako kruto tekmovalni globalni ekonomiji nobeno podjetje ne more privoščiti, da bi zanemarilo dragoceni človeški vir samo zato, ker nosi krilo.

Kljub temu da je v zadnjih letih delež menedžerk vidno porastel v vseh državah, za katere obstajajo podatki, pa vseeno ni bilo prodora v centre organizacijske moči in je danes celo manj možen, kot je bil pred dvema ali tremi desetletji. (Linehan, 2001)

Povečano vlaganje žensk v višje izobraževanje in večja zavezanost karieri v menedžmentu, pa tudi nova zakonodaja o enakopravnosti ter predvideno pomanjkanje visoko usposobljenih menedžerjev niso rezultirali k pomembnemu preboju žensk na najvišje položaje. Ne glede na udeležbo žensk v nižjem menedžmentu ostaja v vseh državah na najvišjih položajih žensk le za droben delček.

Kot razloge za nizko število žensk v menedžmentu slovenski menedžerji in menedžerke navajajo obveznosti žensk, pomanjkanje samozavesti, nizke aspiracije in emocionalno nestabilnost, več odsotnosti z dela ter stereotipne predstave o menedžerkah in diskriminacijo pri zaposlovanju in napredovanju. Ameriški menedžerji menijo, da ženske menedžerke omejujejo osamljenost in pomanjkanje podpore, obravnavanje drugačnosti kot slabosti, pomanjkanje institucionalne pomoči pri usposabljanju za menedžerske pozicije, pri usklajevanju dela in zasebnega življenja ter pri razvoju organizacijske zavesti. Menedžerji nekaterih največjih ameriških podjetij kot razloge za skromno napredovanje žensk bolj poudarjajo njihove lastnosti kot organizacijske ovire ali nasprotovanje in pomanjkanje podpore s strani družbe in povezanih z organizacijsko kulturo, ter te, ki izhajajo iz žensk samih. Nizozemske ali britanske raziskave pa kažejo na razlike v stopnji ambicij med spoloma ter na spolno določena organizacijska pravila.

Povezano z definiranjem pojma kariera so te predpostavke potrditev zgoraj napisanega. Pot navzgor, predvsem do najvišjih položajev, je za ženske zapletena. V tolikšni meri se ne morejo posvečati graditvi kariere zaradi družinskih obveznosti. Soočajo se z mnogimi ovirami in omejitvami, ki izhajajo iz zasebnega življenja, povezane so z osebnostnimi lastnostmi. S kariero pa je vendar mišljen moški model napredovanja, nepretrgana in neovirana pot navzgor, ki je privzdignjena v normo. (Kanjuo Mrčela, 2000)



## 3.2 DRUŽINA : KARIERA

Ženske, ki si nameravajo ustvariti poklicno kariero, v večini ne zanikajo želje po materinstvu in lastni družini. Ženske s kariero, ki želijo postati oziroma so hkrati tudi matere, so izpostavljene raznim pritiskom, stereotipom in kritikam ter posledično občutijo stres in precejšnjo razdvojenost. Mater kot dobro stereotipno portretiramo kot žensko, ki je popolnoma predana svoji družini, ki ji je na razpolago 24 ur na dan. Takšna družba torej sporoča ženski s kariero, da ni dobra mati, če ni ves čas z družino. S počasnejšim napredovanjem pa jo po drugi strani kaznuje za družino, saj se na delovnem mestu srečuje s stereotipom nezadostno predanega zaposlenega in posledično neprimerne kandidata za najvišje položaje. Povečini ostaja preseganje teh stereotipov na ženski sami, naloga sama pa je praktično nemogoča. Na vseh področjih biti popolna?! To je v praksi neizvedljiva naloga, ki se od moških ne zahteva. Ne na delovnem mestu in ne v družini.

Ženske vztrajajo pod takšno dvojno obremenitvijo zaradi splošnega prepričanja, da je njihovo delo manj pomembno od moškega. Moški dajejo več poudarka moški identiteti pri svojem delu, njihov delovni čas je vreden več od ženskega – tako za moškega kot za njegovo družino. Večji pomen moškega delovnega časa vpliva na večjo odgovornost njegovega prostega časa, kajti prav prosti čas, ki mu pripada, mu omogoča, da obnavlja svojo energijo, okrepi ambicioznost in dela bolje. Manj dela opravi doma, zato lahko v službi dela dlje, s tem dokaže svojo pripadnost podjetju in napreduje hitreje. Zato se še okrepijo njegove težnje po napredovanju. Tudi njegova plača se poveča. Še bolj pa se zmanjša njegovo sodelovanje pri domačih opravilih. (Linehan, 2001)

Empirične raziskave potrjujejo paralelno delovanje delovnih in spolnih pogodb, ki osvobajajo moško večino zunaj delovnih obveznosti, ženske pa preobremenjujejo s fizično in emocionalno podporo moškim. Slovenska raziskava je pokazala, da so slovenske menedžerke neprimerno bolj obremenjene z gospodinjskimi obveznostmi kot moški menedžerji, kar potrjuje predpostavko o dvojni obremenjenosti zaposlenih žensk tudi na najvišjih položajih. Tudi britanska raziskava pokaže, da britanske menedžerke kljub prenašanju gospodinjskih opravil na plačano pomoč še vedno same opravijo več gospodinjskih del kot menedžerji. Ta ista raziskava je pokazala, da so britanske menedžerke v nasprotju z moškimi kolegi po večini brez otrok. (Kanjuro Mrčela, 2000)

Raziskava iz leta 1985 je pokazala, da je vedno več žensk, ki želijo združiti delo, materinstvo in zakon in pri tem početju nekatere uspevajo. Ovire pa vendar še vedno ostajajo. Pojavljajo se sicer v bolj prefinjenih oblikah kot odkrita diskriminacija prejšnjih obdobij, a zato nič manj škodljive in nepropustne za ženske. Te ženske pa obenem še vedno nosijo levji delež odgovornosti skrbi za otroke in za družinska opravila. Nahajamo se sredi tranzicije, ko bodo posamezniki lahko sami določali, na kateri točki želijo doseči ravnotežje med delom in družinskimi obveznostmi, neodvisno od tega, katerega spola so. V poteku te tranzicije pa vendar mnoge ženske doživljajo preobremenjenost, osamljenost, občutke krivde, jeze in obupa. Gradnja kariere ima osrednje mesto v njihovem življenju, kljub temu da si želijo osvoboditve od teh občutkov in več časa za otroke in družino, kar vodi v razdvojenost in ponovni občutek krivde.

Glede zakonskega stanu nekatere organizacije postavljajo dvojna merila. Medtem ko za poročenega moškega predpostavljajo, da se v celoti posveti delu zaradi trdne podpore v domačem okolju, pa se jim zdi poročena ženska preveč vezana in lahko, po njihovem, zaradi družine prej zanemari poklicno kariero. Pogosto se menedžerke izogibajo dodatnim družinskim obveznostim, tako ni poročenih večina evropskih menedžerk oziroma so brez otrok. (Linehan, 2001)

### 3.3 MATERINSTVO KOT OVIRA

Vprašanje, kako dokazati, da je sposobna kvalitetnega in zavzetega dela, kljub temu da je (bo) tudi mati, si je ženska prisiljena postaviti že v začetku delovne oziroma karijerne poti. Ženska mora prestopiti dva praga, preden lahko prične graditi kariero. Najprej mora pokazati, da je sploh sposobna delati kljub otrokom ali celo namesto da bi imela otroke, nato pa šele, da je usposobljena, nadarjena in izučena za delo, ki ga opravlja ali želi opravljati, da torej ima profesionalne karakteristike, ki se iščejo za določeno delovno mesto. Glede na zelo nizko prisotnost žensk v srednjem in predvsem v višjem menedžmentu lahko predvidevamo, da je težje premostljiv prvi prag. Za žensko predstavlja materinstvo pri izgrajevanju karijerne poti oviro ne glede na to, ali je mati že, ali še bo mati ali pa sploh ne načrtuje otrok. Stereotipna predpostavka je, da je oziroma bo vsaka ženska mati in da materinstvo negativno vpliva na kvaliteto same usposobljenosti ženske, da visoko zahtevno delo dobro opravlja. Da bi uspela kljub tem oviram, mora svojo materinsko vlogo torej zanikati, kar pa lahko povzroči potrditev stereotipnih predpostavk.

