

Ženske na delovnem mestu v kontekstu trajnostnega razvoja

Abstract

Women at the Workplace in The Context Of Sustainable Development

This article focuses on the employment conditions for women, which are set in the context of gender equality, one of the Sustainable Development Goals. In this context, the authors refer to or rely primarily on sustainable development in the social sense, which is a relatively new and not yet fully explored concept in the scientific literature, but still a very important one. Moreover, in analysing the literature, authors take a critical perspective on their chosen topic. The article presents the current legislation in Slovenia and the European legal documents that guarantee gender equality in the workplace. Additionally, the current employment conditions for women are described. The focus here is also on current examples of sustainable workplace practices for women that have been introduced in some countries and the effects that sustainable employment conditions bring to women. Furthermore, examples of these practices are the possibility of sick leave for menstrual pain, the possibility of breastfeeding at the workplace, the possibility of working from home, the flexibility to leave the workplace, etc. In this context, the authors ask a research question: "Do current and proposed sustainable practices benefit women and improve their position at the workplace?" The authors conclude that sustainable practices do benefit women, but that it is important to bear in mind that women are a heterogeneous group and that they differ in terms of age, education, ethnicity, religion, and class, which affects the rights they have and thus their degree of (in)equality in society.

Keywords: women, employment conditions, social aspect of sustainability, gender equality, discrimination

Petra Perdih is a graduate of the Faculty of Law, University of Ljubljana. Her areas of interest are criminal law, migration and asylum law, as well as sociology of law.

E-mail: pp5722@student.uni-lj.si.

Maša Maruša Bregar is a Sociology graduate at the Faculty of Social Sciences. She is a first-year student of the MA Sociology, module Everyday Life and Gender. She is a long-standing member of the SocioKlub student association. Her areas of interest are the Western social construction of the body, Studies of Everyday Life, and Sociology of Gender. E-mail: mb55308@student.uni-lj.si.

Povzetek

Članek se ukvarja z zaposlitvenimi pogoji za ženske, ki so določeni v okviru ideala enakosti spolov, ki je eden izmed ciljev trajnostnega razvoja. Avtorici se pri tem nanašata oziroma opirata predvsem na trajnostni razvoj v družbenem smislu, ki je v znanstveni literaturi relativno nov in še nepopolno raziskan, a vendar zelo pomemben koncept. Pri analizi literature v članku avtorici zavzemata kritično perspektivo do izbrane teme. V članku so predstavljeni trenutna zakonodaja v Sloveniji in evropski pravni dokumenti, ki zagotavljajo enakost spolov na delovnem mestu. Opisani so tudi trenutni zaposlitveni pogoji za ženske. Pri tem je fokus tudi na aktualnih primerih trajnostnih praks na delovnem mestu za ženske, ki so jih uvedle nekatere države, in učinkih, ki jih ženskam prinesejo trajnostni pogoji zaposlitve. Primeri teh praks so možnost bolniške odsotnosti zaradi menstrualnih bolečin, možnost dojenja na delovnem mestu, možnost dela od doma, fleksibilna zapustitev delovnega mesta in podobno. V povezavi s tem si avtorici postavita raziskovalno vprašanje: »Ali ženskam trenutne in predlagane trajnostne prakse prinašajo koristi in omogočajo njihov boljši položaj na delovnih mestih?« Avtorici ugotavljata, da trajnostne prakse ženskam prinašajo koristi, vendar je pri tem treba upoštevati, da so ženske heterogena skupina ter da se med seboj razlikujejo po starosti, izobrazbi, etnični, verski pripadnosti in razredu, kar vpliva na obseg njihovih pravic in s tem stopnjo njihove (ne)enakosti v družbi.

Ključne besede: ženske, zaposlitveni pogoji, družbeni vidik trajnosti, enakost spolov, diskriminacija

Petra Perdih je diplomantka Pravne fakultete Univerze v Ljubljani. Njena področja zanimanja so kazensko pravo, pravo migracij in azila ter sociologija prava. E-mail: pp5722@student.uni-lj.si.

Maša Maruša Bregar je diplomantka sociologije na Fakulteti za družbene vede Univerze v Ljubljani. Trenutno je študentka 1. letnika magistrskega programa Sociologija, modul Vsakdanje življenje in spoli. Je večletna članica študentskega društva SocioKlub. Njena področja zanimanja so študije zahodne družbene konstrukcije telesa, študije vsakdanjega življenja in sociologija spolov. E-mail: mb55308@student.uni-lj.si.

Uvod

V nasprotju s *prima facie* vtisom trajnostni razvoj ne pomeni zgolj varstva okolja, temveč vključuje tudi ekonomski in družbeni vidik. Ti trije vidiki so hevristika s tremi stebri, ki pomeni, da je za reševanje najbolj perečih svetovnih problemov treba spremeniti obstoječe koncepte (Boyer in dr., 2016: 1). Organizacija združenih narodov (v nadaljevanju: OZN) trajnostni razvoj opredeljuje kot izkoreninjenje revščine, zmanjšanje neenakosti in spodbujanje trajnostnega upravljanja naravnih virov in ekosistemov ter trajnostne, vključujoče in pravične gospodarske rasti (United Nations, b. d.). Gre torej za razvoj, s katerim stremimo k zadovoljitvi potreb sedanje generacije, ne da bi s tem ogrozili možnosti dostojnega preživetja v prihodnje (ibid., b. d.). Za doseganje trajnostnega razvoja je ključno uskladiti sledeče elemente: gospodarsko rast, varstvo okolja in socialno vključenost (ibid.). Ti trije vidiki so med seboj povezani, zato si ne smemo predstavljati enega vidika brez drugih dveh (Kobal Grum in Babnik, 2022: 16). Leta 2015 so članice OZN sprejele 17 trajnostnih ciljev in jih predstavile v resoluciji Generalne skupščine (ibid.: 3). Ta dokument državam članicam narekuje izpolnitev teh zahtev do leta 2030 (ibid.). Mednje med drugimi spadajo tudi dostojno delo, produktivno zaposlovanje in enakost spolov (ibid.).

