



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO,
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI



Healthy Workplaces



European Foundation
for the Improvement
of Living and Working
Conditions

The tripartite EU Agency providing knowledge
to assist in the development of better social,
employment and work-related policies

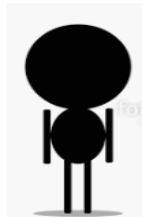
Diskriminacija moških na delovnem mestu

Izzivi v zvezi z vprašanjem enakosti spolov

Isabella Biletta, višja vodja raziskav

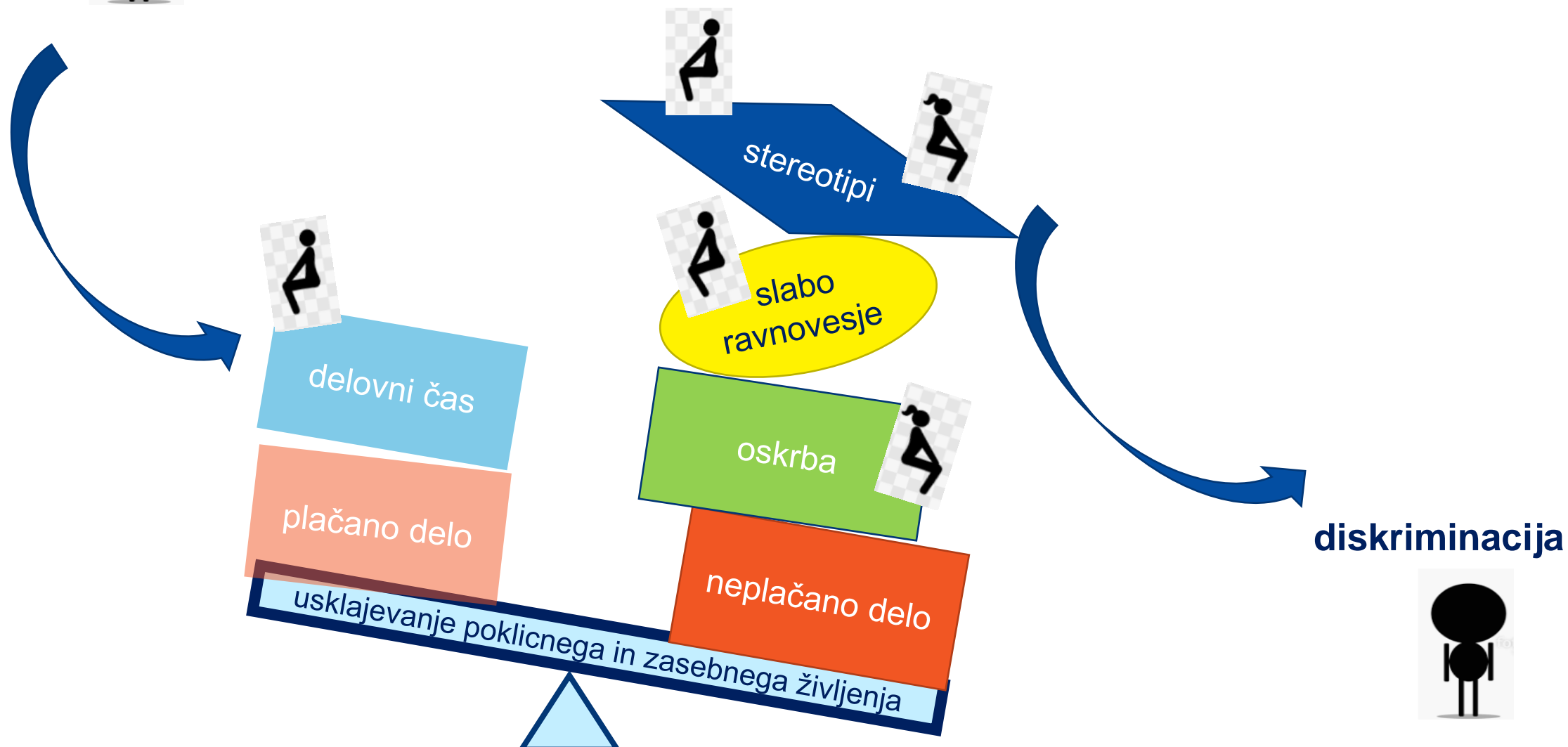
Vse pravice so pridržane. Gradiva ni dovoljeno razmnoževati in razpošiljati v kakršnikoli obliki brez predhodnega pisnega dovoljenja avtorja in Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. Citiranje je v skladu z Zakonom o avtorskih in sorodnih pravicah dovoljeno z navedbo podatkov o viru.