Joganova navaja, da je enostransko poudarjanje materinstva v identiteti žensk – biti dobra mati – kritičnega pomena za žensko zaznavanje samospoštovanja in samozaupanja ter za občutek zadovoljstva, kar pa so nepogrešljive osebnostne lastnosti za napredovanje v karieri. Pričakovanja so za razliko od kariere žensk glede kariere moških enostransko usmerjena na delovno uspešnost in ne zahtevajo prerazporejanja obveznosti in delne podomačitve. Z neprefinjenim profesionalnim razvojem in napredovanjem v karieri je tako očetovstvo združljivo, medtem ko materinstvo vključuje prekinitve profesionalnega življenja, odlaganje in zapostavljanje kariere v korist otrok in ostalih družinskih obveznosti ali pa napredovanje v karieri ob izjemni preobremenjenosti žensk.

Da bi bile pri gradnji kariere čim bolj uspešne, se morajo ženske vse bolj pridruževati delodajalcem v zanikanju vpliva materinstva, saj se zavedajo, da bi si sicer uničile možnosti napredovanja. Po najboljših močeh se na delovnem mestu trudijo prilagoditi imidžu brez otrok, ki se zahteva za uspešno kariero. Trudijo se zasebno vzpostaviti najtežje dosegljivo ravnotežje našega časa, se pa čutijo prisiljene javno priznati, da jim vloga »superženske« popolnoma odgovarja. Tako so prisiljene k pretvarjanju, da materinstvo ni pomembno vprašanje, čeprav je dejansko eno centralnih v njihovem življenju. Dejstvo, da ženske rojevajo, pa po drugi strani ne spremeni kakovosti njihovega dela in nima nobene povezave s tem, kako so sposobne opravljati svoje delo.

Edina popolnoma spolno definirana vloga v razvitem svetu je rojevanje otrok. Moški in ženske pa so kljub temu še vedno socializirani, da izvajajo svoje tradicionalne vloge ... Nadalje bodo razlike na delovnem mestu v prihodnjih desetletjih upadale, ko bodo socializacija dečkov in deklic ter izkušnje in pričakovanja deklet in fantov vedno bolj androgene. V zaznavanju in vedenju pa nas v tem trenutku še zmeraj

težijo razlike, ki integracijo moških in žensk na delovnem mestu po nepotrebnem otežijo in podražijo. (Jogan, 2000)

### 3.4 OTROCI IN KARIERE

Prisotnost otrok v družini je dejstvo, ki predstavlja za starše določen pritisk, saj morajo biti otroci siti, umiti, naučeni določenih znanj za življenje itd. Starši so, upoštevajoč to odgovornost, soočeni s pomembnimi časovnimi, psihološkimi, čustvenimi dilemami in omejitvami. Ko starši skušajo doseči določene kariernne cilje in hkrati izpolniti družinske obveznosti, so pogosto izpostavljen hudemu stresu, kar lahko povratno vpliva na slabše rezultate v karieri.

V večini primerov so ženske glavne negovalke, mnoge priznajo, da prisotnost otrok v družini predstavlja omejitev kariernih priložnosti. Nekatere izpostavljenost visoki stopnji stresa, krivde in sramu navajajo kot rezultat prekrivanja obveznosti, družine in kariere. Svoje možnosti napredovanja se nekatere odločijo povečati s tem, da ostanejo brez otrok ali pa rojevanje prestavijo na kasnejša leta, ko bodo že izoblikovale in utrdile svoj položaj.

Linehanova navaja, da se zdijo prekinitve kariere zaradi rojstva in nege otrok nezdržljive z menedžerskim delom, ki velja za celodnevno in nepretrgano. Ženske lahko družinske obveznosti pretirano obremenijo in zmanjšajo možnosti kariernega napredovanja. Po drugi strani pa vendar karierno napredujejo na račun časa, ki bi ga drugače preživele z družino. Zato lahko menedžerke družinske obveznosti odvrnejo od dosežkov na delovnem mestu, kar povzroči napetost med delom in kariero. Ženske se na to odzovejo z zmanjševanjem zavzetosti na poklicnem področju, kar pa spet omeji njihove poklicne priložnosti.

Študija kariernih žensk v računovodstvu je pokazala, da zahteve družinskega življenja vplivajo bolj na ženske kot na moške. Večja je bila verjetnost, da bodo na položajih moški in slednji ter ženske brez otrok so bili pogosteje zaposleni v večjih računovodskih podjetjih, medtem ko so v manjših podjetjih pogosteje delale ženske z otroki. Ženske z otroki pa so poleg tega pogosto marginalizirane v manjša, manj priznana podjetja, imajo pa tudi drugačne delovne naloge kot njihovi moški kolegi in kolegice brez otrok. Vzroki za prekinitve zaposlitve so bili pogosteje porodniški dopust in druga odsotnost, povezana z otroki. Precej manj zadovoljne s trenutnim uspehom v karieri so bile ženske, ki so prekinjale zaposlitev, bile so slabše vključene v delovno življenje in imele so bolj pesimistična pričakovanja glede nadaljnjega razvoja kariere. Ženske menedžerke, ki so doživljale prekinitve zaposlitve v večji meri, so tiste, ki so poročene in imajo otroke ter več gospodinjstkih in družinskih obveznosti. V literaturi najdemo empirične dokaze za to, da prisotnost otrok in družine vpliva na razvoj kariere ter individualne stopnje stresa.

Ženske iščejo bolj ali manj logične rešitve, da se rojevanje otrok odloži na čas, ko si zgradijo relativno trdne temelje v karieri in dosežejo položaj, ki jim omogoča normalno vrnitev na delovno mesto.

Vedno večje število žensk se odloči materinstvo odložiti na trideseta ali štirideseta leta življenja. Najbolj pa je prisoten trend prelaganja rojstva prvega otroka in prevladuje med ženskami v zgornji polovici izobrazbene in poklicne lestvice. Odlaganje starševstva omogoča obdobje, ki ga lahko posamezniki izkoristijo za osebni razvoj, za oblikovanje trdnega zakona in partnerstva in za zagotovitev finančne varnosti pred starševstvom. Odloženo materinstvo v življenju ženske je

vkjučilo dodatno stopnjo med otroštvo in odraslost. Tradicionalno so ženske zapustile dom svojih staršev in se preselile v skupen dom z možem, nakar je sledilo rojstvo prvega otroka. Danes pa v obdobju zgodnje odraslosti vse več žensk zapušča domove staršev in živijo same. To fazo imenujemo tranzicijsko obdobje, ki je bolj priprava za starševstvo in ne zavračanje le-tega. Ženska ekskluzivna biološka sposobnost rojevanja otrok se posplošuje na ekskluzivno sposobnost, da zanje tudi skrbijo. Pri ustvarjanju kariere žene ženske bodisi ekonomska nuja bodisi osebne aspiracije. Imajo dve možnosti: ali odložijo prehod v materinstvo ali pa se soočijo s konflikti in težavami pri usklajevanju materinstva in plačanega dela. Nekatere profesije to usklajevanje manj ovirajo kot druge. Vzorec žensk, starih med 28 in 38 let iz različnih profesij prikaže, da je verjetnost materinstva višja med ženskami z diplomom iz tradicionalno ženskih profesij – izobraževanja in medicinske nege – kot med ženskami z diplomom iz tradicionalno moških profesij.

