

Gimnazija Vič

Tržaška cesta 72, 1000 Ljubljana

# **SODOBNA ŽENSKA MED KARIERO IN DRUŽINO**

---

**Raziskovalna naloga na področju sociologije**

Avtorica: Maja Kalin

Mentor: dr. Matjaž Poljanšek, Gimnazija Vič

Ljubljana, 2021

## IZVLEČEK

V raziskovalni nalogi smo obravnavali vlogo ženske v družbi in družini. Zanimalo nas je torej, v kolikšni meri je ženska na trgu delovne sile enakopravna moškemu in kje je prostor za izboljšave, pa tudi položaj ženske skozi čas ter vpliv feminističnih gibanj na današnje stanje. Zanimalo nas je, kako je napredek družbe pomagal ženski doseči večjo enakopravnost in pomembnost v družbi ter kako so se njene vloge spreminjale iz funkcij zgolj matere in žene v funkcijo uspešne ženske, ki sodeluje na trgu delovne sile. Raziskovali smo tudi položaj ženske v Sloveniji in v Evropski Uniji danes ter vpliv države in njenih mehanizmov na kvaliteto njenega življenja. Glavni namen te naloge pa je bil raziskovanje delitve dela v družinah, ki tudi v postmodernih družbah še vedno poteka asimetrično, in enakopravnosti vloge ženske in vloge moškega v družini. Iz vsega tega smo želeli ugotoviti, kakšen vpliv ima družina na kariero in obratno ter kako ženske usklajujejo oba dejavnika z vsemi obveznostmi, ki jih prinašata.

Za odgovore na ta vprašanja smo se obrnili na 11 intervjuvank s celega sveta, ki so nam iz osebnih izkušenj povedale, kako usklajujejo družino in kariero ter kakšno je njihovo mnenje o drugih tematikah, kot so diskriminacija na delovnem mestu, spolne kvote in zamrznitev jajčec z namenom zamika časa nosečnosti. Zanimalo nas je tudi, kako velik vpliv imajo na njihovo usklajevanje različni dejavniki, kot so otroci, država, širše sorodstvo, zunanja pomoč... O teh tematikah in vlogah ženske v njihovih družinah smo preko ankete povprašali tudi mladostnike, s katero smo želeli ugotoviti, kako dojemajo delitev dela v njihovih družinah in kakšen vpliv je imela epidemija COVID-19 na družinsko dinamiko, pa tudi kakšno je njihovo mnenje glede določenih trditev o položaju ženske v družbi. Preučili smo tudi razlike med odgovori moških in žensk, iz česar smo nato sklepali na prihodnja razmerja med spoloma.

### **Ključne besede**

Ženska, kariera, družina, usklajevanje, ovire

## KAZALO VSEBINE

Izvleček.....	2
Ključne besede.....	2
Kazalo grafikonov .....	5
Uvod .....	7
Opredelitev problema .....	7
Cilji .....	7
Hipoteze.....	8
Metodologija.....	8
Teoretični uvod.....	9
Tradicionalna vloga ženske skozi čas.....	9
Pravice žensk skozi zgodovino.....	10
Demografske spremembe .....	11
Položaj žensk danes .....	13
Evropska Unija .....	13
Slovenija .....	14
Ženske na trgu delovne sile .....	19
Delitev dela v družini .....	22
Ovire pri izgrajevanju kariere.....	25
Vpliv otrok na razvoj kariere.....	27
Usklajevanje dela in družine .....	28
Zunanja pomoč žensk z uspešnejšo kariero.....	29
Zamrznitev jajčec .....	30
Empirčni del .....	31
Metoda.....	31
Opis vzorca.....	31
Merski instrument.....	34

Postopek zbiranja podatkov .....	34
Rezultati.....	35
Delitev opravil v družini.....	35
Usklajevanje dela in družine .....	38
Spolne kvote .....	41
Zamrznitev jajčec .....	45
Zunanja pomoč .....	47
Vpliv otrok na razvoj kariere.....	49
Vpliv države .....	50
Ženske na delovnem mestu .....	53
Tradicionalna vloga ženske .....	55
Mnenje mladih o drugih stereotipih .....	56
Vpliv covid-19 na položaj ženske v družbi .....	61
Interpretacija in preverba hipotez .....	63
Sklepi.....	66
Viri.....	67
Viri grafikonov .....	70
Priloge.....	71
Priloga 1: anketni vprašalnik .....	71
Priloga 2: vprašanja za intervju – slovenska verzija.....	76
Priloga 3: vprašanja za intervju – angleška verzija .....	79
Priloga 4: analiza ankete.....	82

## KAZALO GRAFIKONOV

Grafikon 1: Prebivalstvo s terciarno izobrazbo po spolu v Sloveniji (%), letno – vir: SURS, 2021 .....	11
Grafikon 2: Povprečna starost matere ob rojstvu prvega otroka v Sloveniji, letno – vir: SURS, 2021 .....	12
Grafikon 3: Starostno-specifična stopnje rodnosti v Sloveniji – vir: SURS, 2021 .....	12
Grafikon 4: Delež žensk na vodstvenih položajih v Sloveniji (%), letno – vir: SURS, 2020..	14
Grafikon 5: Zaposlene ženske nad 15 let na vodstvenih položajih v Sloveniji in EU (%), letno – vir: Eurostat, 2021 .....	14
Grafikon 6: Delež sedežev, ki jih ženske zasedajo v slovenskem parlamentu (%), letno – vir: SURS, 2020.....	16
Grafikon 7: Mnenje mladih o uri, do katere naj bi bili odprti vrtci v Sloveniji med tednom (%) – vir: Černigoj Sadar in Kanjuo Mrčela, 2007 .....	17
Grafikon 8: Verzel stopnje delovne aktivnosti po spolu v Sloveniji, letno – vir: SURS, 202019	
Grafikon 9: Delovno aktivno prebivalstvo s polnim časom in delovnim časom, krajšim od polnega v Sloveniji (št. v 1000) po spolu, četrletno – vir: SURS, 2021 .....	21
Grafikon 10: Plačna verzel med spoloma v Sloveniji, letno – vir: SURS, 2020.....	22
Tabela 11: Raziskava o porabi časa, ženske in moški (št. ur in minut) – vir: Robnik, 2016 ...	24
Grafikon 12: Ženske glede na materinstvo po profesiji (%) – vir: Ranson v Selinšek, 2004: 36 .....	27
Grafikon 13: Razporeditev gospodinjskih opravil med žensko in moškim (%), .....	37
Grafikon 14: Razporeditev skrbi za otroke med žensko in moškim (%) .....	38
Grafikon 15: Strinjanje z uvedbo spolnih kvot v slovensko politiko (%) .....	43
Grafikon 16: Strinjanje z uvedbo spolnih kvot v slovensko politiko, moški in ženske (%) ....	43
Grafikon 17: Strinjanje s potencialno uvedbo spolnih kvot v gospodarstvo (%).....	44
Grafikon 18: Strinjanje s potencialno uvedbo spolnih kvot v gospodarstvo, moški in ženske (%) .....	44
Grafikon 19: Izkazovanje podpore praksi zamrznitve jajčec v Sloveniji (%).....	46
Grafikon 20: Izkazovanje podpore praksi zamrznitve jajčec v Sloveniji, moški in ženske (%) .....	46
Grafikon 21: Strinjanje s trditvijo: »Ženska postane 'prava ženska' šele, ko ima otroke«, moški in ženske (%).....	56
Tabela 22: (Ne)strinjanje s trditvami, moški in ženske (%).....	56

Grafikon 23: Raporeditev obveznosti med epidemijo (%)..... 61

## UVOD

### OPREDELITEV PROBLEMA

Za sodobne (post)moderne družbe je značilna individualizacija, ki je vidna v številnih vlogah in identitetah posameznika. Tudi ženske so se iz mam in žena spremenile v intelektualke, delavke in uspešne poslovne ženske. No, tako veleva teorija. Čeprav si je ženska pridobila pravico do grajenja kariere, je še vedno veliko dejavnikov, ki ji to pravzaprav posredno preprečujejo. Z zaposlitvijo ženske posledično postanejo tudi veliko bolj obremenjene, kot so bile včasih. Pri tem veliko vlogo igra tudi država z organiziranjem pomoči takim ženskam. Nekaterim uspeva usklajevati kariero in družino, velikokrat pa obsežnost obeh vlog, v katerih se ženska znajde, pomeni neizogibno izbiranje in odrekanje. Poleg tega pa je v družbi še vedno prisotna stigmatizacija, da ženska postane 'prava ženska' šele, ko ima otroke. Glavni problem sodobne ženske zdaj je torej izbiranje med družino in kariero ter hkrati usklajevanje obeh vlog.

### CILJI

V tej nalogi smo se spraševali o vplivih na odločitev žensk in kako ta odločitev vpliva na njihovo življenje v prihodnosti, tako na karierno uspešnost kot tudi na velikost morebitne družine. Poleg pravic žensk skozi zgodovino, predvsem na trgu delovne sile, so nas zanimali dejavniki, ki so vplivali na spremembe pravic, pa tudi kakšen je danes položaj žensk na trgu delovne sile. Zanimalo nas je, če so ženske na delovnem mestu enakopravne moškimi, kot bi morale biti, ali se še zmeraj pojavljajo razlike. V tem primeru nas zanima tudi, zakaj ter s katerimi ovirami se še sooča ženska ob vstopanju na trg delovne sile. Zanimalo nas je, kako se kariera in družina pravzaprav povezuje in vplivata ena na drugo ter v tem smislu tudi razlike med moškimi in žensko v domačem okolju, torej za koliko gospodinjskega dela in skrbi za otroke je pravzaprav odgovorna ženska v primerjavi z moškimi. Kot zadnjo in najpomembnejšo stvar, nas je zanimalo, kako moderne uspešne karierni ženske usklajujejo družino in kariero, saj se zdi, da je to vse prej kot lahka naloga.

## **HIPOTEZE**

Postavili smo naslednje hipoteze.

1. Večina žensk z zahtevnejšo kariero najde ravnovesje med družino in kariero.
2. Delitve del večinoma potekajo asimetrično, pri čemer ženske prevzamejo večji del gospodinjskih opravil in skrbi za otroke.
3. Pri skrbi za otroke in opravljanju gospodinjskih opravil se ženske v Sloveniji v veliki meri zanašajo na pomoč širšega sorodstva in so bolj zaprte do ideje zunanje pomoči pri gospodinjskem delu kot ženske v tujini.
4. Mladostniki večinsko podpirajo zamrznitev jajčec z namenom zamika časa nosečnosti kot obliko usklajevanja kariere in družine.
5. Mladostniki večinsko podpirajo uvedbo spolnih kvot v politiko in gospodarstvo.
6. Mladostniki moškega spola bolj stereotipno gledajo na vlogo ženske v družini in družbi.
7. V času epidemije COVID-19 je večino dodatnih obremenitev v družini prevzela ženska.

## **METODOLOGIJA**

Metodološki okvir naloge predstavljata anketa in intervju. Več o metodologiji je predstavljeno v empiričnem delu.



## TEORETIČNI UVOD

### TRADICIONALNA VLOGA ŽENSKE SKOZI ČAS

V sodobnih družbah je še vedno mogoče naleteti na stereotip, da je glavna naloga ženske skrbeti za otroke in gospodinjska opravila ter stati ob strani zaposlenemu moškemu. V želji, da bi se ženska rešila tega stereotipa in si ustvarila kariero, se večkrat sreča z novimi ovirami, ki jo poskušajo usmeriti na 'prava pota'. Prav zaradi tega imajo ženske težjo nalogo pri sprejetju v družbo in vzpostavljanju svoje enakovrednosti proti moškim. Mišljenje, ki še vedno spremlja mnoge ženske je, da moškim niso enakovredne in da jim ni dovoljeno delati istih stvari, česar se naučijo že kot majhne deklice. (Selinšek, 2004)

Najhuje pri tem stereotipu pa je, da se nekaterim zdi, da je žensko delo nekaj nenormalnega, nemoralnega, ženski vsiljenega in obremenjujočega ter da bi odmik ženske od njene naravne vloge pomenil absurd, saj se po tej teoriji ženske umikajo od tega, kar jim je bilo naravno dano in je določeno ter neizogibno. Za utemeljevanje te teorije se sklicujejo na biološke danosti in zgodovino z vprašanjem, v kolikšni meri je smiselno spreminjanje utrjene poti iz zgodovine, če so te do zdaj dobro služile. (Cigale, 1992) Torej, četudi ima ženska možnost, da se zaposli, družba tega od nje ne pričakuje ali zahteva. (Gorščak, 1992) Poleg tega ženske s kariero preganja stigma slabe matere, medtem ko ženske z otroki preganja stigma ne dovolj profesionalne uslužbenke. (Cigale, 1992)

Podoba ženske kot gospodinje ali samo matere ter moškega kot hranilca in vodje družinske enote je v resnici le mit oziroma nepotrebna idealizacija, ki je v današnji družbi nesmiselna. Tipična ženska namreč ne predstavlja gospodinje, ampak zaposleno žensko, ki dela zato, da ohrani in prehrani družino ter se doma posveča vzgoji otrok in domačim opravilom, pri čemer ne smemo pozabiti, da je vse to dodeljeno tudi ostalim članom družine. V nižjih slojih dodatna pomoč pri skrbi za otroke pade predvsem na starejše otroke, v višjih slojih pa ženske lahko skrb prepustijo služinčadi. Delež žensk, ki s svojim zaslužkom pomembno prispevajo k ekonomski podlagi družine ali prevzamejo vlogo edinega hranilca v moderni družbi, raste. (Cigale, 1992) Ženska si torej lahko privošči odhod v službo, kot tudi to, da ostane doma; v družbi je oboje spoštovano in tudi zaželeno. (Gorščak, 1992) Glede prej omenjenih argumentov s strani zgodovinske plati pa ne sme biti pozabljeno, da sta si bila moški in ženska od vedno enakovredna; že v prazgodovini so moški lovili, ženske pa so nabirale; torej je imela ženska že včasih pomembno vlogo pri ohranjanju družine. Tudi v vojnih in povojnih obdobjih, ko je

moških v veliki meri primanjkovalo, so ženske opravile svoje in še njihovo, 'tradicionalno moško' delo. Veliko vlogo pri ravnanju z žensko, podrejeno moškemu, je imelo tudi krščanstvo s Svetim pismom, kjer je ženska določena kot stalno hrepeneča po moškem, ki bo gospodoval nad njo. (Cigale, 1992)

## PRAVICE ŽENSK SKOZI ZGODOVINO

Ženske so se že kmalu po industrializaciji začele zavedati svojih pravic na trgu dela oziroma pomanjkanja teh in začele gibanje, ki mu danes rečemo feminizem. Že leta 1791 je Olympe de Gouges v odgovor na Deklaracijo o pravicah človeka in državljana napisala in objavila Deklaracijo o pravicah ženske in državljanke. Leto kasneje je Mary Wollstonecraft napisala knjigo z naslovom Zagovor pravic ženske, ki je eno izmed prvih del, ki se ukvarja s pravicami žensk. Vsebinsko se dotika izobraževanja žensk, vloge ženske v družbi, socialne neenakosti, trga dela in je navdihnilo mnoge moderne feministke. V 19. stoletju je sledila uveljavitev sufražetk, ki so se borile za politično enakopravnost žensk in s tem za splošno volilno pravico ter za sprejetje Državnega šolskega zakonika, ki je uveljavil obvezno šolanje tudi za dekleta. Pravice žensk so bile prvič po mednarodnem pravu zaščitene v Splošni deklaraciji človekovih pravic, še bolj pa jih je zaščitila Konvencija o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk iz leta 1979, ki je med drugim zagotavljala pravico žensk do enakih možnosti za zaposlitev, pravico do svobodne izbire poklica in zaposlitve, napredovanja ter drugih ugodnosti, ki so bile do tedaj pretežno domena moških. Prav tako omenjena konvencija daje ženskam pravico do enakega plačila, enake obravnave za delo enake vrednosti, pravico do socialne varnosti, zdravstvenega varstva in varstva pri delu. Ta konvencija je zaščitila tudi noseče ženske in prepovedala prekinitve delovnega razmerja zaradi nosečnosti, uzakonila je plačan porodniški dopust, socialno varnost in zagotovila posebno varstvo žensk med nosečnostjo na delovnih mestih, ki bi nosečnicam lahko škodovala. Tudi kasneje pa so že ženske borile proti seksizmu ter poudarjale razlike med ženskami in moškimi, tudi na trgu delovne sile.

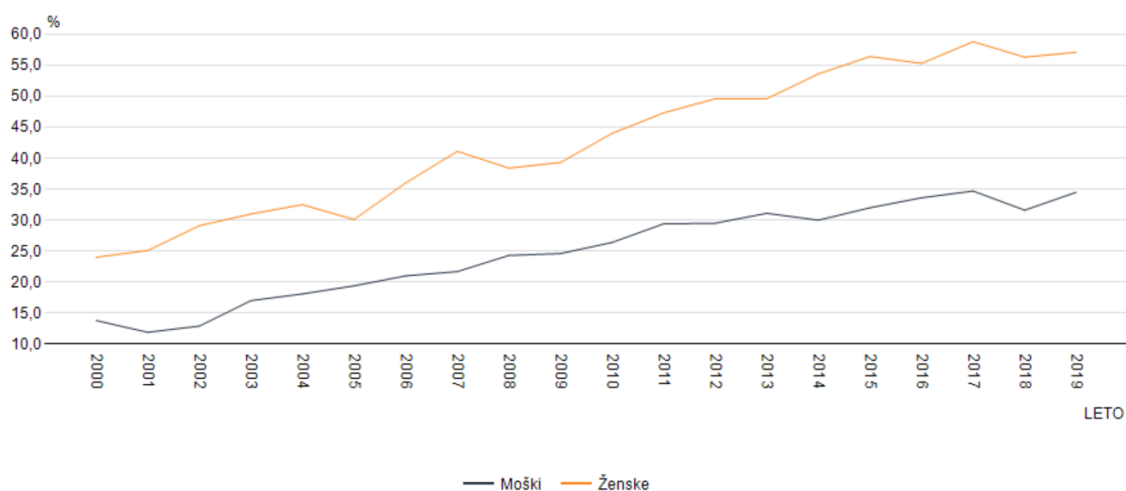
## DEMOGRAFSKE SPREMEMBE

V zadnjih desetletjih so se zgodile spremembe, osredotočene na žensko plačano delo, njihovo ekonomsko neodvisnost, družino in izobraževanje ter so bile usmerjene v odločnejše vključevanje žensk v trg delovne sile. Te spremembe so veliko pripomogle k temu, da je vstop žensk na trg delovne sile postal lažji in da je njihova karierna pot postala bolj uspešna in konstantna. Med glavne dejavnike vedno večje vključenosti žensk štejemo:

- vedno večjo izobraženost žensk in lažji dostop do visoke izobrazbe,
- demografske trende (manjša rodnost, zvišanje starosti pri rojstvu otrok, povečana verjetnost edincev, enostarševske družine, povečevanje stopnje razvez),
- zaposlovanje žensk (delovna aktivnost žensk zunaj doma),
- rast storitvenega sektorja ekonomije. (Černigoj Sadar v Selinšek, 2004: 8)

Grafikon 1 prikazuje delež prebivalstva s terciarno izobrazbo (visokošolsko in višje strokovno izobrazbo) in kaže na vedno večjo izobraženost žensk.

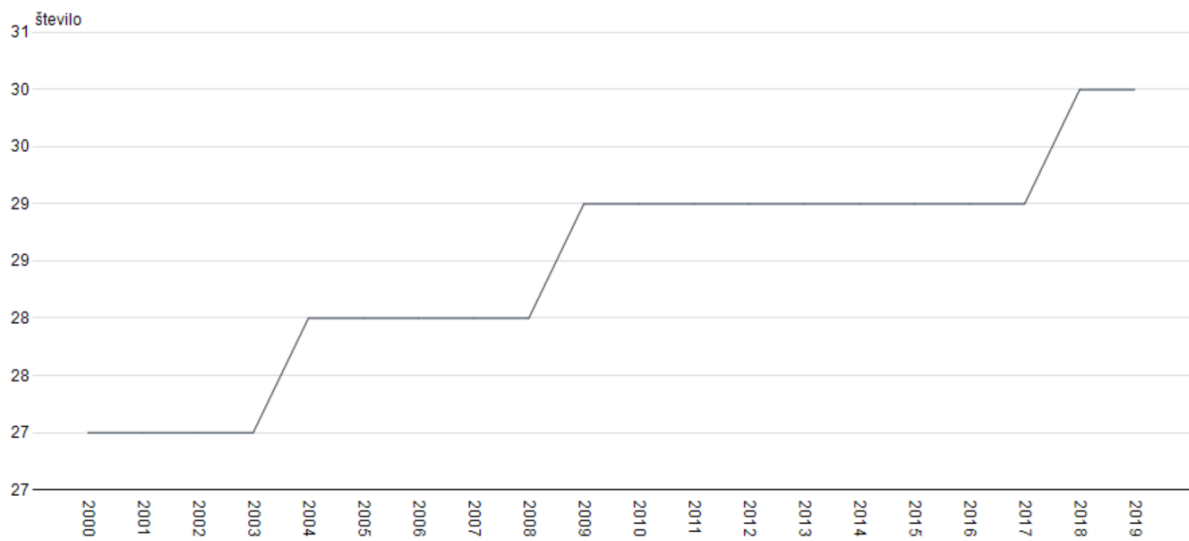
Grafikon 1: Prebivalstvo s terciarno izobrazbo po spolu v Sloveniji (%), letno – vir: SURS, 2021



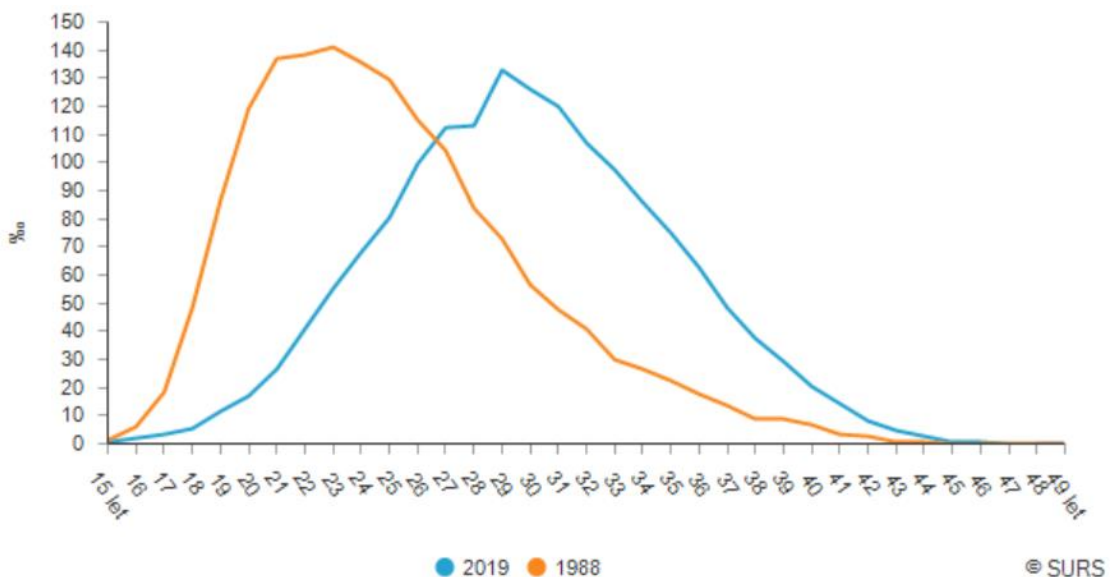
Pomemben dejavnik večjega vključevanja žensk v trg delovne sile je tudi vedno večje število netradicionalnih družinskih oblik, kot so enostarševske družine, reorganizirane družine in družine istospolnih partnerjev. V skladu z vedno večjo stopnjo izobraženosti žensk in široko dostopnostjo kontracepcijskih sredstev je viden spremenjen vzorec rodnosti, predvsem manjša rodnost in zviševanje starosti matere ob rojstvu otrok. Grafikon 2 prikazuje povprečno starost matere ob rojstvu prvega otroka, ki se skozi leta vztrajno viša, predvsem zaradi podaljševanja izobraževanja žensk v moderni družbi. Tudi grafikon 3 prikazuje višanje starosti žensk ob rojstvu otrok v Sloveniji.

## Sodobna ženska med kariero in družino

Grafikon 2: Povprečna starost matere ob rojstvu prvega otroka v Sloveniji, letno – vir: SURS, 2021



Grafikon 3: Starostno-specifična stopnje rodnosti v Sloveniji – vir: SURS, 2021



Ob vsej teh dejavnikih ter tehnoloških dosežnih modernih družb bi lahko sklepali na enakovrednost med spoloma in izboljšanje položaja žensk, predvsem na trgu dela. Realnost pa žal ni taka, saj položaj žensk v plačanem delu odseva položaj žensk v družbi. Spremembe se v družbo ukoreninijo precej počasneje, kot bi si želeli, saj so predvsem generacijsko prenosljive, pridobljene s primarno socializacijo, kar pomeni, da so mišljenja močno zakoreninjena v osebnosti in težko spremenljiva. Seveda pa zakoreninjenost v osebnosti pomeni tudi zakoreninjenost v družbi. Počasi so spremembe vidne, a vseeno je družbi bolj nenavadno in nezaupljivo videti žensko na visokih položajih kot moškega. Od prizadevanj, da bi diskriminacijo odpravili, so se v nekaterih državah ta spremenila celo v prepričanje, da diskriminacija ne predstavlja več problema. (Jogan v Selinšek, 2004: 13)

## POLOŽAJ ŽENSK DANES

### Evropska Unija

Položaj ženske je primarno odvisen od razvitosti države in od religije, ki v njej prevladuje. Na podlagi tega so ženske na najboljšem položaju v skandinavskih državah, ki predstavljajo razvite države z večinoma protestantsko religijo. Na nekoliko slabšem položaju so v malo manj razvitih državah s katoliško religijo; primeri takih držav so Francija, Španija in Portugalska. Še slabši položaj pa imajo ženske, ki živijo v vzhodnoevropskih državah, kjer je njihovo življenje v veliki meri oblikovano na podlagi vere. (Gorščak, 1992)

V zadnjih desetletjih so na trgu delovne sile v Evropi potekale spremembe, ki strmijo k bolj enakopravnem položaju in hkrati bolj enakopravni udeležbi žensk na področju plačanega dela. Enakost spolov se je začela spodbujati skozi evropsko politiko zaposlovanja in večjim številom strategij. Ena izmed pomembnejših strategij je tako imenovana Strategija za enakost spolov 2020-2025, ki jo je oblikovala Evropska komisija. Med drugim poudarja:

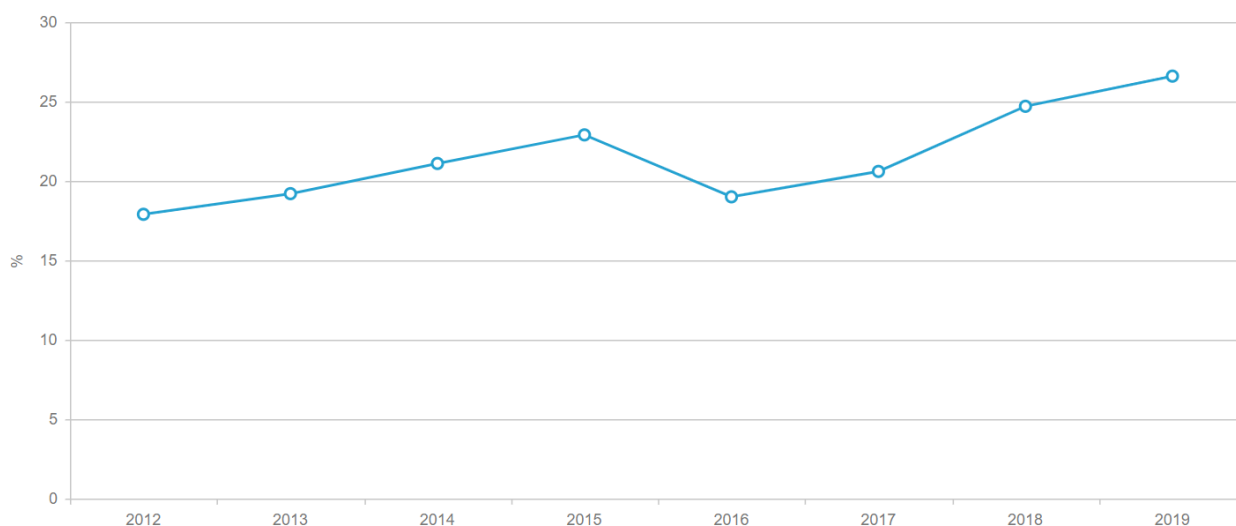
- enako plačilo za moške in ženske za enako delo in za delo enake vrednosti,
- vzpostavitev pravil EU na področju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, ki bodo v praksi veljala oba spola,
- boljšo razpoložljivost visokokakovostnih in cenovno dostopnih storitev otroškega varstva ter drugih storitev oskrbe,
- izboljšanje ravnovesja med zastopanostjo žensk in moških na vodilnih položajih v upravah podjetij in v politiki,
- bolj uravnoteženo zastopanost žensk in moških v vseh sektorjih dela s ciljem večje raznolikosti na delovnem mestu. (Evropska komisija, 2020)

Zmanjševanje spolnih razlik je privedlo do mnogih sprememb, negativnih in pozitivnih. Negativne posledice so npr. zniževanje stopnje delovne aktivnosti moških, poleg tega pa je velik del novih delovnih mest, ki so namenjena predvsem zaposlovanju žensk, fleksibilnih in pogosto slabo plačanih. Tudi v strategijah pa se velikokrat izpusti vidik neprostovoljne brezposelnosti žensk, ki na primer zaradi nedostopnosti otroškega varstva in drugih neustreznih institucionalnih pogojev ne morejo vstopiti na trg delovne sile. Seveda pa so prisotne tudi pozitivne kulturne spremembe, saj se tradicionalni stereotipi močno rahljajo, tudi neposredna diskriminacija žensk na področju dela in zaposlovanja se je zmanjšala. Položaj žensk se je torej možno izboljšal, a je še vedno manj ugoden kot položaj moškega. (Kanjuro Mrčela, 2007)

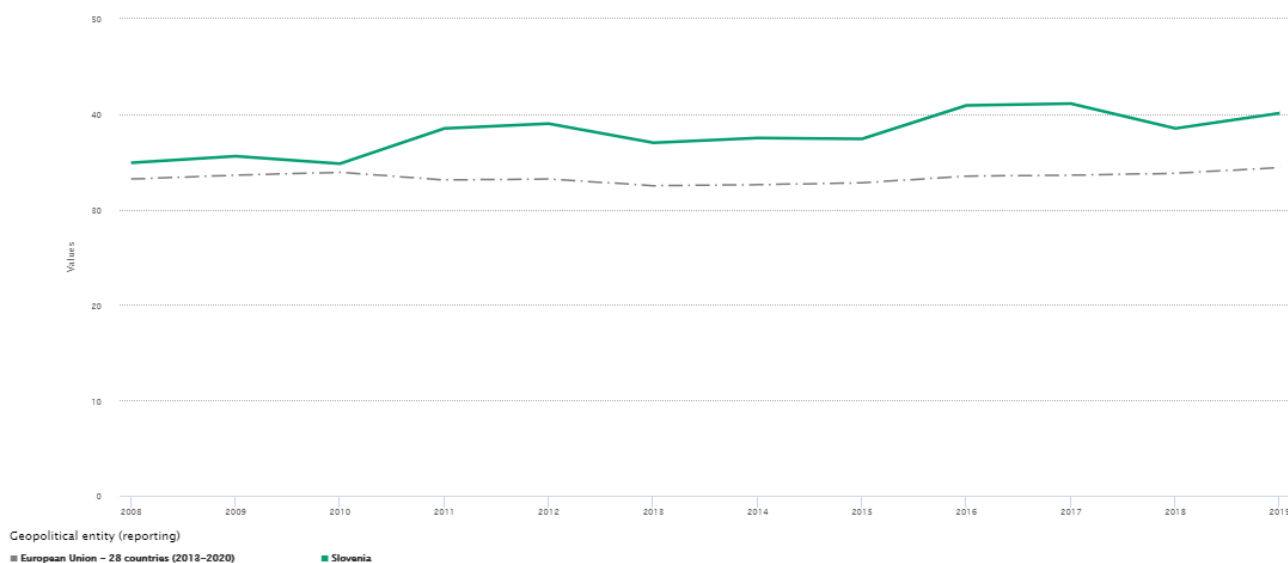
## Slovenija

V skladu z vsemi smernicami, ki jih je podala Evropska Unija in s sledenjem petemu trajnostnemu cilju, ki govori o enakosti spolov in kreptvi žensk ter deklic, je tudi Slovenija naredila ustrezne korake na tem področju. Grafikon 4 prikazuje delež žensk na vodstvenih položajih (nadzorni svet, izvršni/upravni odbor) največjih družb v Sloveniji, ki kotirajo na borzi. Grafikon 5 pa prikazuje delež žensk na vodstvenih položajih (izmed vseh zaposlenih, starih več kot 15 let) v Sloveniji v primerjavi s povprečjem v Evropski Uniji. Razlike v odstotkih med prvim in drugim grafom so prisotne zaradi različne interpretacije vodstvenega položaja. Očitno pa je, da je delež žensk na vodstvenih položajih v Sloveniji večji, kot je povprečni delež v vseh državah Evropske Unije.