V tem članku bova obravnavali zaposlitev žensk kot enega od vidikov že omejenega cilja trajnostnega razvoja, enakosti spolov. Na začetku bova na kratko predstavili koncept družbenega vidika trajnosti v povezavi z delovnim mestom. V nadaljevanju se bova osredotočili na relevantno zakonodajo in koncepte, na katerih temelji družbeni vidik trajnosti, možne alternative in izboljšave, ki izhajajo bodisi iz primerjalnopravne analize bodisi iz stališč teorije. Glavni poudarek tega članka bo na današnjih delovnih pogojih, ki jih imajo ženske v zahodno-evropskih državah, ugotavljali pa bova tudi, ali so ti trenutni delovni pogoji trajnostni. Najin pomembni poudarek bo, da moramo ženske obravnavati in preučevati kot heterogeno skupino.

Članek temelji na pregledu literature o trajnostnih vidikih zaposlovanja žensk. Pregledali sva znanstvene in neznantstvene članke v angleškem in slovenskem jeziku na spletnih straneh Guardian, ProQuest, Google Scholar in DiKUL. Ključne besede, ki sva jih vnesli, da sva prišli do člankov, so bile: definicija trajnosti v družbenem smislu, ranljive družbene skupine, ženske kot heterogena skupina, enakost spolov, prepoved diskriminacije, pogoji zaposlovanja žensk, neenakosti med spoli na delovnem mestu, trajnostni pogoji zaposlovanja žensk, trajnostno zaposlovanje na splošno in kaj ženskam (do)prinesejo trajnostni zaposlitveni pogoji. Po podrobnem pregledu literature sva si postavili raziskovalno vprašanje: »Ali ženskam trenutne in predlagane trajnostne prakse prinašajo koristi in omogočajo njihov boljši položaj na delovnih mestih?«

Do jasnih in kompleksnih odgovorov sva prišli s primerjavo virov in tako dobili vpogled, ali med njimi prihaja do odstopanj. Ugotovitve sva napisali na list papirja in jih poskušali kompleksno predstaviti v zaključku.

Koncept družbene trajnosti

Trajnostni razvoj je relativno nov pojem, razprave o njem so se v političnih in znanstvenih krogih pojavile leta 1987 (Eizenberg in Jabareen, 2016: 2). Za razliko od okoljskega in ekonomskega vidika je družbeni vidik trajnosti v javnosti in med strokovnjaki¹ precej slabše poznan in pogosto napačno razumljen koncept. Čeprav družbeni vidik trajnosti nima univerzalne definicije, se avtorji strinjajo, da je ta temelj za razumevanje splošne trajnosti in trajnostnega razvoja (Kobal Grum in Babnik, 2022: 2). Rogers (v Paillé in dr., 2018: 306) ga opredeljuje kot »sposobnost družb, da za stalno zadovoljijo človekove fizične, socialne in čustvene potrebe«. V osnovi se osredotoča na pozitivne družbene učinke zdravja, dobrobit, preprečevanje revščine in dostojno življenje (Kobal Grum in Babnik, 2022: 16). Spodbuja sožitje raznolikih skupin in socialno vključenost z izboljšanjem kakovosti življenja vseh ljudi (Boyer in dr., 2016: 2).

Ta vidik trajnosti se nanaša na štiri koncepte – pravičnost, varnost, urbane oblike in ekološko potrošnjo (Eizenberg in Jabareen, 2016: 11).

Koncept pravičnosti spodbuja sodelovanje ljudi pri oblikovanju skupnega prostora. Varnost se nanaša na pravico, da se zavaruje in sprejme vse ukrepe, da se prepreči nevarnost, žrtve in fizično škodo, ekološka potrošnja pa pomeni potrošnjo in proizvodnjo na okoljsko odgovorne načine (ibid.: 12).

Družbena trajnost sestoji iz treh elementov; socialnega in človeškega kapitala ter kakovosti življenja (Kobal Grum in Babnik, 2022: 2). Je koncept, ki združuje pravičnost in zdravje kot področji socialne politike (Ventura in dr., 2021: 1). Obstajajo štiri razsežnosti družbene trajnosti, ki združujejo načela socialne politike: enakost, kakovost življenja, družbena kohezija in demokracija (ibid.).

¹ Osebe, naslovljene v moški slovnični obliki, vključujejo vse spole.

Trajnostni pogoji na delovnem mestu

Blaginja, zdravje, enakost spolov, dostojno delo, varnost in mir so ključni pogoji za zagotavljanje trajnostnega delovnega okolja (Kobal Grum in Babnik, 2022: 17). Zdravje in dobro počutje zaposlenih, ki se nanaša na tretji cilj trajnostnega razvoja OZN, sta ključnega pomena tako za rast podjetij kot tudi za gospodarsko rast in razvoj na splošno (ibid.: 3). Trajnosten razvoj je povezan tudi s področjem dela in organizacijami (Kobal Grum in Babnik, 2022: 2). Družbeno trajnostno organizacijo opredeljujemo kot enoto, ki lahko deluje v spreminjajočih se razmerah (Kira in Eijnatten, 2008: 6). Ta vrsta organizacije vzdržuje svojo zmogljivost s spodbujanjem vzdržljivosti svojih človeških, družbenih, gospodarskih in ekoloških virov (ibid.: 6).

V okviru načel trajnostnega razvoja bi se moralo v prihodnosti zagotoviti boljše delovne pogoje, kot so sedanji (ibid.: 2). Družbeni vidik trajnosti pri ljudeh in delovnih organizacijah pomeni trajno funkcionalno sposobnost, ki jim omogoča, da ostanejo enaki ali da se skozi izkušnje preoblikujejo na način, ki jim zagotavlja celovito bivanje (ibid.: 6). Trajnosten delovanje zaposlenih pri svojem delu je treba obravnavati z vprašanji o njihovem duševnem zdravju, organizacijski moči strukture in splošne družbene preobrazbe (ibid.: 7). Prav zato je trajnostni razvoj pri delu vprašanje na več ravneh, ki vključuje izkušnje zaposlenih, razvoj karijerne poti in razvojne trende na delovnem mestu (ibid.).