Avtorica te raziskave pravi, da ta pogled vsebuje precejšnjo mero ironije, tradicionalne profesionalne izbire izpostavijo ženske precejšnjim praktičnim pomanjkljivostim, kot so nižje plačilo in manj možnosti napredovanja. Ampak za potrebe žensk z otroki so to tudi profesije, ki so bolj občutljive. Ženske v tradicionalno moških poklicih pa uživajo na drugi strani prednosti višjega plačila in možnosti napredovanja, ampak za ceno odlaganja starševstva na kasnejši čas oziroma precejšnjih naporov v usklajevanju plačanega dela in starševstva. (Linehan, 2001)

Tabela 8: Ženske glede na materinstvo in profesije

	Izobraževanje	Ekonomija	Inženiring	Medicinska nega
Brez otrok (%)	39,1	52,6	47,9	38,4
Otroci (%)	60,9	47,4	52,1	61,6
Skupaj	2954	1560	307	698
Skupaj (%)	100	100	100	100

Vir: Linehan, 2001

Ženske se vedno zavedajo, da lahko varno vstopajo v materinstvo tudi v poznih tridesetih letih. Tako izpolnijo družbena pričakovanja in postanejo matere ter obenem dosežejo različne izobrazbene in karijerne cilje. Delež žensk, ki materinstvo odlaga na trideseta leta, je vedno višji. Med glavne vzroke za to se prišteva povečana udeležba na trgu delovne sile, višje stopnje dosežene izobrazbe in dostopnejša sredstva za nadzor rojstev. (Linehan, 2001)

Izoblikujeta se dve perspektivi, ki razlagata vpliv izobraževanja in zaposlovanja na časovno načrtovanje materinstva. Obe temeljita na predpostavki, da se bodo ženske v odsotnosti omejevalnih dejavnikov odločile za materinstvo. Izobraževalni in karierni cilji vendarle vplivajo na odlaganje materinstva ali celo odrekavanje le-temu. Perspektivi tudi predvidevata, da ženske tehtajo stroške in koristi ter se odločajo na podlagi izobraževalnih, kariernih in finančnih načrtov. Hipoteza izpostavitve predpostavlja, da bosta izobrazba in zaposlitev bistveno vplivali na to, ali se bo ženska sploh odločila za materinstvo. Izobrazba in zaposlitev razširjata okvire življenjskih izbir žensk z izpostavljanjem ženske netradicionalnim vlogam in oblikovanjem sprejemljivih alternativ materinstva. Hipoteza motnje predvideva, da tako izobraževanje kot tudi vključevanje v plačano delo spremenita čas materinstva.

Široka dostopnost kontracepcijskih sredstev omogoča ženskam, da se lahko osredotočajo na izobraževanje in gradnjo kariere. Materinstvo se preloži na kasnejši čas.

Raziskovalka je našla potrditev predvsem prve hipoteze: manj verjetno bo postala mati zaposlena ženska z visoko izobrazbo. Če bo ženska rodila po tridesetem letu starosti, se ji zmanjšajo tudi možnosti zaposlitve. Iz tega lahko sklepamo, da se te ženske odločijo za kariero namesto otrok. Vendar je našla tudi nekaj dokazov v prid drugi hipotezi: predvsem je to pozitivno razmerje med izobrazbo in možnostjo rojevanja med starejšimi ženskami. To nakazuje možnost, da bodo ženske zaradi izobraževanja odlagale materinstvo. Materinske namere bodo tudi izpolnile, ko bodo zaključile izobraževanje. Haralambos in Holborn (2005) pa navajata tezo Catrine Hakim Work (2000), da so družbene spremembe, kot so revolucija enakih možnosti, pojav zaposlitev s skrajšanim delovnim časom, dostopnost kontracepcijskih sredstev, ekspanzija poklicev belih ovratnikov in vedno večja pomembnost osebnih preferenc pri odločanju o življenjskem stilu ženskam omogočile, da lahko same izbirajo, ali bodo izbrale kariero ali družino ali pa kombinirale oboje. In ker se odločajo različno, Hakimova definira tri skupine, in sicer: (1) osredotočene na dom, (2) osredotočene na službo, (3) ženske, ki se prilagajajo. Avtorica nadaljuje, da predstavlja ta heterogenost žensk, ki vodi do konfliktov med ženskami z različnimi interesi, prednost za moške, ki so bolj homogena ali manj konfliktna skupina, osredotočena na delo.

### 3.4.1 VPLIV PRISOTNOSTI OTROK NA ZASLUŽEK

Med dejavnike ki vplivajo na odločitev, če in kdaj bo imela ženska otroke, sodijo tudi posledice te odločitve, gradnja kariere in s tem povezane ekonomske posledice. To velja še posebej za ženske, ki si gradijo kariero in nameravajo na lestvici položajev napredovati čim višje. Odločitev imeti otroka je lahko usodna za karierno pot ženske, ker le malo teh lestvic tolerira prekinitve in daljše odsotnosti. Sploh če je prekinitev daljša in vrnitev okrnjena z novimi družinskimi obveznostmi in novimi prioritetami v življenju. Na tem mestu je pomembno tudi, kdaj se ženska odloči za materinstvo. Prekinitev karierne poti lahko pomeni bistveno izgubo konkurenčne prednosti posameznika/-ce pred tekmeci v boju za višje položaje, ker je nabiranje delovnih izkušenj v začetnih letih poklicne poti temeljno za nadaljnji potek kariere, napredovanje pa relativno hitro.

V zahodnem svetu v zadnjih desetletjih je porast zaposlovanja žensk usmeril pozornost na omejitve in ekonomske posledice materinstva. Dandanes je zaposlena mati pravilo in ne več izjema. Obenem rojevanje odlaga vedno več in več žensk. Porast stopnje rodnosti je očitno opazen med ženskami v tridesetih. Dokaj dobro je raziskan in priznan negativni učinek otrok na zaslužke žensk. Te, ki rodijo prej, imajo za kariero na razpolago manj časa v primerjavi z ženskami, ki odlagajo rojevanje. S ponovnim vstopom na trg delovne sile tvegajo, da bodo morale sprejeti slabša delovna mesta in slabše plačilo. Nasprotno pa ženske, ki odlagajo rojevanje, prekinjajo kariero zaradi otrok v manj kritičnem obdobju, zato je njihova izguba manjša.

Tudi raziskava na to temo je pokazala negativen vpliv prisotnost otrok na karierno pot ženske. Materinstvo odlagajo in se v večji meri posvečajo gradnji kariere.

Odlaganje materinstva je nagrajevano z višjimi zasluškami. Obstajajo štiri razlogi za omenjene razlike v zasluškah: (1) rast zasluška in karierne priložnosti so pogostejše v začetku izgrajevanja kariere. Če to fazo ženska zamudi zaradi rojevanja, je možnost, da zaostanka ne bo nadomestila, dosti večja v primerjavi z ženskami, ki te faze ne zamudijo; (2) ženske, ki se odločijo za odlaganje rojevanja, rojevajo v obdobju, ki je manj kritično za njihovo kariero in imajo posledično, dolgoročno gledano, višje zasluške; (3) ženske, ki nimajo otrok, so lahko bolj fleksibilne glede izobraževanja in usposabljanja, napredovanja, potovanja in drugih dejavnikov, ki lahko vplivajo na pridobitev višjih položajev; (4) ženske, ki odlagajo rojevanje, so lahko bolj karierno orientirane in imajo zato že na začetku kariere višje zasluške.

Ženske, predvsem matere, naj bi bile slabše plačane zaradi racionalne odločitve, da bodo več časa namenile družinskim obveznostim kot plačanemu delu, obstaja pa bore malo dokazov, da matere prostovoljno izbirajo zaposlitve, ki so manj zahtevne in slabše plačane, da bi imele dovolj časa za družino. Da so slabše plačana dela manj zahtevna, prav tako ni dokazov. Materino zaposlovanje pogosto kljub temu vključuje izbiranje med starševskimi in kariernimi nalogami in obveznostmi.

V veliki meri vpliva na zaslužek matere čas, ki ga le-ta preživi na delu. Ta čas pa je pod močnim vplivom količine dela v gospodinjstvu, ki pade nanjo. Iz te perspektive gledano je zaposlitev matere funkcija količine dela v gospodinjstvu, ki ga prevzamejo partner in drugi člani gospodinjstva.