Grafikon 4: Delež žensk na vodstvenih položajih v Sloveniji (%), letno – vir: SURS, 2020



Grafikon 5: Zaposlene ženske nad 15 let na vodstvenih položajih v Sloveniji in EU (%), letno – vir: Eurostat, 2021



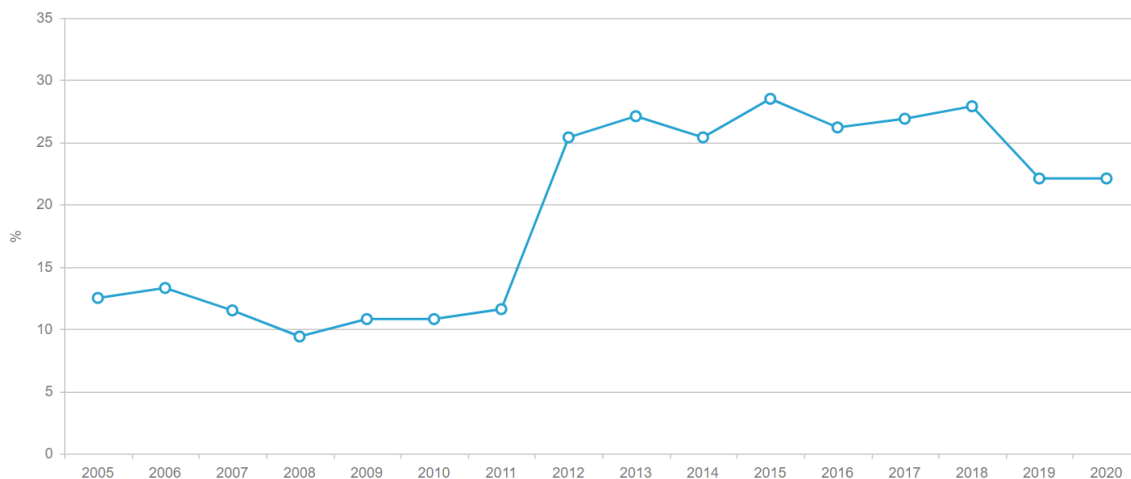
## Spolne kvote

Velikokrat je v družbi prisotno mišljenje, da za doseganje zastavljenih ciljev, niso potrebne strukturne spremembe, temveč le nadpovprečen trud posameznika in zadovoljstvo pri premagovanju ovir. Ker pa vemo, da to ni dovolj, so bile v Sloveniji v nekaterih podjetjih in predvsem v politiki predstavljene spolne kvote. »Spolne kvote so mehanizem, s katerim je mogoče v relativno kratkem času tam, kjer je proces vzpostavljanja enakosti spolov počasen, doseči določen napredek oz. omogočiti hitrejše vzpostavljanje ravnovesja obeh spolov na določenih področjih (v izobraževanju, zaposlovanju, politiki, gospodarstvu idr.).« (Antič v Urbanč, 2015: 18)

Tako je v Zakonu o volitvah v Državni zbor v 43. členu zapisano: »Na kandidatni listi noben spol ne sme biti zastopan z manj kakor 35% od skupnega dejanskega števila kandidatk in kandidatov na listi.« (Zakon o volitvah v DZ, 1992) Tudi v Zakonu o lokalnih volitvah v 70.a členu piše: »Politična stranka ali volivci, ki v volilni enoti določijo več kot enega kandidata za člana občinskega sveta, morajo določiti kandidate oziroma kandidatne liste tako, da pripada vsakemu od obeh spolov najmanj 40% kandidatur oziroma mest na kandidatni listi ter svoje kandidate oziroma kandidate na prvi polovici kandidatne liste razporediti izmenično po spolu.« (Zakon o lokalnih volitvah, 1993) Tudi v Zakonu o volitvah poslancev iz Republike Slovenije v Evropski Parlament v 15. in 16. členu piše: »Na kandidatni listi noben spol ne sme biti zastopan z manj kot 40 odstotki. Vsaka lista mora biti sestavljena tako, da je najmanj en kandidat vsakega od spolov uvrščen v zgornjo polovico liste.« (Zakon o volitvah poslancev iz Republike Slovenije v Evropski Parlament, 2002) V vseh treh piše tudi, da to ne velja za kandidatne liste, na kateri so uvrščeni trije kandidati/-ke, tam mora biti na listi vsaj en predstavnik vsakega spola.

Iz grafikona 6 pa lahko razberemo, da so ženske vseeno v manjši meri izvoljene v predstavniške organe, kot primer je podan nacionalni slovenski parlament, kjer po najnovejših podatkih ženske zasedajo 22,1% sedežev. Še vedno pa v Sloveniji niso bile vzpostavljene spolne kvote na področju gospodarstva, kot je bilo to recimo narejeno na Norveškem, kjer je bila leta 2003 vzpostavljena 40% zastopanost žensk v odborih državnih podjetij in do leta 2008 še enaka zastopanost v javnih delniških družbah. Tudi to pa še vedno ženskam ne zagotavlja mesta na vodstvenih položajih. (Urbanč, 2015)

Grafikon 6: Delež sedežev, ki jih ženske zasedajo v slovenskem parlamentu (%), letno – vir: SURS, 2020



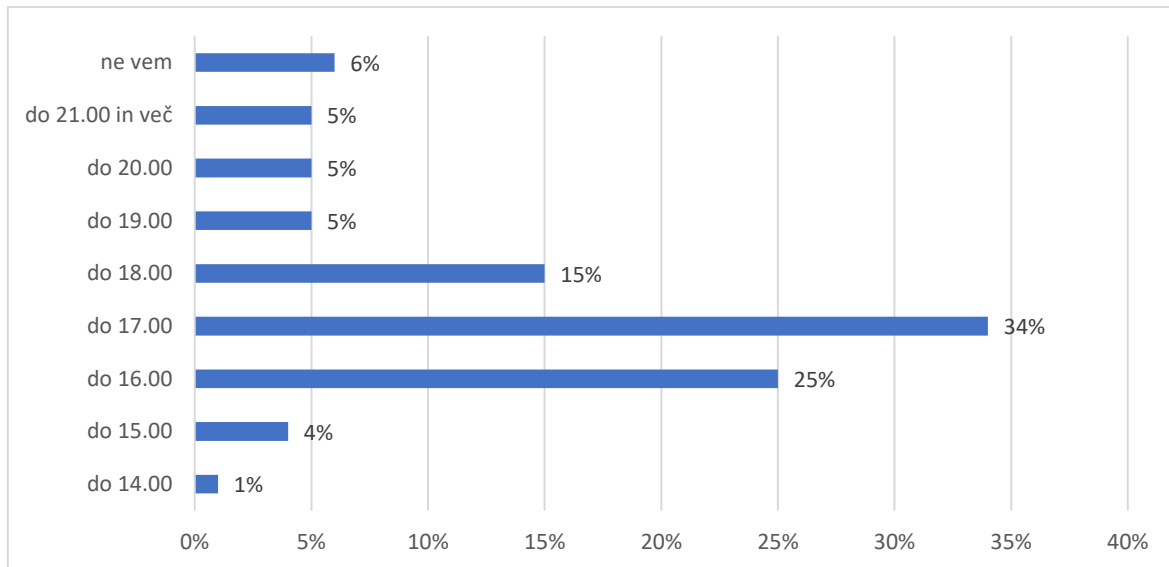
### Mreža vrtcev

Slovenija vseeno spada med države, kjer je stopnja zaposlenosti žensk s polnim delovnim časom visoka in ostaja takšna tudi po rojstvu otrok, torej se ne sooča s problemom, kako zadržati ženske na trgu dela, ko postanejo matere. Razlog za to je predvsem dostopna in dobro organizirana mreža vrtcev (od otrokovega 11. meseca dalje s predpostavko, da starša ne uveljavljata več pravice do starševskega dopusta v obliki polne odsotnosti z dela do obveznega vstopa v osnovno šolo), pa tudi možnost podaljšanega bivanja in jutranjega varstva za otroke nižjih razredov osnovne šole. Slovenija zaradi teh možnosti sodi med države, kjer se predvsem materam, ki opravijo več gospodinjskih opravil) ni potrebno odločati med kariero in družino, ampak lahko usklajujejo oboje. (Robnik, 2016)

Za nekatere ženske pa je problematično, da se ob preobremenitvi vrtcev mesta primarno dodeljuje otrokom iz socialno ogroženih družin. To pomeni, da ženske z zahtevnejšimi karierami velikokrat izpadejo iz tega kriterija in si morajo zaradi večje količine vloženega dela na delovnem mestu priskrbeti zunanjo pomoč za varstvo in nego otrok. Tudi višina plačila vrtca se ugotavlja glede na povprečni mesečni dohodek na osebo, tako so starši z najnižjimi dohodki plačila oproščeni, starši z najvišjimi dohodki, kamor večkrat spadajo ženske z uspešnimi karierami, pa plačajo 77% cene programa. (gov.si, 2020) Poleg tega pa je v raziskavi iz leta 2007 velik del mladih nad 22 let pokazal nezadovoljstvo z obratovalnim časom vrtcev. Kar 64% jih meni, da bi morali biti vrtci odprti tudi po 16. uri. V spodnjem grafikonu so prikazana tudi ostala mnenja glede ure, do katere naj bi bili odprti vrtci v Sloveniji med tednom. Dobra tretjina (36%) anketirancev je mnenja, da bi morali biti vrtci odprti tudi ob sobotah in nedeljah. (Černigoj Sadar in Kanjuo Mrčela, 2007)



Grafikon 7: Mnenje mladih o uri, do katere naj bi bili odprti vrtci v Sloveniji med tednom (%) – vir: Černigoj Sadar in Kanjuo Mrčela, 2007



### Dopusti in nadomestila ob rojstvu

Drug sklop pravic pa se nanaša na rojstvo otroka. Med te spadajo:

- materinski dopust – materi omogoča 105 dni odsotnosti od dela, od tega 15 dni obveznih, nastopi pa 28 dni pred predvidenim datumom poroda,
- očetovski dopust – očetu ali drugi osebi, ki dejansko neguje in varuje otroka po njegovem rojstvu, omogoča 30 dni odsotnosti od dela; izrabi ga lahko najmanj 15 dni od rojstva otroka do najpozneje en mesec po poteku starševskega dopusta/dodatka, preostanek pa kadarkoli do končanega prvega razreda osnovne šole,
- starševski dopust – materi in očetu (vsakemu posebej) omogoča 130 dni polne ali delne odsotnosti od dela; mati lahko pri tem na očeta prinese 100 dni, 30 pa jih lahko izkoristi samo ona; oče lahko na mater prenese vseh 130 dni dopusta, največ 75 dni lahko oba preneseta časovno in jih izrabita do končanega prvega razreda osnovne šole,
- materinsko, očetovsko ali starševsko nadomestilo – v času enega izmed zgornjih treh dopusta se to nadomestilo izplačuje v 100% deležu osnove, pri čemer je materinsko nadomestilo navzgor neomejeno, očetovsko in starševsko pa je omejeno s 3.664,31€ bruto na mesec,
- starševski dodatek – namenjen materam ali očetom, ki niso zavarovani za starševsko varstvo (študentke, nezaposlene ženske),
- nadomestilo v času odmora za dojenje – polno zaposleni materi v času odmora za dojenje do 18. meseca starosti otroka pripada nadomestilo za eno uro dnevno na podlagi potrdila specialista pediatra,

- plačilo prispevkov za socialno varnost zaradi dela s krajšim delovnim časom zaradi starševstva – eden izmed staršev oziroma druga oseba ima do tretjega leta starosti (oziroma najmanj do končanega prvega razreda osnovne šole ob najmanj dveh otrocih) pravico delati krajši delovni čas (ta mora obsegati vsaj 20 ur tedensko) pri čemer upravičencu delodajalec zagotavlja plačo po dejanski delovni obveznosti, Republika Slovenija pa mu zagotavlja do polne delovne obveznosti plačilo prispevkov za socialno varnost od sorazmernega dela minimalne plače. (gov.si, 2021 a)

Z določenim časom materinskega dopusta, še posebej obveznega, je bilo doseženo, da je ženska kljub porodu na delovnem mestu bolj enakovredna. Kot piše v 17. členu Zakona o starševskem varstvu in družinskih prejemnikih pa so delodajalci dolžni delavcem ali delavkam zagotoviti odsotnost z dela zaradi izrabe starševskega dopusta v skladu s tem zakonom. (Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemnikih, 2014) Poleg tega pa je tudi vzpostavitev očetovskega dopusta leta 2003 pomemben dejavnik, saj lahko s tem tudi oni pomagajo pri skrbi za otroka in gospodinjskih opravilih. V raziskavi iz leta 2007 je vseeno kar 51% očetov poročalo, da očetovskega dopusta ni izkoristilo; glavni razlogi za to so bili, da za to še niso imeli zakonske podlage, osebna odločitev, strah pred neodobravanjem šefa in finančni razlogi. 27% moških je izkoristilo enajst do dvajset dni dopusta, 14% je izkoristilo do deset dni, le 8% pa več kot dvajset dni. (Černigoj Sadar in Kanjuo Mrčela, 2007)

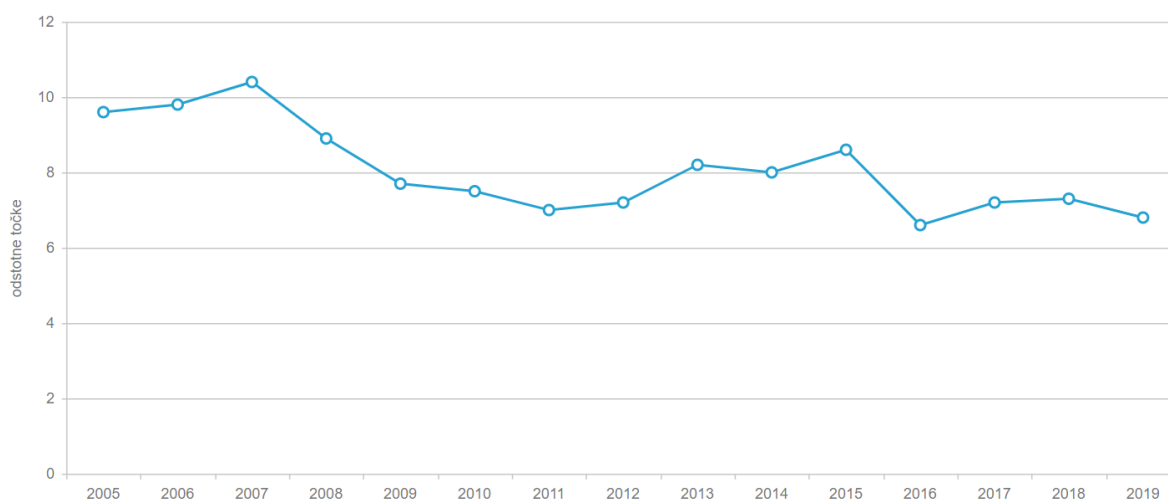
### Finančne olajšave za družine

Po drugi strani pa se izboljšuje tudi življenje žensk, ki se odločijo za družinsko življenje. Ena izmed izboljšav so predstavitve pravic velikih družin, ki staršem z večjim številom otrok olajšujejo skrb za otroke in zagotavljajo, da take družine ne bodo prikrajšane. Prva izmed teh pravic je dodatek za veliko družino, ki ga družina s tremi ali več otroki prejema letno. Poleg tega pa poznamo tudi pravico do pomoči pri nakupu vinjete, plačilo prispevkov za socialno varnost od minimalne plače v primeru štirih ali več otrok (tega dobiva eden od staršev, ki zapusti trg dela zaradi varstva ali nege štirih ali več otrok mlajših od 18 let do končanega prvega razred osnovne šole najmlajšega otroka), letno dajatev za uporabo vozil v cestnem prometu, višji znesek davčne olajšave in druge. Za otroke (tudi iz manjših družin) pa so namenjene tudi subvencije za šolsko prehrano v osnovnih in srednjih šolah, subvencije za znižano plačilo vrtca in otroški dodatki ter državne štipendije, pa tudi finančna pomoč pri samem rojstvu otroka. Tudi med epidemijo COVID-19 so lahko večje in manjše družine uveljavljale poseben krizni dodatek, prav tako so ga lahko uveljavljali tudi starši z novorojenim otrokom. (gov.si, 2021 b)

## ŽENSKE NA TRGU DELOVNE SILE

Danes poznana tradicionalna delitev dela se je oblikovala s procesi industrializacije. Dom in družina sta takrat dobila oznako ' zasebne ' sfere, delo in udejstvovanje v življenju izven doma pa ' javne ' sfere. S tem so postale razlike med spoloma jasno institucionalizirane; ženska je postala gospodinja, mož pa delavec. Različne lokacije doma in dela so otežile vključevanje žensk v delovno silo. Vloga ženske je postajala vedno bolj usmerjena na dom in s tem družino, njeno sodelovanje v javnosti pa je bilo zaradi tega izredno omejeno. (Cigale, 1992) Grafikon 8 kaže verzel delovne aktivnosti po spolu – ta je po definiciji Statističnega urada Republike Slovenije (SURS): »Razlika med stopnjo delovne aktivnosti moških in stopnjo delovne aktivnosti žensk, starih 20–64 let.« (stat.si, 2020 a) Ob tem lahko vidimo, da se verzel z leti manjša in pričakujemo lahko še večji upad.

Grafikon 8: Verzel stopnje delovne aktivnosti po spolu v Sloveniji, letno – vir: SURS, 2020



S temi procesi je postalo žensko delo (skrb za družino, vzgoja otrok, gospodinjstvo) manjvredno od moškega, saj ni bilo plačano. S širjenjem industrializacije se je potreba po ženski delovni sili povečala in ženske so bile zopet v večji meri vključene v sfero plačanega dela. Na žalost pa so se v večini zaposlovale v manj plačanih poklicih, ki so bili podobni njihovemu neplačanemu delu doma. S tem je tudi plačano delo žensk dobilo oznako kot 'žensko' in je bilo označeno kot manjvredno ter slabše plačano od 'moškega' dela. Ta delitev je še vedno značilna za trg delovne sile, prav tako pa so tudi vloge, ki naj bi jih opravljale ženske, še vedno pretežno povezane s privatnim življenje, medtem ko naj bi moški opravljali vloge v javnem. Ženske so tako skoncentrirane v 'ženskih' poklicih in na področjih, ki predstavljajo bolj domača dela in kjer lahko ženska pokaže svojo 'naravno' vlogo. (Kanjuro Mrčela, v Selinšek, 2004: 7) Ženske po poroki pričnejo opravljati več neplačanega delo, v skladu s tem ga moški začnejo opravljati

manj, saj ženska prevzame tudi del njegovih odgovornosti. Celotna količina časa, ki ga ženska namenjeni neplačanemu ženskemu delu je celo primerljiva s časom, ki ga namenja plačanemu delu.

Značilnost ženskega dela je tudi segregacija v določene panoge ('feminizirane poklice'), kar pomeni, da je njihovo število v določenih panogah (tekstilna, obutvena, živilska industrija, zdravstvo, šolstvo, socialne dejavnosti), veliko večje. Panoge niso povezane z biološkimi značilnostmi spolov, težino dela ali posebnimi lastnosti in po navadi predstavljajo tipična gospodinjstva dela in 'naravne' ženske vloge ali so tesno povezane s skrbjo za ljudi. Temu rečemo horizontalna segregacija oziroma 'steklene stene'. Glavni podatek, kadar govorimo o tej temi pa je, da se tudi prek tega še zdaj ženskam odreja drugorazredni položaj. (Cigale, 1992)

Ženske so tudi v večini primerov po svetu za isto delo slabše plačane, kar izvira iz prepričanja, da so ženske manj predane službi ter so manj kompetentne in učinkovite na delovnem mestu. Velikokrat, kadar nastopi ciklična brezposelnost, ženske hitreje izgubijo in težje dobijo zaposlitev kot moški. Delodajalci od njih namreč pričakujejo izbiro med zaposlitvijo ali družino; kadar se odločijo za družino, velikokrat breme starševstva prevajajo samo nase. (Lokar, 1992) Njihova možnost izgube službe je v EU tako 1,8-krat večja kot tista od moških. (ec.europa.eu a) Delovno mesto je še vedno prirejeno moškemu brez družinskih obveznosti, zato se od ženske pričakuje slabše delo, če pa družinskih obveznosti še nima, se pričakuje, da jih bo imela v prihodnosti. Obveznosti neplačanega in neformalnega dela in predsodki pa seveda omejujejo žensko ponudbo delovne sile, zmanjšujejo njene življenjske zasluge in možnosti napredovanja ter povečujejo razlike med spoloma. (Černigoj Sadar v Selinšek, 2004: 25) Po mnenjih strokovnjakov bi se omenjene razlike zmanjšale, če bi podjetja omejila nagrajevanje posameznikov, ki delajo dlje in specifične delovne ure, ki jih ženske zaradi družinskih in gospodinjstevskih obveznosti običajno opravijo manj. Ženskam pa se plača z rojstvom vsakega otroka znižuje; en razlog za to je neprilagodljivost delovnih mest materam in njihovim obveznostim, drug pa delno zniževanje plačilne postavke zaradi dejstva, da si matere večkrat vzamejo proste dni ali ure zaradi otrok sploh, ko so mlajši in potrebujejo več nege. (sl.wikipedia.org, 2020) Ženske so torej na trgu delovne sile strukturno neenakopravne, če pa imajo obenem tudi otroke, niso niti svobodne. (Tavčar Krajnc, 2011)

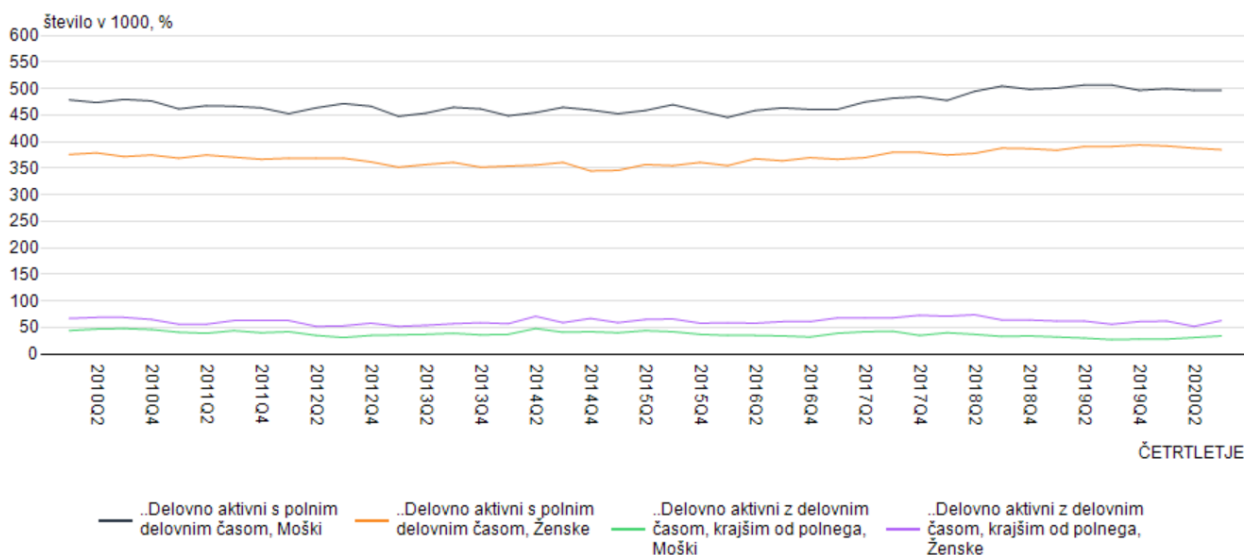
V poročilu Gender Equality 2017, ki ga je pripravila Evropska komisija, je bila Slovenija vseeno ena izmed držav, kjer so se anketiranci najbolj prijetno počutili ob pogajanju za višjo plačo. Dobrima dvema tretjinama (67%) se je to zdelo primerno. To vseeno daje upanje,

da si lahko ženske, ki začnejo delati z nižjo plačo od moškega tudi z pomočjo pogajanja za višjo plačo priborijo enak položaj. (Evropska komisija, 2017)

Značilno je tudi, da imajo ženske nižji statusni položaj in so zaposlene na nižjih položajih z nižjo plačo in manj družbene moči, vpliva in odgovornosti. Tudi v panogah, kjer so ženske enako izobražene kot moški in v panogah, kjer so po večini zaposlene ženske ter na področjih, kjer ženske predstavljajo večino strokovnega osebja, je na vodilnem položaju moški. Temu rečemo vertikalna segregacija oziroma 'stekleni stropi'. (Cigale, 1992)

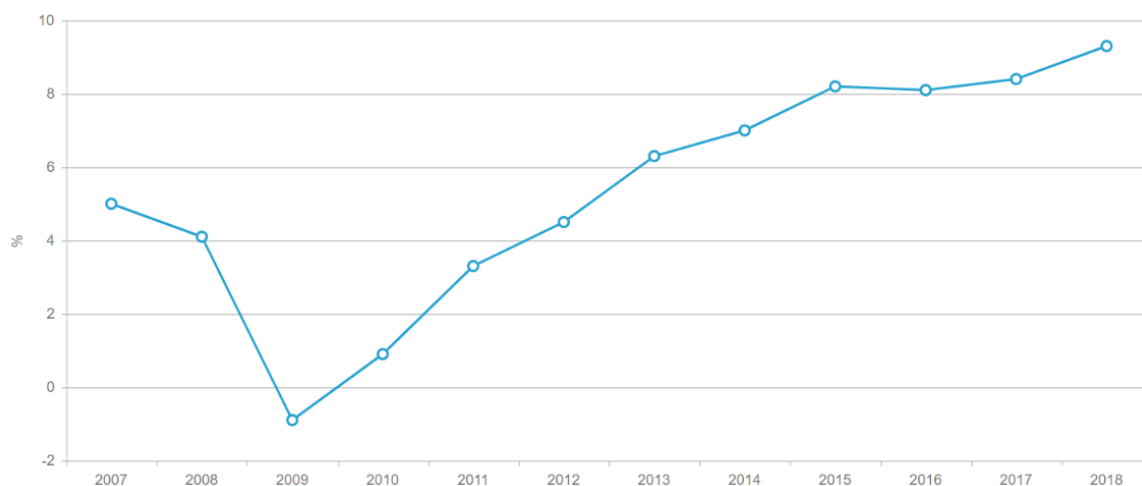
Značilen je tudi rastoči delež *part-time* zaposlitev, torej opravljanje dela z manj urami kot ga predstavlja poln delovni čas (30 do 35 ur tedensko). Nekateri menijo, da je ta način zaposlitve posebej primeren za ženske, saj lahko bolje uskladijo svoje delo in družinske obveznosti. V praksi take vrste zaposlitev pomeni bistveno slabši položaj za delavca, zaposlitve pa so tudi v kategoriji manj kvalificiranih, slabše plačanih ter ne nudijo dodatnega usposabljanja ali perspektive za poklicno kariero. (Cigale, 1992) V grafikonu 9 je prikazano število v 1000 delovno aktivnih s polnim časom in z delovnim časom, krajšim od polnega po spolu. Iz njega lahko razberemo, da je število moških s polnim delovnim časom veliko večje od števila žensk s polnim delovnim časom, kot je tudi število žensk, ki delajo z delovnim časom, krajšim od polnega, višje od enakih podatkov za moški spol.