V zadnjem času sta fleksibilnost na delu in družbeni vidik trajnosti postala osrednja skrb mnogih organizacij (Alsulami in dr., 2022: 1). Z uvedbo fleksibilnih delovnih pogojev želijo delodajalci zagotoviti visoko produktivnost delavcev (ibid.). Ti pogoji omogočajo ravnovesje med delom in zasebnim življenjem (ibid.). Zajemajo prilagodljivost glede lokacije (delo od doma ali kombinirano delo od doma in na delovnem mestu), časovno prilagodljivost (štiridnevni delovni teden ali prilagodljiv delovni čas) in prilagodljivost delovne obremenitve (na primer delo s skrajšanim delovnim časom) (ibid.). Njihova prepoznavnost in razširjenost se je začela v času pandemije covida-19 (ibid.: 2). Vendar je pandemija nekatere, ki so bili prisiljeni v delo doma, duševno in čustveno izčrpala (ibid.: 12). Pogrešali so stik v živo, zaradi česar so bili manj motivirani, posledično jim je v tem obdobju padla produktivnost (ibid.). V tem času so zaradi spremenjenega načina dela ženske v delovnem razmerju imele težave pri usklajevanju osebnih in poklicnih obveznosti (ibid.: 2).

Ženske kot heterogena skupina

Preden preidemo na trenutne in trajnostne delovne pogoje za ženske, je treba poudariti, da ženske na delovnih mestih ne moremo obravnavati kot homogeno skupino (Marín in dr., 2021: 406). Ženske se med seboj razlikujejo v starosti, rasi in kulturi (Sinclair, 2000: 240). Na podlagi teh razlik med ženskami so nekatere med njimi v družbi in tudi na delovnem mestu posledično bolj privilegirane. Ženske z interseksijsko identiteto (na primer temnopolte ženske) na delovnem mestu (upravičeno) pričakujejo, da bodo deležne diskriminacije in prejemale slabše plačilo v primerjavi s svojimi belopoltnimi sodelavkami, kar jim povzroča veliko stresa (Mohr in Purdie-Vaughns, 2015: 391). Podatki o pričakovanju diskriminacije na delovnem mestu kažejo, da je med izvršnimi direktoricami le 3 % temnopoltnih (Gregory, 2003: 20). Velikokrat so diskriminacije na delovnem mestu deležne tudi starejše ženske (ibid.: 20). Te so plačane manj v primerjavi s prejšnjimi direktoricami in deležne pristranskega promoviranja v njihovo škodo (ibid.). Marsikateri delodajalec si namreč želi imeti zaposlene delavke, ki so lepe in privlačne, lastnosti, ki ju običajno povezujemo z mladostjo (ibid.).

Trenutni delovni pogoji za ženske in neenakost na delovnem mestu

Po podatkih Evropskega parlamenta za leto 2021 ženske v povprečju zaslužijo 12,7 % manj na uro kot moški (Evropski parlament, 2024). V Sloveniji je razlika med povprečnimi bruto urnimi postavkami med spoloma manjša, in sicer ženske v povprečju zaslužijo 3,8 % manj na uro v primerjavi z moškimi (ibid., 2024). Evropski parlament je marca 2023 sprejel nove predpise o zavezujočih ukrepih za preglednost plač (ibid.). V primeru, da je iz poročanja o plačah razvidna vsaj pet odstotna razlika v povprečnih plačah med moškimi in ženskami, bodo morali delodajalci skupaj s predstavniki zaposlenih izvesti pregled plač (ibid.). Kljub uvedbi ukrepov so v podjetjih poleg razlik v plačah prisotne še druge neenakosti med spoli, in sicer da moški še vedno prevladujejo na vodilnih položajih, kljub temu da ženske lahko kot vodje ustvarijo bolj pozitivno delovno klimo in kažejo več empatije do podrejenih (Kobal Grum in Babnik, 2022: 3).

Zakon o enakih možnostih žensk in moških (v nadaljevanju: ZEMŽM) opredeljuje enakost spolov kot enako udeležnost žensk in moških na vseh področjih javnega in zasebnega življenja, da imajo enak položaj ter enake možnosti za uživanje vseh pravic in za razvoj osebnih potencialov, s katerimi prispevajo k družbenemu razvoju, ter enako korist od rezultatov, ki jih prinaša razvoj (ZEMŽM,

2002). V omenjeno področje javnega življenja kakopak spada tudi zaposlitev kot sopomenka za delo na podlagi delovnega razmerja.²

Kljub temu v androcentrični delovni kulturi prevladujejo napačna prepričanja v povezavi z delovno etiko žensk (Gregory, 2003: 16). Moški na vodilnih položajih se velikokrat ne zavedajo, kako ta prepričanja negativno vplivajo na delavke (ibid.: 16). Pri njih pogosto prevladuje tudi prepričanje, da lahko ženske opravljajo le določena dela in dela na določenih pozicijah (ibid.). Nekateri delodajalci žensko še vedno razumejo kot osebo, ki v družini nosi odgovornost za gospodinjstvo in otroke, posledično vidijo moške kot bolj zanesljive in predane službi (ibid.: 17), kar je razlog, da imajo ženske manjše možnosti za napredovanje, so neenako obravnavane v organizaciji in zasedajo pozicije, ki so slabše plačane (ibid.: 18). Prepričanja v organizacijah, ki zanikajo željo po spremembi glede moške nadrejenosti v organizaciji, vodijo v še višja pričakovanja glede sposobnosti moških, medtem ko so ženske kategorizirane v nižjestatusnih pozicijah (ibid.). Slabše zaposlitvene možnosti in pogoji so lahko posledica neuspešne uporabe ukrepov za enakost in izpolnjevanje njihovih posebnih potreb (ibid.: 77). Organizacijske politike bi morale obravnavati te probleme, razviti prakse za njihovo preprečevanje, omogočiti alternativne mehanizme za poročanje in hkrati zaščititi zaposlene pred kakršnokoli obliko ponovljene diskriminacije (Marín in dr., 2021: 408).