Na zasluške žensk vpliva neposredni negativni vpliv otrok zaradi zmanjšane produktivnosti, dejanske ali predpostavljene, kot rezultat rojevanja in vzgajanja otrok. Materam lahko usklajevanje kariere in starševskih nalog prepreči, da bi v polni meri izkoristile priložnost, ki jim jih delo ponuja, lahko zniža produktivnost mater na delovnem mestu in tako zniža zaslužek. Posredni vpliv otrok na zaslužek pa je posledica manj delovnih izkušenj.

Raziskava je pokazala precejšnji izpad dohodka pri ženskah, ki so rojevale prej, torej med 20. in 27. letom, in dokazala, da variira glede na obdobje rojevanja. Prednosti odloženega rojevanja so ekonomske močno povezane s kumulativnimi delovnimi izkušnjami in s tem povezanimi znanji ter sposobnostmi. Pred rojevanjem nabrane delovne izkušnje se kažejo za dobrega napovedovalca zasluška mater. (Haralambos, Holborn, 2005)

### 3.5 BREZ OTROK PO LASTNI ŽELJI

Iz zgoraj napisanega bi lahko sklepali, da bo ženska, ki se odreče otrokom in družini, med ženskami s kariero najbolj uspešna, saj se težave žensk zaradi razdvojenosti nanjo ne nanašajo. Pa ni tako. V naši družbi je ženska, ki se odloči, da ne bo imela otrok, stigmatizirana. Če na prvo mesto postavlja kariero, pa še posebej.

In kljub temu, da je pripravljena sprejeti vse zahtevne žrtve – odreči se družini, podjetje še vedno ne pokaže pravega zanimanja. Še vedno gleda na žensko kot manj predano, manj primerno za potrebe podjetja in manj sposobno od moških.

Žensko definira okolje glede na materinstvo: mati, stara devica, jalovka ... in nad vsako od teh besed visi težko zgodovinsko breme in pomen. Praviloma je materinstvo pripisana identiteta ženske.

In dokler »biti brez otrok« ne bo dejanska možna izbira, bodo ženske zmeraj definirane glede na svoj materinski status. Težave ženske brez otrok se torej skrivajo v tem, da ji do prave ženske nekaj manjka.

Bolj ali manj smo do sedaj govorili le o odlaganju ali neodlaganju rojevanja na kasnejše življenjsko obdobje. Ženske pa so izpostavljene spet novim ter drugačnim pritiskom in težavam, ko se odločijo, da si v prid karieri družine ne bodo ustvarile.

V organizaciji so neporočene ženske izpostavljene stereotipiziranju kolegov, ki jih označijo kot stare device. Samske ženske menedžerke so poleg tega izpostavljene stresu tudi zaradi družabnosti in zabav, kjer se sklepa veliko poslov in veljajo za pomemben del menedžerskega življenja. Družbena etika zahteva, da imaš partnerja. Te ženske so povrh tega izpostavljene tudi napetostim, ki izhajajo iz verjetnosti, da bodo morale za ostarele starše skrbeti same. To pomeni, da bodo finančno višje obremenjene in se bodo morale odreči družabnemu življenju. (Linehan, 2001)

Lind Hilsum je politična dopisovalka, sprejela je zavestno odločitev, da otrok ne bo imela, ker verjame, da obstajajo poklici, vključno z njenim, ki se ne ujemajo z materinstvom. Ima službo in pravi, da ji je vseč in ji predstavlja izziv. Težko bi jo bilo uskladiti z zahtevami družine. Potuje pogosto, tudi v oddaljene kraje in le z nekajurno najavo. Kdaj se bo vrnila, redko ve. Na vprašanje, ali je njeno delo stresno, odgovarja z »ne«, saj ni razdvojena med delom in družino, medtem ko se ji zdi, da so tuje dopisovalke z družinami neprestano v precepu. Lind se je odločila in pri 44. letih ne čuti obžalovanja ali pritiska. Pravi, da našo kulturo zaznamuje globok strah pred staranjem in neizogibni občutek obžalovanja in izgube, ki bi ga imele, če otrok ne bi rodile. Ženske brez otrok nimajo monopola nad obžalovanjem, samo izražajo ga glasneje, saj se s tem ne izneverijo nekomu, ki ga imajo rade. (Haralambos, Holborn, 2005)

V naših družbah je materinstvo sprejeto kot samoumevni aspekt ženske identitete: ali si mati ali pa ne-mati. Ugotovitve Wagerjeve, da med finskimi ženskami s kariero vlada etos »imeti vse«, lahko posplošimo na ženske s kariero vseh modernih družb. »Imeti vse« pomeni opravljati eno službo na delovnem mestu, drugo pa doma z otroki in v gospodinjstvu. Ženska s kariero brez otrok je v teh pogojih izjema. Nanjo se gleda kot na visoko ambiciozno in odločno, če že ne sebično žensko. Zdi se, da je popolnoma predana karieri, racionalna, samozadostna in tekmovalna – to so poteze, zaželene pri moškem, a ne tako privlačne, ko govorimo o ženskah. Wagerjeva pove nazorno zgodbo o tem, s kakšnim stereotipi se te ženske bojujejo:

nekoč so jo poklicali, da bi sodelovala v pogovorni oddaji, kjer bi predstavljala heteroseksualno žensko, ki se je zavestno odločila, da ne bo imela otrok. Skupaj s psihiatrom je bila povabljen na debato v sklopu tem o motnjah, kar ji je dalo vedeti, da se njeno odstopanje od ženske norme gleda kot na problem, celo znak duševne motnje. »Ne imeti otrok« je še vedno tabu tema. Svoje predloge utemeljuje s spoznanji, da je izoblikovala mejo med materinstvom kot izkušnjo in uspešno zagovarja stališče, da je materinstvo ženska identiteta. (Haralambos, Holborn, 2005)

### 3.6 DVOKARIERNE DRUŽINE

V teoriji dramatičnih družbenih sprememb se predstavlja pojav dvokarierne družinske oblike in obljubljanja enakosti med spoloma. Revolucionaren je predvsem prelom s tradicionalnim pojmovanjem spolov. V teh družinah tako moški kot ženska ustvarjata vsak svojo karierno pot, ustvarjata pa tudi družino in družinsko življenje z otroki. Ženske v teh družinah v nasprotju s tradicijo razumejo svojo zaposlitev kot nepogrešljivo za svojo identiteto, na drugi strani pa je moški manj omejen s tradicionalno vlogo skrbnika družine. Dvokarierna družina naj bi ohranila najboljše med partnerjema – intimnost in ljubezen in ju hkrati osvobodila okov spolnih vlog. Da med spoloma vlada prava enakost, tako družbena kot ekonomska in politična, se je zdelo dosegljivo, če ne že neizogibno. Vendar pa danes, nekaj desetletij kasneje, še vedno ni dosežena obljuba prave enakosti. V nekaterih dvokariernih družinah oziroma zakonih dosega partnerji egalitarno delitev vlog, medtem ko drugi še vedno delijo vloge po tradicionalnih načelih.