Grafikon 9: Delovno aktivno prebivalstvo s polnim časom in delovnim časom, krajšim od polnega v Sloveniji (št. v 1000) po spolu, četrtno – vir: SURS, 2021



Kljub vsem napredkom moderne družbe, je plačna verzel med spoloma prisotna tudi v Sloveniji. Kot navedeno na spletni strani SURS: »Neprikladna plačna vrzel med spoloma je razlika med povprečno bruto plačo moških na uro in povprečno bruto plačo žensk na uro kot delež povprečne bruto plače moških na uro.« (stat.si, 2020 b) V letu 2018 je bila ta 9,3%, kot pa lahko razberemo z grafikona 10, se ta ne manjša, ampak se celo viša skozi leta.

Grafikon 10: Plačna verzel med spoloma v Sloveniji, letno – vir: SURS, 2020



## DELITEV DELA V DRUŽINI

Delo v družini se lahko deli s segregirano ali asimetrično delitvijo vlog in integrirano ali simetrično delitvijo vlog. Pri asimetrični delitvi govorimo o jasni delitvi na tipično ženske in tipično moške vloge, ki se medsebojno možno razlikujejo; moški torej opravljajo fizično težja in bolj tehnična dela, ženske pa gospodinjska dela. Moški in ženska različno in tudi ločeno preživljata prosti čas, pri tem ga ima moški praviloma več. Moški manj sodeluje pri vzgoji in negi otrok, vseeno pa ima pri družinskih zadevah glavno besedo. Pri simetrični delitvi vlog pa si partnerja delo in odgovornost za družinsko življenje enakomerno delita ter sta si tudi med seboj enakopravna. (Tavčar Krajnc, 2011)

Od druge polovice 20. stoletja naj bi se socialne razlike zmanjšale in družinski člani naj bi med seboj postali bolj enakopravni, s tem naj bi tudi gospodinjsko delo postalo enakomerneje razporejeno in družinske vloge bolj integrirane ter odgovornosti bolj skupne. Postopno spreminjanje asimetrične družine s segregiranimi vlogami k simetrični družini z integriranimi vlogami so spodbujali predvsem:

- boljša izobrazbenost žensk,
- večja zaposlenost žensk, s tem tudi večja ekonomska samostojnost,

- enostavnejši postopek razvez zakonskih zvez,
- zvišan življenjski standard gospodinjstev,
- večja geografska in predvsem socialna mobilnost, s tem tudi manjši neposredni vpliv (tradicionalnega) sorodstva,
- sprememba pričakovanj o zakonski zvezi. (Tavčar Krajnc, 2011)

Sociološke raziskave pa še vedno kažejo, da so integrirane vloge in s tem simetričnost družinskega življenja prej mit kakor resničnost, omejene pa so na majhen delež družin. Simetričnost družinskega življenja je močno povezana s stopnjo izobraženosti partnerjev in s pripadnostjo družine nekemu družbenemu sloju, pri tem so najbolj integrirane vloge v izobraženih družinah srednjega razreda. Ženske tako v praksi še vedno opravijo večino gospodinjskega (kuhanje, pospravljanje, likanje, pranje...) in družinskega dela (nega bolnih članov, ukvarjanje z otroki...), ne glede na njihovo poslovno zaposlenost. Tudi ob vključevanju moških v družinsko delo pa je jasen trend ukvarjanja moških s prijetnejšimi opravili, kot so igre in sprehodi, in ne z rutinskimi ali čustveno napornimi deli. V skladu s tem se ženske še vedno obravnava kot socialno dogovorne, če otrok v šolo pride umazan ali ima slabe ocene. Zaradi vsega tega tudi še vedno niso enakovredne na trgu dela. (Tavčar Krajnc, 2011)

Pri usklajevanju dela in družine moramo čas razdeliti na tri najpomembnejše skupine, in sicer: delo (plačana zaposlitev), dom (družinsko življenje – skrb za gospodinjstvo in družinske člane) in prosti čas. (Sedmak, Medarič, 2007) Raziskava z imenom Enakost spolov – (še) nedokončana zgodba iz leta 2016 dokazuje, da delitev del v družinah še vedno ne poteka simetrično. Omenjena raziskava je namreč pokazala, da zaposlene ženske več časa porabijo za gospodinjsko in skrbstveno delo (dve uri dnevno več), moški pa so več časa porabili za plačano delo (slaba ura dnevno več), kar je razvidno iz spodnje tabele. Pri ostalih dejavnostih (spanje, potovanje, obroki, osebna nega) med spoloma ni bilo bistvenih razlik s poudarkom, da eno uro, ki jo ženske porabijo za skrbstveno in gospodinjsko delo, moški porabijo za prostočasne dejavnosti. V družinah, kjer pa je otrok star manj kot 6 let ženska za skrb za otroke porabi približno 2 uri in pol na dan, pri čemer moški porabi le slabo uro na dan. (Robnik, 2016)

Tabela 11: Raziskava o porabi časa, ženske in moški (št. ur in minut) – vir: Robnik, 2016

Število ur in minut dnevno	Zaposlene ženske	Zaposleni moški
Prosti čas	3:51	4:52
Obroki, osebna nega	2:02	2:07
Spanje	8:12	8:06
Potovanje	1:09	1:14
Gospodinjsko delo, skrbstveno delo, nakupovanje...	4:24	3:24
Pridobitno delo, študij	4:23	5:20

Raziskava iz 2013, ki se je izvajala na evropski ravni pa je pokazala, da ženske porabijo 26 ur na teden za neplačano delo, medtem ko moški za enako delo porabijo le 9 ur. Pari, ki imajo majhne otroke porabijo za neplačano delo še več časa, tako novi očetje delajo 17 ur na teden v gospodinjstvu, matere pa več kot podvojijo ta čas, za gospodinjska opravila in varstvo otrok porabijo skoraj 40 ur na teden. (Eurofound v ec.europa.eu b).

Kljub vsem naštetim podatkom, ki govorijo v prid dejstvu, da ženske v večini primerov prevzemajo skrb za gospodinjstvo in ostale družinske člane, pa v Sloveniji ženske in moški trdijo, da si te enakomerno delita. V raziskavi, ki je bila sicer opravljena skoraj 10 let prej, v letu 2007, se je slovenske moške in ženske vprašalo, kdo večinsko skrbi za gospodinjstvo in za otroke. Pri tem je kar 40% žensk in 42,6% moških menilo, da si gospodinjska opravila v enaki meri delita oba partnerja. Da za gospodinjska opravila večinoma skrbijo one misli 28,9% žensk, da skrbijo izključno one pa 19,6%. Da za opravila skrbi večinoma partner ali izključno partner pa so ženske odgovorile za vsak odgovor z zelo nizkim 0,4%. Pri vprašanju, kdo v večini skrbi za otroke, se je zopet večina Slovenk in Slovencev strinjala z odgovorom, da sta si partnerja med seboj enakopravna (ženske v 56,8%, moški celo v 75,7%). (Sedmak, Medarič, 2007) Rezultati torej kažejo na to, da moški večinoma mislijo, da si enakomerno delijo delo z žensko, kljub temu, da se ta počuti, kot da več dela sloni na njej.

Kot torej kažejo vsi prej naštetimi podatki, je delitev dela med partnerjema v družini neenakomerna in še vedno zelo daleč od enakopravne delitve. Večina bremena pade na ženske, ki so v kombinaciji s plačanim delom izven doma izpostavljeni dvojnemu bremenu. (Selinšek, 2004)



## OVIRE PRI IZGRAJEVANJU KARIERE

Ženskam je pogosto lažje izbrati med družino ali kariero, kot pa biti preobremenjene. Za uspešno kariero je potrebna večja vpletenost in zavzetost posameznika kot pri 'običajni službi', prav tako tudi višja izobrazba, kar pomeni več vložnega časa v pridobitev te. Karierna pot torej zahteva večjo časovno, intelektualno in emocionalno vpletenost posameznice. To pa se le zakomplicira, če ženska v domačem okolju ne prejema ustrezne pomoči.

Ženska mora na karierni poti čez 2 glavni oviri v primerjavi z moškim, ki mora le čez drugo. Prva je, da pokaže, da je sposobna delati kljub otrokom ali celo namesto, da bi imela otroke; šele nato lahko pokaže, da je izučena, nadarjena in usposobljena, torej, da ima profesionalne karakteristike za določeno delovno mesto. Seveda pa je prva ovira veliko težja za premagati kot druga, zato veliko žensk obupa že pred njo, kar se kaže v majhnem številu žensk na vodstvenih položajih. (Selinšek, 2004) Od moških se na delovnem mestu pričakuje le delovno uspešnost in ne prerazporejanja obveznosti in domačih skrbi. Očetovstvo je torej združljivo s profesionalnim razvojem in napredovanjem v karieri, materinstvo pa vključuje prekinitve profesionalnega življenja, odlaganje kariere v korist otrok in ostalih gospodinjstkih ter družinskih obveznosti ali pa napredovanje v karieri pod izjemno preobremenjenostjo ženske. (Jogan v Selinšek, 2004: 33) Glavnega problema pa ne predstavlja to, ali ženska sploh ima otroka, temveč stereotipna predstava, da ženska enkrat bo mati, kar bo negativno vplivalo na njo in na njeno kvalitetno delo na delovnem mestu. Delodajalci torej posredno hočejo, da se ženske rojevanju in materinstvu odrečejo oziroma to odložijo na čas, ko bodo že imele izgrajene kariere. Za uspeh na poklicnem področju mora ženska torej vložiti veliko truda, časa in dokazovanja, da omenjene stereotipe preseže. Hkrati pa je soočena s predstavami in pričakovanji o družinskih obveznostih ter dejstvom, da se ji časovno okno za rojevanje otrok zapira. (Selinšek, 2004)

Hkrati se takim ženskam še vedno daje diskriminatorno oznako 'kariéristke' in se za njih smatra, da so preveč predane delu in da zanemarjajo družino. Od njih se ne pričakuje, da bi svoje delo razumele kot način osebnostnega izpopolnjevanja in napredovanja, ampak naj bi delale le, da možem pomagajo pri svojem dohodku. Delo, ki naj bi jih nagradilo, je njihovo 'naravno' delo, torej gospodinjenje in materinstvo. Hkrati pa so te ženske poleg stereotipov izpostavljene velikim pritiskom in kritikam. (Selinšek, 2004) Podjetja, ki jih vodijo ženske, se publiki še vedno velikokrat zdijo neresna. Poleg tega si ženska še vedno težje najde službo, tam pa največkrat ostane do poroke oziroma do rojstva otrok. (Gorščak, 1992) Karierne poti žensk

so zaradi otrok velikokrat prekinjene in s tem odstopajo od tradicionalnega pogleda na kariero. Tudi če ne prekinejo kariere, imajo materinske obveznosti kar nekaj let pomemben vpliv na njihovo kariero, saj odlagajo in prelagajo karierne odločitve, kot so usposabljanja in izobraževanja na kasnejši čas. (Evetts v Selinšek, 2004: 28) Zavedati se moramo, da niti moški niti ženske ne morejo popolnoma ločiti zasebnega in javnega življenja, vseeno pa imajo nekatere organizacije glede tega dvojna merila. Za poročene moške je predpostavljeno, da lahko zaradi trdne podpore doma svoj celoten čas posveti delu, za ženske pa je predpostavljeno, da so poročene preveč vezane na dom in zato hitro zanemarijo svojo poklicno kariero. To vodi v postopno odločanje poslovnih žensk za življenje brez otrok. (Selinšek, 2004) Za moške naj bi bile rezervirane vloge, ki izražajo ambicioznost, dinamičnost, samozavest, agresivnost, ženske pa naj bi prevzemale vloge, ki so vezane na dom, čustvenost, kooperativnost, pasivnost, odvisnost. (Kanjuo Mrčela, 1992)

Med ene izmed največjih ovir pri izgrajevanju ženske kariere pa lahko naštejemo:

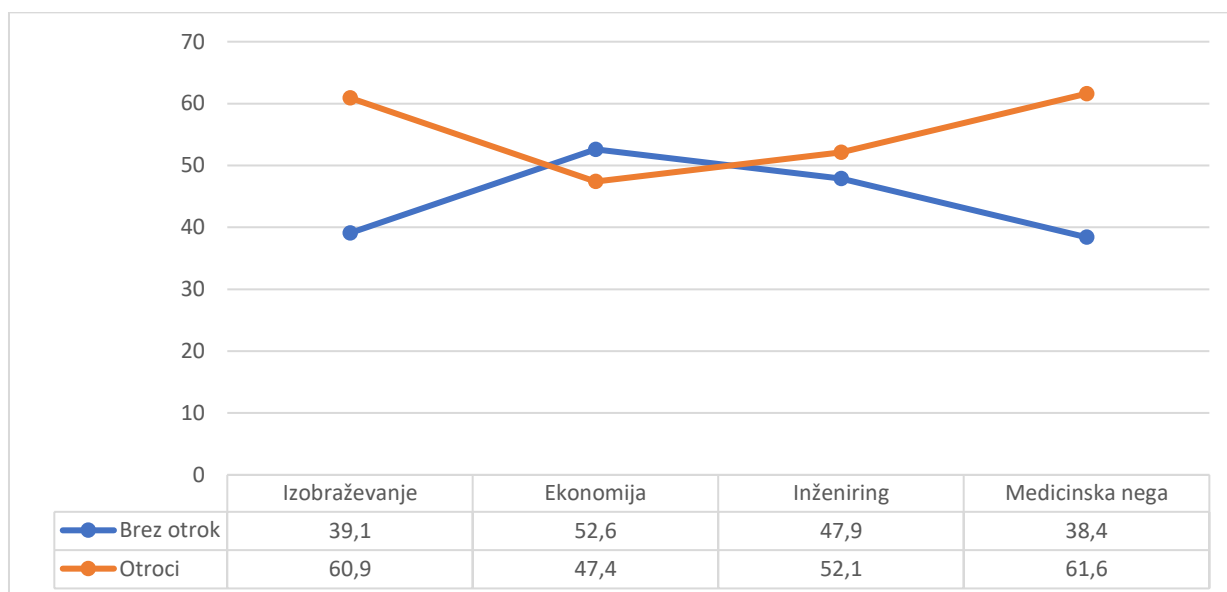
- nizek statusni položaj žensk,
- slaba reprezentativnost na vodstvenih položajih,
- počasno napredovanje na poklicni poti zaradi horizontalne segregiranosti,
- družinske obveznosti žensk,
- odsev neenakosti v plačanem delu,
- odsev družbene in ekonomske neenakosti žensk,
- same lastnosti žensk, ki lahko pomenijo oviro za napredovanje,
- predsodki in stereotipi moških o ženskah,
- diskriminacija v organizacijski praksi in načrtih napredovanja. (Selinšek, 2004)

Splošno znano je torej, da je ženskam pot navzgor po karierni poti močno otežena, ne le zaradi družinskih obveznosti, ampak tudi, ker se soočajo z mnogimi ovirami in omejitvami. Ena izmed teh ovir je tako imenovan pojem 'stekleni strop', ki je metafora za nevidno oviro, ki se pojavlja v obliki predsodkov in stereotipov ter onemogoča napredovanje nekaterim družbenim skupinam, kot so ženske. Evetts, 1994 (v Selinšek, 20014: 30) je to oviro opisal kot dovolj prefinjeno, da se skozi vidi, a obenem tako trdno, da preprečuje vzpenjanje.

## Vpliv otrok na razvoj kariere

Prisotnost otrok v družini velikokrat predstavlja omejitev kariernih priložnosti. Tako odlaganje materinstva dolgoročno prinese večje zasluzke. Dejstvo je, da so rast zasluzka in karierne priložnosti pogostejše v začetku kariere, zato imajo ženske, ki se odločajo za odlaganje rojevanje tudi dolgoročno višje zasluzke. Poleg tega so ženske, ki nimajo otrok zgodaj na karierni poti, bolj fleksibilne glede dodatnih izobraževanj, usposabljanj, napredovanj, potovanj in s tem bolj primerne ta pridobitev višjih položajev. Take ženske tudi bolj karierno orientirane že od začetka in imajo zato višje zasluzke. (Worklife v Selinšek, 2004: 39) Ženske v vedno večjem številu prelagajo materinstvo na trideseta ali štirideseta leta življenja, ta trend pa je najbolj prisoten v zgornji polovici izobrazbene in poklicne lestvice. (Poelker, Baldwin v Selinšek, 2004: 35) Nekatere profesije to usklajevanje manj ovirajo kot druge; spodnji grafikon na vzorcu žensk med 28 in 38 let iz leta 1998 kaže na večjo verjetnost materinstva v teh letih v tradicionalno bolj ženskih profesijah (medicinska nega, izobraževanje). (Ranson v Selinšek, 2004: 36)

Grafikon 12: Ženske glede na materinstvo po profesiji (%) – vir: Ranson v Selinšek, 2004: 36



V raziskavi, ki sta jo naredili Černigoj Sadar in Kanjuo Mrčela (2007) so mladi nad 22 let ocenili odnos delodajalcev do staršev majhnih otrok ocenili kot dokaj pozitiven. Večina mladih (57%) meni, da so razumevajoči, le 14% pa jih je imelo probleme z nerazumevanjem. Večjega odstopanja med mnenjem moških in žensk ni bilo. Po raziskavi Starši med delom in družino iz leta 2004 pa so imeli nekateri starši po rojstvu najmlajšega otroka vseeno težave, povezane s kariero. 16% je bila onemogočena zaposlitev na želeno delovno mesto (18 % ženske, 9 % moški), 8% onemogočeno napredovanje: 8 % (10 % žensk, 2 % moških), 4%

anketirancev pa je bilo dodeljeno nižje delovno mesto, ne da bi si tega želeli (5 % ženske, 1 % moški). Ob vseh zgoraj naštetih problematikah lahko opazimo, da so se z njimi večinsko soočale ženske, kar kaže na otežen položaj žensk na trgu delovne sile. (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar v Robnik, 2016: 41)

Po podatkih Evropske komisije pa je vpliv starševstva na udeležbo na trgu dela pri ženskah in moških še vedno zelo različen. Le 65,6% žensk z otroki, mlajšimi od 12 let, je vključenih v trg delovne sile v primerjavi z 90,3% moških. To odraža neenako porazdelitev družinskih obveznosti in posredno na pomanjkanje možnosti za usklajevanje kariere in družine. (ec.europa.eu b)

## USKLAJEVANJE DELA IN DRUŽINE

Z izboljšanjem položaja žensk v družbi, se je pri mnogih pojavila dilema, kako uspešno usklajevati zaposlitev in gospodinjstvo ter skrb za družinske člane. Razkol med delom in družino, izbiranje enega na račun drugega, pa tudi dvomi, stiske in občutki krivde so prepogoste misli uspešne ženske z družino. Prepričanje mnogih je, da mora ženska izbirati med kariero ali družino, da je lahko zgolj dobra mati ali uspešna ženska, a vedno več žensk dokazuje družbi nasprotno. Predsodek o ženski, ki je nezmožna uskladiti družino in kariero se prepogosto konča v odločitvi, da se ženska karierno podredi in prevzame večji del skrbi za družino, moškemu pa so dodeljene možnosti in priložnost kariernega uspeha. Po rojstvu otroka v nekaterih primerih torej ostanejo doma in se postavijo v vlogo gospodinje oziroma se zadovoljijo s slabšim, manj plačanim delom brez možnosti napredovanja. (Sedmak, Medarič, 2007)

Raziskava iz leta 2006 z imenom *Job instability and changes in family and household trends* veleva, da 81,8% žensk v Sloveniji, bolj specifično v Ljubljani verjame, da jim uspeva usklajevati družinske in karierne obveznosti brez problema. 13,3% žensk verjame, da jim to uspeva, a s težavo in 3,0% udeleženk, da jim to uspeva, a zelo težko. Le 3,0% ženskam pa to ne uspeva, kar pa še ne predstavlja njihove nesposobnosti, neuspešnega materinstva, socialne neodgovornosti ali neurejenosti gospodinjstva. Kot glavne prepreke navajajo predvsem izmensko, popoldansko, nočno delo ali delo med vikendi ter nefleksibilen urnik. Nekatere izmed drugih preprek pa so tudi pogoste službene poti, nefleksibilen urnik vrtcev in šol ter pomanjkanje dodatnih vzgojno-varstvenih storitev. (Sedmak, Medarič, 2007) Druga raziskava iz leta 2007 je mlade, ki imajo več ko 22 let spraševala o tem, kako obremenjujoče se jim zdi usklajevanje dela in družine/zasebnega življenja. Dobre tretjine (38%) mladih usklajevanje ne

obremenjuje, 33% se do vprašanja ni opredelilo, 29% mladih pa ima s tem obremenjujočo izkušnjo, kar pa še ne pomeni, da jim usklajevanje ne uspeva. (Černigoj Sadar in Kanjuro Mrčela, 2007) Uspešnost usklajevanja pa je v veliki mera odvisna predvsem od treh glavnih dejavnikov: družbenega (nacionalna zakonodaja), organizacijskega (prakse delodajalcev) in individualnega (strategije posameznic). (Kanjuro Mrčela v Kanjuro Mrčela, 2007: 22)

Ena izmed bolj modernih načinov usklajevanja, ki obljublja rešitev neenakosti, je ideja dvokarijerne družine – v taki družini ženska in moški ustvarjata svojo karierno pot, hkrati pa skupaj vodita tudi družinsko življenje z otroki. V takem modelu ženske kariero in družino razumejo kot enakovredno, moški pa niso več edini finančni skrbniki družine.

Vseeno pa nekaterim usklajevanje ne uspeva in morajo tako izbrati med družino ali kariero, kjer se izkaže, da družina dobi prioriteto prvo mesto. V raziskavi z naslovom Enakost spolov v družinskem življenju in v partnerskih odnosih iz leta 2012 je 9,1% žensk povedalo, da so bile družinske obveznosti zanjo tako obremenjujoče, da so se odpovedale napredovanju. Takih moških je bilo je za picla 2,3%. (Robnik v Robnik, 2016: 41)

### Zunanja pomoč žensk z uspešnejšo kariero

Pri uspešnosti usklajevanja dela in družine ima veliko vlogo kvaliteta in dostopnost mreže vrtcev ter materinskega in ostalih dopustov. Ob tem pa se nekatere ženske z zahtevnejšimi karierami v upanju na olajšanje njihovih obveznosti vseeno obrnejo na zunanjo pomoč. Pri tem pa to pomoč velikokrat predstavlja širše sorodstvo, sploh v času, ko so otroci mlajši in potrebujejo več nege ter varstva. Sploh materina primarna družina velikokrat prevzame vlogo varstva (posebej, kadar je otrok bolan), pa tudi občasnega kuhanja obrokov ali opravljanja drugih gospodinjskih opravil, posebno, če živijo lokacijsko blizu.

V raziskavi Starši med delom in družino 2004 so starši z otroki, starimi do sedem let, povedali, da kot pomoč pri rednem varstvu najmlajših otrok v eni tretjini (36 %) primerov nastopajo stari starši. Po otroke v vrtec vseeno najpogosteje hodijo starši; babice in dedki to opravljajo v 10 % primerov. (Kanjuro Mrčela in Černigoj Sadar v Robnik, 2016: 40)

Poleg tega pa je vedno bolj popularna zunanja pomoč v obliki trajnega najema ali enkratne gospodinjske pomoči na področju čiščenja ali kuhanja, pogostokrat pa imajo otroci v šolskih ustanovah topel obrok, kar materam omogoča, da obrok doma skuhajo pozneje zaradi prejšnjih obveznosti ali tega ne kuhajo. Tudi najem varuške v vedno več družinah postaja ustaljena praksa sploh, ko so otroci mlajši. Poleg tega pa se poslužujejo tudi drugih oblik varstva otrok, na primer raznih taborov, kadar so one bolj zaposlene ali internatov (predvsem v tujini)

ter vključevanja otrok v nekatere druge aktivnosti. Velikokrat pa so matere postavljene pred predsodek, da morajo to kot ženske v gospodinjstvu opraviti same in se posredno ne smejo obrniti na zunanjo pomoč, ali pa tej preprosto ne zaupajo.

### Zamrznitev jajčec

Eden izmed bolj zanimivih in modernih načinov, kako usklajevati družino in kariero pa je zamrznitev jajčec. Na ta način ženske ne ustvarijo družine prehitro in svoj potencial lahko izkoristijo za gradnjo kariere in napredovanje na delovnem mestu. Postopek zamrznitve jajčnih celic primarno pomaga obdržati rodnost ženskam, ki imajo težavo z rodili, poteka pa tako, da ženskam jajčeca najprej odvzamejo, jih neoplojene zamrznejo in shranijo, ko pa je ženska pripravljena na zanositev, jih umetno oplodijo. Večinoma se za to odločajo izobražene ženske, predvsem zaradi kariere, neodvisnosti, uspešnosti, pa tudi partnerske neustaljenosti. V Sloveniji se trenutno ta medicinski postopek ne dovoljuje na podlagi osebne volje, o postopku namreč lahko odloča le ginekolog s potrditvijo konzilija. V tujini pa je dovoljeno tudi zamrzovanje jajčec na podlagi odločitve ženske. (siol.net, 2018)

Leta 2014 je podjetje Facebook predstavilo program, ki omogoča pokritje polne cene stroška zamrznitve jajčec za ženske, ki bi se odločile odložiti družino in na primarno mesto postaviti kariero. S tem programom so ženske postale bolj aktivno vključene v vse sektorje znotraj podjetja tudi v starejših letih, v katerih bi normalno zavračale napredovanja zaradi skrbi za otroke, kariero pa bi prepustile moškemu v družini. Malo kasneje so sledila tudi druga podjetja, na primer Apple in Google, saj so s tem korakom podjetja pritegnila velik delež poslovno uspešnih žensk in hkrati omogočila ženskam, da imajo oboje, torej družino in kariero brez žrtvovanja enega ali drugega. Pred tem programom je bilo v podjetju Apple zaposlenih 70% moških, od tega jih je bilo na vodstvenih položajih 72%, na tehničnih položajih pa 80%; v podjetju Facebook je bilo 69% uslužbencev moških, v managementu jih je bilo kar 77%, v tehnični službi pa celo 85% – od takrat so se številke spustile in več teh mest so zavzele ženske. Revija Forbes je napisala, da so tako namesto, da bi ženske kaznovali zaradi njihove biološke ure, njih opolnomočili z rešitvijo. (forbes.com, 2014)

Vseeno pa nas lahko na dolgi rok skrbi, da se ne bo zamrznitev jajčec iz možnosti spremenila v normo, ki bo pomenila žrtvovanje rodnosti, saj bodo ženske oploditev teh jajčec predstavljala za nedoločen čas, ki ne bo nikoli prišel. Poleg tega pa je znan tudi očitek, da s takim ukrepom vplivajo na dostojanstvo ženske, saj bi se te morale o taki stvari odločati same, ne pod pritiskom delodajalca.

## EMPIRČNI DEL

### METODA

#### Opis vzorca

Na vzorcu 440 mladih med 15. in 30. letom, od tega 155 moškega spola, 281 ženskega spola in 4 drugega spola, smo preko ankete preverjali njihova stališča glede vloge ženske v družbi in pogled na njeno dvojno obremenitev z družino in kariero ter mnenje o nekaterih potencialnih rešitvah, ki bi zmanjšale preobremenitev žensk z zahtevnejšo kariero. Zanimale so nas predvsem njihove osebne izkušnje, ki jih imajo z vlogo ženske in moškega v družini orientacije, zato je bila zgornja meja starosti omejena na 30 let. Na vzorcu je manjše število anketiranih moških od žensk, saj je bila njihova pripravljenost na sodelovanje pri tovrstni anketi manjša. Večino vzorca predstavljajo srednješolci, manj je mladih, ki so stari nad 19 let in so najverjetneje že zaključili srednješolsko izobraževanje.

Poleg tega smo izvedli intervju z enajstimi ženskami, od tega osmimi slovenskimi ženskami (ena opravlja delo v tujini) in tremi ženskami, ki niso iz Slovenije in delajo na trgu delovne sile v tujini. Zanimala nas je njihova izkušnja z izbiro kariere in družine ter njuno usklajevanje. Vsi intervjuji so potekali individualno; tako smo dosegli, da na posamezne intervjuvanke niso vplivali odgovori drugih udeleženk. Število mednarodnih žensk je manjše, saj je bila njihova dostopnost težja.