Stremanje k enakosti spolov³ je posledica načela enakosti, ki rezultira v prepovedi diskriminacije (Vodnik po človekovih pravicah, 2024). Diskriminacija je vsako neupravičeno dejansko ali pravno neenako obravnavanje, razlikovanje, izključevanje ali omejevanje ali opustitev ravnanja zaradi osebnih okoliščin, ki ima za cilj ali posledico oviranje, zmanjšanje ali izničenje enakopravnega priznavanja, uživanja ali uresničevanja človekovih pravic in temeljnih svoboščin, drugih pravic, pravnih interesov in ugodnosti (Zagovornik načela enakosti, 2022a). Osebnosti okoliščine so okoliščine, inherentne relevantni osebi oziroma njeni identiteti, kot na primer rasa ali etnično poreklo, narodnost, veroizpoved, seveda pa tudi spol in spolna identiteta ter z njo povezan spolni izraz (Zagovornik načela enakosti, 2022b). Obča prepoznavnost pomembnosti omenjenega načela je razvidna v dejstvu, da je prepoved diskriminacije kodificirana v vseh vidnejših mednarodnih pravnih virih, ki urejajo človekove pravice; to so na pri-

2 V tem članku avtorici pojem zaposlitve razumeva širše od definicije, kot izhaja iz Slovarja slovenskega knjižnega jezika. Kot zaposlitev bova pojmovali vsako delo, opravljeno za plačilo, torej tudi delo na podlagi podjemne ali avtorske pogodbe, študentske napotnice, statusa samostojnega podjetnika oziroma podjetnice in podobno.

3 Za razliko od večine državnih in drugih institucionalnih platform avtorici termina »enakost spolov« ne enačiva z enakostjo zgolj moških in žensk, temveč narativo binarnosti spola zavračava.

mer Splošna deklaracija človekovih pravic, Evropska konvencija o človekovih pravicah, Listina Evropske unije o temeljnih pravicah, Mednarodni pakt o državljanskih in političnih pravicah itd. (Vodnik po človekovih pravicah, 2024). Načelo je v nacionalnem pravnem redu povzdignjeno na ustavnopravno raven in urejeno v 14. členu Ustave Republike Slovenije, nadalje pa je normirano tudi v področni zakonodaji, na primer v Zakonu o varstvu pred diskriminacijo, ZEMŽM, določbe v zvezi z omenjeno tematiko pa med drugim vsebuje tudi Zakon o delovnih razmerjih (v nadaljevanju: ZDR-1).

Enakost spolov ni dosežena nikjer, ne geografsko ne področno. Delovna razmerja niso nobena izjema, kar je prepoznalo tudi Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti in slednja postavilo na prvo mesto področij, kjer so zaznane največje pomanjkljivosti glede enakosti spolov (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, 2024). Ženske so namreč pogostejše kot moški zaposlene za skrajšani delovni čas, za določen čas ali prekarno (Lah, 2024). Delodajalci se otepajo zaposlovanja predvsem mladih žensk, saj jih vidijo kot nosilke reproduktivnega dela, sprva kot potencialne matere, kar pomeni odsotnost zaposlene z dela zaradi koriščenja materinskega in večinoma še vedno tudi starševskega dopusta, pozneje pa pogostejšo bolniško odsotnost (ibid., 2024). Ženske se z diskriminacijo soočajo še pred začetkom delovnega razmerja pri zaposlitvenih intervjujih, v času trajanja delovnega razmerja pa predvsem pri plačilu, možnostih napredovanja, prav tako pa so večinoma one tiste, ki so žrtve spolnega nadlegovanja in podobno (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, 2024).

Neenakost med spoli na delovnem mestu je strukturna, saj je trg zaposlovanja zgrajen na osnovi androcentrizma in patriarhata (Campos-Serna in dr., 2013: 2). Ženske in ostali spoli imajo slabše delovne pogoje kot moški, zato so izpostavljene večjemu zdravstvenemu tveganju (ibid.: 2). Ko posamezniki vstopajo na trg dela, se srečujejo s feminiziranimi in maskuliniziranimi sektorji dejavnosti, kjer ženske zasedajo najnižje položaje na trgu dela in kjer poklicno napredovanje ovirajo nevidne prepreke moške moči, kar imenujemo stekleni stropi (ibid.). Horizontalna segregacija povzroča gosto koncentracijo žensk v določenih sektorjih dejavnosti in v nekaterih poklicih, ki so slabše plačani (ibid.). Vertikalna segregacija krepi učinke horizontalne segregacije in je tudi razlog za nižje plačilo žensk (ibid.: 2). Ti dve segregaciji poglobljata neenakost med spoli in ohranjata tako imenovani pojav »lepljivih tal, ki opisuje razmere, kjer se ženske zadržujejo na nižjih položajih« (Hofman, 2017: 9), in jim »hkrati preprečuje, da bi razrahljale čustvene vezi, ki jih vežejo z ostalimi člani družine« (ibid.: 13). Petrović (2017: 81) ga povzema še nekoliko natančneje:

dodeljevanje administrativnih, manj prestižnih nalog ženskam (Bagilhole in White, 2003) na eni strani perpetuira tradicionalno mišljenje, da so nekatere dejavnosti bolj »primerne« za ženske kot za moške, ter na ta način posreduje spolne stereotipe, ki določene naloge označujejo kot ženske; na drugi strani pa takšno početje ustvarja skrito diskriminacijo, ko se kariere žensk zaradi zmanjšanega časa za delo razvijajo počasneje od moških (Husu, 2021) (Ferri in dr., 2016: 52).