Peplau definira tri tipe zakonskih vlog – tradicionalni, egalitarni in moderni tip. Razlikujejo se v osnovi glede na moč oziroma mero, v kateri je moški dominantnejši od ženske in glede na specializacijo vloge oziroma koliko so vloge specializirane po partnerjih. Tradicionalni zakon je osnovan na prevladujoči moški dominanci in jasno specializiran k vlogi, dodeljeni po spolu. Egalitarni zakon zavrača ideje premoči in specializacije vlog, medtem ko moderni zakon predstavlja vmesno pot. (Haralambos, Holborn, 2005)

Tudi Gilbertova podobno definira tipe zakonov. V tradicionalni dvokarierni družini oba partnerja izgrajujeta karieri, vendar pa odgovornost za gospodinjska dela in vzgojo otrok ostaja ženski, ki kariero le doda svojim tradicionalno določenim vlogam. Partnerja se običajno strinjata, da je žensko delo družinsko delo, pri katerem moški le nudi pomoč, če ga pri karieri to ne ovira. Običajno ima moški višji zaslužek, odločitev o združevanju kariere in družine pa naj bi pripadla ženski. Odgovornost si partnerja delita v modernem tipu dvokarierne družine, medtem ko ženski ostajajo gospodinjska dela. Dominanca moških je tukaj omejena in spolna določenost vlog manj poudarjena. Za to obliko je najbolj značilna motivacija moškega, da se aktivno udeležuje pri vzgoji otrok, medtem ko ženi prepušča druga družinska dela. V egalitarni dvokarierni družini pa oba aktivno sodelujeta v družinskem življenju in pri gospodinjskih opravilih kot tudi pri graditvi karier. (Haralambos, Holborn, 2005)

Haralambos in Holborn (2005) sta citirala Carlisle Wagne, ki je želel s svojim raziskovanjem dvokariernih družin pridobiti nov vpogled s perspektive ženske s kariero in osvetliti njeno soočanje z izzivi življenja v dvokariernem paru. Ženske kljub družbenim in osebnim oviram, ki jih morajo premagati, izpostavljajo predvsem prednosti dvokarierne družine. V prvi vrsti so med temi višji zaslužek, večja samozavest in večje spoštovanje partnerja, močnejša povezanost zaradi podobnih izkušenj, enakopravnejša delitev moči in avtonomija. Izpostavi tudi pomanjkljivosti



dvokarierne družine oz partnerstva, med katerimi so preobremenjenost z delom in pomanjkanje časa za negovanje partnerskega odnosa, konfliktnost vlog, upočasnjeno napredovanje in družbeni pritiski. Kot ne najboljšo strategijo obvladovanja in premagovanja ter pomanjkljivosti izpostavi sprejemanje le-teh. Najboljša taktika soočenja s problemi je, da jih sprejmeš in se naučiš, kako z njimi živeti.

## 4 PRIMERI USKLAJEVANJA PLAČANEGA DELA, DRUŽINE IN GOSPODINJSKIH OPRAVIL

S spodaj predstavljenimi intervjuji sem želela na praktičnih primerih pokazati, kako zgoraj navedena teorija deluje v realnem življenju posameznic v Sloveniji. Izvedla sem intervjuje s štirimi ženskami, od katerih je Ana na čistem začetku poklicne in karierne poti, Marija z več delovnimi izkušnjami, a tudi bolj na začetku zastavljene karierne poti, Manca tipična ženska s kariero, Andreja pa predstavnica strokovnjakinj v dvokarierni družini. Vsaka je predstavila svoje življenje, svoj pogled na poklicno pot in ovire, s katerimi se sooča. Njihove izjave, njihova mnenja, stališča in izkušnje sem skušala navezati na teoretične predpostavke. Intervjuje sem opravljala med junijem in avgustom 2008. Trajali so od 45 minut do ene ure in pol. Ano in Andrejo sem intervjuvala na njunih domovih, Marijo in Manco pa na njunih delovnih mestih.

### ANA

Ana je 25-letna diplomantka sociologije. V lesni industriji sta s partnerjem ustvarila podjetje in je zakonita zastopnica tega podjetja. V prihodnosti načrtuje veliko družino. Je še brez otrok.

Njen delovni dan se prične med 7.30 in 8. uro zjutraj. Čas je vezan na ostala podjetja, s katerimi sodelujejo. Njeno delo se nanaša na stike zunaj podjetja in se konča okrog 15. ure. Ob večjih naročilih poprime celo za fizična dela, delovni dan se podaljša v noč, vikend in praznik. Ne more ločevati osebnega življenja in dela, ker je zaposlena v lastnem podjetju s peščico zaposlenimi, ki je odvisno od naročil. Ti dve sferi sta pomešani in soodvisni. Od količine dela v delavnici, dobavnih rokov ipd. je zelo odvisen njen prosti čas. Njena odgovornost je toliko večja, ker dela za lastno podjetje, več je tudi stresa in skrbi za uspešnost podjetja. S partnerjem delata skupaj, zato je njuno delo tudi lažje usklajevati in je bolj pravično usklajeno. Glede na količino dela, ki ga imata v podjetju, si delita tudi gospodinjska dela. Opravila, ki jih ima samo ona, so le pranje perila in likanje, samo on pa skrbi za živo mejo. Vendar pa je slednje bolj občasne narave in ostaja partnerju zato, ker zahteva več fizične moči.

Pravi, da kot ženska v podjetju, ki se ukvarja z bolj moško dejavnostjo, nima težav. Zaposleni jo sprejemajo kot vodjo in kot nadarjeno. Pri poslih ji zaenkrat še manjkajo izkušnje za polno udejstvovanje, kar se izraža na nižji samozavesti in manjši odgovornosti v primerjavi s partnerjevimi. Predvsem pogoša mentorstvo pri

nabiranju znanja in izkušenj, v večini je samouk, kar ji na eni strani predstavlja oviro, na drugi strani pa izziv.

Zaenkrat tudi načrtovanje otrok podreja okoliščinam v podjetju. Najprej si želi nabrati delovne izkušnje, nato pa si s partnerjem želita veliko družino. Z delom ne nameravata prekiniti, niti ko bo rodila. Predstavlja si usklajenost in prepletenost poklicne poti z materinstvom in skrbjo za otroke. Načrtujeta manj udejstvovanja v poklicnem življenju, ko bodo otroci majhni, nato pa postopoma spet več, in več partnerjeve vpletenosti v vzgojo otrok in vodenje gospodinjstva. Sčasoma želi bolj ostro začrtati mejo med zasebnim in poslovnim, ki je sedaj praktično popolnoma zabrisana.

Ana se je dokaj hitro vključila v poklicno življenje. Pri poklicnem udejstvovanju kot ženska ne zazna posebnih ovir, moti jo predvsem pomanjkanje mentorstva, v prvi vrsti iz partnerjeve smeri. Ustvarjanje družine načrtuje dokaj natančno in ima precej jasno začrtane cilje in smernice, kako naj bi vzgajala otroke, kako si bosta s partnerjem delila opravila, odgovornost itd. Najprej si ona želi določen poklicni položaj in nato materinstvo. Meni, da v zgodnjem otroštvu otrok bolj potrebuje mamo in posledično načrtuje manj poklicnega udejstvovanja v tej fazi ustvarjanja družine. Kot cilj v partnerskem odnosu si je zastavila enakopravnost, kar kaže tudi njena trenutna ureditev – delo doma je podrejeno delu v delavnici, hišna opravila opravlja tisti od partnerjev, ki trenutno ne opravlja s podjetjem povezanega dela.

Zaradi specifične panoge, v katero spada podjetje, in zaradi pomanjkanja izkušenj v poslovnem svetu je v podjetje vključena manj kot njen partner. Zato prevzema več gospodinjskih in hišnih opravil. Iz tega bi lahko sklepali, da bo njeno delo nižje vrednoteno, saj ni neposrednih finančnih učinkov. Zaradi prepletenosti njunega dela in osebnega življenja s poklicnim ne čuti in ne kaže prikrajšanosti pri sprejemanju odločitev, urejanju njunega življenja in izpolnjevanju svojih načrtov in ciljev.

## MARIJA

Marija je stara 27 let. V podjetju, kjer je zaposlena, dela že 6 let, 4 od teh je redno zaposlena. Do sedaj je bila vodja oddelka, v reorganizaciji podjetja pa so njen oddelek združili z še enim, Marija je sedaj pomočnica vodje tega združenega oddelka, koordinatorka. Odgovorna je torej za koordinacijo dela, izobraževanje novih sodelavcev, pripravo delovnih navodil, zagotavljanje nemotenega delovnega procesa ipd.