Predstavitev intervjuvank:

- Mojca je mati dveh otrok, 18-letne dijakinja in 22-letne študentke. Je lastnica in direktorica jezikovne šole Mint International, s tem odgovorna za delovanje cele šole, predvsem pa prodajo (to delo je opravljala že, ko sta bili hčeri mlajši, pred tem je opravljala še delo učiteljice tujega jezika). Poleg tega je tudi pomočnica guvernerja za klube Rotary Ljubljana 2. Njen partner je sicer akademski glasbenik in je bil del Big Banda RTV Slovenija, zdaj pa je prokurist in solastnik dveh podjetij.
- Alenka je mati dveh otrok, 20-letne in 22-letne študentke. Zaposlena je na področju državne uprave na Ministrstvu za obrambo, kjer je zamenjala več področij in šla po karierni poti javne uslužbenke; trenutno pa je predstavnica slovenske vojske v NATO. Njeno delo je vezano na pisarno, izvaja pa z zakoni in podrejenimi predpisi opredeljene naloge podporne narave. Trenutno že dve leti in pol dela v tujini, tam živi samo z mlajšo hčerjo, starejša pa

živi sama v rodnem mestu v Sloveniji. Njen partner, s katerim sta se razšla leta 2015, je elektrotehnik.

- Andreja Ra. je mati dveh otrok, 12-letnega osnovnošolca in 21-letne študentke. Že 6 let opravlja delo direktorice Socialno varstvenega doma Hrastovec, pred tem pa delo pomočnice direktorja oziroma vodja pravne službe, ko so bili njeni otroci še mlajši. Njen partner dela kot potnik v zasebnem podjetju. Njeno delo je bolj zahtevno psihično, njegovo pa bolj fizično.
- Andreja Ri. je mati 38-letne hčere, ta pa ima s svojim partnerjem enega otroka. Od partnerja se je ločila pred približno desetletjem (po opravljanju ministrske funkcije), ta je ekonomski tehnik. Zadnjih osem let je direktorica Foruma slovanskih kultur (sama je bila ob ustanovitvi ena izmed ustanoviteljic), je pa tudi predsednica Evropske muzejske akademije. Pred tem je 4 leta opravljala funkcijo ministrice za kulturo, takrat je delno živela v drugem mestu kot njena družina, saj so bili nastanjeni izven glavnega mesta, ona pa je zaradi obsežnosti dela morala živeti v Ljubljani. Po ministirovanju je bila nekaj let tudi poslanka v Državnem zboru, sodelovala pa je tudi v skupščini Sveta Evrope. Pred tem, v času rojstva otroka, je bila direktorica Muzeja novejše zgodovine v Celju in pobudnica za ustanovitev prvega otroškega muzeja v Sloveniji. Poleg teh funkcij je opravljala tudi mnoge druge.
- Simona je mati treh otrok, 18-letne dijakinje ter 22 in 26-letne študentke. Je družinska zdravnica, v obdobju met leti 2011 in 2020 pa je bila tudi predstojnica Zdravstvenega doma Vič. Med drugim je bila tudi vodja zdravstvenega varstva odraslih, leta 2018 je dobila tudi naziv primarija, ob čemer pa je opravljala kar nekaj drugih funkcij, med njimi je v letih 2019 in 2020 je opravljala funkcijo državne sekretarke na Ministrstvu za zdravje. Njen partner je lastnik in direktor manjšega podjetja.
- Tanja je mati dveh otrok, 18-letnega dijaka in 22-letnega študenta. V času, ko so bili otroci mlajši je delala v zasebnem podjetju, tam je bila vodja dveh poslovnih enot in pri delu pomagala direktorju; zdaj je lastnica in direktorica manjšega podjetja, ki se ukvarja s koristno uporabno industrijskih odpadkov. Njen partner je lastnik in direktor dveh podjetij, ko so bili otroci majhni pa je veliko menjal delovna mesta (na večini je imel vodstveni položaj).
- Iris je mati dveh otrok, 14-letne osnovnošolke in 18-letne dijakinje. Opravlja delo namestnice direktorja Javnega gospodarskega zavoda Brdo za področje gostinstva in turizma, celo življenje pa je že povezana s hotelirstvom, s projektnim vodenjem in



upravljanjem. Partner je samostojni podjetnik, ukvarja pa se s prodajo avtomobilov in izgradnjo sončnih elektrarn.

- Polona je mati treh otrok, 11-letne osnovnošolke, 18-letnega dijaka in 21-letne študentke. Je vodja prodaje za srednjo in vzhodno Evropo v večjem mednarodnem podjetju, prej je bila vodja lokalne prodaje. Partner, s katerim se je pred kratkim razšla, je lastnik in direktor manjšega podjetja.
- Liesl je mati dveh otrok, ki sta stara 16 in 18 let (starejši otrok ne živi več z njimi, ker je v internatu). Trenutno je z delovnim časom, krajšim od polnega, zaposlena kot stroškovna inženirka v Organizaciji združenih narodov (v nadaljevanju OZN). Tudi mož dela v OZN kot direktor regionalne politike (*regional policy director*), kar pomeni, da upravlja s politiko in sodeluje z vladami na regionalnem področju, zato so se skozi življenje veliko selili (Republika Južna Afrika, Združene države Amerike, Bosna in Hercegovina, Zimbabve, Ciper, Uzbekistan, Indija, zdaj živijo na Tajskem). V mnogih izmed teh držav ni dobila delovne vize, zato se je bolj posvetila otrokoma, kot prostovoljka pa je delala v šolskih knjižnicah. Kjer je dobila delovno vizo, je delala na različnih področjih, večinoma v nevladnih organizacijah.
- Joanne je mati treh otrok, ki stari so 16, 18 in 20 let. Živi v Macau na Kitajskem in je profesorica poslovanja in raziskovalka na tamkajšnji univerzi. Njen partner, s katerim sta še vedno skupaj, živi v Bangkoku, ker tam poučuje na drugi univerzi. Ko so bili otroci mlajši, jih je vzgajala ona v Macau, mož pa je ob vikendih obiskoval iz Bangkoka. Zdaj se otroci šolajo na internatih in univerzah ločeno od staršev, vidijo pa se, kadar je to mogoče (ona jih obišče v Bangkoku).
- Marina je mati 12-letnega sina in 17-letne hčere. Pred rojstvom otrok je bila odvetnica, ob njunem rojstvu pa je kariero prekinila in se bolj ukvarjala z gospodinjskimi opravili, s skrbjo za otroke in s hobiji. Ko so se iz rodne Rusije preselili v Španijo, je zopet začela delati, in sicer v nevladni organizaciji, ki se je ukvarjala s pomočjo otrokom iz Černobila. Ko se je preselila na Tajsko, je zopet opustila svojo kariero in se ponovno v večji meri začela posvečati gospodinjskim opravilom in hobijem. Njen partner je bil poslovnež, a je zdaj že predčasno upokojen.

## Merski instrument

Za skupino anketirancev smo sestavili srednje dolg vprašalnik. Vprašanja so bila zaprtega tipa, torej so imeli možne odgovore že vnaprej zapisane. Na začetku smo jih vprašali po njihovem spolu in starosti. V prvem delu ankete so morali določiti, v kolikšni meri se strinjajo z različnimi trditvami o položaju ženske v družbi. V drugem delu so prikazali njihovo mnenje glede zamrznitve jajčec in vpeljave spolnih kvot. Na tretji del so odgovarjali samo mladi, ki živijo oziroma so kdaj živeli v dvostarševski heteroseksualni družini, saj nas je zanimalo razmerje med spoloma (predvsem pri delitvi del) oziroma vloge ženske in moškega v taki vrsti družine.

Za intervju smo sestavili drugačen vprašalnik, ki pa je bil za vse intervjuvanke enak (v angleščino je bil preveden brez razlik v vprašanjih). Intervjuvali smo ženske z zahtevnejšimi karierami, ki so se poleg kariere odločile tudi za rojstvo enega ali več otrok in zdaj oba dejavnika usklajujejo oziroma so ju usklajevale v preteklosti. Najprej nas je zanimala predstavitev njihovih karier in družin ter delitev vlog in dela v družini<sup>1</sup>. Potem smo jih vprašali o vplivu otrok na kariero (zakasnitev, prekinitev kariere) in vplivu države na usklajevanje (finančna pomoč, spolne kvote, zamrznitev jajčec). Zanimalo nas je tudi usklajevanje kariernih in družinskih obveznosti in dejavniki, ki temu pripomorejo (gospodinjska pomoč, pomoč staršev) ter vpliv epidemije COVID-19 na spreminjanje družinskih obveznosti in na vlogo ženske v družbi. Nazadnje smo vprašali še o izkušnjah z diskriminacijo na delovnem mestu in o spolnih predsodkih drugih ljudi.

## Postopek zbiranja podatkov

Vzorec je priložnostni, spletno anketo smo razposlali na različne srednje šole in gimnazije ter fakultete preko kontaktov. Vsi podatki so bili pridobljeni v letu 2021.

Intervjuvanke smo izbrali naključno, edini predpogoj sta bila zahtevnejša kariera in otroci. Vsem smo postavili enaka vprašanja in njihove odgovore primerjali.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Pri intervjuvankah smo ob usklajevanju in delitvi del v družini upoštevali predvsem čas, ko so bili otroci mlajši in je bilo več dela potrebnega za njihovo oskrbo.

<sup>2</sup> Odgovore intervjuvank, pri katerih je intervju potekal v angleščini, smo prevedli in njihove odgovore v skladu s tem tudi citirali.

## REZULTATI

### Delitev opravil v družini

V Mojčini družini delitev dela poteka asimetrično, večji del gospodinjskih opravil (kuhanje, nakup živil...) prevzame ona. Za to krivi sebe, ker jih ni dovolj vključevala, prav tako pa je to rada delala. Poudarila je, da je ob tem njen mož prevzel velik del službenih nalog v družinskem podjetju, ki so se pojavile pozno zvečer in jih ona ni želela delati (prevajanje). Izpostavila je, da je podjetništvo način življenja cele družine in je zaradi tega razporeditev del v družini popolnoma drugačna od klasične, saj so tudi otroci v veliki meri vpleteni v družinsko podjetje. Skrb za otroke sta si enakomerno razdelila. Mojca je pri tem dodala: *»Jaz sem mogoče malo staromodna, kar se tega tiče; mislim, da se čisto na pol opravil nikoli ne da razdeliti. V prve pol leta otrokovega življenja otrok potrebuje predvsem mamo (za dojenje in vso ostalo skrb).«* Opozorila je še, da je v partnerstvu pomembno dobro počutje in da to ne pomeni tehtanja, kdo je naredil več. V nasprotju z Mojco je Tanja povedala: *»Za moje pojme je moška figura zelo pomembna oziroma enako pomembna kot ženska. Vsak doprinese svoj delež z drugačnim načinom vzgoje; mati po navadi malo popušča, oče pa je bolj strog.«*

Tudi pri Simoni je delitev del potekala asimetrično, pohecala se je: *»Včasih tudi moška dela (ki jih je manj) postanejo ženska...«* in *»...včasih se zdi, da jaz 'nosim štiri vogale v hiši', kar se tiče gospodinjskih opravil.«* Ona je bila vzgojena v miselnosti, da mora ženska za človeka, ki ga ima rada narediti vse oziroma čim več in da so gospodinjska opravila ženska odgovornost, zato je večino opravil prevzela ona in tako je tudi ostalo, saj so se navade zakoreninile v prvih mesecih skupnega življenja s partnerjem. Tudi kasneje je sama čutila potrebo, da v večji meri skrbi za otroke, sploh kar se tiče nočnih vstajanj, saj je imel mož v tistem času naporen delovnik. Poudarila je, da je družina orientacije tu ključnega pomena; ona se je namreč zgodaj osamosvojila, njen partner pa je bil kot otrok in najstnik zelo odvisen od staršev, starih staršev in sester, ki so ga 'razvajali'. Povedala pa je, da ji skrb za otroke in gospodinjska opravila nikoli niso predstavljala problema, saj je vse to rada delala. V zadnjem času, ko je bila še posebej obremenjena, ji je mož več pomagal, del opravil pa so prevzele tudi hčere, ki so za to dovolj stare. Tudi pri Iris je ona prevzela večino gospodinjskih opravil.

Polona je sploh, ko so bili otroci majhni veliko potovala, zato je moral njen partner velikokrat prevzeti tudi njen del opravil, ona pa mu je vnaprej vse pripravila, da mu je bilo lažje. Poudarila pa je, da so vseeno ženske bolj zavedne do tega, da je vedno treba nekaj urediti ali pospraviti, medtem ko je moškimi to po navadi treba povedati. Tudi Alenka je bila v delovni

karieri dvakrat po več mesecev odsotna na delu v tujini, zato je takrat breme vseh gospodinjskih opravil padlo na bivšega partnerja.

Andreja Ra. je o delitvi dela povedala: *»V naši družini so gospodinjska opravila in skrb enakomerno razporejena, oz. nekako sem za šolske obveznosti skupaj z otroki poskrbela jaz, mož pa bolj opravila kot so kuhanje in podobno.«* Tudi Alenka je pritrdila, da sta si gospodinjska dela porazdelila, enako je pri Tanji, kjer ona vseeno opravi bolj tradicionalno ženstvena dela, on pa bolj moška. Ko sta bila otroka majhna, je morala Tanja prevzeti večino skrbi zanj, ker je imel partner v tistem času zelo zahtevno službo, kasneje pa je veliko bolj pomagal in je tudi to postalo enakomerno razporejeno.

Andreja Ri. je opazila, da je do prevzema položaja ministrice, ko še ni bila toliko obremenjena z delom, večino gospodinjskih opravil opravila ona, kar pa ne pomeni, da ni prišlo do delitve nekaterih opravil, ki je bila že podobna enakomerni. Ob opravljanju funkcije ministrice pa je delo postalo bolj enakomerno razdeljeno, saj je ona delno živela v Ljubljani in zaradi obsežnosti funkcije ni mogla vseh opravil narediti od doma, kadar je bilo to potrebno. V družini so ugotovili: *»Če vsi pomagamo pri družinskih opravilih, imamo več prostega časa; tudi vikendi in popoldnevi so bolj prijetni.«* Tudi partner in hčer sta takrat prvič začela opravljati nekatera opravila, kot sta kuhanje in pranje perila, kar pa je ona smatrala za zelo pozitivno.

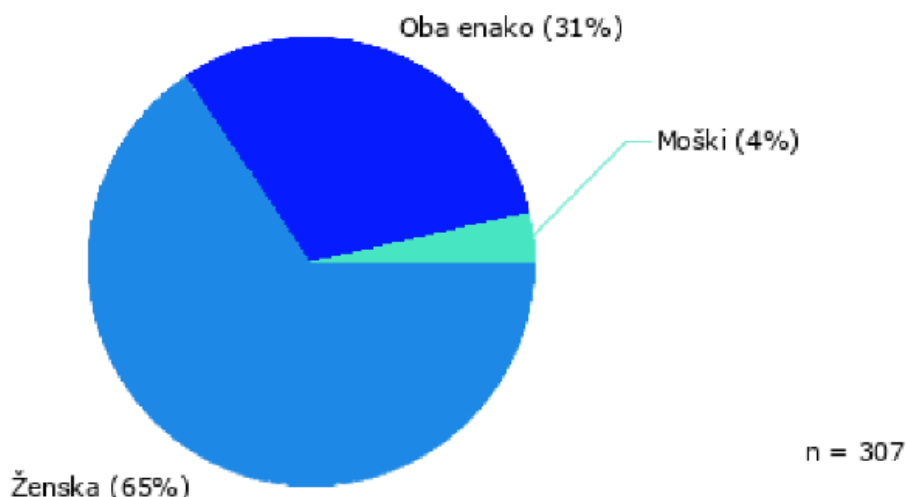
Vse pa so povedale, da je delitev dela potekala spontano, torej je partner z več prostega časa opravil dodatne obveznosti. Obenem je vsak naredil opravila, ki so mu ali so ji bila ljubša. Kmalu so te obveznosti v nekaterih družinah postale sistematične, predvsem iz navade. Vseeno pa so ženske večinoma rekle, da je partner vskočil s pomočjo pri delu, za katerega se je smatralo, da je primarno njihova odgovornost. Pri tem je Polona izpostavila, da je obremenitev ob majhnih otrocih, še posebej pri dvokariernih družinah, zelo visoka in je zato zelo pomembno, da partnerja en drugemu pomagata in prevzemata dela, kadar je to potrebno. Zaradi tega je bilo delo pri njej nekoliko bolj sistematično razporejeno in organizirano. Iris je pri tem izpostavila, da ji je žal, da delitve dela niso že prej opredelili z dogovorom, saj je po njenem mnenju usklajevanje in jasna delitev opravil nujna za usklajevanje kariere in družinskega življenja. V posebnem položaju je bila Liesl, ki je s partnerjem ob začetku skupnega življenja, ko je hkrati tudi delala, jasno določila gospodinjska opravila na pol z argumentom, da imata oba zahtevni službi, zato je pravilno, da se tudi taka opravila delijo na polovico. Ko so bili otroci mlajši, ni mogla delati, ker ni dobila veljavne delovne vize v državi, v kateri so takrat živeli (Zimbabve), zato sta se takrat dogovorila, da bo ona prevzela več gospodinjskih opravil, predvsem kuhanje, še vedno pa bosta oba enakomerno skrbela za otroke. Vedno sta torej sprejemala jasne odločitve

na tem področju. Zdaj ona prevzame več dela na gospodinjskem področju, medtem ko mož ureja finančno in skrbniško delo.

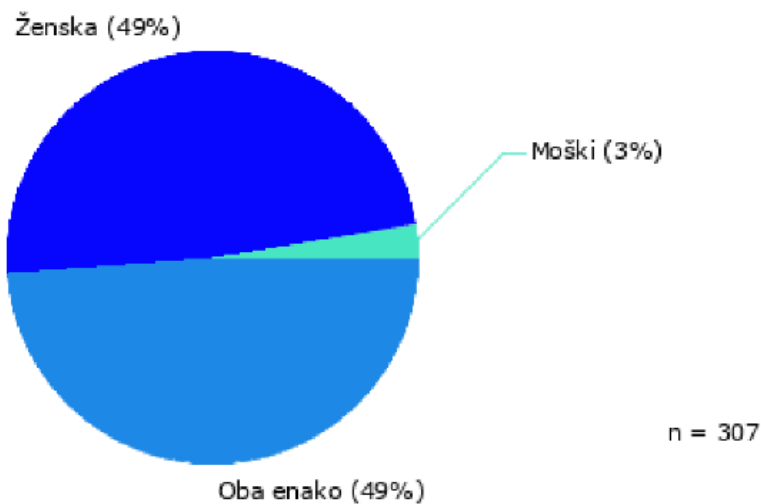
Poseben primer delitve dela pa se pojavi pri Joanne, kjer je gospodinjska pomočnica prevzela večino opravil, ona in partner pa sta le občasno opravila, kar je bilo potrebno. Marina je povedala, da je v Rusiji še vedno v družbi zakoreninjeno mišljenje, da je moški tisti, ki domov prinaša denar, ženska pa je tista, ki mora narediti vsa opravila, tudi tradicionalno bolj moška; v skladu s tem je bilo tako tudi v njeni družini. Povedala pa je, da se zdaj stvari nekoliko spreminjajo in tudi ona poskuša obveznosti bolj enakomerno razporediti med ostale družinske člane. Tudi Liesl je izpostavila, kolikšen vpliv ima država in družba na vlogo ženske v družbi. Ko so živeli v Republiki Južni Afriki, je bilo od nje pričakovano, da naredi vsa gospodinjska opravila, medtem ko mož ne naredi nič. Oni pa se po tem nikoli niso ravnali, ker se s tem kot bolj miselno odprta družina niso strinjali.

O delitvi opravil v družini smo vprašali tudi anketirance, ki so ali so kdaj bili člani dvostarševske heteroseksualne družine. Kot razvidno iz grafikonov, delo v modernih družinah še vedno poteka asimetrično, pri tem ženske v večini družin (65%) opravijo več gospodinjskih opravil in v polovici družin (49%) v večji meri kot moški skrbijo za otroke. Pri tem je v zelo majhnem deležu družin moški tisti, ki prevzame eno ali drugo.

Grafikon 13: Razporeditev gospodinjskih opravil med žensko in moškimi (%)



Grafikon 14: Razporeditev skrbi za otroke med žensko in moškim (%)



### Usklajevanje dela in družine

Vse ženske so povedale, da jim uspe usklajevati vse obveznosti, vsaka pa to dela na drugačen način. Polona je povedala, da je pomoč zelo pomembna in da se brez te skoraj ne da usklajevati obojega. S tem so se strinjale tudi druge intervjuvanke, pa naj je bila to pomoč samih družinskih članov, širšega sorodstva ali povsem zunanjega. Andreja Ri. je dodala, da je slog življenja ženske z zahtevnejšo kariero zelo drugačen in da mora biti družina zelo močna in samostojna, tudi materialno, da lahko vse poteka, kot bi moralo. Poudarila pa je še pomembnost dejstva, da se morajo z odločitvami, predvsem npr. s sprejetjem novega delovnega mesta ali napredovanja, strinjati vsi družinski člani, saj se morajo med seboj tudi podpirati. Iris je dodala še, da ji usklajevanje uspe, a na račun njene kakovosti časa. »Zaradi želje po dobrem gospodinjstvu se odrečem času, ki bi bil namenjen mojim potrebam in željam,« je dodala.

Pri usklajevanju je imelo veliko intervjuvank problem s potovanji zaradi dolgih odsotnosti in s poslovnimi kosili, večerjami ali seminarji, saj se ti navadno odvijajo v popoldanskih urah. Zaradi tega so se takrat morale še bolj zanesti na svojega partnerja. Ena izmed žensk je kot problem izpostavila tudi opravljanje dela v izmenah, kjer lahko pride do neustreznega prekrivanja delovnikov.

Ob tem so izpostavile tudi dejavnike, ki so jim pri usklajevanju pomagali. Poleg že omenjene zunanje pomoči, je to predvsem ustrezna delitev dela med družinske člane in zaveza, da vsak član te obveznosti opravi, poleg tega pa tudi čim več pravočasnih in relevantnih podatkov o obveznostih, ki jih lahko med seboj uskladijo. Marina je dodala, da je zelo pomembno tudi razporejanje obveznosti po prioritetah in pa organizacija, planiranje ter energija za urejanje vsega. Veliko žensk je poročalo o fleksibilnosti partnerjevega urnika, ki je

omogočal, da so partnerji zjutraj otroke peljali v šolo ali jih prišli iskat in so tako pomagali pri opravilih, kadar je bilo to potrebno. Pri tem je Mojca dodala, da se velikokrat zgodi, da imajo moški poklice z bolj fleksibilnih urnikom, ženske pa imajo stalen delovni čas ravno zaradi te običajne popoldanske skrbi za otroke. Joanne je izpostavila, da ji je zelo pomagala bližina delovnega mesta od doma, saj se je lahko vračala v pisarno, ko so otroci spali in jih je zjutraj lahko kasneje zapustila.

Mojca je izpostavila, da družba postaja vedno bolj individualistična, koncept družine pa ne spada v tak način življenja. Polona je pri tem poudarila: *»Ženska ima vedno slabo vest. Ko je doma, ima slabo vest, ker ni v službi in obratno. Vedno ima problem, kako to uskladiti in kako biti na 'obeh koncih' vsaj toliko, da bi bilo vsem zadoščeno, kar nikoli ni. Nikoli ni rožnato.«* Polona je izpostavila še drug vidik: *»Ženske smo na delovnem mestu v moški energiji in se ne poistovetimo same s sabo, kar pomeni, da nismo v svojem telesu, ampak v svoji glavi. Telo je vedno pripravljeno na stresne situacije, kar za žensko in za njeno hormonsko delovanje ni dobro. Meja, kdaj se preleviš v žensko vlogo, ki jo opravljaš doma iz moške, ki jo opravljaš na delovnem mestu, je zelo zabrisana in je praktično ni.«* Tudi Liesl je dodala, da je pozornost vedno razdeljena na dva dejavnika, s tem je stres in pa tudi krivda večja. Simona pa je izpostavila, da sta oba dejavnika pomembna, saj en drugega podpirata in se dopolnjujeta. Ob tem so vse izpostavile, da morajo biti otroci vedno prioriteta. Andreja Ri. se je pohecala, da si je kljub obveznostim, ki so bile bolj pomembne za delovno mesto, vedno vzela čas za govorilne ure v hčerini šoli. Tudi Mojca je povedala, da se je velikokrat zgodilo, da je vse delovne obveznosti (ni važno, kako pomembne so bile) 'izpustila iz rok', če je morala doma kaj urediti, sploh če je obveznost vključevala skrb za otroke. Simona je dodala, da mora biti čas, ki ga zaposlena ženska preživi z otroki kvaliteten, brez kakršnihkoli motečih delovnih obveznosti. S tem se je strinjala tudi Andreja Ri., ki je povedala, da največji problemi usklajevanja izhajajo iz same osebe in da morajo biti ženske striktno same do sebe ter določiti, kaj je zares pomembno. Pri tem se mora ženska zavedati, da ima poleg službe še vedno družino in da mora ta vedno predstavljati prioriteto ter s tem matično enoto, kamor se lahko zateče. Andreja Ra. je poudarila, da dela z otroki ni konec, ko ne potrebujejo več stalne nege. Tudi z odraščanjem namreč pridejo novi problemi, saj otroci iščejo identiteto in se od staršev oddaljujejo. Takrat jim je potrebno še bolj pomagati in jih usmerjati. *»V otroke je potrebno vložiti trud, saj se dolgoročno obrestuje, ko zrastejo v dobre ljudi«* je dodala. Vseeno pa sta Mojca in Polona izpostavili, da se otroci v takih družinah prej osamosvojijo. Tudi Andreja Ri. je opazila, da je s kariero otroku dopustila veliko več samostojnosti, kar je bilo dolgoročno dobro za otroka.

Intervjuvanke so dodale, da znajo ženske z otroki bolj razporejati čas in so tudi bolj učinkovite pri njihovem delu. Iz Simoninih izkušenj so bile najbolj sposobne ženske, s katerimi je sodelovala, ravno tiste, ki so imele največ otrok, saj so boljše pri organiziranju dela. Dodala je, da je preobremenjenost ženske v veliki meri odvisna od značaja ženske. Razložila je, da ženskam, ki jim usklajevanje predstavlja problem, po navadi tudi dodatno delo (ki pogostokrat vodi do napredovanja) predstavlja problem. Zato ženskam, ki imajo otroke in zahtevnejšo kariero, navadno ni težko delati več ur (tudi popoldan in med vikendom) ali prevzeti dodatno odgovornost. Obenem tudi boljše delujejo pod pritiskom, saj so navajene na več obveznosti. *»Uspešne ženske vedno znajo dobro usklajevati; če ne bi znale, ne bi bile uspešne,«* je dodala.

Vse pa so dodale, da so včasih slišale očitke, da so bile premalo časa z otroki oziroma da čas preživeti z njimi ni bil kvaliteten. Simona je povedala, da je včasih na kakšnih nastopih, tekmovanjih ali dogodkih manjkala zaradi službenih obveznosti in je kasneje izbiro obžalovala. Kot zdravnica pa je povedala, da je bila vedno tam, kjer je bila njena pomoč najbolj potrebna, kar so njene hčere razumele. Joanne pa je na koncu intervjuja povedala, da si je vedno in si še vedno želi več časa za otroke, saj ga nikoli ni dovolj.



## Spolne kvote

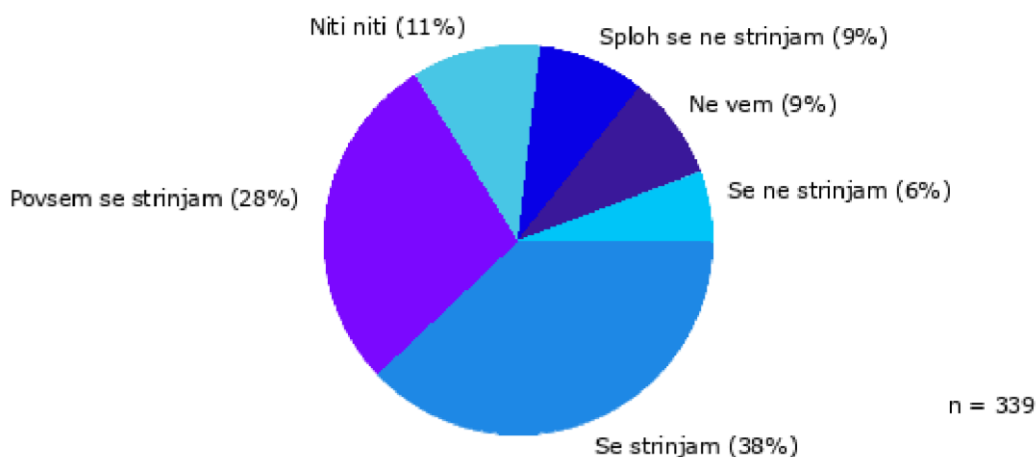
Ženske so ob tem vprašanju opozorile, da ima uvedba spolnih kvot lahko prednosti in tudi slabosti, kar je seveda problematično. Sicer večinoma podpirajo kvote, sploh na področju politike, ker je po njihovem mnenju včasih res težko prodreti v moško družbo in je v družbi še vedno preveč stereotipnih odločitev pri deljenju vlog, sploh vodstvenih. Vseeno pa so izpostavile, da ni sprejemljivo, da ženska dobi službo le zaradi kvot, čeprav je slabša kandidatka. To se po mnenju intervjuvank še posebej pozna v gospodarstvu, saj se včasih na mesta z lobiranjem nastavlja ljudi, ki nimajo ustreznega strokovnega znanja. Simona je pripomnila: *»Če se kvote zahtevajo na silo, se izgubi sposobnost ženske, ki pa je iz svojih osebnih izkušenj bistveno večja. Kvote nezavedno vzpostavljajo miselnost, da je dovolj le, da si ženska, ni važno kakšna.«* Alenka je iz osebne izkušnje povedala, da so v državni upravi možnosti zaposlitve za ženske enake kot za moške. Dodala je, da ona raje primerja rezultate dela oziroma prispevek posameznika, namesto da primerja opravljeno delo ženske ali moškega, saj same kvote ne zagotavljajo boljših rezultatov dela in ni nujno, da ženske vedno več dodajo k skupnim rezultatom. Povedala je: *»Po mojem so veliko bolj pomembne strokovne kvalifikacije posameznika, skladnost njegovih vrednot z vrednotami organizacije, kjer opravlja delo, pripravljenost za delo in potrebno izpopolnjevanje, kompatibilnost z ostalimi v delovnem kolektivu in podobno.«* Na tem mestu je Tanja, ki dela na področju, ki je bolj dominirano s strani moških, izpostavila, da si je morala sama izboriti mesto s svojim znanjem in je bilo to smiselno, saj ženska lahko pride do kateregakoli položaja, če si tega želi. Tudi Andreja Ri. se je strinjala z drugimi intervjuvankami, ko je povedala, da se ji zdijo kvote rizične in obstajajo drugi načini spodbujanja žensk na vodstvena mesta. Po njenem mnenju se morajo ob kvotah ženske velikokrat še bolj izkazovati, kar pa pomeni, da ženski družina pomeni drugo prioriteto, usklajevanje pa postane še težje. Govorila je tudi o tem, da se o spolnih kvotah govori samo na bolj maskuliniziranih področjih. Ob tem se ji je porodilo vprašanje, zakaj teh ne bi uvedli tudi npr. v šolstvu ali kulturnih zavodih, saj so tudi ti poklici močno feminizirani. Ženske so tudi na ta način vrednotene kot manjvreden spol, kar spodbuja dodatna ponižanja, to pa ne dosega primarnega cilja, ki želi ženske narediti enakopravne moškim. Tudi Joanne je dodala, da ženska lahko pokaže, da je dovolj sposobna za nek položaj tudi brez spolnih kvot. *»Če si sposoben, si sposoben,«* je dodala. Andreja Ri. je omenila, da se je ob njenem mandatu za položaj ministrice za kulturo iskalo žensko, saj si je takratni predsednik Vlade Republike Slovenije želel več ženskih ministric, to pa ni bilo zapovedano z nikakršnimi spolnimi kvotami.