Identificirati je mogoče tri najbolj pereče probleme bodisi na samem delovnem mestu bodisi v povezavi z delovnim mestom, s katerim se srečujejo ženske. Prvi je, da po vrnitvi s porodniškega dopusta ponavadi ni zaželeno, da ženske svoje delo nadaljujejo na poziciji, ki so jo zasedale predhodno (ibid.: 21). To je nadlegovanje in diskriminacija na podlagi materinstva, ki pa ni samostojna kategorija, ampak se uvršča med nadlegovanje in diskriminacijo na podlagi spola (Equality and Human Rights Commission, b. d.). V povezavi s spolom se na delovnem mestu kot problem pojavlja tudi spolno nadlegovanje, ki je postalo vidno v zadnjih letih zaradi obtožb prepoznavnih žensk, o katerih so poročali mediji (Campos-Serna in dr., 2013: 2). Spolno nadlegovanje vključuje raznorazna vedenja, od zalezovanja in gledanja do dotikanja, opazk, ponižujočih pripomb in spolnega napada (ibid.: 3). Pogosto je spolno nadlegovanje izraz nadzora in moči (ibid.). Nema lokrat so ga deležne ženske na nižjih pozicijah s strani moških na višjih pozicijah (Gregory, 2003: 21). Mentaliteta, ki stoji za dejanji spolnega nadlegovanja, zanika enakost med spoli in narekuje, da ženske niso sodelavke, ki jih je treba spoštovati, ampak jih obravnava kot spolni objekt (ibid.). Delavke, ki so opravljale nižje plačana dela v organizaciji, so v intervjujih povedale, da se organizacija v večini primerov ni (ustrezno) odzvala na njihovo pritožbo zoper spolno nadlegovanje oziroma ni imela velikega interesa za preiskovanje le-teh (Marín in dr., 2021: 400). Tretji problem, s katerim se ženske soočajo, pa je njihova dvojna obremenjenost (Lemos Lourenço in Neres Lourenço, 2016: 576). Družbeno pričakovanje, da bodo dobre delavke in mame, rezultira v občutku razdvojenosti med zasebno sfero in delom (ibid.: 576). Ženske imajo zaradi dodatnih družinskih obremenitev manj stabilne in trajnostne kariere (Singh in Vanka, 2020: 88). Organizacije ne zagotavljajo ustreznih delovnih pogojev, ki bi ženskam omogočali usklajevanje profesionalnega in zasebnega življenja (ibid.: 89).

Za reševanje teh problemov so pomembni sindikati kot strateški akterji pri zastopanju ranljivih skupin (ibid.: 77). Kombinacija spola in (velikokrat nižjega) ekonomskega položaja pripomore k temu, da se ženske na delovnem mestu težje zoperstavijo diskriminaciji in tudi različnim oblikam nadlegovanja, saj so na dnu organizacijske hierarhije (Marín in dr., 2021: 393).

Trajnostni pogoji in njihovi učinki na delovnem mestu za ženske

Spol in vrsta industrijskega sektorja sta močno povezana z družbenim vidikom trajnosti (Lin in Efranto, 2023: 12). Ženskam je prijetno delovno okolje pomembnejše kot moškim (ibid.). V industrijskih panogah pa so delovni pogoji slabši in s tem manj trajnostni kot v ostalih vrstah industrije (ibid.).

Primer dobrih praks organizacij, ki ustvarjajo prijazno okolje zaposlenim, so možnost dela od doma, prizadevanje organizacije za ozaveščanje zaposlenih o družbenih vprašanjih, uvajanje preverjenih praks za zagotavljanje dostojnega dela in vključevanje ranljivih skupin (Kobal Grum in Babnik, 2022: 17). Vendar je za izvajanje teh pristopov potrebna podpora politike (ibid.: 17). Krizne situacije lahko izničijo zaupanje v organizacije in družbo ter povečajo ogroženost ranljivih skupin (ibid.). Fleksibilni zaposlitveni pogoji ženskam omogočajo, da so produktivnejše, pomaga jim pri osebnem razvoju, jim omogoča ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem ter izboljša tehnološko učinkovitost (Alsulami in dr., 2022: 13). Delo na mešanih lokacijah (ibid.: 13) in samoupravljanje z delovnim časom pa pripomoreta k njihovemu opolnomočenju (Vilar-Compte in dr., 2016: 571).

Primer še ene dobre trajnostne prakse za ženske, ki jo delodajalci lahko omogočijo, je dojenje na delovnem mestu. Politike organizacije namreč ključno vplivajo na dojenje zaposlenih mater (Vilar-Compte, 2021: 2). Delovno mesto je temeljno okolje za podporo ženskam, ki se odločijo, da bodo nadaljevale z dojenjem, ko se vrnejo s porodniškega dopusta (ibid.). Strategije, ki so bile predlagane za izboljšanje dojenja med zaposlenimi ženskami, so pravilniki za podporo doječim materam, politike porodniškega dopusta, podpora nadrejenih, delo na daljavo, sobe za dojenje, prilagodljiv delovni čas in odmori, dostop do prostora za pridobivanje mleka ter čas za to (ibid.). Odmori za dojenje ali črpanje materinega mleka zmanjšajo odsotnost z dela in ovire za zaposlene ter izboljšajo zavzetost zaposlenih (De Souza in dr., 2021: 2).

Slovenska zakonodaja za delavko, ki doji, predvideva posebno varstvo. Mati, ki doji otroka, ki še ni dopolnil 18 mesecev starosti, in dela s polnim delovnim časom, ima pravico do odmora za dojenje med delovnim časom, ki traja najmanj eno uro dnevno. V času odmora je mati upravičena do nadomestila, in sicer v višini sorazmernega dela osnove, kot se izračuna za starševski dopust (188. člen ZDR-1). Delodajalec je v skladu s 184. členom ZDR-1 dolžan izvesti ustrezne korake za zaščito materinega zdravja in varnosti ter zdravja njenega dojenčka (184. člen ZDR-1). To pomeni, da mati v obdobju, ko še doji svojega otroka, ne sme biti izpostavljena fizikalnim, biološkim in kemičnim dejavnikom ter delovnim raz-

meram in procesom, za katere je ugotovljeno, da pomenijo tveganje za zdravje doječih žensk (na primer opravljanje nadurnega dela ali dela ponoči) (Drglin, 2015: 4).