Ko se je zaposlila, je študijske obveznosti zanemarila, zaenkrat še ni diplomirala. V zadnjem času pa spet posveča več pozornosti študiju in načrtuje, da bo v prihodnjem letu diplomirala, načrtuje tudi magisterij.

Njen dan se prične okrog šeste ure zjutraj, v službi je okrog sedmih (eno uro pred uradnim delovnim časom). V službi ostaja vsaj do 17.00, običajno do 18.30. Nekaj časa doma nameni rekreaciji, zvečer bere, gleda TV ipd. Največ prostega časa pa trenutno nameni študiju. Njen dan se zaključi okrog 23.00.

Proti čas med vikendi izkoristi za druženje s prijatelji. S partnerjem se je pred kratkim razšla, zato vsa gospodinjska dela opravlja sama. Partner je imel časovno še obsežnejše delo kot je njeno, zato je več gospodinjskih opravil ostalo njej. Gospodinjska dela, kot so likanje, pospravljanje ipd. opravlja bodisi med vikendom oziroma tu in tam, ko ima kaj časa. Dostikrat se zgodi, da lika zjutraj za isti dan.

V tem podjetju je karierno pot pričela zelo uspešno. Zato je tudi zanemarila študij. Njeno napredovanje se je sedaj nekoliko ustavilo. Razloge za to pa je našla v nezadostni oziroma nepravi samopromociji. Meni, da ta organizacija ne izkorišča njenih znanj in sposobnosti v zadostni meri, na drugi strani pa jih tudi sama ne zna pokazati na način, kot jih ta organizacija opaža. To pomeni, da ni dovolj glasna, ne izstopa dovolj, da je premalo odločna in prešibka v zastopanju svojega mnenja. Po diplomi si želi poiskati delovno mesto, na katerem bi lahko bolj vidno pokazala svoje znanje in sposobnosti.

Otrok si želi in jih tudi načrtuje. Prvotno zastavljen cilj je bil en otrok do 25. leta, sedaj je to mejo premaknila na 27–28. leto. Poklicno si želi doseči položaj, in sicer pred materinstvom, ki bi ji omogočal zadostno mero samostojnosti, možnosti, da se dokaže. Nato bi si ustvarila družino, saj bi tako lahko več časa posvetila otrokom. Družina in otroci ji predstavljajo prioriteto. Dobro se zaveda, da se bo morala odpovedati določenemu višjemu kariernemu položaju, a ji to ne pomeni odrekanja. Meni, da lahko višji položaj nadomesti z delom, kjer se bo lahko zares izkazala, tudi če ne bo časovno prisotna toliko kot sedaj. Pravi, da je bistveno, da lahko pokaže svoje znanje in sposobnosti.

Želi si predvsem enakopravnost tako v partnerskem odnosu kot tudi pri vzgoji otrok. Meni, da je predvsem v prvih letih otrokovega okolja mama nepogrešljiva in da je v tem obdobju pomembnejša prisotnost matere kot očeta.

Marija je torej ženska na začetku karierne poti. Zagotovila si je že določen položaj v organizaciji, pričela pa se je tudi soočati z določenimi ovirami na karierni poti. Ovir ne pripisuje dejstvu, da je ženska, bolj jih najde v svoji osebnosti, ki naj se ne bi ujemala z organizacijskim duhom in standardi. V teh lastnostih, ki jih navaja kot osebne pomanjkljivosti, pa lahko identificiramo ženske poteze, kar nas pripelje do zaključka, da je dejstvo, da je ženska, dejansko ovira pri napredovanju.

Glede na materinstvo se uvršča v skupino žensk, ki načrtujejo najprej določen poklicni položaj, nato pa tudi izpolnitev svoje materinske namere – torej odlaganje materinstva. V prid otrokom se ne odreka kariere, ravno tako pa ne želi v prid materinstva ostati na delovnem mestu, ki je ne motivira. Misli, da lahko najde delovno mesto, kjer bo pokazala svoje znanje in sposobnosti, kljub temu da ne bo čisto na vrhu organizacijske strukture, obenem pa ne bo prisiljena izbirati med izpolnjenim poklicnim življenjem na eni ter družino in otroki na drugi strani. Povezano s teorijo nam to lahko pove, da bo kot mati morala v karieri sprejemati kompromise, omejitve, s katerim morda kot moški ne bi bila soočena. Na poklicni poti bo morala stopničko ali dve nižje, da bi bila dobra mati.

## MANCA

Manca je stara 32 let. Dve leti in pol je zaposlena v podjetju in v organizacijski strukturi predstavlja višji menedžment. Je vodja in nadrejena okrog 50 zaposlenim.

Partner je učitelj na osnovni šoli, imata lastno stanovanje, sta še brez otrok. Manci se delovni čas prične med pol osmo in osmo zjutraj in se redko zaključi pred peto uro popoldan. Delavnik ima zapolnjen s sestanki, službenimi potmi, načrtovanjem razvoja organizacije, usklajevanjem dela svojih podrejenih znotraj oddelka in z drugimi oddelki itd. Pogosto doma prebira gradivo za sestanke in se pripravlja za naslednji dan. Dan zaključi med enajsto in dvanajsto uro zvečer.

Dejstvo, da je ženska ji, kot pravi, do sedaj ni predstavljalo omejitve na karierni poti. Zmeraj je bila odločna in samozavestna, hitro se je učila in vživela v odgovornosti. Te lastnosti je izpostavila kot glavne prednosti v svojem kariernem napredovanju.

Kot pravi sama, imata s partnerjem dokaj netipično delitev dela. Ker je on manj odsoten od doma in časovno manj obremenjen, postori tudi opravila, ki veljajo bolj za ženska. Manca meni, da je imela veliko sreče pri izbiri partnerja. Zaveda se, da imata dokaj netipičen odnos, če primerja svojo izkušnjo z izkušnjami sodelavk in znank, ki so tudi poklicno uspešne, a jim to doma predstavlja večjo oviro in so bolj obremenjene s skrbjo za družino. Obenem je prepričana, da imata s partnerjem enakopraven odnos.

V prihodnosti načrtuje enega otroka. Kot pravi, že čuti določen pritisk širše okolice, a ga ignorira, ker ne želi urejati svojega življenja glede na okolico, ampak na svoje potrebe in želje. V tem trenutku bi ji otrok omejil poklicne možnosti, ker jo na tej poti še veliko čaka. Določenim kariernim ciljem se ne želi odreči, v takšno življenje ne želi prinesiti otroka, ki bi bil prikrajšan za njeno pozornost. Sicer se zaveda, da počasi prihaja v leta, ko bo zmeraj težje in težje zanositi, zato pravi, da spet predolgo ne bo čakala. Računa na to, da ji bo partner pri tem v veliko pomoč in oporo. Predvsem pomembno se ji zdi, da bo, ko bo postala mama, lahko manipulirala z delovnim časom v tolikšni meri, da ne bo zanemarjala materinskih dolžnosti.

Kot vidimo, je Manca bolj ali manj tipičen primer karieristke z željo po uresničitvi tako v poklicni kot v privatni sferi. Sama priznava, da ji bo to omogočeno v veliki meri zato, ker imata s partnerjem dokaj netipičen odnos, ker on prevzema velik del ženskih obveznosti. Kariero zaenkrat postavlja pred družino, a se težav pri odlaganju materinstva v dokaj pozno obdobje po njunih izjavah sodeč ne zaveda dovolj dobro. Za poklicni uspeh je izpostavila predvsem ključne lastnosti, ki so bolj tipično moške, zato se na tem mestu postavlja vprašanje, ali jo je moški svet višjega menedžmenta sprejel kot sposobno žensko ali pa so njene osebne poteze bolj tiste, ki so tipične za moške in tako lažje deluje v tem svetu.

## ANDREJA

Andreja je stara 38 let. Je sodnica in na sodišču je zaposlena zadnjih 6 let. Je poročena in mati dveh otrok (5 in 11 let). Njen mož je veterinar in ima zasebno kliniko s štirimi zaposlenimi. Živita v hiši skupaj z Andrejino mamo. Imata dokaj veliko posest.