Mojca je opozorila, da se v podjetjih prevečkrat pojavi praksa, da ženske na vodstvenih položajih ne pustijo drugim ženskam, da bi prišle do višjih položajev, ker se same počutijo ogrožene. Tudi Andreja Ri. je iz osebnih izkušenj povedala, da je morala postati bolj 'sitna' in da je morala vložiti v tako delo vložiti veliko več energije. Po njenem mnenju je velik del ukvarjanja z diskriminacijo zavedanje, da se ženska tega lahko ubrani. Andreja Ri. si je ob prevzemu položaja ministrice zadala cilj, da je ne bodo podcenjevali zaradi spola. Vseeno se mora ženska znati izpostaviti in se ne bati povedati resnice, poleg tega pa pokazati tudi veliko mero samostojnosti. Tudi Simona je opozorila, da se ob prijaznosti ženski pogostokrat zgodi, da predvsem moški nanjo gledajo kot, da je spolni objekt. Mojca je povedala še: *»Če bi se ženske med seboj bolj podpirale, teh kvot ne bi potrebovale.«* To po njenem mnenju izhaja že iz pradavnine, ko so se ženske borile za najboljšega samca, moški pa so takrat sodelovali, da so zaščitili zarod. Vse to je vseeno odvisno od same ženske, pa tudi od kolektiva, v katerem dela. To je povezala tudi z deležem žensk v politiki in se vprašala: *»Ženske smo pol volilnega telesa, zakaj torej ne izvolimo več žensk na položaje?«* Tudi Joanne je dodala, da ženske na trgu delovne sile še vedno niso enakopravne, vsaj ne na vodstvenih položajih. Izpostavila je, da je sicer vedno več žensk, ki predirajo steklene stropce, a se situacija vseeno izboljšuje precej počasi.

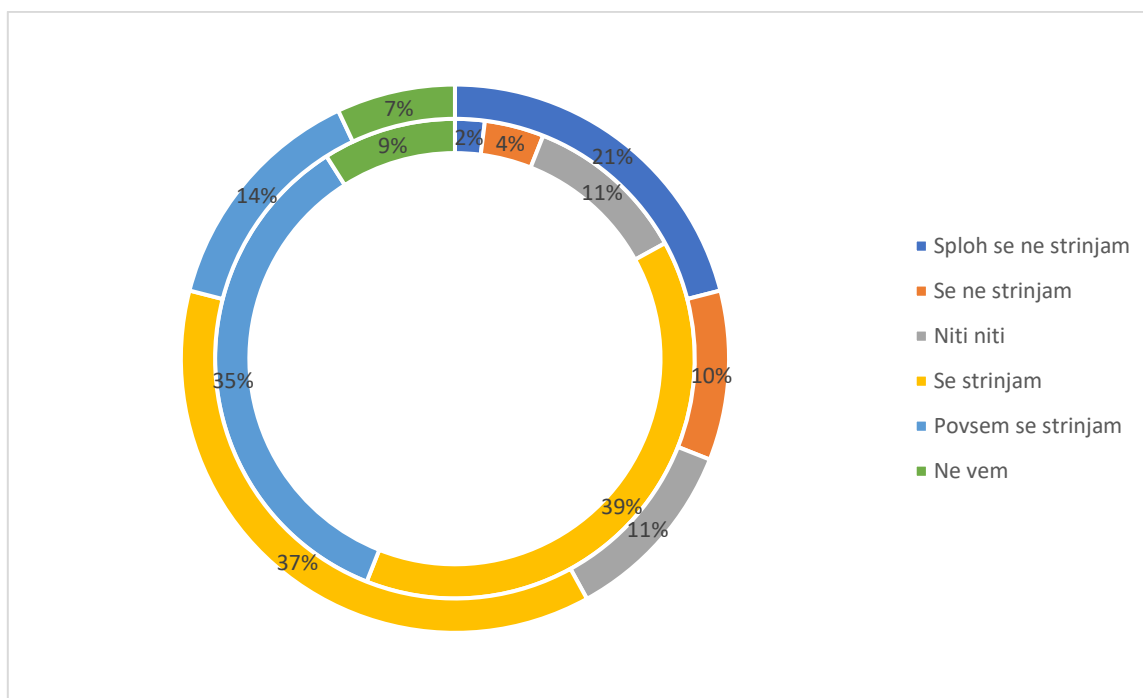
Liesl je pokazala popolno strinjanje s spolnimi kvotami in povedala, da se ji zdijo te zelo pomembne na večini področij. Pri tem je dodala: *»Mislim, da je uvedba spolnih kvot nepravilna do prve ali prvih dveh generacij moških, sčasoma pa prinese enakost.«* Situacijo je primerjala s prejšnjo ureditvijo v Republiki Južni Afriki (apartheid), od koder izhaja; pri tem je poudarila, da situacija seveda ni enaka tej. Razložila je, da se zdaj spodbuja zaposlovanje pripadnikov črne rase, kar je sedaj lahko nepošteno do pripadnikov bele rase, sčasoma pa bo to prineslo enakost. Tudi v OZN, kjer sta oba s partnerjem zaposlena, je spodbujanje žensk na vodstvene položaje redna praksa, v skladu s 5. ciljem trajnostnega razvoja (enakost spolov). To pomeni, da trenutno njen mož za veliko napredovanje ni primeren, saj se ta v večini ponuja ženskam, ki so seveda tudi strokovno primerne, da bi se zagotovilo enako mero moških in žensk na vodstvenih položajih. Spolne kvote se ji zdijo še posebej pomembne na področjih politike, nevladnih organizacij, v OZN, pa tudi na področju vojske, raziskovanja, zdravstvenega varstva in pedagoških poklicih, a seveda ne povsod v enaki meri in na vseh področjih postopoma.

Anketiranci so obstoječe kvote na področju politike v veliki meri podprli; kar v 66% so izkazali podporo (28% od teh se jih popolnoma strinja); 15% anketirancev se s tem ni strinjalo. Lahko opazimo, da je nestrinjanje moških veliko večje kot nestrinjanje žensk. 31% moških (zunanji krog) se ne strinja z izjavo, 51% moških se s tem strinja. Pri ženskih anketirankah (notranji krog) pa se le 6% ne strinja z izjavo, 74% pa jih izjavo podpira.

Grafikon 15: Strinjanje z uvedbo spolnih kvot v slovensko politiko (%)



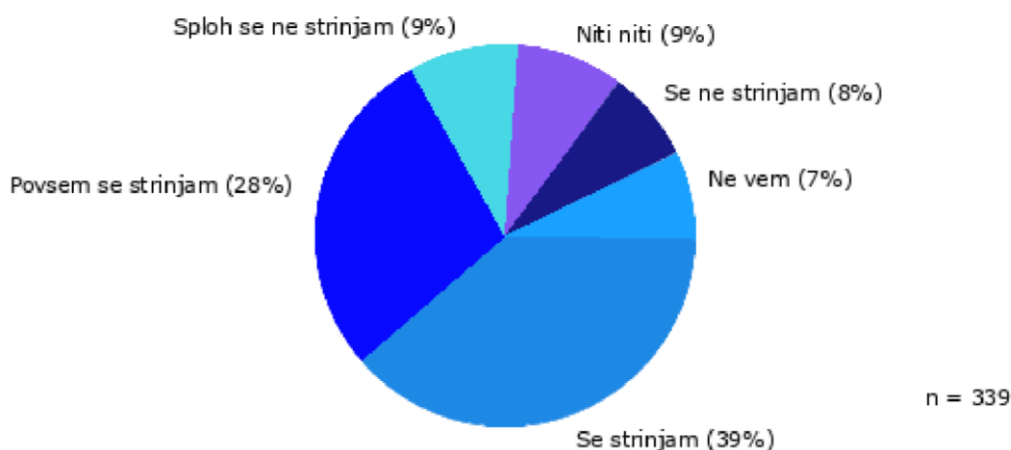
Grafikon 16: Strinjanje z uvedbo spolnih kvot v slovensko politiko, moški in ženske (%)



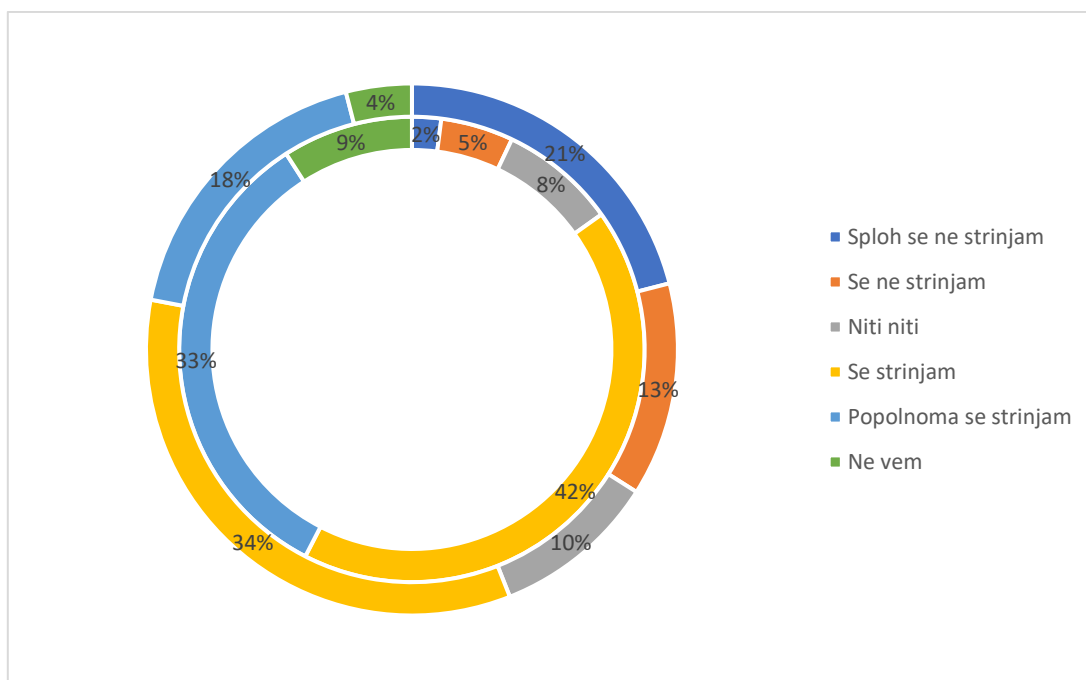
V poročilu *Gender equality 2017*, ki ga je pripravila Evropska komisija, so se Slovenci v 89% zavzeli za pravne ukrepe, ki bi zagotovili enakost med moškimi in ženskami v politiki. Slovenija je bila od vseh 25-ih evropskih držav, ki so sodelovale, država z največjo mero podpore (poleg Portugalske z enakim rezultatom). (Evropska komisija, 2017)

Tudi uvedbo kvot v gospodarstvo (pod pogojem, da prednost še vedno predstavlja ustrezna kvalifikacija) so v veliki, skoraj enaki, meri podprli (67%); zopet se jih 28% popolnoma strinja. Tudi pri tej trditvi je nestrinjanje moških (zunanji krog) večje – 34% se jih ne strinja, majhna večina s 52% pa se jih vseeno strinja. Pri tem se le 7% žensk (notranji krog) ne strinja, tričetrtinska večina s 75% pa se jih strinja.

Grafikon 17: Strinjanje s potencialno uvedbo spolnih kvot v gospodarstvo (%)



Grafikon 18: Strinjanje s potencialno uvedbo spolnih kvot v gospodarstvo, moški in ženske (%)



Ob tem lahko opazimo, da se več moških in žensk ne strinja z drugo izjavo, odstop je 3% in 1%. Hkrati se več moških in žensk strinja s prvo izjavo (odstop je pri obeh 1%). Večji delež moških, ki se ne strinjajo pri obeh vprašanjih, lahko povežemo s tem, da bi bil del njihovih vodilnih položajev dodeljen ženskam, kar bi delovna mesta, rezervirana za njih, postavilo v direktno ogroženost.

## Zamrznitev jajčec

Ženske večinoma niso podpirale zamrznitve jajčec z namenom zamika časa nosečnosti kot obliko usklajevanja kariere in družine, ker vi to lahko pomenilo nadzor nad ženskim telesom in mehko prisilo, kako ustreči delodajalcu, podprle pa bi, da bi imela ženska izbiro tega. Kot je povedala Iris: *»Možnost izbire je zmeraj dobrodošla, kadar se poraja vprašanje družine ali kariere.«* Alenka je poudarila, da se ob tem pojavi več vprašanj kot odgovorov, Andreja Ri. pa je izpostavila možnosti izkoriščanja tega.

Polona je dejala: *»Starost, ko imajo ženske otroke, se že tako premika, na tak način pa bi se premaknila še bolj. Če ima ženska prvega otroka pozno, nima odločitve, da bi za tem imela še enega ali več teh zaradi biološke ure«* Mojca je poudarila: *»Način življenja (podaljševanje študija) in biologija gresta vsak svojo pot in nista združljiva.«* Alenka je dodala še: *»Danes se v povprečju ženske kasneje odločajo zanositi in skrbeti za otroke kot pred nekaj desetletji. Kljub temu so ženske v teh obdobjih prav tako lahko imele delovno kariero ob družini in otrocih, če so tako želele.«* Vse so poudarile, da je za otroka nujno imeti veliko energije, in dvom, v kolikšni meri je lahko starš efektiven sam po sebi, če je prestar. Simona, ki izhaja iz zdravniškega poklica je izpostavila: *»Fiziološko je ženska najbolj sposobna za rojstvo nekaj let po pričetku menstruacije, pa nekje do tridesetega leta; po tem je tveganje veliko večje. Rojstvo pri poznejših letih je daleč od tega, kar je v skladu z naravo in s tem, kar je dobro za žensko in za otroka. Zamrznjena jajčeca morajo kasneje iti v maternico, ki je starejša; tudi telo je starejše ob porodu, kar pomeni, da se more v večini primerov opraviti carski rez, ki pa se težje celi...«*

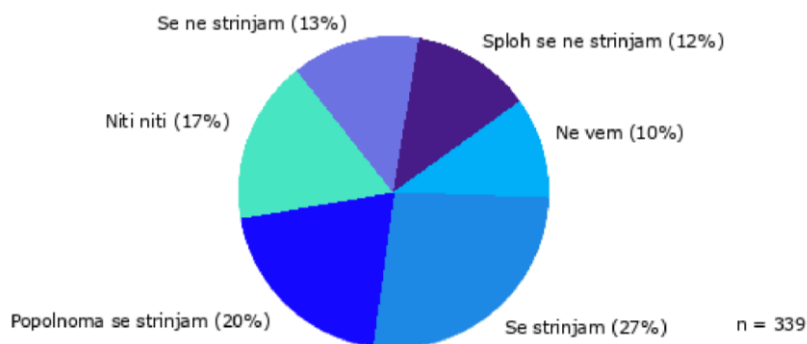
Problematično je tudi, da pri takem načrtovanju pravi čas pogosto ne pride. Tanja se je spraševala, kdaj je ob taki odločitvi primeren čas za rojstvo otrok, torej, kdaj je ženska dovolj dosegla na področju zaposlitve, da je čas za rojstvo. Mojca je izpostavila, da podjetja vedno gledajo na to, kako bi dobila največji dobiček; tudi Polona se je strinjala, da je družba trenutno za kapital pripravljena čisto vse narediti. Mojca pa je dodala še naslednjo skrb: *»Čez nekaj let bo zmanjkalo delovne sile, ker nihče ne bo imel otrok.«* Joanne je na tem področju omenila opazko, da so na Kitajskem še pred nekaj leti imeli tako imenovano 'politiko enega otroka', ki je družinam zaradi prevelike populacije dovoljevala samo enega otroka. Zdaj so zaradi staranja prebivalstva in pomanjkanja delovne sile to politiko na način, ki spodbuja družine, da bi imele več kot enega otroka. Prejšnja politika se je v družbi zakoreninila dot e mere, da imajo partnerji še vedno raje samo enega otroka, kar pa pomeni velik problem za trg delovne sile v prihodnosti.

Polona je omenila, da bi se mogoče boljše spodbujati rojstvo otrok v času študija ženske ali na začetku kariere z zagotovitvijo, da to ne bo poslabšalo njenega položaja na trgu delovne sile. S tem se je strinjala tudi Simona. Tanja pa je izpostavila, da se da kariero izgraditi tudi kasneje v življenju.

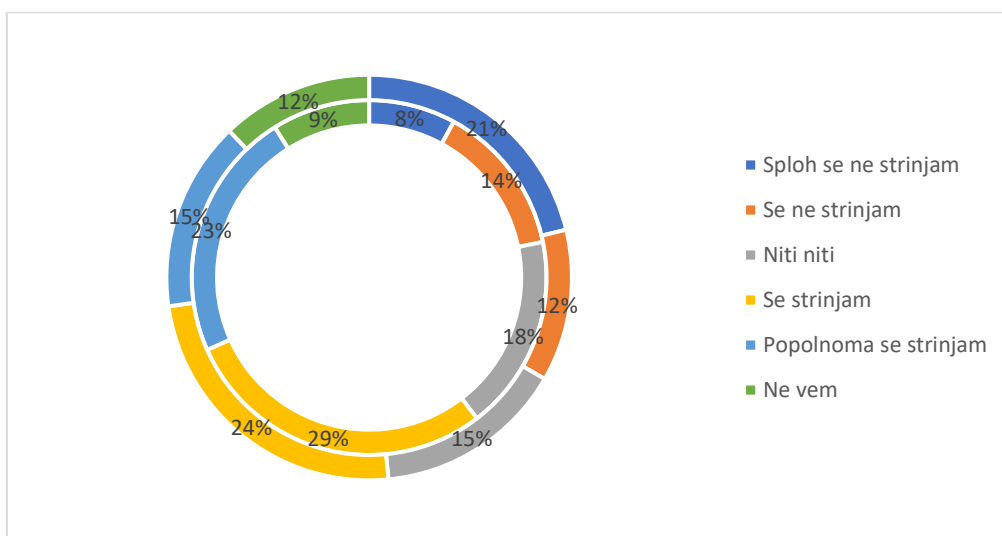
Liesl pri sami temi ni bila skeptična in je dejala, da se ji to zdi dobra praksa. To je argumentirala s tem, da se ženska celo življenje trudi in je uspešna, neizogibno pa z nadaljevanjem zahtevnejše kariere ženska ne mora biti tako dobra mati, kot bi lahko bila brez te. Pri tem je povedala, da je v Republiki Južni Afriki zamrzovanje jajčec dovoljeno zgolj na podlagi volje ženske.

O podpiranju prakse zamrzovanja jajčec tudi v Sloveniji smo s predhodno predstavitvijo prakse vprašali tudi mlade anketirance. Te so v skoraj večinski meri (47%) izkazali podporo uvedbi te prakse, ena četrtnina (25%) njih se s tem ni strinjala. Pri tem je bilo nestrinjanje moških večje (zunanji krog) z 33%; pri ženskah (notranji krog) se jih ni strinjalo le 22%.

Grafikon 19: Izkazovanje podpore praksi zamrznitve jajčec v Sloveniji (%)



Grafikon 20: Izkazovanje podpore praksi zamrznitve jajčec v Sloveniji, moški in ženske (%)



## Zunanja pomoč

### Gospodinjska pomoč

Na temi gospodinjske pomoči pa so si bili odgovori intervjuvank med seboj zelo različni. Nekatere se te pomoči poslužujejo, nekatere se zaradi različnih zadržkov ne.

Mojca je imela pomoč v obliki varuške, ko sta bili deklici majhni (od prvega leta, ko je končala z materinskim dopustom do tretjega leta, ko sta šli v vrtec). Njene naloge so bile predvsem varstvo otrok in kuhanje. Tudi Polona je v času, ko so bili njeni otroci majhni imela pomočnico, ki ji je občasno pomagala z varstvom, potem pa tudi varuško, saj za dva otroka ob treh ni dobila mesta v vrtcu. Ostale ženske iz Slovenije se niso posluževale pomoči pri skrbi za otroke, Andreja Ra. je povedala, da tega ni naredila, ker je mišljenja, da mora otroke vzgojiti ona in ne pomočnica. Pri Marini so imeli pomočnico, ko so živeli v tujini in ji širše sorodstvo ni moglo pomagati, otroci pa so bili majhni in so potrebovali stalno oskrbo.

Na področju čiščenja je imelo nekaj več žensk pomoč, a vseeno ne večina. Iris je imela pomoč pri čiščenju enkrat na teden tri leta, ko sta hčeri ravno vstopili v osnovno šolo. Tudi Mojca ima od rojstva otrok pa do sedanjosti enkrat na teden pomoč pri čiščenju. Tanja v času, ko so bili otroci majhni ni imela pomoči, zdaj pa imajo čistilno pomoč enkrat na teden. Tudi pri Marini so imeli dodatno pomočnico, ko so bili otroci mlajši, saj ji je pogosto zmanjkalo časa za čiščenje so našli rešitev v tedenski pomoči. Polona in Simona sta se take pomoči posluževali nekajkrat na mesec ali na leto. Polona je ob tem povedala, da za čiščenje porabi več časa, ki bi ga lahko porabila drugje, to pa pogosto vodi v preobremenjenost. Mojca, ki je ena izmed žensk, ki je imela konstantno pomoč, se je spraševala o tem, kako ta pomoč negativno vpliva na otroke, a brez ne bi mogla uskladiti vseh obveznosti. Ženske so poročale tudi o kupovanju raznih strojev ali elektronskih naprav, ki so čiščenje olajšale, pri tem je bila izjema Andreja Ra., ki je zagovarjala mišljenje, da mora doma vsak nekaj narediti in pridobiti delovne navade.

Ob tem pa sta se Liesl in Joanne močno razlikovali od drugih žensk, lahko sklepamo, da zaradi življenja v drugačnih kulturah. Liesl je imela pomočnico v vseh državah, v katerih je živela, saj je bilo to dovolj enostavno in tudi cenovno dostopno. Ko so bili otroci majhni, je pomočnica prihajala petkrat na teden, takrat je skrbela za otroke in čistila (kuhala ni), zdaj pa prihaja trikrat na teden, saj je obveznosti z otroki manj. Joanne pa je imela v času, ko so bili otroci majhni, pomočnico, ki je živela z njimi. Glede na to, da partner takrat ni živel z njimi, je ona nekako prevzela njegovo vlogo. Na voljo je bila vsak dan in pomagala pri vseh opravilih,

to pomeni, da je otroke peljala v šolo, jim v šolo nosila kuhane obroke, poleg kuhanja je tudi čistila in opravljala druga gospodinjska opravila. Zdaj te pomočnice nima več, saj živi sama.

Kar pa se tiče drugačnih oblik pomoči, so imeli skoraj vsi otroci na šolah kuhane obroke, kar ni pomenilo, da matere niso kuhale, ampak, da so skuhale kasneje. Ob tem so vse poudarile pomen skupnega družinskega obroka vsak enkrat na dan in vpliv rednih obrokov na otrokov razvoj. Simona in Polona sta se posluževali tudi poletnih taborov v času njune največje zaposlenosti. Polona je otroke velikokrat vključevala tudi aktivnosti raznih organizacij npr. Zveze prijateljev mladine Slovenije, saj je imela tam zagotovljeno varstvo otroka. Ob vprašanju o drugih oblikah pomoči, so vse rekle, da so nekajkrat enkratno najele pomoč za večja opravila, bodisi na področju zunanje okolice bodisi česa drugega. Povedale pa so, da so moški večkrat najeli pomoč namesto njihovih opravil, kot so to naredile one. Pri tem je Alenka povedala, da se zunanje pomoči nikoli ni posluževala, ker je bilo domače okolje vedno dovolj obvladljivo.

Simona je povedala, da nikoli ni imela pomoči, ker se ji je zdelo, da je škoda zapravljati denar za pomoč, če bi lahko pospravila sama. Poudarila pa je tudi pomembnost družine orientacije; ker njena mati nikoli ni imela pomoči pri opravljanju gospodinjskih opravil, se je tudi ona počutila, kot da mora vse narediti sama. Delno jo je skrbelo tudi, kaj bi rekli drugi, če bi vedeli, da ima pomočnico. Hkrati tudi ni zaupala neznani osebi, da bi prišla v hišo in imela dostop do vseh njihovih stvari. To je skrbelo tudi Andrejo Ri., zato pomoči nikoli ni imela. Simona je ob vsem tem povedala: *»Ko za nazaj pogledam, mi je žal, da pomočnice nisem imela, saj bi lahko čas, ki sem ga porabila za čiščenje, preživela s hčerami. Zdaj vedno bolj razmišljam, da mi to pripada.«* Vse so povedale, da jim gospodinjskih opravil vseeno ni bilo težko opraviti, delno so jim predstavljala celo sprostitev. Andreja Ri. pa je pripomnila, da opaža, da ima zdaj vedno več žensk gospodinjsko pomoč, kar včasih ni bila praksa. Vseeno pa se vse zavedajo, da si take pomoči ne more privoščiti vsako gospodinjstvo.



### Pomoč širšega sorodstva

Andreji Ra. je pomoč širšega sorodstva zelo pomagala, predvsem, ker v večini živijo blizu; tako so otroke velikokrat pazili, kadar so zboleli. Enako je izpostavila tudi Simona; ona se je pomoči širšega sorodstva velikokrat posluževala. To je rada delala, saj je vedela, da bodo otroci tam v varnih rokah. Tudi Iris je v času, ko so bili otroci majhni, zelo pomagala njena mati. Tudi Tanja je izpostavila, da sta bila njena starša v veliko pomoč, s tem se je strinjala tudi Mojca. Marini je ta pomoč zelo pomagala in jo je pogrešala, ko je zapustila rodno državo in se s tem lokacijsko oddaljila od svojih staršev.

Polona je omenila, da si je pomoči želela več, saj so živeli nekoliko dlje. Vseeno pa je otroke občasno peljala k staršem na varstvo (ali pa so starši prišli do nje) sploh, ko so bili bolni in ona ni mogla na bolniški dopust zaradi odgovornosti na delovnem mestu. Včasih so otroke hodili iskat tudi v vrtec, zopet, ko ona tega ni zmogla zaradi obveznosti. Tudi Alenka se je na svoje starše naslonila le občasno in še to, ker so živeli blizu. Pri Andreji Ri. je bilo pomoči od širšega sorodstva bolj malo, saj je imel tudi njen oče zelo zahtevno kariero in se je njena mati zaradi tega bolj posvečala njemu in ne vnukom. Čeprav so živeli pri partnerjevih starših, tudi oni niso mogli preveč pomagati zaradi drugih okoliščin; zato je ona večkrat prevzela tudi njune obveznosti. Pravi pa, da se ona trudi bolj pomagati svoji hčeri pri skrbi za svojega otroka, njenega vnuka. Liesl in Joanne te pomoči nista bili deležni, saj živita in sta živeli že od rojstva otrok v drugi državi kot njuni družini.

### Vpliv otrok na razvoj kariere

Mojca je povedala, da je otroke imela kasneje zaradi kariere, saj je vedela, da mora podjetje prej 'postaviti na noge', ker je bilo njeno. Zavedala se je, da vsega naenkrat ne bo mogla narediti kvalitetno. Tudi Polona si je želela prej narediti neko ustrezno platformo, da ob povratku na delovno mesto ne bi imela problema. Liesl je povedala: *»Včasih nisem hotela imeti otrok, saj sem bila zelo ambiciozna in sem vedela, da bodo otroci zaustavljali mojo karierno pot. Potem pa sem ugotovila, da si bom pri starih letih želela, da bi jih imela, zato sem se odločila imeti otroke. Vseeno pa sem otroke imela kasneje, ker sem hotela biti najprej vsaj delno uveljavljena v svoji karieri.«*

Andreja Ra. prvega otroka ni imela kasneje, drugega pa, ker je medtem opravljala še znanstveni magisterij, poleg tega pa je bilo tudi takrat delovnem mestu imela veliko odgovornosti. Nihče je ni spodbudil k čakanju, tako se je odločila sama na podlagi svoje ocene situacije. Poudarila pa je: *»Če bi imela otroka, se tudi na delovnem mestu ne bi nič spremenilo.«*

*Vsaka stvar je za nekaj dobra.*« Tudi Iris otrok ni imela kasneje, je pa izpostavila, da je imela možnost sprejeti usposabljanje v tujini in je tega zaradi prvega otroka zavrnila.