Naslednji primer aktualne trajnostne prakse za zaposlene ženske je pravica do bolniške odsotnosti zaradi menstruacije. Ta ženskam omogoča bolniško odsotnost v primeru, da imajo v času menstruacije močne bolečine (Barnack-Tavlaris in dr., 2019: 1356). Ta pravica je trenutno v veljavi na Japonskem, Kitajskem, v Južni Koreji, Tajvanu in Zambiji ter v podjetjih Coexist, Gozoop in Victorian Women's Trust (ibid.: 1356). Španija je kot prva evropska država to pravico kodificirala 24. aprila 2023 (Kassam, 2024). V dobrem letu, odkar je v veljavi, je bila uveljavljena slabih 2.000-krat (ibid., 2024). Uveljavitev te pravice s sabo prinese veliko dobrih učinkov, kot je večja produktivnost delavk, saj jim ta vrsta odsotnosti omogoča, da si opomorejo (Barnack-Tavlaris in dr., 2019: 1369). Za upravičenje in uveljavljanje te pravice v drugih državah strokovnjaki predlagajo izobraževanje v organizacijah glede menstruacije in bolezni, povezanih z njo (ibid.).

V javnosti pa so se pojavili tudi pomisleki, da bi mnoge zaposlene lahko to pravico zlorabile, vendar pa so take bojazni neupravičene (Vlašič, 2023). Takšne izjave temeljijo na seksističnih prepričanjih (Barnack-Tavlaris in dr., 2019: 1370). Bolj realna se zdi morebitna zloraba te pravice s strani delodajalcev. Ti bi namreč s tovrstno bolniško odsotnostjo delavk imeli vpogled v mesečni cikel zaposlenih, s čimer bi imeli »vpogled v telo delavk«. Še en pomislek proti uveljavitvi te pravice v Sloveniji, ki so ga marca 2023 predlagale tri poslanke, je bil tudi ta, da bi bile lahko ženske na delovnem mestu še dodatno diskriminirane in stigmatizirane (Vlašič, 2023). Ključ do odprave menstrualne stigme in s tem diskriminacije je, da se o menstruaciji na vseh področjih življenja čim več pogovarjamo (Barnack-Tavlaris in dr., 2019: 1357).

Sklep

V članku sva želeli prikazati problem današnjih delovnih pogojev za ženske in obenem poudariti pomen trajnostnih delovnih pogojev. Po pregledu literature sva ugotovili, da večina organizacij ženskam ne zagotavlja trajnostnih delovnih pogojev, saj so mnoge ženske v njih še vedno deležne neenakega plačila za isto opravljeno delo, in da zasedajo slabše plačane položaje. Zaposlene ženske so heterogena skupina. Tiste z intersekcijsko identiteto pričakujejo, da bodo v večji meri deležne diskriminacije in prejemale slabše plačilo v primerjavi z belopoltnimi sodelavkami. Vendar slabši in s tem manj trajnostni delovni pogoji za ženske

na splošno prevladujejo v industrijskih panogah. V maskulini delovni kulturi prevladujejo napačna prepričanja v povezavi z delovno etiko žensk, ki so povezana s tem, da ženske lahko opravljajo le določena dela na določenih pozicijah. Delodajalci ženske še vedno razumejo kot osebe, ki v družini nosijo odgovornost za gospodinjstvo in otroke, posledično vidijo moške kot bolj zanesljive in predane službi, kar je razlog, da imajo ženske manjše možnosti za napredovanje, so neenako obravnavane v organizaciji in zasedajo pozicije, ki so slabše plačane. Prepričanja v teh organizacijah, ki zanikajo željo po spremembi glede moške nadrejenosti v organizaciji, vodijo v še višja pričakovanja glede sposobnosti moških, medtem ko so ženske kategorizirane v nižjestatusnih pozicijah. Njihovo poklicno napredovanje ovirajo nevidne prepreke moči moških oziroma stekleni stropi. Ženske prav tako težje dostopajo do vodilnih položajev, kljub temu da lahko kot vodje ustvarijo pozitivnejšo delovno klimo in kažejo več empatije do podrejenih. Ženske so pogostejše kot moški zaposlene za skrajšani delovni čas, za določen čas ali prekarno. Delodajalci se otepajo zaposlovanja predvsem mlajših žensk, saj jih vidijo kot nosilke reproduktivnega dela, sprva kot potencialne matere, kar pomeni odsotnost zaposlene z dela zaradi koriščenja materinskega in večinoma še vedno tudi starševskega dopusta, pozneje pa pogostejšo bolniško odsotnost. Na delovnem mestu se srečujejo s tremi večjimi problemi. Prvi je, da ženske po vrnitvi s porodniškega dopusta ne morejo zasesti položaja, ki so ga zasedale predhodno. Drugi problem jim predstavlja spolno nadlegovanje na delovnem mestu, tretji problem pa sta njihova dvojna obremenjenost in občutek razdvojenosti med zasebno sfero in delom.

Evropska unija si v zadnjih letih prizadeva za doseganje enakosti spolov na delovnem mestu. Evropski parlament je marca 2023 sprejel nove predpise o zavezujočih ukrepih za preglednost plač. V primeru, da je iz poročanja o plačah razvidna vsaj pet odstotna razlika v povprečnih plačah med moškimi in ženskami, bodo morali delodajalci skupaj s predstavniki zaposlenih izvesti pregled plač. Posledično so nekatere organizacije začele delati korake k trajnostnim spremembam in pogojem na delovnih mestih za ženske.