Andrejin dan se prične ob 5.30. Pred službo odpelje sina v varstvo. Njen delovni dan se prične ob 7.00, konča okrog 17.00. Sestavljen je iz obravnav in priprav na obravnave, delovnih sestankov ipd. Kot pravi, je njeno delo precej stresno, sprejema ga z veliko mero odgovornosti. Domov pride od 17.30 do 18.00. Največ časa posveti otrokoma, njunemu šolskemu delu in raznim hišnim opravilom. Mama ji je v veliko pomoč pri hišnih in gospodinjskih opravilih. V popoldanskem času pa prevzema tudi varstvo otrok. Zaradi starosti in zdravstvenih težav pa tudi ne zmore več vsega tega, tako da Andreja razmišlja, da bi najela pomoč. S tem bi razbremenila mamo, pa tudi njej bi ostalo več časa za otroke in moža. Pospravljanja se loti, ko gresta otroka spat. Njen dan se zaključi okrog polnoči.

Opravlja svoj sanjski poklic, saj si je ta cilj zastavila že v mladosti. Vendar pa je po njenih besedah zdajšnja realnost precej drugačna, kot si je predstavljala. Kot slabost

je navedla količino časa, ki ga ta poklic zahteva od posameznika in stres, ki ga prinaša s sabo. Pravi, da mora veliko volje nameniti temu, da poklicnega stresa ne prinaša domov, da doma lahko odmisli službo. V svojem poklicu se kot ženska ne čuti prikrajšano ali v podrejenem položaju. Pravi, ženske niso tako redke med sodniki in zato ne misli, da pripada neki podrejeni manjšini.

Hišna in gospodinjska opravila si zaenkrat večinoma deli z mamo. Mož ima tudi precej dolg delovni dan, ki se ne zaključi, ko zapre kliniko. Da dela doma, je glede otrok dobro, ker tako lažje uskladi urnike, vendar pa nikoli ni izključeno, da ne bo imel nujnega primera, ki bo razpored porušil. Mož je zadolžen za domača opravila, predvsem za dela izven hiše. Ker pa posestvo ni majhno, je tudi dela veliko in ni občasne narave.

Delo imata sicer dokaj tipično deljeno na hišna in gospodinjska dela, ki so njena odgovornost ter na dela zunaj hiše, ki so bolj njegova, vendar pravi, da jima pomoč drugemu ne predstavlja težav in da pogosto poprimeta tudi za dela izven te delitve.

Andreja živi v dvokarierni družini, kar je po njenem mnenju prednost v takšnem smislu, da partner bolj razume odnos, ker nobeden ne ločuje opravil, odgovornosti in zahtev na moška in ženska, ampak si jih delita tako, kot se jima zdi najbolj pravično, učinkovito in časovno ustrezno. Po njenih besedah je pomanjkljivost tega odnosa pomanjkanje časa in težje usklajevanje zahtev družine ter obeh karier. Po njenem mnenju bi bilo brez pomoči širšega okolja težje. Je pa vendarle mnenja, da bi ob pomanjkanju zunanje pomoči najverjetneje ona prevzela večji del odgovornosti za družino in dom.

Kot mama si želi, da bi imela več časa za otroke in da bi bilo časovno lažje usklajevati obe sferi, po drugi strani pa meni, da ne bi mogla biti dovolj dobra mati, če tudi poklicno ne bi bila zadovoljna s svojimi dosežki.

## 5 ZAKLJUČEK

V zadnjem stoletju so prevladujoče značilnosti družbe neprestane in korenite spremembe na vseh področjih življenja. Kot smo pokazali v nalogi, med te spremembe spada tudi spremenjena vloga ženske v družbi. Njeno delovanje se je razširilo tudi v javno sfero, postala je opaznejša. Pomemben pojem na tem mestu je »razširilo«, saj se njeno delovanje v zasebni sferi ni ustrezno zmanjšalo.

V potrditev prvi zastavljeni hipotezi sem pokazala, da poleg visoke vključenosti v izobraževalni sistem in delovno silo ter navkljub spremenjenim vzorcem rodnosti, ženske še vedno prevzemajo levji delež odgovornosti in dela v zasebni sferi, pri skrbi za dom, družino, pri vzgoji otrok. Povratnega vključevanja moških v zasebno sfero namreč ni dovolj oziroma je dokaj skopo in omejeno.

Ženske se na delovnem mestu soočajo s celotnim nizom ovir in težav, ki jim v veliki meri onemogočajo enakopravnost z moškimi. Segregirane so v t. i. ženske poklice in panoge, njihovo delo je manj cenjeno, slabše plačano, otežen jim je dostop do vodilnih mest. Zahodne družbe posplošeno gledano torej žensko identiteto vztrajno vežejo na dom. Formalno zaposlitev sprejemajo bolj ali manj kot pomoč moškemu, delu doma pa ne priznavajo enakopravnosti v primerjavi s plačanim delom. Čeprav te družbe javno zagovarjajo enakopravnost spolov, se konec koncev izkaže, da je ta enakopravnost bolj deklarativne narave. Srž problema pa je v dejstvu, da še zmeraj živimo v moškosrediščnih družbah, kjer se ženskam nasploh, ne glede na njihovo izobrazbo, poklic, sposobnosti, pripisuje drugorazredni položaj, podrejen moškim.

V potrditev drugi in tretji hipotezi se je izkazalo, da vse več žensk kljub številnim oviram na poti sprejema izzive vodilnih delovnih mest in profesionalnih karier. Kot dodatek prej navedenim težavam se jim tukaj neredko po robu postavi niz novih omejitev. Uspeti v takšnih pogojih bi bila izredno težka naloga za kogarkoli. Če enačbi dodamo materinstvo, postane še toliko težja. Te ženske so namreč razpete med dve področji, ki zahtevata od njih popolno predanost in zavzetost. Bolj ali manj se rezultat kar sam ponuja: preobremenjenost, razdvojenost, občutki krivde, prisila izbire in kompromisov.

Običajno ženske svojo kariero gradijo drugače kot moški. Bistvena razlika so prekinitve zaradi rojevanja otrok in tudi njihove vzgoje. Moški model gradnje kariere je povzdignjen v normo, prekinjena ali omejena karierna pot žensk, ne glede na sposobnost in znanje, jih običajno ne pripelje do samega vrha organizacijske strukture. Tam se jih nahaja le peščica.

Gotovo materinstvo na nasprotnem koncu ni nič manj zahteven, naporen ali odgovoren poklic kot najvišji menedžerski položaj. Kvečjemu bolj. In da bi se uresničila tako poklicno kot tudi mati, mora odločitve sprejemati skrbno in premišljeno. Kot sem pokazala v nalogi, je najpogostejša izbira odloženo materinstvo, ki karieristki ponudi možnost pridobitve določenega poklicnega položaja, obenem pa lahko še zmeraj uresniči svoje materinske namere. Ženska sprejema kompromise, se žrtvuje in nazadnje postavlja na kocko biološko sposobnost postati mati, zato da dokaže kakovost svojega dela, še preden jo okolje označi za mamo – manj zavzeto in ne popolnoma sposobno opravljati najzahtevnejša dela. Družba se ne ozira na to, da z rojevanjem otrok njene sposobnosti in znanje ne izginejo. Te predpostavke se na moškega s kariero ne nanašajo.

Da bi se v prihodnosti lahko nadejali boljšega položaja ženske, moramo razmišljati dolgoročno. Določen del poti je vsekakor že prehojen, moramo pa se zavedati, da

še nismo pri koncu. Da bi lahko zatrdili, da je naša družba tudi v praksi enakopravna, moramo preseči koncepte ženskega in moškega. Tako za štedilnikom kot na menedžerskem stolu.