Druge s tem niso imele problemov. Polona je pri tem povedala, da je na vsakem delovnem mestu povedala, da si želi imeti otroke in to nikoli ni predstavljalo problema. Povedala je še: *»Višja kot je pozicija ženske, težje gre na materinski dopust oziroma krajši je ta.*« Tudi Andreji Ri. rojstvo otroka ni predstavljalo ovire, temveč priložnost, saj je lahko videla, kaj otroke zanima in je to lahko prenesla tudi v svoj poklic. Povedala je, da je njena kariera napredovala spontano in je rojstvo otroka nikakor ni oviralo. Alenka je dejala: *»Otroke sem imela, ko sem jih želela imeti, ker je bila to zame vedno prioriteta.*« Dodala pa je še, da je po njenem državna uprava varno delovno okolje, v katerem zaposleni ženski ni potrebno skrbeti, da je delo ne bi čakalo po vrnitvi z materinskega dopusta. Tudi ob bolezni otrok z bolniškim dopustom ni imela problemov. Simona je poudarila, da ta problem ne bi smel bit prevelik, češ da je vse možno usklajevati in da je vse 'v glavi' ter da nikoli ni boljšega trenutka za rojstvo otrok kot takrat, ko je ženska na to pripravljena.

### Vpliv države

Intervjuvanke so poročale o zelo dobri, kvalitetni in dostopni mreži vrtec v Sloveniji. Alenka je izpostavila: *»Mislim, da imamo vrte zelo dobro organizirane, vsaj javne, ki so standardizirani in zagotavljajo enako oskrbo. Dostopnost vrtcev in osnovnih šol je dobro urejena po lokaciji bivanja, kar se nam se danes obrestuje, saj večina sošolcev živi v okolišu in se otroci lahko izven šole občasno družijo – v kolikor starši sledijo ključu organiziranosti, otroci vedo kam 'pašejo', od kod prihajajo...*« Povedala je še, da ji tak princip organiziranosti vrtcev in osnovnih šol ustreza, čeprav se zaveda, da spremenjen način življenja prinaša druge oblike. Tanja je ob tem izpostavila, da so za vrtec zaradi cenovov sicer plačevali višjo vsoto, a se ji zdi vrtec pomembna stvar, ki je otroci ne smejo izpustiti, predvsem iz vidika socializacije. Tudi Liesl se je s tem strinjala; ona je želela, da bi otroci ostali z njo, saj je zaradi odsotnosti iz trga delovne sile lahko več časa preživljala z njimi, a so vseeno hodili v vrtec.

Ob tem pa je Polona povedala, da ima Slovenija mrežo vrtcev veliko bolj urejeno kot nekatere druge evropske ali svetovne države, kljub temu da ženske z zahtevnejšimi karierami (in posledično višjo plačo) v praksi za vrtec plačajo več. Vseeno pa je pogrešala varstvo otroka tudi v popoldanskih urah in ob vikendih, predvsem iz vidika, da je ob vožnji na delovno mesto v drug kraj kdaj komaj ujela uro zaprtja vrtca oziroma je morala prositi nekoga drugega (stare starše, sosede...), da so otroka prišli iskat, saj je bila prepozna. Izpostavila je tudi, da se

projektno delo pogosto ne konča po delovnem urniku, temveč se zavleče tudi v popoldanske ure in v vikend. Pogrešala je tudi možnost vrtca v službi, ki je v nekaterih podjetjih (tudi v Sloveniji) že praksa. Izpostavila je tudi problem, da ob zaposlitvi mest v vrtcu, mesta prej dodelijo družinam z nižjim dohodkom. Zaradi tega je lahko v vrtec vpisala le srednjega otroka, za starejšega in mlajšega pa je morala imeti delno ali v celoti zasebno varstvo. Večina intervjuvank pa je povedala, da je zaradi teh cenovnih plačevala polno vsoto.

Andreja Ra. je povedala, da je situacija trenutno veliko drugačna, kot je bila v času, ko je imela ona otroke in danes omogoča več pomoči. Poudarila je: »*Mladim družinam je potrebno pomagati.*« Ko ti vstopajo na trg delovne sil in imajo najmanjši prihodek, si hkrati ustvarjajo družino in s tem tudi dom. Komentirala je, da je nujno, da imajo mladi primerno plačo, da lahko s to vzdržujejo družino, drugače nikoli ne pride do primerne osamosvojitve od staršev.

Kar se tiče materinskega dopusta, so vse izpostavile pomembnost prakse, da delovno mesto žensko, ki je na materinskem dopustu, čaka. Alenka in Andreja Ri. sta izpostavili, da je materinski dopust v Sloveniji odlično urejena pravica in da zelo malo držav nameni tako podporo materam. Pri tem so vse zatrdile, da pri odhodu na materinski dopust nobena ni imela problema z nadrejenimi. Ženske, še posebej tiste, ki so same delodajalke in delojemalke, so izpostavile, da jih materinski dopust pri uslužbenkah nikoli ni motil. Večji problem pa je, da so ženske še dolgo po materinskem dopustu vezane na družino, saj je otrok velikokrat bolan in more ženska večkrat kratkotrajno izostati od dela, to pa je potrebno nadomeščati z drugo osebo, kar je moteče za celoten delovni proces. Tudi druge so izpostavile, da je komunikacija med delodajalcem in žensko ključna, kot tudi uvajanje delavca, ki v tem času prevzame njeno delo. Ena od intervjuvank je opazila, da se v praksi vedno večkrat pojavljajo vezani materinski dopusti, kar pomeni, da ženska rodi otroka in takoj po prvem dopustu ali že med njim zanosi še s drugim. Pogosta praksa je tudi, da ženska pri drugem otroku iz vrtca izpiše tudi prvega otroka in tako v času materinskega dopusta več časa preživi z obema. Ena izmed žensk je izpostavila, da je pogrešala možnost dela po delovnem času, krajšim od polnega, ki pa je zdaj postala realna opcija. Obremenitev in preskok med materinskim dopustom in aktivnim delovnim mestom je namreč prevelik. Pri večini žensk pa je bil podoben vzorec neizkoriščenosti polnega materinskega dopusta; veliko izmed intervjuvank je tega prekinilo, da so se predčasno vrstile na delo.

Liesl je izpostavila, da je bil velik dejavnik pri njeni zanositvi tudi država, v kateri je živela. V času bivanja v Združenih državah Amerike otrok ni želela imeti, saj materinski dopust tam ne obstaja in morajo ženske ob rojstvu otroka porabiti svoj letni dopust, iti na bolniški

dopust, delno pa vzeti tudi neplačani dopust. Zaradi tega se je za rojstvo otrok odločila šele ob preselitvi v Zimbabve, kjer pa ni mogla delati zaradi prej omenjenih težav s pridobitvijo delovne vize. Joanne je povedala, da so pri njih praksa 3 meseci materinskega dopusta, kar se ji je zdelo dovolj, da se je lahko na delovno mesto vrnila brez težav. Povedala je tudi, da je na Tajskem materinski dopust še krajši, in sicer traja 2 meseca. Dodala je, da nekatere ženske po tem vzamejo še neplačani dopust.

Ena izmed sogovornic je poudarila, da je tudi na področju dodeljevanja otroškega dodatka še vedno nekaj nepravilnosti. Izpostavila je, da večja količina dela prinese višjo plačo. Ta pa pomeni tudi bolj zahtevno delo, ki zahteva več odgovornosti in tudi več delovnih ur, česar se mnogo ljudi ne zaveda. Poleg tega pa je tudi veliko načinov, kako najti luknje v zakonu, kar zopet povzroča neenakosti.

Andreja Ri. je za vsa področja povedala, da so trenutno veliko bolje organizirana, kot so bila v njenem času in je zato tudi več možnosti in priložnosti za pomoč države. Hkrati pa se morajo ljudje veliko bolje znati in se informirati, torej najti datume vlaganja, pa tudi za katere dodatke oziroma subvencije je družina sploh primerna. Dodala je še: *»Država torej pomaga, a ljudem, ki so iznajdljivi in najdejo prave informacije.«*

Liesl je izpostavila vpliv delovnega mesta. Ker se je njena družina veliko selila, so morali otroci hoditi v mednarodne šole, ki so pogostokrat veliko dražje. Pri tem jim OZN, kjer je partner skozi celotno izobraževanje otrok zaposlen, krije 70% stroškov šolanja med petim in dvaindvajsetim letom oziroma do prve stopnje študija (kar pride prej). Dodala je še, da je pri nekaterih ambasadah praksa, da pokrijejo tudi do 100% stroškov šolanja otrok.

Marina je povedala, da so vrtci in ostala podpora za ženske v Rusiji in Španiji, kjer je živela, dobro razviti. Sicer je omenila, da je finančna pomoč zapletena, saj vključuje veliko birokracije, a je vseeno zelo dostopna, tudi za tujce. Na Tajskem, kjer živi zdaj, je sistem bolj zapleten, pravi pa, da je to mogoče tudi neposredna posledica nepoznavanja jezika.

## Ženske na delovnem mestu

Anketirance, ki živijo oziroma so kdaj živeli v dvostarševski heteroseksualni družini, smo vprašali o zaposlenosti njihovih staršev. Od 307 mladih je 90% poročalo o zaposlenosti obeh staršev, v 4% primerov ženska ni zaposlena, v 6% moški ni zaposlen, v 1% pa nihče od staršev ni zaposlen.

Kar pa se tiče diskriminacije na delovnem mestu, večina intervjuvank s tem ni imela težav, tudi ob napovedi materinskega dopusta. Poudarile so, da je to odvisno od kolektiva, pri nekaterih so se npr. ob menjavi vodstva morebitne težave razrešile. Mojca je omenila, da v zasebnih podjetjih do tega po navadi ne pride, saj so kolektivi manjši. Ob tem je Alenka izpostavila, da v državni upravi teh problemov ni oziroma se ona z njimi nikoli ni soočala. Dodala je, da si ona višjih položajev, kot jih je imela, nikoli ni želela. S tem se je strinjala tudi Polona. Andreja Ra. je vseeno izpostavila, da se mora ženska veliko bolj dokazovati, da pride na enak položaj kot moški, saj mora doseči tudi vse nevidne standarde. Ona je namreč prva direktorica zavoda, v katerem dela, kljub temu, da so v zavodu večinsko zaposlene ženske.

Večina intervjuvank je izpostavila, da je čas, ki ga ženska preživi na materinskem dopustu zelo pomemben pri razumevanju, zakaj je njej kasneje težje napredovati. Polona je povedala: *»Tekom tega obdobja je namreč ženska 'v vakumu'. V tem času moški kolegi napredujejo, saj nimajo te pavze. Ko ženska pride z dopusta, so njeni moški kolegi v prednosti. Nivo izkušenj se nezavedno ustavi, ker se ženska ukvarja z drugimi stvarmi, v tem primeru z otroki. Jaz osebno sem morala zaradi tega veliko več delati, da sem jih 'dohitela'«* Tudi Andreja Ri. je povedala, da pri ženskah po izkoriščenem materinskem dopustu nastopi problem njihovega sprejetja nazaj v delokrog. Zaradi tega veliko žensk, tudi tiste s kritično nosečnostjo, delajo do zadnjega, da pokažejo predanost delu in s tem upajo, da jim bo ob vrnitvi na delovno mesto lažje.

Simona je vseeno ena izmed žensk, ki imela na delovnem mestu kar nekaj izkušenj z diskriminacijo. Izpostavila je: *»Ženske imamo to nesrečno pozicijo, da se ob pogledu na nas, vedno razpravlja o spolu. Ne moremo mimo tega, da nas ljudje ne gledajo kot osebo, ki bi povedala nekaj pametnega in bi nekaj vedela, temveč kot spolni objekt, ki je manjvreden. Na ta račun velikokrat namesto komentarjev na povedano dobimo opazke na naš način govora, na izgled, na način oblačenja in drugo. In ravno to je primaren problem, ki ga moramo kot družba preseči.«* Poudarila je, da je za moške včasih dovolj le to, da obstajajo, ženske pa se morajo za enako pozicijo veliko bolj potruditi, pri čemer so velikokrat slabše slišane. Čustvena plat ženske

vseeno predstavlja prednost, saj lahko na enak problem gledajo iz večjega števila zornih kotov. Izpostavila pa je, da bo ženska, ki je bolj tolerantna do vseh teh opazk hitreje napredovala, kot bi napredovala, če bi se tem opazkam zoperstavila, saj bi s tem stopila iz svojega pričakovanega ženskega okvirja. »Ženske smo postavljene v tako vlogo, kljub temu, da živimo v 21. stoletju in da na papirju piše, kako bi to moralo biti,« je dodala. Pripomnila je, da ji avtoriteta zaradi tega nikoli ni bila vzeta, vseeno pa so jo tudi nekateri pacienti gledali kot spolni objekt. Spomnila se je tudi dogodka, ko je namesto nje mesto specializacije dobil nek moški zdravnik (kljub enaki kompetentnosti), ker so pričakovali, da bo šla ona kmalu na materinski dopust, kar jih je zmotilo. Domnevali so tudi, da bo on bolj produktiven in pripaden delu, ker ne bo imel otrok oziroma za njih ne bo v tako veliki meri odgovoren. Od takrat pa se je situacija izboljšala, predvsem zaradi nacionalnih razpisov za specializacije. Seksistične pripombe je omenila tudi Mojca; ona jih na delovnem mestu sicer ni dobila, je pa imela izkušnje z njimi na informalnih druženjih. Pri tem je omenila tudi občutek nevidnosti, o katerem je govorila Simona.

Tudi Andreja Ri. se je kot ženska v politiki večkrat počutila diskriminirano, sploh ker v njenem času ni bilo veliko žensk na takih položajih. To se je dogajalo tako na sestankih v okviru Evropske Unije, kjer se ni počutila slišano, kot tudi na področju slovenske politike, kjer pa je v ministrskem zboru tega čutila veliko manj. S strani ljudi je na začetku čutila veliko mero diskriminacije, ker je bila prva ženska na tej poziciji; po velikem trudu z dokazovanjem se je diskriminacija zmanjšala.

Liesl je izpostavila izkušnjo na delovnem mestu, kjer je delala, preden je imela otroke. Tam se je soočala z veliko diskriminacije, ker je ta v družbi zakoreninjena, govorila je namreč o Republiki Južni Afriki pred tridesetimi leti. Bila je plačana manj kot moški, ki so delali v podjetju in pohvaljena je bila, kadar moškim ni odgovarjala oziroma se z njimi ni poskušala kosati. Tudi v Ameriki je bila njena plača manjša in dolgo se je morala boriti, da je to zvišala. Nižjo plačo je imela, ker so ženskam že ob razgovoru za delovno mesto ponujali nižjo plačo, kot so jo ponudili njenih sodelavcem in ji niso dali druge izbire. Vedno je delala na bolj moško dominiranih področjih in je bila redka ženska v tem poklicu, tudi to pa je po njenem igralo velik del pri diskriminaciji. Marina je izpostavila prakso, ki se ji je dogajala v času, ko ni bila del trga delovne sile. Ko je podpisovala kakšno pogodbo, tudi npr. za zdravstveno zavarovanje, so jo vprašali po moževi izobrazbi in zaposlitvi, medtem ko njena ni bila pomembna. »Velikokrat so sami napisali, da sem gospodinja brez izobrazbe,« je dodala.

## Tradicionalna vloga ženske

Intervjuvanke smo vprašali, kakšno je njihovo mnenje o stereotipu, da ženske postanejo »prave ženske« šele, ko imajo otroke.

Ženske se s tem niso strinjajo, pri tem pa je Mojca dodala: *»Ženska, ki nima izkušnje materinstva, je opeharjena enega velikega dela življenja, saj ti otroci dajo neko novo dimenzijo življenja,«* Alenka pa: *»Sama zase lahko trdim, da moje življenje ne bi bilo tako izpopolnjeno, če otrok ne bi imela. Ob svojih otrocih nedvomno rastemo tudi sami, prav tako nam dajejo zadoščenje, ko spremljamo njihov razvoj.«* Simona je povedala, da je popolnoma sprejemljivo, da se ženska odloči za kariero namesto otroka, ker je njena odločitev vedno prava. Tanja je izpostavila še en pomemben vidik: *»To, da postaneš pravi človek, je skrito v marsičem drugem, ne v tem, da imaš otroke. Čeprav te ti dopolnjujejo in se veliko naučiš od njih, te ne naredijo nič boljše osebe.«*

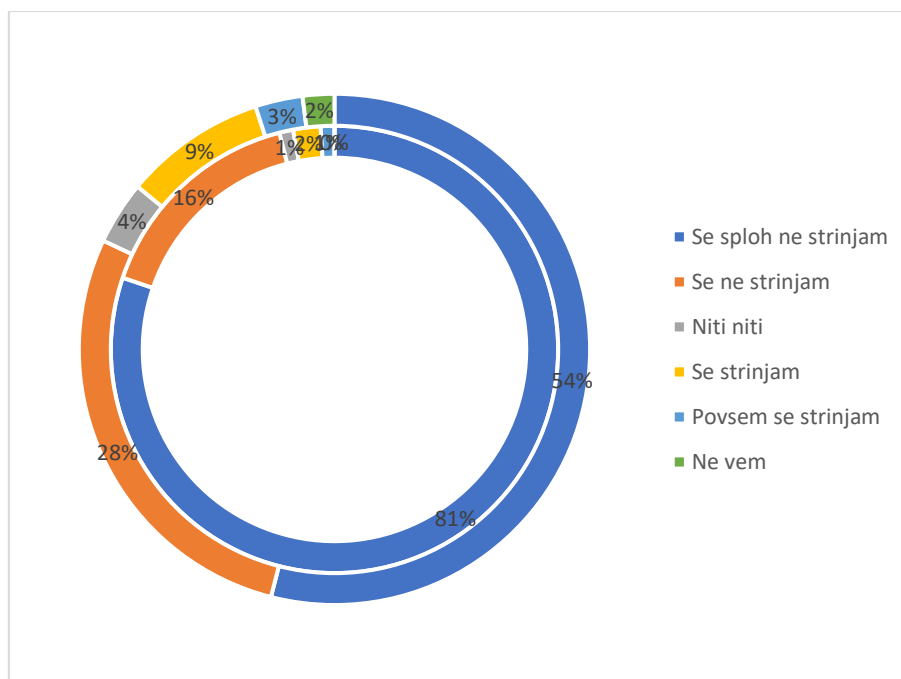
Polona je dodala: *»Podzavestno si verjetno vsaka ženska želi imeti otroka, ne more pa jih vsaka imeti.«* Andreja Ra. je pripomnila, da na odločitev o otroku vpliva veliko okoliščin, zato tako dejstvo ne mora držati, Alenka pa, da ženske brez volje, želje ali možnosti imeti otroke niso 'nič kaj manj ženske' od nje. Andreja Ra. je povedala, da je ženska lahko taka, kot si želi biti; z otrokom postane le mati, to pa ni isto kot ženska, temveč sta dve zelo različni stvari.

Tudi Liesl se je strinjala, da to nikakor ne more biti resnično, saj ženska z otroki postane le mati, še vedno pa je ženska, tudi če otrok ne želi imeti. Izpostavila je, da je z otroki veliko dela in mora biti ženska absolutno prepričana, da si jih želi imeti. Joanne je povedala, da bi včasih, ko so moški domov nosili zaslužek, ženske pa so skrbele za družino, to lahko držalo, zdaj pa ne drži več, ker je družba močno napredovala.

Marina pa se je s to izjavo strinjala in dodala: *»Nagoni, izkušnje, razporeditev časa... vse to pride, ko ima ženska otroka. Ženska sprosti ves potencial, ko ima otroka, zato je to toliko pomembno.«*

Enako smo vprašali tudi anketirance, pri čemer se jih je 91% s tem ni strinjalo, kar 71% od teh se s to trditvijo sploh ni strinjalo. Zanimivo se sploh ni strinjalo s tem 81% žensk (notranji krog) in le 54% moških (zunanji krog).

Grafikon 21: Strinjanje s trditvijo: »Ženska postane 'prava ženska' šele, ko ima otroke«, moški in ženske (%)



### Mnenje mladih o drugih stereotipih

Mlade pa smo vprašali tudi o (ne)strinjanju glede nekaterih drugih tem v povezavi z vlogo ženske v družini in družbi ter o nekaterih stereotipih. Spodaj so prikazani rezultati mnenja vseh anketirancev in mnenja anketirancev po spolu.<sup>3</sup>

Tabela 22: (Ne)strinjanje s trditvami, moški in ženske (%)

	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Niti niti	Se strinjam	Povsem se strinjam
Ženske imajo manj prostega časa zaradi njihovih obveznosti z gospodinjskimi opravili in otroki.	4% M <sup>4</sup> : 9% Ž <sup>5</sup> : 2%	13% M: 20% Ž: 10%	13% M: 20% Ž: 9%	52% M: 43% Ž: 57%	16% M: 7% Ž: 20%
Moški so bolj ambiciozni kot ženske.	34% M: 19% Ž: 41%	33% M: 27% Ž: 36%	20% M: 26% Ž: 18%	8% M: 16% Ž: 3%	5% M: 12% Ž: 1%
Ženske z otrokom težje napredujejo na delovnem mestu.	6% M: 8% Ž: 5%	17% M: 16% Ž: 17%	18% M: 13% Ž: 21%	44% M: 49% Ž: 42%	10% M: 9% Ž: 11%
Ženske so tudi v poslu bolj nagnjene k odločanju na podlagi njihovih čustev.	11% M: 8% Ž: 12%	26% M: 27% Ž: 26%	24% M: 15% Ž: 29%	28% M: 31% Ž: 25%	6% M: 13% Ž: 2%

<sup>3</sup> Odgovori »Ne vem« niso prikazani, saj za analizo niso bili relevantni.

<sup>4</sup> Odgovori moških anketirancev.

<sup>5</sup> Odgovori ženskih anketirancev.



Najpomembnejša vloga ženske je skrb za gospodinjstvo in otroka, moškega pa zaslužiti denar.	59% M: 41% Ž: 68%	23% M: 29% Ž: 21%	11% M: 17% Ž: 7%	4% M: 7% Ž: 3%	2% M: 5% Ž: 0%
Družinsko življenje trpi, kadar je ženska polno zaposlena.	30% M: 28% Ž: 32%	32% M: 31% Ž: 33%	16% M: 14% Ž: 17%	16% M: 18% Ž: 14%	4% M: 8% Ž: 2%
Zaposlena mati lahko do svojih otrok ustvari prav tako topel in varen odnos kot nezaposlena.	1% M: 3% Ž: 0%	2% M: 2% Ž: 2%	2% M: 2% Ž: 2%	28% M: 35% Ž: 24%	66% M: 57% Ž: 71%
Sprejemljivo je, da so ženske plačane manj kot moški.	77% M: 54% Ž: 89%	14% M: 27% Ž: 7%	4% M: 9% Ž: 1%	2% M: 3% Ž: 2%	3% M: 7% Ž: 1%
Prav je, da ženske doma opravijo večino gospodinjskih del.	56% M: 33% Ž: 68%	29% M: 36% Ž: 26%	9% M: 17% Ž: 4%	5% M: 9% Ž: 2%	2% M: 5% Ž: 0%
Ženske bi morale biti enako zastopane na vodilnih položajih v gospodarstvu.	6% M: 14% Ž: 1%	5% M: 9% Ž: 2%	11% M: 26% Ž: 4%	24% M: 26% Ž: 23%	52% M: 22% Ž: 67%

### **Ženske imajo manj prostega časa zaradi njihovih obveznosti z gospodinjskimi opravili in otroki.**

Trditev je dosegla večinsko strinjanje (68%), 17% mladih se s tem vseeno ni strinjalo. Ob tem se je več, skupaj 77% žensk s tem strinjalo, le 12% se jih ni strinjalo. Pri moških pa je bilo strinjanje manjše, strinjala se jih je točna polovica, ni pa se strinjalo 29% njih.

Ženske, ki so to že izkusile ali so bolj pozorne na svojo bodočo vlogo v družbi, so se pri tej trditvi strinjale v večji meri. Moški so se v manjši meri strinjali, sklepamo da zato, ker ne vedo, kaj vse vloga ženske prinese in da ženske še vedno večinoma prevzemajo večino gospodinjskih opravil in skrbi za otroke.

Anketa o življenjskih pogojih iz leta 2010 veleva, da imajo moški zaradi manjše količine dela več prostega časa; rezultati kažejo, da ga imajo tedensko 6 ur več (moški 27 ur na teden, ženska 21 ur na teden). Na letni ravni to pomeni približno 312 ur oziroma 13 dni več prostega časa. (SURs v Robnik, 2016: 39)

### **Moški so bolj ambiciozni kot ženske.**

S to trditvijo se mladi večinoma niso strinjali (67%), le 13% anketirancev se je s tem strinjalo. Pri tem se je kar 28% moških strinjalo s to trditvijo in le 4% žensk. Ni se strinjalo 46% moških in 77% žensk.

Moški so iz svojega vidika izkazali večje strinjanje, verjetno zaradi ugodnosti te trditve moškim. Pri tem so ženske pokazale zelo nizko mero strinjanja, saj po večini strmijo k enakopravnosti v družbi.

### **Ženske z otrokom težje napredujejo na delovnem mestu.**

Pri tej trditvi so bili mladi dokaj razdvojeni. Pri tem se je s trditvijo strinjala slaba večina s 54%, ni pa se strinjalo 23% mladih. Od moških se jih se strinjalo 58% več kot je bilo povprečje, ni pa se strinjalo približno 24% moških. Ženske so se strinjale s 53%, 22% njih pa se ni strinjalo.

Več moških se je strinjalo s to trditvijo in ker več moških to verjame, tudi več moških posledično ženskam otežuje napredovanje zaradi otroka. Vseeno pa tu ni večjega odstopanja od rezultatov.

### **Ženske so tudi v poslu bolj nagnjene k odločanju na podlagi njihovih čustev.**

Slaba četrtina se do trditve ni opredelila. 34% mladih je trditev podprlo, 37% pa je trditev zavrnilo. Trditev je podprlo skupaj 44% moških, ni pa je podprlo skupaj 35%. Od žensk je trditev podprlo 27%, ni pa je podprlo 38%.

Trditev je podprlo več moških, saj moški žensko vidijo bolj tradicionalno, torej kot osebo, ki se bistveno večkrat odloči na podlagi čustev, tudi v poslu. Podprli jo je veliko manj žensk, kot je bilo to tudi pričakovati.

### **Najpomembnejša vloga ženske je skrb za gospodinjstvo in otroka, moškega pa zaslužiti denar.**

Mladi se s trditvijo večinoma niso strinjali (82%), le 6% je pokazalo strinjanje, od tega sta se le 2% mladih popolnoma strinjala. Nekoliko več, skupaj 12% moških se je s tem strinjalo in zopet manj, 3% žensk. Ni se strinjalo skupaj 70% moških in 89% žensk.

S tem se je strinjalo več moških, ki na vloge ženske in moškega v družini gledajo bolj tradicionalno, medtem ko se ženske zavedajo, da je ženska lahko več kot samo mati ali gospodinja.

Raziskava Perspektive novega očetovstva v Sloveniji: vpliv mehanizma očetovskega dopusta na aktivno očetovanje iz leta 2005 je anketirance vprašala po isti trditvi. Pri tem se približno 90% ljudi sploh ni strinjalo s tem. (Rener, Švab, Žakelj in Humer v Robnik, 2016: 40)

**Družinsko življenje trpi, kadar je ženska polno zaposlena.**

Tukaj se 62% mladih ni strinjalo, ena petina pa jih je pokazala strinjanje. Moški so se strinjali s 26% in se ne strinjali z 59%. Ženske so se strinjale s 16%, ni pa se strinjalo 65%.

Manj žensk se je strinjalo, verjetno, ker vejo ali upajo, da je usklajevanje mogoče, kot so potrdile tudi intervjuvanke.

Raziskava Perspektive novega očetovstva v Sloveniji: vpliv mehanizma očetovskega dopusta na aktivno očetovanje iz leta 2005 je anketirance vprašala po isti trditvi. Pri tem so bili večinoma nevtralni pri trditvi; z višanjem stopnje izobrazbe anketiranih soglašanje upada, (močno) pa soglaša s to trditvijo več kakor polovica tistih s triletno poklicno izobrazbo ali manj. (Rener, Švab, Žakelj in Humer v Robnik, 2016: 40)

**Zaposlena mati lahko do svojih otrok ustvari prav tako topel in varen odnos kot nezaposlena.**

Strinjanje s to trditvijo je bilo močno, kar 94% anketirancev je označilo strinjanje. Le 3% se s tem niso strinjali. Od tega se je 92% moških s tem strinjalo in 5% ne strinjalo. Strinjalo se je kar 95% žensk, nista pa se strinjala 2%.

Odstopanja tu niso bila večja, ženske in moški so skoraj v enaki meri verjeli, da zaposlenost ne vpliva na občutek materinstva.

V raziskavi Perspektive novega očetovstva v Sloveniji: vpliv mehanizma očetovskega dopusta na aktivno očetovanje iz leta 2005 so anketiranci v treh četrtinah močno soglašali s to trditvijo. (Rener, Švab, Žakelj in Humer v Robnik, 2016: 40)

**Sprejemljivo je, da so ženske plačane manj kot moški.**

V večini so anketiranci pokazali nestrinjanje (91%), le 5% mladih se je s tem strinjalo. Pri tem se manj, skupaj 81% moških s to trditvijo ni strinjalo in več, skupaj 10% s tem strinjalo. Le 3% žensk so se s tem strinjali, kar 96% pa se s tem ni strinjalo.