Trenutne in predlagane trajnostne prakse, ki se nanašajo na fleksibilne delovne pogoje, ženskam v veliki večini prinašajo koristi. Fleksibilni zaposlitveni pogoji ženskam omogočajo, da so produktivnejše, pomagajo jim pri osebnem razvoju, jim omogočajo ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem ter izboljšajo njihovo tehnološko učinkovitost. Samoupravljanje z delovnim časom pa pripomore k njihovemu opolnomočenju. Fleksibilni zaposlitveni pogoji zajemajo prilagodljivost glede lokacije (delo od doma ali kombinirano delo od doma in na delovnem mestu), časovno prilagodljivost (štiridnevni delovni teden ali prilagodljiv delovni čas) in prilagodljivost delovne obremenitve (na primer delo s skrajšanim delovnim časom). Njihova prepoznavnost in razširjenost sta se za-

čeli v času pandemije covida-19. Primeri dobrih praks organizacij, ki ustvarjajo prijazno okolje za zaposlene, so poleg možnosti dela od doma še prizadevanje organizacije za vključevanje zaposlenih do družbenih vprašanj, uvajanje preverjenih praks za zagotavljanje dostojnega dela in vključevanje ranljivih skupin. Vendar je za izvajanje teh pristopov potrebna podpora politike. Med primere predlaganih trajnostnih praks za ženske sodijo tudi prakse dojenja na delovnem mestu. Strategije, ki so bile predlagane za izboljšanje dojenja med zaposlenimi ženskami, so pravilnik za podporo doječim materam, politike porodniškega dopusta, podpora nadrejenih, delo na daljavo, sobe za dojenje, prilagodljiv delovni čas in odmori, dostop do prostora za pridobivanje mleka ter čas za to. Odmori za dojenje ali za črpanje materinega mleka zmanjšajo odsotnost z dela in ovire za zaposlene ter izboljšajo zavzetost zaposlenih. Še en primer trajnostnih pogojev za ženske v organizacijah je pravica do bolniške odsotnosti zaradi menstruacije. Glede tovrstne trajnostne prakse sva pomislili na to, da bi lahko imeli delodajalci z uvedbo tovrstne pravice za ženske vpogled v mesečni cikel zaposlenih, kar bi lahko zlorabili na različne načine.

Pri pisanju članka sva naleteli na omejitve, ki se nanaša na metodo dela. Namesto pregleda literature bi bilo bolje opraviti intervju z zaposlenimi ženskami v izbrani organizaciji. Ugotovitve, do katerih sva prišli s pregledom literature, so legitimne, a morda ne tako natančne, kot bi bile z izvedbo empiričnega dela.

Literatura

- Alsulami, Alanoud, Mabrouk, Fatma in Bousrih, Jihen (2023): Flexible Working Arrangements and Social Sustainability Study on Women Academics Post-COVID-19. *Sustainability* 15(544): 1–17. Dostopno na: <https://doi.org/10.3390/su15010544> (Pridobljeno 21. maj 2024).
- Barnack-Tavlaris, Jessica, Barnack-Tavlaris, Kristina, Levitt, Rachel B. in Reno, Mihelle (2018): Taking leave to bleed: Perceptions and attitudes toward menstrual leave policy. *Taylor&Francis* 12(40): 1355–1373. Dostopno na: <https://doi.org/10.1080/07399332.2019.1639709> (Pridobljeno 19. maj 2024).
- Boyer, Robert H. W., Peterson, Nicole D., Poonam, Arora in Caldwell, Kevin (2016): Five Approaches to Social Sustainability and an Integrated Way Forward. *Sustainability* 8(878): 1–18. Dostopno na: <https://www.mdpi.com/2071-1050/8/9/878> (Pridobljeno 21. maj 2024).
- Campos-Serna, Javier, Ronda-Perez, Elena, Artazcoz, Lucia, Moen, Bente in Benavides, Fernando (2013): Gender inequalities in occupation health related to the unequal distribution of working and employment conditions: a systematic review. *International Journal For Equity in Health* 12(57): 1–18. Dostopno na: <http://www.equityhealthj.com/content/12/1/57> (Pridobljeno 18. maj 2024).
- De Souza, Carolina Belomo, Isoyama Venancio, Sonia in Guimarães Vieira, Regina Paula Cavalcante da Silva (2021): Breastfeeding Support Rooms and Their Contribution to Sustainable Development Goals: A Qualitative Study. *Frontiers in Public Health* (9): 1–9. Dostopno na: <https://www.frontiersin.org/journals/public-health/articles/10.3389/fpubh.2021.732061/full> (Pridobljeno 20. maj 2024).
- Drglin, Zalka (2015): *Dojenje in delo – naj deluje*. Dostopno na: https://niz.si/wp-content/uploads/2015/07/dojenje_in_delo_-_nsaj_deluje.pdf (Pridobljeno 22. julij 2024).
- Equality and Human Rights Commission (2024): *Sexual harassment and harassment at work: technical guidance*. Dostopno na: <https://www.equalityhumanrights.com/guidance/sexual-harassment-and-harassment-work-technical-guidance> (Pridobljeno 28. januar 2025).

- Eizenberg, Efrat in Jabareen, Yosef (2016): Social Sustainability: A New Conceptual Framework. *Sustainability* 9(68): 1–16. Dostopno na: <https://www.mdpi.com/2071-1050/9/1/68> (Pridobljeno 22. maj 2024).
- Evropski parlament (2024). *Podatki o razlikah v plačah med spoloma (infografika)*. Dostopno na: <https://www.europarl.europa.eu/topics/sl/article/20200227STO73519/podatki-o-razlikah-v-placah-med-spoloma-infografika> (Pridobljeno 21. januar 2024).
- Harrach, Christoph, Geiger, Sonja in Schrader, Ulf (2019): Sustainability empowerment in the workplace: determinants and effects. *Springer* (28): 93–107. Dostopno na: <https://doi.org/10.1007/s00550-020-00505-1> (Pridobljeno 20. maj 2024).
- Kassam, Ashifa (2024). *A year on, Spain's historic' menstrual leave law has hardly been used. Why?* Dostopno na: <https://www.theguardian.com/world/article/2024/jun/04/spain-historic-menstrual-leave-law-hardly-used-period-pain-endometriosis> (Pridobljeno 14. september 2024).
- Kira, Mari in van Eijnatten, Frans M. (2008): Human and Social Sustainability in Work Organizations. *ResearchGate* (45): 1–29. Dostopno na: <https://www.researchgate.net/publication/254411279> (Pridobljeno 20. maj 2024).
- Kobal Grum, Darja in Babnik, Katarina (2022): The psychological concept of social sustainability in the workplace from the perspective of sustainable goals: A systematic review. *Frontiers in Psychology* (13): 1–21. Dostopno na: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.942204> (Pridobljeno 21. maj 2024).
- Lah, Ana (2024): *Vse ali nobena*. Dostopno na: <https://radiostudent.si/politika/terminal/vse-ali-nobena> (Pridobljeno 21. julij 2024).
- Lin, Chiuhsiang Joe in Yanuar Efranto, Remba (2023): Do Age and Gender Change the Perception of Workplace Social Sustainability?. *Sustainability* 15(5013): 1–15. Dostopno na: <https://doi.org/10.3390/su15065013> (Pridobljeno 19. maj 2024).
- Lemos Lourenço, Mariane in Neres Lourenço, Carlos Eduardo (2016): Women workers, social sustainability and working time: a study in a cooperative guided by the principles of solidarity economy. *Social Responsibility Journal* 12(3): 571–583. Dostopno na: <http://dx.doi.org/10.1108/SRJ-09-2015-0140> (Pridobljeno 19. maj 2024).