S prvim primerom sem v potrditev prvi hipotezi v praktičnem delu pokazala, da se je Ana kljub 25. letom, ki so najboljša rodna leta, odločila za kariero z odloženim materinstvom, in sicer zaradi okoliščin v podjetju. V potrditev drugi hipotezi pa si Ana najprej želi udeleževanja v poklicnem življenju. V tem primeru se potrjuje tudi tretja hipoteza, ker imata s partnerjem pravično in enakopravno usklajena dela v podjetju in v gospodinjstvu, ki niso ločena po spolu. Zaradi prepletenosti njenega dela in osebnega življenja s poklicem ne čuti in ne kaže prikrajšanosti pri sprejemanju odločitev, urejanju njenega življenja in izpolnjevanju svojih načrtov in ciljev. Zaenkrat ji še primanjkuje izkušenj za polno udeleževanje, kar se izraža na nižji samozavesti in manjši odgovornosti v primerjavi s partnerjevim in zato prevzema več gospodinjskih in hišnih opravil.

Prav tako tudi v drugem praktičnem primeru potrjujem prvo hipotezo. Tudi Marija se je v prid kariere odločila za odloženo materinstvo. Poklicno želi doseči položaj in sicer v prid materinstvu, ki bi ji omogočal zadostno mero samostojnosti in možnosti, da se dokaže. Nato bi si ustvarila družino, saj bi tako lahko več časa posvetila otrokom. Družina in otroci ji predpostavljajo prioriteto. Dobro se zaveda, da se bo morala odpovedati določenemu višjemu kariernemu položaju, a ji to ne pomeni odrekovanja. V potrditev drugi hipotezi pa menim, da bo lahko višji položaj nadomestila z delom, kjer se bo lahko zares izkazala, tudi če ne bo časovno prisotna toliko kot sedaj. Bistveno je, da lahko pokaže svoje znanje in sposobnosti. Želi si predvsem enakopravnosti v partnerskem odnosu, pa tudi pri vzgoji otrok. Meni, da je predvsem v prvih letih otrokovega okolja mama nepogrešljiva in da je v tem obdobju pomembnejša prisotnost matere kot očeta. V potrditev tretje hipoteze si je Marija za začetku karierni poti zagotovila že določen položaj v organizaciji. Pričela pa se je tudi soočati z določenimi ovirami na karierni poti. Ovir ne pripisuje dejstvu, da je ženska, bolj jih najde v osebnosti, ki naj se ne bi ujemala z organizacijskim duhom in standardi. V teh lastnostih, ki jih navaja kot osebne pomanjkljivosti, pa lahko identificiramo ženske poteze, kar nas pripelje do zaključka, da jo dejstvo, da je ženska, dejansko ovira pri napredovanju. Kot mati bo morala v karieri sprejeti kompromise, omejitve na karierni poti, s katerimi morda kot moški ne bi bila soočena. Na poklicni poti bo morala stopničko ali dve nižje, da bi bila dobra mati.

S tretjim praktičnim primerom tudi potrjujem prvo hipotezo. Mancini bi tudi otrok omejil poklicne možnosti, ker jo na tej poti še veliko čaka. Določenim kariernim ciljem se ne želi odreči. V takšno življenje ne želi prinesiti otroka, ki bi bil prikrajšan za njeno pozornost. Počasi prihaja v leta, ko bo zmeraj težje in težje zanositi, zato predolgo ne bo čakala. Čuti pa že določen pritisk širše okolice, a ga ignorira, ker ne želi urejati svojega življenja glede na okolico, ampak na svoje potrebe in želje. V potrditev drugi hipotezi pa navajam, da Manca računa, da ji bo partner v vsem tem v veliko pomoč in oporo. Predvsem pomembno se zdi, da bo, ko bo postala mama, lahko manipulirala z delovnim časom v tolikšni meri, da ne bo zanemarjala materinskih dolžnosti. Tretjo hipotezo pa Mančin primer ovrže, saj je bolj ali manj tipičen primer karieristke z željo po uresničitvi tako v poklicni kot v privatni sferi. Sama priznava, da ji bo to omogočeno v veliki meri zato, ker imata s partnerjem dokaj netipičen odnos, ker on prevzema velik del ženskih obveznosti. Kariero

zaenkrat postavlja pred družino, a se težav pri odlaganju materinstva v dokaj pozno obdobje ne zaveda dovolj dobro. Za poklicni uspeh je izpostavila predvsem ključne lastnosti, ki so bolj tipično moške, zato se na tem mestu postavlja vprašanje, ali jo je moški svet višjega menedžmenta sprejel kot sposobno žensko ali pa so njene osebne poteze bolj tiste, ki so tipične za moške in tako lažje deluje v tem svetu.

V četrtem praktičnem primeru pa ovržem prvo hipotezo, ker se je Andreja odločila imeti otroke in graditi kariero istočasno. Z možem živita v dvokarierni družini. Drugo hipotezo pa ta primer potrjuje, saj si Andreja večinoma hišnih in gospodinjskih opravil deli z mamo. Njen partner jo razume in nobeden ne ločuje opravil, odgovornosti in zahtev na moška in ženska, ampak se jih delita tako, kot se jima zdi bolj pravično, učinkovito in časovno ustrezno. V potrditev tretje hipoteze pa s praktičnim primerom Andreje navajam, da če ne bi imela pomoči okolja, bi najverjetneje ona prevzela večji delež odgovornosti za družino in dom.



## LITERATURA IN VIRI

- Cigale, Marija: O ženskem delu, Društvo Iniciativa, Ljubljana, 1992
- Černigoj Sadar, Nevenka: Spolne razlike v formalnem in neformalnem: Družboslovne razprave let. 16, dec. 2000
- Černigoj Sadar, Nevenka: Delo in družina: S partnerstvom do družini prijaznega okolja, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana, 2007
- Černigoj Sadar, Nevenka: Kakovost življenja: Stanja in spremembe, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana, 2000
- Haralambos, M., Holborn, M.: Sociologija: Teme in pogledi, DZS, Ljubljana, 1999
- Haralambos, M., Holborn, M.: Sociologija: Teme in pogledi, DZS, Ljubljana 2005
- Hrženak, Majda: Nevidno delo, Mirovni inštitut, inštitut za sodobne družbene in politične študije, 2007
- Javornik, Jana: Socialni razgledi 2006, Urad RS za makroekonomske analize in razvoj, 2006
- Jogan, Maca: Postsocializem in androcentrizem: Družboslovne razprave let. 16, dec. 2000
- Kanjuo Mrčela, Aleksandra: Ženske v menedžementu, Ljubljana: Enotnost, 1996
- Kanjuo Marčela, Aleksandra: Spolna konstrukcija Menedžerskih vlog, Družboslovne razprave, let. 16, dec 2000
- Kanjuo Marčela, Aleksandra: Ali so tudi družinske kraljice lahko tudi šefice, Društvo Iniciativa, Ljubljana, 1992
- Linehan, Margaret: Uspešne ženske, GV Založba, Ljubljana, 2001
- Reber, Tanja: Družine in družinsko življenje v Sloveniji: Univerza na Primorskem, Znanstveno raziskovalno središče, Založba Annales: 2006
- Statistični urad Republike Slovenije: Statistični letopis RS, 2003
- Statistični urad Republike Slovenije: Popis Prebivalstva, gospodinjstev in stanovanj, 2002
- Švab, Alenka: Družina: Od modernosti k postmodernosti, Znanstveno in publicistično središče, 2001
- Yuniverzum: Ženske v znanosti, Študentska založba, Ljubljana, 2006

## KAZALO TABEL

Tabela 1: Delež študentk od celotne študentske populacije.....	4
Tabela 2: Delež žensk vpisanih na dodiplomski študij.....	4
Tabela 3: Povprečna starost matere ob otrokovem rojstvu.....	5
Tabela 4: Eno starševske družine z otroki, mlajšimi od 25 let.....	6
Tabela 5: Delovna aktivnost žensk .....	6
Tabela 6: Delitev dela med partnerjema.....	13
Tabela 7: Delitev dela med partnerjema – kdo kaj počne.....	14
Tabela 8: Ženske glede na materinstvo in procesije.....	22