Nestrinjanje žensk je bilo tukaj očitno večje kot nestrinjanje moških. Sicer je vprašanje dopuščalo sklicevanje na kompetence človeka, tako da je težko oceniti, ali je bilo strinjanje moških večje le posledica diskriminacije do žensk.

### **Prav je, da ženske doma opravijo večino gospodinjskih del.**

Trditev je dosegla nestrinjanje (85%), le 7% mladih se je s trditvijo strinjalo. Manj moških (skupaj 69%) se s tem ni strinjalo, kar 14% pa se jih je strinjalo. Ženske so tu pokazale močno nestrinjanje v kar 94%, strinjala sta se pičla 2%.

Ženske so tu pokazale močno strinjanje, zopet, ker je več žensk mišljenja, da bi morala delitev vlog potekati simetrično.

V raziskavi Vzdušje v intimno-partnerskih odnosih in družinah v času karantene in povečane negotovosti, ki jo je izvedel Inštitut za proučevanje enakosti spolov (Pavlič, 2020) je 35% anketirancev pokazalo strinjanje s to isto trditvijo, iz česar lahko sklepamo, da imajo mladi vseeno bolj odprta mnenja glede delitve del v družini.

### **Ženske bi morale biti enako zastopane na vodilnih položajih v gospodarstvu.**

Tukaj je bilo večinsko strinjanje (76%), 11% mladih se s tem ni strinjalo. Mnenja moških so bila dokaj deljena, 23% jih je izkazalo nestrinjanje, samo 48% se jih je strinjalo. Tudi tu so ženske pokazale močno strinjanje v 90%, ni se strinjalo le 3% žensk.

Kot vemo, je trenutno več moških na vodilnih položajih, sploh na področju gospodarstva. Mogoče je zaradi tega tu nestrinjanje moških večje, kot je strinjanje žensk.

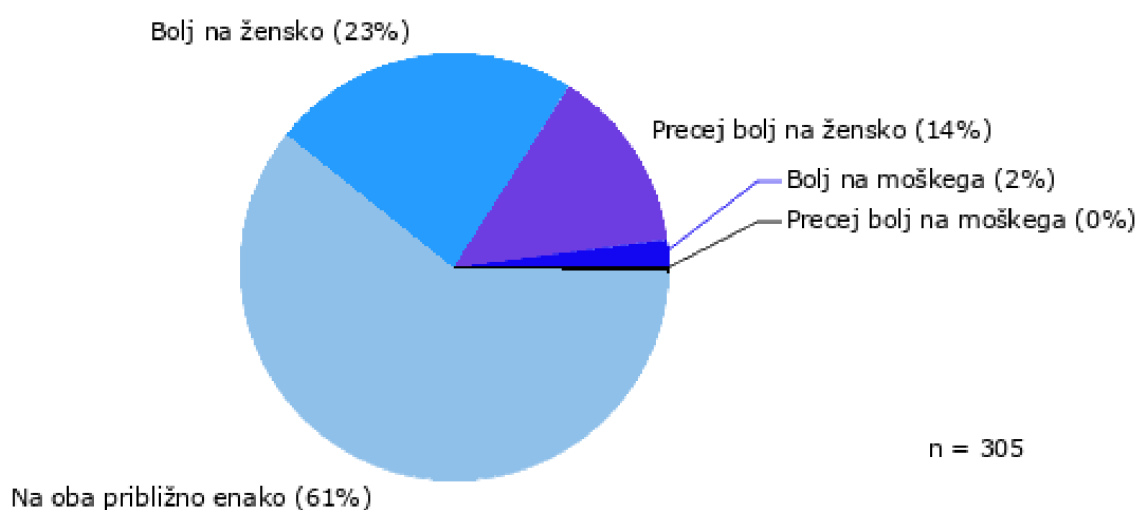
Poročilo *Women in decision making positions*, ki ga je v letu 2011 pripravila Evropska komisija je spraševalo po strinjanju prebivalcev evropskih držav na trditev, ki je velevala, da bi morale biti ženske ob enakih kompetencah v enaki meri reprezentirane na vodilnih položajih v podjetjih. Pri tem je bila Slovenija ena izmed držav z največjih strinjanjem in s tem podpiranjem uravnoteženosti spolov na vodilnih položajih; strinjalo se je kar 95% prebivalcev in prebivalk Slovenije. Povprečje vseh članic, ki so sodelovale (27 evropskih držav) je bilo strinjanje z 88%. (Evropska komisija, 2011)

## Vpliv COVID-19 na položaj ženske v družbi

Anketirance, ki živijo oziroma so kdaj živeli v dvostarševski heteroseksualni družini smo vprašali, kakšne so bile spremembe v zaposlenosti staršev med epidemijo COVID-19. 11% od 305 mladih je poročalo o tem, da je bila ženska med epidemijo na čakanju, medtem ko je bilo je 8% moških na čakanju; v 5% sta bila oba starša na čakanju. Ob tem sta od 306 mladih le 2 poročala o izgubi službe matere in le 4 o izgubi službe očeta.

Obenem pa so poročali, da je ob dodatnih obveznostih med epidemijo (skrb za otroke s šolo na daljavo, stare starše...) te v večji meri prevzela mati (37%) pred očetom (2%), vseeno pa so bila ta v večini (61%) enakomerno razporejena (grafikon 23). Tudi v raziskavi Vzdušje v intimno-partnerskih odnosih in družinah v času karantene in povečane negotovosti, ki jo je izvedel Inštitut za proučevanje spolov (Pavlič, 2020) je 15% žensk odgovorilo, da je korona njihovo odvisnost od partnerjev še povečala. Sicer je odvisnost težko opredeljiva, a vseeno kaže na to, da so ženske v tem času opravljale več gospodinjskih del in v manjši meri sodelovale na trgu delovne sile, s tem pa postale bolj ekonomsko odvisne od partnerjev.

Grafikon 23: Raporeditev obveznosti med epidemijo (%)



Tudi intervjuvanke so izrazile skrb o položaju ženske med epidemijo. Tanja je izpostavila, da so s to situacijo ženske v praski naredile nekaj korakov nazaj, sploh na področju enakopravnosti. Skrbi jo število mam, ki so ostale doma, da so skrbele za mlajše otroke, saj se zaveda, da je število takih žensk veliko večje kot število moških. Simona je poudarila, da ima izkušnje z ženskami, ki so morale med epidemijo prevzeti skrb za ostarele starše in za delo z otroki za šolo, kar je za njih predstavljalo veliko duševno ter fizično preobremenitev. Liesl je izpostavila, da so ženske lastnice predvsem manjših podjetij ali storitvenih dejavnosti, ta pa so bila med epidemijo močno prizadeta. Joanne je prikazala še drugo stran in povedala, da je ta

situacija pravzaprav za ženske odlična priložnost, ker lahko delajo od doma, česar prej niso mogle.

Vse so povedale, da dodatnih obveznosti zaradi epidemije ni bilo ali pa so si jih razporedili enakomerno. V Marinini družini so si na primer odgovornosti bolj jasno razporedili, k temu je sledila tudi organizacija delovnih prostorov. Simona je bila edina izjema, ki je dodala, da skrb za stare starše vedno bolj prevzemajo ženske, če je le možnost. Ona je torej prevzela skrb za svoje starše (čeprav njen brat živi v istem gospodinjstvu z njimi) in skrb za starše svojega partnerja (te nikoli ne prevzame partner, temveč ona ali njegova sestra). Pravi, da je to delo tradicionalno 'bolj ženska zadeva', čeprav ima profesionalno vseeno veliko izkušenj z pacienti ali pacientkami, za katere skrbijo sinovi. Pravi pa, da je epidemija prinesla nekaj pozitivnega ženskam z zahtevnejšimi karierami, ki so lahko delale od doma, saj so s tem lahko več časa preživele s svojimi družinami. S tem se je večina žensk s strinjala, Polona pa je omenila še, da si je lahko boljše razporedila čas, hkrati pa je poudarila: *»Več sem za računalnikom in tega okvirja, kdaj zaključit delo, ni.«* Polona je še poudarila, da je bilo njej in mnogim drugim lažje, ker v okviru njenega delovnega mesta ni bilo službenih potovanj, kosil in drugih obveznostih, ki potekajo izven klasičnega delovnika. Joanne pa je dodala, da zaradi vpliva COVID-19 na turizem že nekaj časa ni mogla obiskati svojih otrok, saj živijo na drugi lokaciji.

## INTERPRETACIJA IN PREVERBA HIPOTEZ

Iz intervjujev, ki smo jih izvedli, smo lahko ugotovili, da večina žensk z zahtevnejšo kariero res najde ravnovesje med družino in kariero. Ugotovili smo celo, da so ravnovesje našle vse ženske, ki smo jih intervjuvali. Nobena izmed intervjuvank ni prekinila kariere zaradi otrok, poleg tega tudi nobena ni imela večjih problemov z usklajevanjem. Tudi raziskava iz leta 2006 z imenom *Job instability and changes in family and household trends* veleva, da 81.8% žensk v Sloveniji, bolj specifično v Ljubljani verjame, da jim to uspeva brez problema. S tem potrjujemo prvo hipotezo. (Sedmak, Medarič, 2007)

Po intervjujih z ženskami iz Slovenije iz tujine smo ugotovili, da je Slovenija ena izmed držav, ki ima dobro urejeno pomoč ženskam, tako na področju vrtcev, kot tudi na področju materinskega in drugih dopustov. Slovenski vrtci so po mnenju intervjuvank dostopni in kvalitetni, poleg tega se za ženske z nižjim dohodkom zagotavlja tudi znižano plačilo vrtca. Na področju pomoči države je sicer še prostor za izboljšave, a načeloma je po mnenju intervjuvank boljše organizirana kot v nekaterih drugih državah. Tudi plačan materinski dopust je zagotovljen vsaki ženski s predpostavko, da jo ob vračilu čaka enako delovno mesto. Po primerjavi z nekaterimi drugimi državami (Tajska, Kitajska, ZDA) smo ugotovili, da je dopust tudi nadpovprečno dolg. Poleg tega država ponuja tudi ostale dopuste in nadomestila, ki tudi partnerje spodbujajo k pomoči ženski ob rojstvu otroka.

Predvidevali smo, da se ženske na delovnem mestu in pri zaposlovanju velikokrat počutijo diskriminirano zaradi svojega spola. Mnenja intervjuvank na to temo so bila zelo deljena, a se večinoma z diskriminacijo niso soočale. Bilo pa je očitno, da so nekatera delovna mesta oziroma področja dela bolj nagnjena k diskriminaciji, eden izmed teh je bila politika. Poleg tega smo ugotovili, da je diskriminacija v nekaterih državah zakoreninjena globoko v družbo in jo je težko odpraviti.

Pred raziskovanjem smo predvidevali tudi, da tudi v modernih družbah delitve del večinoma potekajo asimetrično; pri tem ženske prevzamejo večji del gospodinjskih opravil in skrbi za otroke (predvsem, ko so ti mlajši). To so potrdile tudi intervjuvanke. Tudi tiste, ki so poskušale delo deliti simetrično so poročale o tem, da vseeno večji del gospodinjskih opravil in skrbi za otroke prevzemajo one. Tudi anketa je pokazala, da ženske v večini družin opravijo več gospodinjskih opravil in v polovici družin v večji meri kot moški skrbijo za otroke. Pri tem je v zelo majhnem deležu družin moški tisti, ki prevzame eno ali drugo. Tudi

po raziskavi Enakost spolov – (še) nedokončana zgodba iz leta 2016, zaposlene ženske več časa porabijo za gospodinjsko in skrbstveno delo (dve uri dnevno več). (Robnik, 2016) S tem potrjujemo drugo hipotezo.

Ker je v Sloveniji vpliv širšega sorodstva zelo pomemben, smo sklepali, da se ženske pri skrbi za otroke in opravljanju gospodinjskih opravil v veliki meri zanašajo na pomoč širšega sorodstva. To so potrdile intervjuvanke, sploh tiste, ki živijo v Sloveniji in jim je širša družina lokacijsko blizu. Povedale so, da so jim sploh v času, ko so bili otroci mlajši, v veliki meri pomagale družine orientacije pri skrbi za otroka in opravljanju nekaterih opravil. Vpliv je bil še toliko večji, če so živele blizu njih. Pri tem so imele večji problem ženske iz tujine, saj niso živele v isti državi kot njihovi starši in drugo širše sorodstvo. V raziskavi Starši med delom in družino iz leta 2004 so starši z otroki, starimi do sedem let, povedali, da kot pomoč pri rednem varstvu najmlajših otrok v eni tretjini (36 %) primerov nastopajo stari starši. (Kanjuro Mrčela in Černigoj Sadar v Robnik, 2016: 40) Ta vrednost je dokaj visoka vrednost glede na to, da ti po mnenju intervjuvank v nekaterih družinah prevzemajo vlogo izrednega varstva sploh, ko so otroci bolni. Kot smo ugotovili, se nekatere ženske v Sloveniji poslužujejo tudi zunanje pomoči pri gospodinjskem delu, predvsem v obliki čistilnih servisov. Nekatere so imele v obdobju otroštva otrok tudi pomoč pri oskrbi otrok, vendar so bile te izjema. Večina žensk se je oziroma se še poslužuje čistilk oziroma čistilcev, nekatere od teh redno, nekatere pa le ob večjih opravilih. Tega se bolj redno in v večji meri poslužujejo ženske, ki živijo v tujini. Tudi to hipotezo potrjujemo.

Na področju zamrznitve jajčec kot obliko usklajevanja kariere in družine smo predpostavili, da bodo to prakso mladi v veliki meri podprli. Kot smo razbrali iz ankete, so mladi prakso podprli v 47% meri. S tem potrjujemo to hipotezo. Ženske pa se s tem niso strinjale; izpostavile so predvsem vidik mehke prisile do izvajanja tega. Izpostavile so tudi višanje starosti matere pri rojevanju otroka in s tem vedno slabše plodnosti z leti, kar pa vpliva na celoten trg delovne sile.

Spraševali smo se tudi o smiselnosti uvedbe spolnih kvot, kjer smo predpostavili, da bodo mladostniki uvedbo spolnih kvot v politiko in gospodarstvo večinsko podprli. Ugotovili smo, da je 66% mladih podprlo uvedbo spolnih kvot v politiko in 67% morebitno uvedbo spolnih kvot v gospodarstvo. Torej je bila tudi ta predpostavka resnična in lahko potrdimo to hipotezo. Tudi v poročilu *Gender equality 2017*, ki ga je pripravila Evropska komisija, so se Slovenci v 89% zavzeli za pravne ukrepe, ki bi zagotovili enakost med moškimi in ženskami v



politiki, s čimer niso nujno mišljene spolne kvote. (Evropska komisija, 2017) Ob tem so intervjuvanke zopet izkazale dvom o morebitnih negativnih posledicah. Velikokrat namreč spodbujajo še več diskriminacije, poleg tega pa se jim ne zdi, da bi se morali položaji dodeljevati na podlagi spola, saj so ženske dovolj sposobne, da so njih pridejo tudi same.

Pri anketirancih in intervjuvankah smo preverjali tudi strinjanje s stereotipom, ki veleva, da ženska postane 'prava ženska' šele, ko ima otroka. Anketiranci se kar v 91% s tem niso strinjali, od tega se kar 71% mladih s to trditvijo sploh ni strinjalo. Obenem so tudi intervjuvane ženske ta stereotip po večini ovrgle z večimi argumenti. Eden izmed teh je bil, da nekatere ženske ne morejo imeti otrok in to pomeni direktno diskriminacijo do njih, poleg tega pa so izpostavile tudi, da ženska ob rojstvu postane mati, kar pa predstavlja samo novo vlogo, ne nove, bolj kvalitetne ali bolj 'prave' osebe.

Kot naslednjo hipotezo smo predpostavili, da bodo mladostniki moškega spola bolj stereotipno gledali na vlogo ženske v družini in družbi. Ob podrobni analizi večjega števila trditev, ki so preverjale mnenja mladih o tradicionalni vlogi ženske v družini, na delovnem mestu in v družbi, smo ugotovili, da je večji odstotek moških kot žensk potrdil trditve, ki so se nagibale proti pojmovanju ženske kot le skrbnice družine in gospodinjskih opravil pa tudi k otežitvi prisotnosti ženske na trgu delovne sile in segregirani delitvi vlog v domačem okolju. Iz tega smo ugotovili, da so precej jasne razlike v pogledih in stališčih moških in žensk, ki kažejo, da se bo določena stopnja asimetrije in diskriminacije ohranjala v prihodnje. S tem potrjujemo to hipotezo.

Kot zadnjo stvar smo preverjali, kolikšen del obremenitev je v času epidemije COVID-19 prevzela ženska in koliko moški. Anketiranci so na podlagi njihove družine ocenili, da je te v večji meri prevzela mati (37%) pred očetom (2%), vseeno pa so bila ta v večini (61%) enakomerno razporejena. Na podlagi teh rezultatov lahko zadnjo hipotezo potrdimo. Tudi v raziskavi Vzdušje v intimno-partnerskih odnosih in družinah v času karantene in povečane negotovosti, ki jo je izvedel Inštitut za proučevanje spolov (Pavlič, 2020) je 15% žensk odgovorilo, da je korona njihovo odvisnost od partnerjev še povečala. Intervjuvanke med epidemijo po večini niso imele dodatnih obremenitev, zato o tem niso mogle poročati.

## SKLEPI

Moderna družba je sicer za žensko prinesla nekatere ugodnosti, a ta še vedno ni enakopravna moškemu. V zadnjih letih je moč opaziti porast v deležu žensk na vodstvenih položajih, tudi plačna verzel je manjša in diskriminacije na delovnem mestu je vedno manj. Vse to je posledica izobraženosti družbe in spolnih kvot ter države, ki s svojo politiko vse to spodbuja. Ženska tako ni več le mati ali gospodinja, temveč je tudi delavka. Vseeno pa to ne pomeni, da je postavljena pred odločitev izbiranja kariere ali družine, saj ima lahko oboje. Z napredkom družbe je tudi več družin, ki delo delijo simetrično in pa vedno več načinov usklajevanja obeh aspektov življenja in dodatne oblike pomoči pri tem. Kljub ugotovitvi, da ženske večinoma uspejo usklajevati njihove družinske in službene obveznosti, je vseeno še veliko žensk, ki imajo pri tem probleme. Naloga države in družbe je, da ženskam pomaga pri doseganju enakopravnosti, naloga delodajalcev pa, da jih ob rojstvu otroka integrira na delovno mesto brez izgub zaradi rojstva otrok. Stvari pa seveda niso črno bele. Uspešnost usklajevanja in položaj ženske na delovnem mestu je odvisen od značaja same ženske, sestavljenosti trga delovne sile, odgovornosti, ki jo ženska prevzema na trgu delovne sile, njena starost kot tudi starost otrok, delovanje v javnem ali zasebnem sektorju in drugo. Vidimo pa, da imajo mladi na to temo veliko bolj odprta in pozitivna stališča, kar kaže na napredek družbe. Pri tem vseeno ne smemo pozabiti, da so v anketi izmerjene razlike v stališčih in pogledih na razmerje med spoloma, ki jih izražajo moški in ženske, pomemben napovednik prihodnjih razmerij med spoloma, kar kaže, da bomo morali tudi v prihodnje nadaljevati s prizadevanji za enakost spolov.

## VIRI

- Cigale, Marija (1992): O ženskem delu v Cigale, Marija, Turk, Marta, Trbižan Vidmar, Živa in Železnik, Neva (ur.): Zbornik ženske v Sloveniji: Ko odgrneš 7 tančic. Ljubljana: Društvo Inicijativa (str. 27-46).
- Černigoj Sadar, Nevenka in Kanjuo Mrčela, Aleksandra (2007): Problemi pri usklajevanju plačanega dela in zasebnega življenja mladih v Sloveniji v Černigoj Sadar, Nevenka in Kanjuo Mrčela, Aleksandra (ur.): Delo in družina: s partnerstvom do družini prijaznega delovnega okolja. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Evropska komisija (2011): Women in decision-making positions. Dostopno na: <https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/Survey/getSurveyDetail/instruments/SPECIAL/yearFrom/2000/yearTo/2021/search/women/surveyKy/1016> (27. 2021).
- Evropska komisija (2017): Gender Equality 2017. Dostopno na: <https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/Survey/getSurveyDetail/instruments/SPECIAL/yearFrom/2000/yearTo/2021/search/women/surveyKy/2154> (15. 2. 2021).
- Evropska komisija (2020): Strategija za enakost spolov 2020-2025. Dostopno na: [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid\\_development\\_cooperation\\_fundamental\\_rights\\_gender\\_equality\\_strategy\\_factsheet\\_sl.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights_gender_equality_strategy_factsheet_sl.pdf) (28. 2. 2021).
- Evropska komisija a: Gender Action Plan – putting women and girls' rights at the heart of the global recovery for a gender-equal world. Dostopno na: [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP\\_20\\_2184](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_20_2184) (2. 2. 2021).
- Evropska komisija b: Equal economic independence. Dostopno na: [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-economic-independence\\_en#what-is-the-eu-doing](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-economic-independence_en#what-is-the-eu-doing) (25. 2. 2021).
- Gorščak, Natalija (1992): Ženska v Evropi – ženska v Sloveniji v Cigale, Marija, Turk, Marta, Trbižan Vidmar, Živa in Železnik, Neva (ur.): Zbornik ženske v Sloveniji: Ko odgrneš 7 tančic. Ljubljana: Društvo Inicijativa (str. 11-14).
- Hossain, Aunshay (2014): Pregnant Pause: We Should Applaud Facebook and Apple For Paying Women To Freeze Their Eggs. Dostopno na: <https://www.forbes.com/sites/anushayhossain/2014/10/15/pressing-pause-we-should->

[applaud-facebook-and-apple-for-paying-women-to-freeze-their-eggs/?sh=52f7cce36534](https://www.facebook.com/Apple?sh=52f7cce36534)  
(25. 12. 2020).

- Kanjuo Mrčela, Aleksandra (1992): Ali so »družinske kraljice« lahko tudi »šefice«? v Cigale, Marija, Turk, Marta, Trbižan Vidmar, Živa in Železnik, Neva (ur.): Zbornik ženske v Sloveniji: Ko odgrneš 7 tančic. Ljubljana: Društvo Iniciativa (str. 77-87).
- Kanjuo Mrčela, Aleksandra (2007): Uvod: Plačano delo in ostalo v Černigoj Sadar, Nevenka in Kanjuo Mrčela, Aleksandra (ur.): Delo in družina: s partnerstvom do družini prijaznega delovnega okolja. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Kanjuo Mrčela, Aleksandra (2007): Zaposlovanje in delo žensk v Sloveniji in Evropski Uniji v Bogomil, Ferfila (ur.): Zbornik o Evropski Uniji. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede (str. 547-570).
- Lokar, Sonja (1992): Ženska politika v postsocializmu v Cigale, Marija, Turk, Marta, Trbižan Vidmar, Živa in Železnik, Neva (ur.): Zbornik ženske v Sloveniji: Ko odgrneš 7 tančic. Ljubljana: Društvo Iniciativa (str. 113-117).
- Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (2021 a): Pravice ob rojstvu otroka. Dostopno na: <https://www.gov.si teme/pravice-ob-rojstvu-otroka/> (24. 2. 2021).
- Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (2020): Znižano plačilo vrtca. Dostopno na: <https://www.gov.si teme/znizano-placilo-vrtca/> (24. 2. 2021).
- Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (2021 b): Pravice velikih družin. Dostopno na: <https://www.gov.si teme/pravice-velikih-druzin/> (24. 2. 2021).
- Pavlič, Ana (2020): Vzdušje v intimno-partnerskih odnosih in družinah v času karantene in negotovosti. Ljubljana: Inštitut za proučevanje enakosti spolov. Dostopno na: <http://ipes-si.org/blog/2020/06/08/raziskava-vzdušje-v-intimno-partnerskih-odnosih-in-druzinah-v-casu-karantene-in-povecane-negotovosti/> (21. 2. 2021).
- Počkar, Mirjam in Tavčar Krajnc, Marina (2011): Sociologija: učbenik za sociologijo v 4. letniku gimnazijskega izobraževanja. Ljubljana: DZS.
- Počkar, Mirjam, Andolšek, Stanislav, Popit, Tanja in Barle Lakota, Andreja (2011): Uvod v sociologijo: učbenik za sociologijo v gimnazijskem izobraževanju. Ljubljana: DZS.
- Razlike v plači med moškimi in ženskami (2020). Dostopno na: [https://sl.wikipedia.org/wiki/Razlike\\_v\\_pla%C4%8Di\\_med\\_mo%C5%A1kimi\\_in\\_%C5%BEenskami](https://sl.wikipedia.org/wiki/Razlike_v_pla%C4%8Di_med_mo%C5%A1kimi_in_%C5%BEenskami) (15. 1. 2021).
- Robnik, Sonja (2016): Enakost spolov – (še) nedokončana zgodba. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. Dostopno prek:

- <https://www.gov.si/assets/ministrstva/MDDSZ/Dokumenti/Enakost-spolov/Publikacije/0338329570/NFMPublikacijaZgodovinskiPregledSI.pdf> (5. 2. 2021).
- Sedmak, Mateja in Medarič, Zorana (2007): Vpliv zaposlitve na družinske odločitve in družinsko življenje v Sedmak, Mateja in Medarič, Zorana: Med javnim in zasebnim: Ženske na trgu dela. Koper: Založba Annales.
  - Selinšek, Alenka (2004): Ženska med družino in kariero (diplomsko delo). Dostopno na: <http://dk.fdv.uni-lj.si/dela/Selinsek-Alenka.PDF> (14. 1. 2021).
  - Statistični urad Republike Slovenije (2020 a): Vrzel stopnje delovne aktivnosti po spolu. Dostopno na: <https://www.stat.si/Pages/cilji/cilj-5.-dose%C4%8Di-enakost-spolov-ter-krepiti-vlogo-vseh-%C5%BEensk-in-deklic/5.2-zaposlitvena-vrzel-med-spoloma> (30. 12. 2020).
  - Statistični urad Republike Slovenije (2020 b): Plačna verzel med spoloma. Dostopno na: <https://www.stat.si/Pages/cilji/cilj-5.-dose%C4%8Di-enakost-spolov-ter-krepiti-vlogo-vseh-%C5%BEensk-in-deklic/5.1-pla%C4%8Dna-vrzel-med-spoloma> (28. 12. 2020).
  - Urbanč, Tjaša (2015): Vpeljava spolnih kvot v slovensko gospodarstvo po zgledu Norveške (diplomsko delo). Dostopno na: [http://dk.fdv.uni-lj.si/diplomska\\_dela\\_1/pdfs/mb11\\_urbanc-tjasa.pdf](http://dk.fdv.uni-lj.si/diplomska_dela_1/pdfs/mb11_urbanc-tjasa.pdf) (26. 2. 2021).
  - Zakon o lokalnih volitvah /ZLV/ (1993), Uradni list RS, št. 72/93 (31. 12. 1993). Dostopno na: <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO308> (8. 1. 2021).
  - Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemnikih /ZDSP-1/ (2014), Uradni list RS, št. 26/14 (14. 4. 2014). Dostopno na: <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO6688> (16. 2. 2021).
  - Zakon o volitvah poslancev iz Republike Slovenije v Evropski parlament /ZVPEP/ (2002), Uradni list RS, št. 96/02 (14. 11. 2002). Dostopno na: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO3401> (8. 1. 2021).
  - Zakon o volitvah v državni zbor /ZVDZ/ (1992), Uradni list RS, št. 44/92 (12. 9. 1992). Dostopno na: <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO185> (9. 1. 2021).
  - Zavšek, Sabrina (2018): Bodo tudi Slovenke zamrznile jajčeca zaradi kariere? Dostopno na: <https://siol.net/novice/slovenija/bodo-tudi-slovenke-zamrznile-jajceca-zaradi-kariere-472141> (25. 12. 2020).

## Viri grafikonov

- Grafikon 1: <https://pxweb.stat.si/SiStatData/pxweb/sl/Data/Data/3283808S.px/chart/chartViewLine/>
- Grafikon 2: <https://pxweb.stat.si/SiStatData/pxweb/sl/Data/-/05J1002S.px/chart/chartViewLine/>
- Grafikon 3: <https://www.stat.si/StatWeb/News/Index/8908>
- Grafikon 4: <https://www.stat.si/Pages/cilji/cilj-5.-dose%C4%8Di-enakost-spolov-ter-krepiti-vlogo-vseh-%C5%BEensk-in-deklic/5.4-dele%C5%BE-%C5%BEensk-na-vodstvenih-polo%C5%BEajih>
- Grafikon 5: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tqoe1c2/default/line?lang=en>
- Grafikon 6: <https://www.stat.si/Pages/cilji/cilj-5.-dose%C4%8Di-enakost-spolov-ter-krepiti-vlogo-vseh-%C5%BEensk-in-deklic/5.3-dele%C5%BE-sede%C5%BEev-ki-jih-zasedajo-%C5%BEenske-v-nacionalnih-parlamentih-in-lokalnih-oblasteh>
- Grafikon 7: Nevenka Černigoj Sadar in Aleksadna Kanjuo Mrčela (2007): Problemi pri usklajevanju plačanega dela in zasebnega življenja mladih v Sloveniji v Nevenka Černigoj Sadar in Aleksandra Kanjuo Mrčela (ur.): Delo in družina: s partnerstvom do družini prijaznega delovnega okolja. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede. Stran 35.
- Grafikon 8: <https://www.stat.si/Pages/cilji/cilj-5.-dose%C4%8Di-enakost-spolov-ter-krepiti-vlogo-vseh-%C5%BEensk-in-deklic/5.2-zaposlitvena-vrzel-med-spoloma>
- Grafikon 9: <https://pxweb.stat.si/SiStatData/pxweb/sl/Data/Data/0762007S.px/chart/chartViewLine/>
- Grafikon 10: <https://www.stat.si/Pages/cilji/cilj-5.-dose%C4%8Di-enakost-spolov-ter-krepiti-vlogo-vseh-%C5%BEensk-in-deklic/5.1-pla%C4%8Dna-vrzel-med-spoloma>
- Grafikon 11: <https://www.gov.si/assets/ministrstva/MDDSZ/Dokumenti/Enakost-spolov/Publikacije/0338329570/NFMPublikacijaZgodovinskiPregledSI.pdf>. Stran 39.
- Grafikon 12: Ranson v Selinšek, Alenka (2004): Ženska med družino in kariero (diplomsko delo). Dostopno na: <http://dk.fdv.uni-lj.si/dela/Selinsek-Alenka.PDF>. Stran 36.