- Luz S., Marín, Barreto, Milagros, Montano, Mirna, Surgerman-Brozan, Jodi, Goldstein-Gelb, Marcy in Punnett, Laura (2021): Workplace Sexual Harassment and Vulnerabilities among Low-Wage Hispanic Women. *Springer* (5): 391–414. Dostopno na: <https://doi.org/10.1007/s41542-021-00093-6> (Pridobljeno 22. maj 2024).
- Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (2024): *Enakost žensk in moških*. Dostopno na: <https://www.gov.si teme/enakost-zensk-in-moskih/> (Pridobljeno 20. julij 2024).
- Mohr, Rebecca I. in Purdie-Vaughns, Valerie (2015): Diversity within Women of Color: Why Experiences Change Felt Stigma. *Feminist Forum Commentary* 73(9-10): 391–398. Dostopno na: <https://psycnet.apa.org/record/2015-37617-001> (Pridobljeno 21. maj 2024).
- Paillé, Pascal, Amara, Nabil in Halilem, Norrin (2018): Greening the workplace through social sustainability among co-workers. *Journal of Business Research* (89): 305–312. Dostopno na: <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.12.044> (Pridobljeno 17. maj 2024).
- Petrović, Darja (2017): »Čez vikende nikamor ne grem brez računalnika«: Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja in delo v akademski sferi. V: *Znanost (brez) mladih – Zgodnje stopnje znanstvene kariere v Sloveniji skozi perspektivo spola*, Ana Hofman (ur.), 73–96. Založba ZRC, ZRC SAZU. Dostopno na: <https://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:DOC-ZVZK0X38> (Pridobljeno 27. januar 2025).
- Signoretti, Andrea (2021): Workplace processes and employment opportunities for vulnerable social groups. *European Journal of Industrial Relations* 27(1): 77–92. Dostopno na: <https://doi.org/10.1177/0959680119900751> (Pridobljeno 22. maj 2024).
- Sinclair, Amanda (2000): Women within diversity: risks and possibilities. *Women in Management Review* 15(5/6): 237–245. Dostopno na: <https://doi.org/10.1108/09649420010372850> (Pridobljeno 21. maj 2024).
- Sindikat Mladi plus. Dostopno na: <https://www.mladiplus.si/2021/03/08/zenske-na-trgu-dela-ob-8-marcu-mednarodnem-dnevu-delovnih-zensk/> (Pridobljeno 8. marec 2021).

Singh, Swati in Vanka, Sita (2020): Sustainable HRM for Sustainable Careers of Women Professionals. V: *Sustainable Human Resource Management*, Vanka, Sita, Rao, Bhaskara M., Singh, Swati in Pulaparthi, Mallika R. (ur.), 87–108. Singapor: Springer. Dostopno na: <https://doi.org/10.1007/978-981-15-5656-2> (Pridobljeno 21. maj 2024).

Slovenska tiskovna agencija. Dostopno na: <https://www.24ur.com/novice/slovenija/zakon-o-enakih-moznostih-spolov.html> (Pridobljeno 20. julij 2002).

United Nations. Dostopno na: <https://sdgs.un.org/2030agenda> (Pridobljeno 27. september 2015).

Ventura, Ana Maria, Morillas, Lourdes, Martins-Loução, Maria Amélia in Cruz, Cristina (2021): Women's Empowerment, Research, and Management: Their Contribution to Social Sustainability. *Sustainability* (13): 1–16. Dostopno na: <https://doi.org/10.3390/su132212754> (Pridobljeno 20. maj 2024).

Vlašič, Vita (2023): *Bo pravica do plačane bolniške odsotnosti zaradi menstruacije uvedena tudi pri nas?* Dostopno na: <https://www.rtv slo.si/slovenija/bo-pravica-do-placane-bolniske-odsotnosti-zaradi-menstruacije-uvedena-tudi-pri-nas/661795> (Pridobljeno 14. september 2024).

Vodnik po človekovih pravicah (2024): *Prepoved diskriminacije*. Dostopno na: <https://www.clovekovepravice.si/pravice/prepoved-diskriminacije> (Pridobljeno 21. julij 2024).

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1). Uradni list RS 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19, 203/20 – ZIUPOP DVE, 119/21 – ZČmIS-A, 202/21 – odl. US, 15/22, 54/22 – ZUPŠ-1, 114/23 in 136/23 – ZIUZDS. Dostopno na: <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO5944> (Pridobljeno 13. marec 2013).

Zakon o enakih možnostih ženski in moških (ZEMŽM). Uradni list RS 59/2002, 61/07 – ZUNEO-A, 33/16 – ZVarD in 59/19. Dostopno na: <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO3418> (Pridobljeno 5. julij 2002).

Zagovornik načela enakosti (2022a): *Kaj je diskriminacija*. Dostopno na: <https://zagovornik.si/o-diskriminaciji/kaj-je-diskriminacija/> (Pridobljeno 21. julij 2024).

Zagovornik načela enakosti (2022b): *Osebne okoliščine diskriminacije*. Dostopno na:
<https://zagovornik.si/o-diskriminaciji/osebne-okoliscine/> (Pridobljeno 21. julij
2024).