## PRILOGE

### PRILOGA 1: anketni vprašalnik

Spol:

- Moški
- Ženski
- Drugo:

V katero starostno skupino spadate?

- 15 - 19 let
- 20 - 24 let
- 25 - 30 let

Trditve (ne)strinjanja

	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Niti niti	Se strinjam	Povsem se strinjam	Ne vem
Ženske imajo manj prostega časa zaradi njihovih obveznosti z gospodinjskimi opravili in otroki.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Moški so bolj ambiciozni kot ženske.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ženske z otrokom težje napredujejo na delovnem mestu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ženske so tudi v poslu bolj nagnjene k	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

odločanju na podlagi njihovih čustev.

Najpomembnejša vloga ženske je skrb za gospodinjstvo in otroka, moškega pa zaslužiti denar.

Družinsko življenje trpi, kadar je ženska polno zaposlena.

Zaposlena mati lahko do svojih otrok ustvari prav tako topel in varen odnos kot nezaposlena.

Sprejemljivo je, da so ženske plačane manj kot moški.

Prav je, da ženske doma opravijo večino gospodinjskih del.

Ženska postane "prava ženska" šele, ko ima otroke.

Ženske bi morale biti enako zastopane na vodilnih položajih v gospodarstvu.



*Spolne kvote so mehanizem, s katerim je mogoče v relativno kratkem času tam, kjer je proces vzpostavljanja enakosti spolov počasen, doseči določen napredek oz. omogočiti hitrejšo vzpostavljanje ravnovesja obeh spolov na določenih področjih (v izobraževanju, zaposlovanju, politiki, gospodarstvu idr.).*

*V Sloveniji spolne kvote poznamo le na področju politike (35% na kandidatni listi volitev v Državni zbor, 40% na kandidatni listi lokalnih volitev in volitev poslancev v Evropski Parlament). Na področju gospodarstva v Sloveniji spolne kvote še niso bile uvedene, to je bilo narejeno npr. na Norveškem (40% zastopanost žensk v državnih podjetjih in javnih delniških družbah).*

Prav je, da so bile v slovensko politiko vpeljane spolne kvote.

- Sploh se ne strinjam
- Se ne strinjam
- Niti niti
- Se strinjam
- Povsem se strinjam
- Ne vem

Tudi v Sloveniji bi morale biti v gospodarstvo vpeljane spolne kvote (pod pogojem, da prednost še vedno predstavlja ustrezna kvalifikacija).

- Sploh se ne strinjam
- Se ne strinjam
- Niti niti
- Se strinjam
- Povsem se strinjam
- Ne vem

*V mnogih globalnih korporacijah (Facebook, Google, Apple) je bil v zadnjih letih predstavljen program, ki ženskam omogoča brezplačno zamrznitev jajčec v želji, da si ženske ne ustvarijo družine prehitro in svoj potencial lahko izkoristijo za gradnjo kariere in napredovanje na delovnem mestu. V Sloveniji se trenutno ta medicinski postopek ne dovoljuje na podlagi osebne volje, o postopku tako lahko odloča le ginekolog.*

Ali se vam zdi to dobra praksa, ki bi jo veljalo podpreti tudi v Sloveniji?

- Sploh se ne strinjam
- Se ne strinjam
- Niti niti
- Se strinjam
- Popolnoma se strinjam
- Ne vem

Ali živite oziroma ste kdaj živeli v dvostarševski družini (mati in oče)?

- Da
- Ne

*Spodnja vprašanja se prikažejo le ob odgovoru da.*

Kdo v vašem gospodinjstvu je zaposlen?

- Ženska
- Moški
- Oba
- Nihče

Ali je bil med epidemijo kdo v vašem gospodinjstvu na čakanju?

- Ženska
- Moški
- Oba
- Nihče

Ali je bil med epidemijo kdo v vašem gospodinjstvu odpuščen?

- Ženska
- Moški
- Oba
- Nihče

Kdo doma opravi oziroma je opravil večino gospodinjskih opravil?

- Ženska
- Moški
- Oba enako

Kdo od vaših staršev se doma večinsko ukvarja oziroma se je ukvarjal z otroki?

- Ženska
- Moški
- Oba enako

V času epidemije so se pojavile dodatne obveznosti in obremenitve (skrb za otroke s šolo na daljavo, stare starše...). Kako so bile te odgovornosti porazdeljene?

- Precej bolj na žensko
- Bolj na žensko
- Na oba približno enako
- Bolj na moškega
- Precej bolj na moškega

## **PRILOGA 2: vprašanja za intervju – slovenska verzija**

### 1. Kratko o vas

- a. Kakšno delo opravljate oziroma ste ga v preteklosti, ko so bili otroci mlajši? Kaj so vaše tipične naloge na delu?
- b. Koliko članov ima vaša družina (partner, otroci in njihova starost)?
- c. Kateri poklic opravlja vaš partner zdaj in v preteklosti?
- d. Čigava kariera se vam zdi bolj zahtevna?

### 2. Delitev dela v družini

- a. Ali so v vaši družini gospodinjska opravila in skrb za družinske člane enakomerno razporejena med vas in vašega partnerja ali se vam zdi da večino opravil sloni na vas? Kdo po navadi opravlja tradicionalno žensvena dela (kuhanje, čiščenje...) in kdo tradicionalno moška dela (popravljanje...)?
- b. Kako je prišlo do dogovora o delitvi družinskih opravil (je bilo to spontano, s sprotnim dogovarjanjem ali bolj sistematično, premišljeno z bolj jasno določenimi obveznostmi vseh udeležениh, na neki točki tudi otrok)?

### 3. Kariera in otroci

- a. Vam je vaša karierna pot kadarkoli ovirala vašo željo po otrocih?
- b. Ste imeli otroke kasneje zaradi kariere?
- c. Ste imeli ob nosečnosti ali porodu kadarkoli probleme na delovnem mestu?
- d. Ste kdaj prekinili kariero zaradi otrok, domačih obveznosti? To lahko vključuje dodatna izobraževanja, zavrnitev napredovanja...

### 4. Vpliv države

- a. Se vam zdi, da država naredi dovolj na področju pomoči ženskam z zahtevnejšimi karierami? Predvsem na področju cene in organizacije vrtec, dodelitve otroškega dodatka, materinskega dopusta... Kaj ste pogrešali na tem področju in ali imate kakšne predloge za izboljšavo?

- b. \*V Sloveniji spolne kvote poznamo le na področju politike (35% na kandidatni listi volitev v Državni zbor, 40% na kandidatni listi lokalnih volitev in volitev poslancev v Evropski Parlament). Na področju gospodarstva v Sloveniji spolne kvote še niso bile uvedene, to je bilo narejeno npr. na Norveškem (40% zastopanost žensk v državnih podjetjih in javnih delniških družbah).\*
  - i. Se vam zdi vpeljava spolnih kvot v politiko dobra ideja in ali bi to morali uvesti tudi na področju gospodarstva, predvsem v javnih podjetjih?
- c. \*V mnogih globalnih korporacijah (Facebook, Google, Apple) je bil v zadnjih letih predstavljen program, ki ženskam omogoča brezplačno zamrznitev jajčec v želji, da si ženske ne ustvarijo družine prehitro in svoj potencial lahko izkoristijo za gradnjo kariere in napredovanje na delovnem mestu. V Sloveniji se trenutno ta medicinski postopek ne dovoljuje na podlagi osebne volje, o postopku tako lahko odloča le ginekolog.\*
  - i. Ali se vam zdi to dobra praksa, ki bi jo veljalo podpreti tudi v Sloveniji?

## 5. Usklajevanje

- a. Ali vam uspe uskladiti vašo kariero z vašimi družinskimi obveznostmi?
  - i. Če da, kako, če ne, zakaj? Kateri so glavni problemi usklajevanja?
  - ii. Se vam zdi, da ste zaradi kariere otrokom posvečali manj pozornosti do te mere, da je to imelo večji vpliv na njih?

## 6. Gospodinjska pomoč

- a. Imate oziroma ste kdaj imeli gospodinjsko pomočnico?
  - i. Zakaj da/ne? Kaj so bile njene ali njegove zadolžitve? Kdaj je to bilo (npr. ko so bili otroci mlajši, sedanost...)?
  - ii. Koliko vam je, sploh ko so bili otroci mlajši, pomagala širša družina?
  - iii. Ste se kdaj poslužili druge vrste zunanje pomoči pri gospodinjskih opravilih (vrtnar, čistilni servisi, dostavljanje hrane, prehrana otrok v šoli, poletni tabori)? Če da, kdaj in koliko?

7. Diskriminacija

- a. Ali ste se kadarkoli počutili diskriminirano kot ženska na karierni poti do visokega položaja ali kot uspešna ženska z zahtevnejšo kariero? Če da, ali lahko opišete situacijo?

8. COVID-19

- a. \*V času epidemije so se pojavile dodatne obveznosti in obremenitve (skrb za otroke, ki so del izobraževanja na daljavo, stare starše...).\*
  - i. Kako so bile porazdeljene (na vas, partnerja, otroke, enakomerno)?
- b. Do katere mere se vam zdi, da se je vloga ženske v družbi spremenila?

9. Stereotipi

- a. Kako komentirate predsodek, da ženska postane prava ženska šele, ko ima otroke?

## **PRILOGA 3: vprašanja za intervju – angleška verzija**

### 1. Briefly about you and your family

- a. What kind of work do you do, or have you done in the past when your children were younger and briefly about what your work tasks are?
- b. How many family members does your family have (partner, children, and their age)?
- c. Occupation of your partner now and in the past?
- d. Which career is more demanding or challenging in your opinion?

### 2. Division of work in the household

- a. Are household chores and care for family members, especially children, evenly distributed between you and your partner in your family, or do you feel that most chores rely on you? Who usually does the traditionally feminine work (cooking, cleaning...) and traditionally manly work (repairs...)?
- b. How did the agreement on the division of family tasks come about (was it spontaneous – deciding on the spot or more systematic – thought out with more clearly defined obligations of all participants, at some points also including children)?

### 3. Career and children

- a. Did your career path ever hinder your desire for children?
- b. Did you have children later because of your career?
- c. Did you face any difficulties in the workplace while having the child or even being pregnant?
- d. Have you ever interrupted (even shortly) your career because of a child or excessive household work? This can also include turning down a promotion, additional job training...

4. Influence of the state

- a. Do you think the state is doing enough to help women with more demanding careers (cost and organization of kindergartens, additional financial help while having a child)? From your experience, which country has a good system and what are the advantages of it? Do you have any suggestions to improve the system?
- b. \* In Slovenia, gender quotas are known only in the field of politics (35% on the candidate list for elections to the National Assembly, 40% on the candidate list for local elections and elections to the European Parliament). In the field of economy in Slovenia, gender quotas have not yet been introduced, this has been done for example in Norway (40% representation of women in state-owned companies and public limited companies). \*
  - i. What is the situation with gender quotas like in the country where you live or have lived in the past?
  - ii. Do you think the introduction of gender quotas in politics is a good idea and should this be introduced in the field of economy as well, especially in public companies?
- c. \* In many global corporations (Facebook, Google, Apple), a program has been introduced in recent years that allowed women to freeze eggs (oocyte cryopreservation) for free to prevent women from starting a family too quickly and use their potential to build careers and with that advance in the workplace. In Slovenia, this medical procedure is currently not allowed based on personal will, so only a gynaecologist can decide on the procedure. \*
  - i. Can women freeze their eggs based only of their will and how common is this practice in your estimation in your country?
  - ii. Do you think this is a good practice that should be supported in all countries?



5. Coordination of family and career obligations

- a. Do you manage to balance your career with your family responsibilities?
  - i. If yes, how, if not, why? What are the main coordination problems?
  - ii. Do you feel that you have ever paid less attention to children because of your career and this has had a greater impact on them?

6. Domestic help

- a. Do you have or have you ever had a housekeeper?
  - i. Why yes / no? What were her/his responsibilities? When was that (e.g. when children were younger, you still have it...)?
  - ii. Have you ever used other types of help with household chores (gardener, cleaning services, food delivery, school meals for children, summer of other camps for children, boarding schools)? If yes, when and to what extension?

7. Discrimination in the workplace

- a. Have you ever felt discriminated against as a woman on your career path to a high position or as a successful woman with a more demanding career? If yes, can you briefly describe a situation?

8. COVID-19

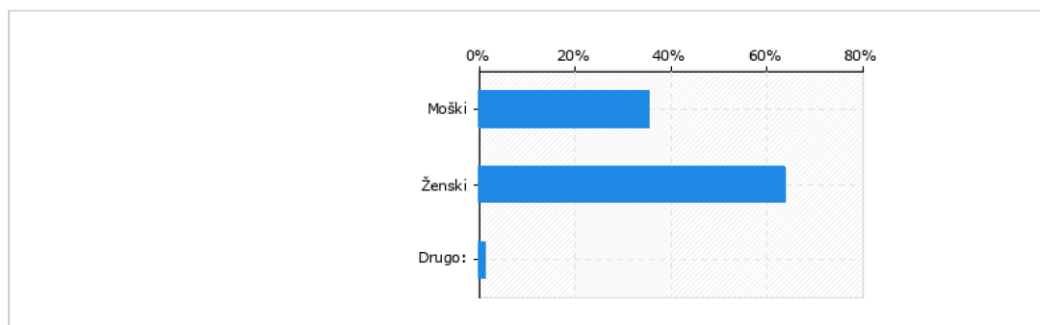
- a. \* Additional obligations and burdens arose during the epidemic (care for children who are part of online education, care for grandparents...). \*
  - i. How were they distributed (to you, partners, children, evenly)?
- b. To which extent do you think that the role of women in the society has changed?

9. Stereotypes

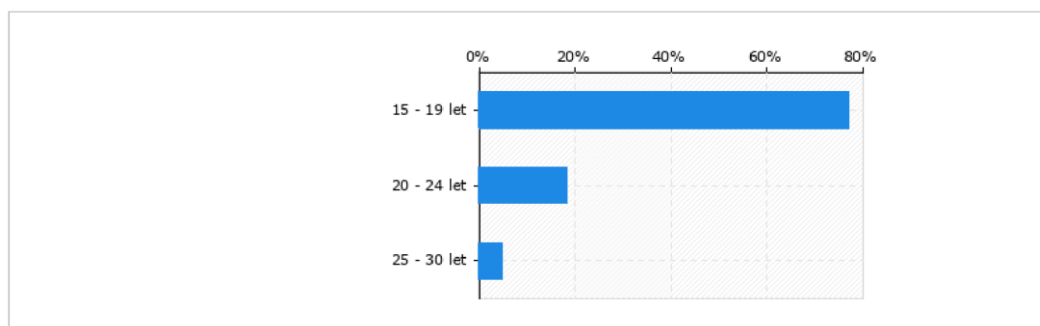
- a. Can you briefly comment on this stereotype: "A woman becomes a 'real woman' when she has children"?

## PRILOGA 4: analiza ankete

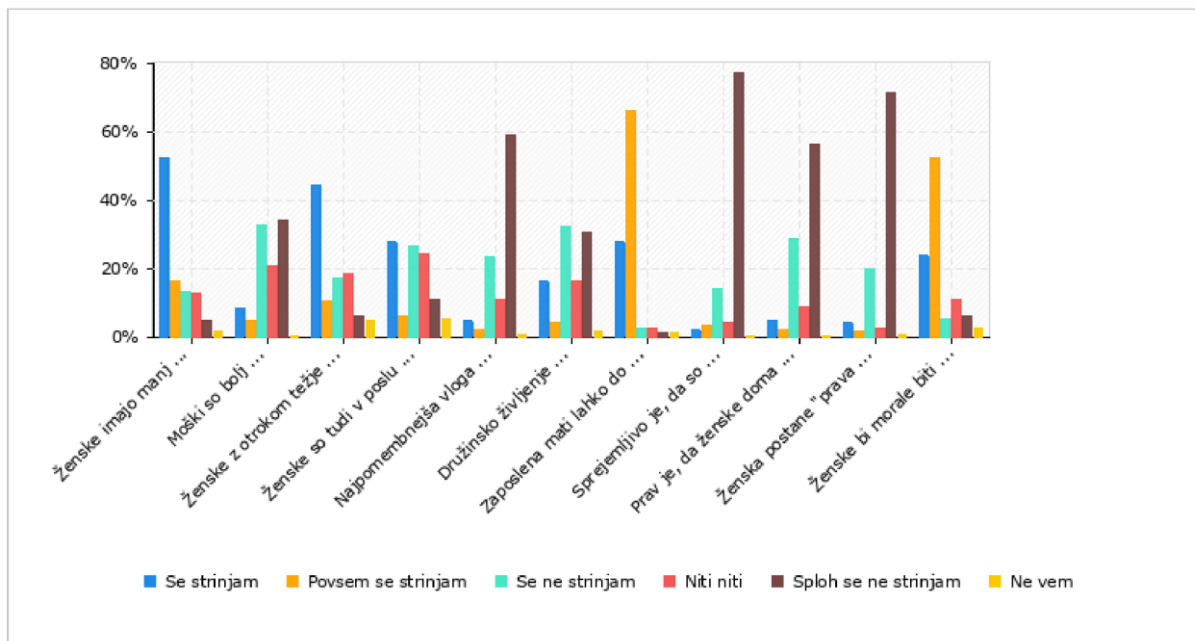
Spol: (n = 445)



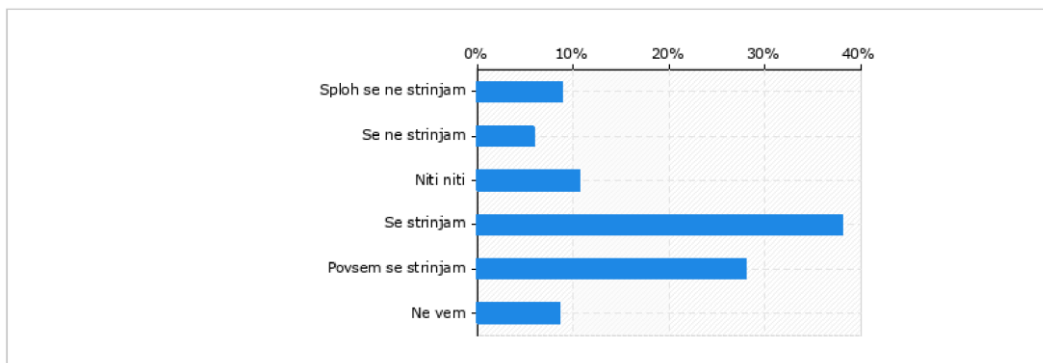
V katero starostno skupino spadate? (n = 445)



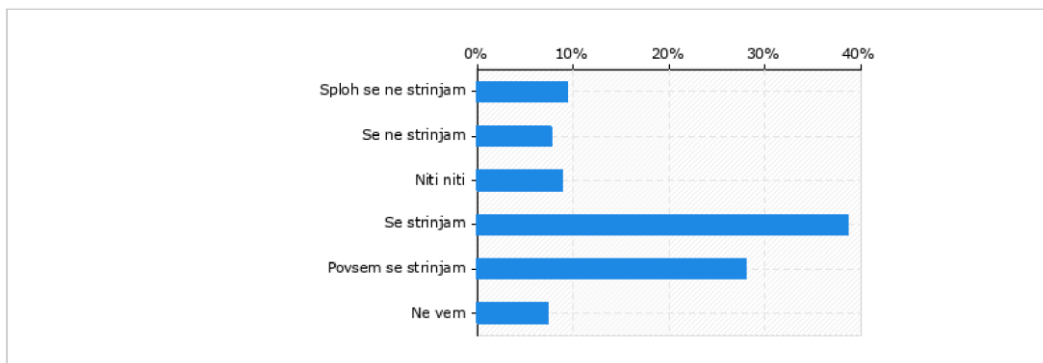
Trditve (ne)strinjnja (n = 363)



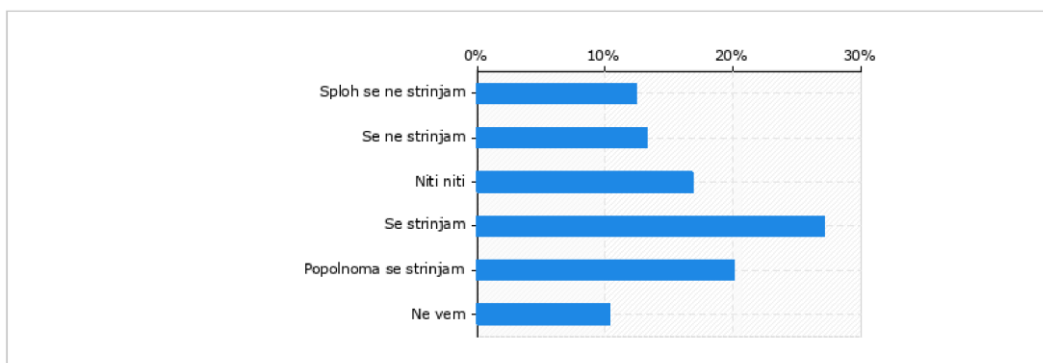
Prav je, da so bile v slovensko politiko vpeljane spolne kvote. (n = 339)



Tudi v Sloveniji bi morale biti v gospodarstvo vpeljane spolne kvote (pod pogojem, da prednost še vedno predstavlja ustrezna kvalifikacija). (n = 339)

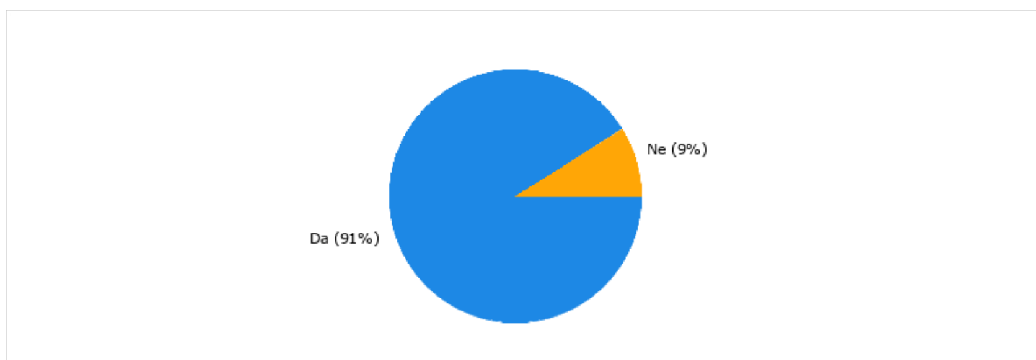


Ali se vam zdi to dobra praksa, ki bi jo veljalo podpreti tudi v Sloveniji? (n = 339)

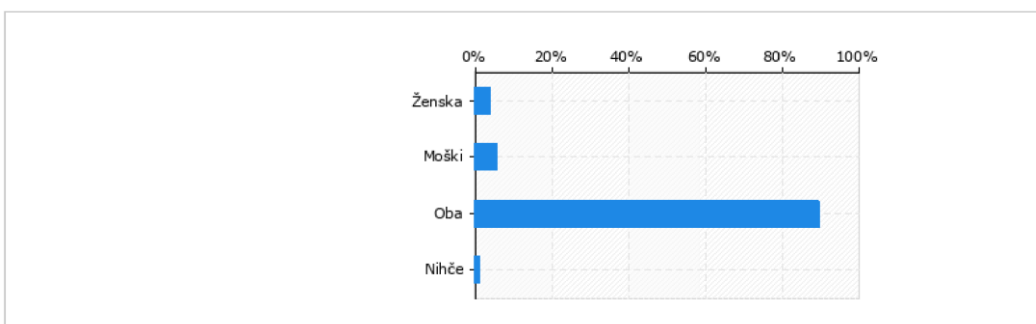


## Sodobna ženska med kariero in družino

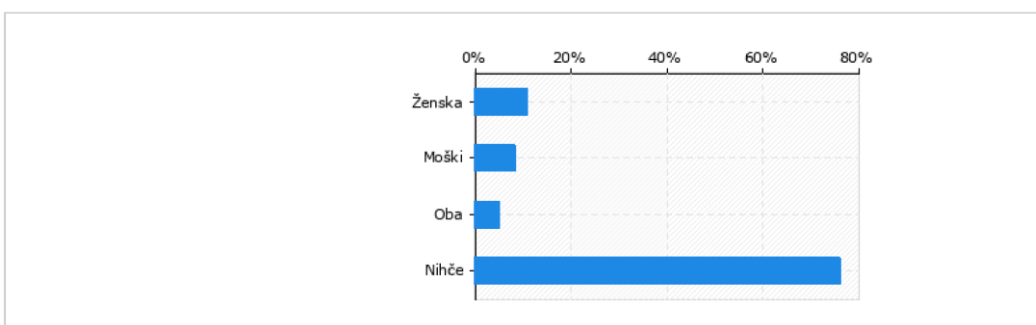
Zanimajo me predvsem možnosti žensk z družino za izgradnjo kariere in razmerje med spoloma oziroma vloge ženske in moškega v dvostarševski heteroseksualni družini. Ali živite oziroma ste kdaj živeli v dvostarševski družini (mati in oče)? (n = 337)



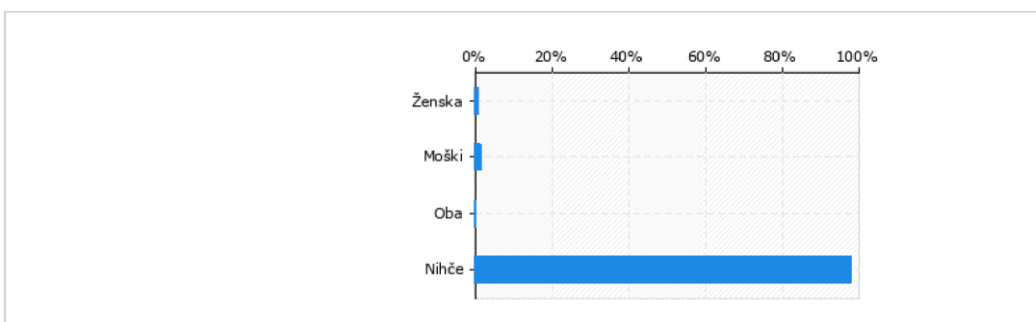
Kdo v vašem gospodinjstvu je zaposlen? (n = 307)



Ali je bil med epidemijo kdo v vašem gospodinjstvu na čakanju? (n = 305)

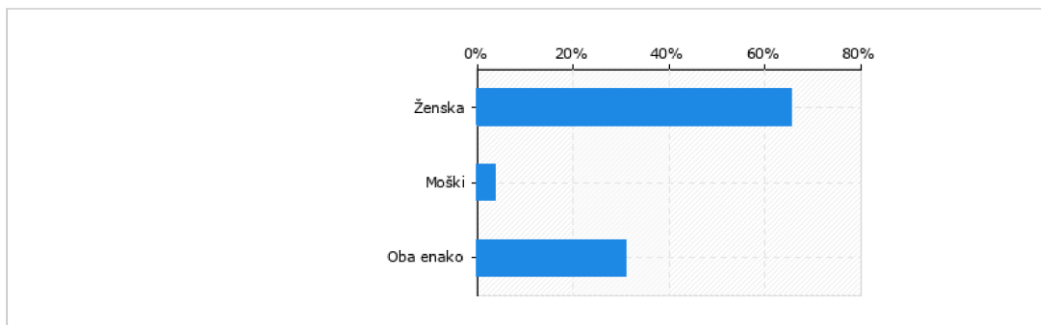


Ali je bil med epidemijo kdo v vašem gospodinjstvu odpuščen? (n = 306)

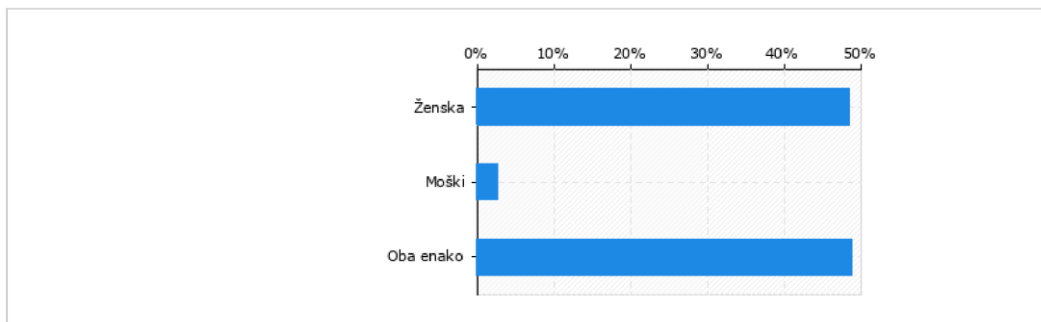


## Sodobna ženska med kariero in družino

Kdo doma opravi oziroma je opravil večino gospodinjskih opravil? (n = 307)



Kdo od vaših staršev se doma večinsko ukvarja oziroma se je ukvarjal z otroki? (n = 307)



V času epidemije so se pojavile dodatne obveznosti in obremenitve (skrb za otroke s šolo na daljavo, stare starše...). Kako so bile te odgovornosti porazdeljene? (n = 305)