Vrnitev vloge



v vprašanje enakosti spolov

prikaz



Vrnitev vloge



v vprašanje enakosti spolov



- Vprašanje enakosti spolov običajno zgolj zadeva
 - Velja predpostavka, da je na trgu dela položaj moških skoraj idiličen,
 - zato je treba ženskam pomagati doseči to raven.
- Situacija je veliko bolj zapletena,
 - saj je to del družbe, ki oblikuje vloge, ki jih igrajo ljudje – moški in ženske.
 - Poklicno in zasebno življenje nista samo dve plati iste medalje, ampak vplivata eden na drugega (učinek prelivanja).
- Razlik med spoloma ni mogoče obravnavati brez upoštevanja posameznikov kot celote – interseksionalnost.
 - Posameznik ni samo delavec, ampak je moški/ženska, sin/hči, oče/mati, dedek/babica.
 - Vprašanje usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja je torej poglobitnega pomena.



Vprašanja enakosti spolov se je treba lotiti celostno.

Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja

Različno pri moških in ženskah





Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja je težko za vse ... in za

Ključni izzivi demografije in poklicnega življenja

- Staranje družbe

- nizka nataliteta + daljša pričakovana življenjska doba = +2,4 o. t. (65 let in več), 2007–2017
- čedalje večje povpraševanje po formalni in neformalni oskrbi [Eurofound (2017)]

skrb za otroke ali vnuke		
	32 %	40 %
skrb za invalide ali onemogle sorodnike ali prijatelje		
	15 %	20 %



- Model gospodinjstev z enim dohodkom izginja

- gospodinjstvo/pari v EU/1 zaposlena odrasla oseba: ↓ s 25,6 % (2009) na 23,7 % (2017)
- gospodinjstvo/pari v EU/2 zaposleni odrasli osebi: ↑ s 46,1 % (2009) na 48,3 % (2017)
 - Večinoma sta oba partnerja v paru zaposlena za polni delovni čas,
 - čeprav se je tudi povečal delež enega zaposlenega za polni delovni čas in enega zaposlenega za krajši čas.



Glavni izziv: razpoložljivost časa



Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja je težko za vse ... in za

- **Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja**



- "Globalna ocena, da viri za delo in družino zadostujejo za izpolnitev zahtev dela in družine, tako da je udeležba učinkovita na obeh področjih." (Voydanoff, 2005)
- *splošno zadovoljstvo z delom in družino*: ljudje želijo biti sposobni izpolniti svoje obveznosti do dela in družine ter pri tem izkusiti zadovoljstvo in uspeh (Valcour, 2007)
- "delovanje v vlogah je skladno z vrednotami posameznikov" (Greenhaus in Allen, 2011)
- pomanjkanje ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem je ovira pri zaposlitvi (Eurofound 2015)

- **Direktiva (EU) 2019/1158 o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev**

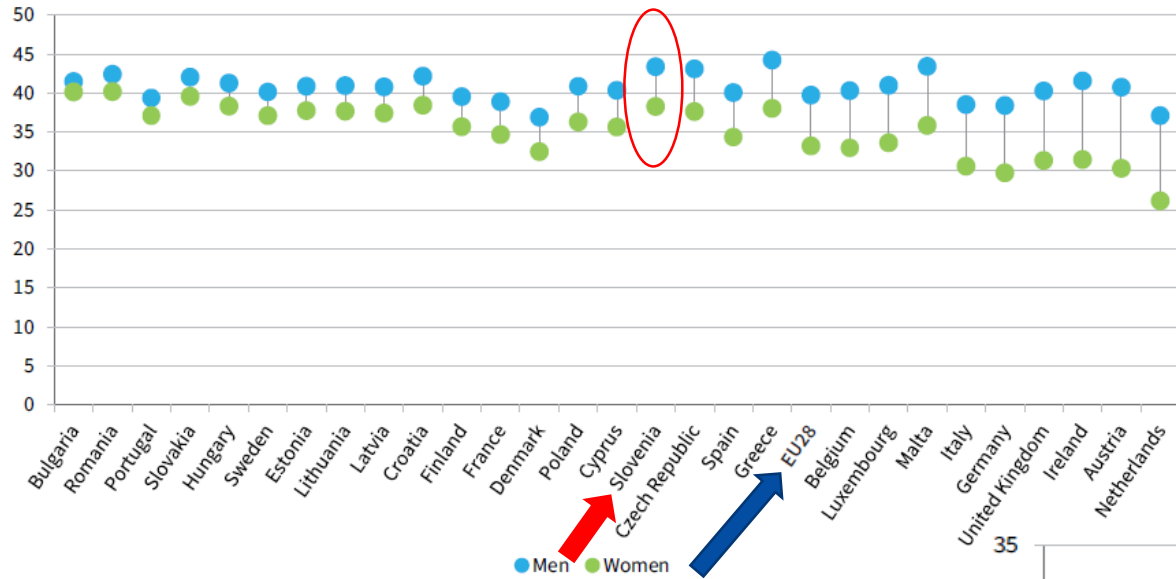
- **očetovski dopust** – očetje ali drugi starši/vsaj 10 delovnih dni dopusta, plačanega v višini, enaki tej, ki je trenutno določena na ravni EU za porodniški dopust. Pravica do očetovskega dopusta ni vezana na predhodno obdobje zaposlitve; plačan očetovski dopust lahko izhaja že iz šestmesečne predhodne zaposlitve;
- **starševski dopust** – individualna pravica do 4 mesecev starševskega dopusta, od katerega sta dva meseca neprenosljiva med staršema in je plačan;
- 5 dni oskrbovalskega dopusta (neplačan);
- **prilagodljive oblike dela.**

Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja je težko za vse ... in za



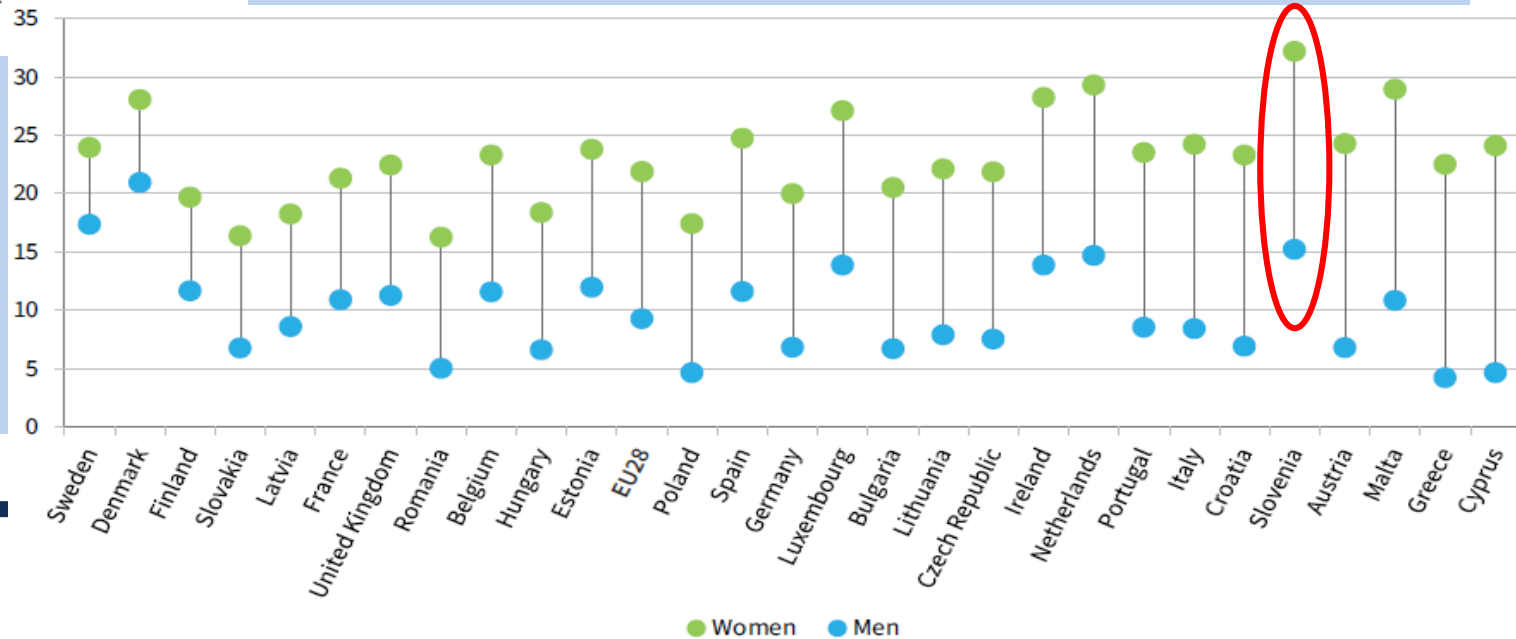
- **Moški dlje opravljajo plačano delo, ženske pa neplačano delo**
 - model moškega hranitelja družine in ženske kot gospodinje
 - specializirano delo/oskrba
 - ekonomski vidik: nižje plače žensk
 - kulturni vidik: vloge
- **Oskrba še vedno ni moško delo**
 - Tudi pri enakopravnejši delitvi nalog med moškim in žensko prevladuje prepričanje, da so "ženske primernejše za vzgojo majhnih otrok".
 - To velja tako med  (npr.: 40 % NL) kakor med  (25 % NL).

Moški opravijo več plačanega dela, ženske pa več neplačanega dela



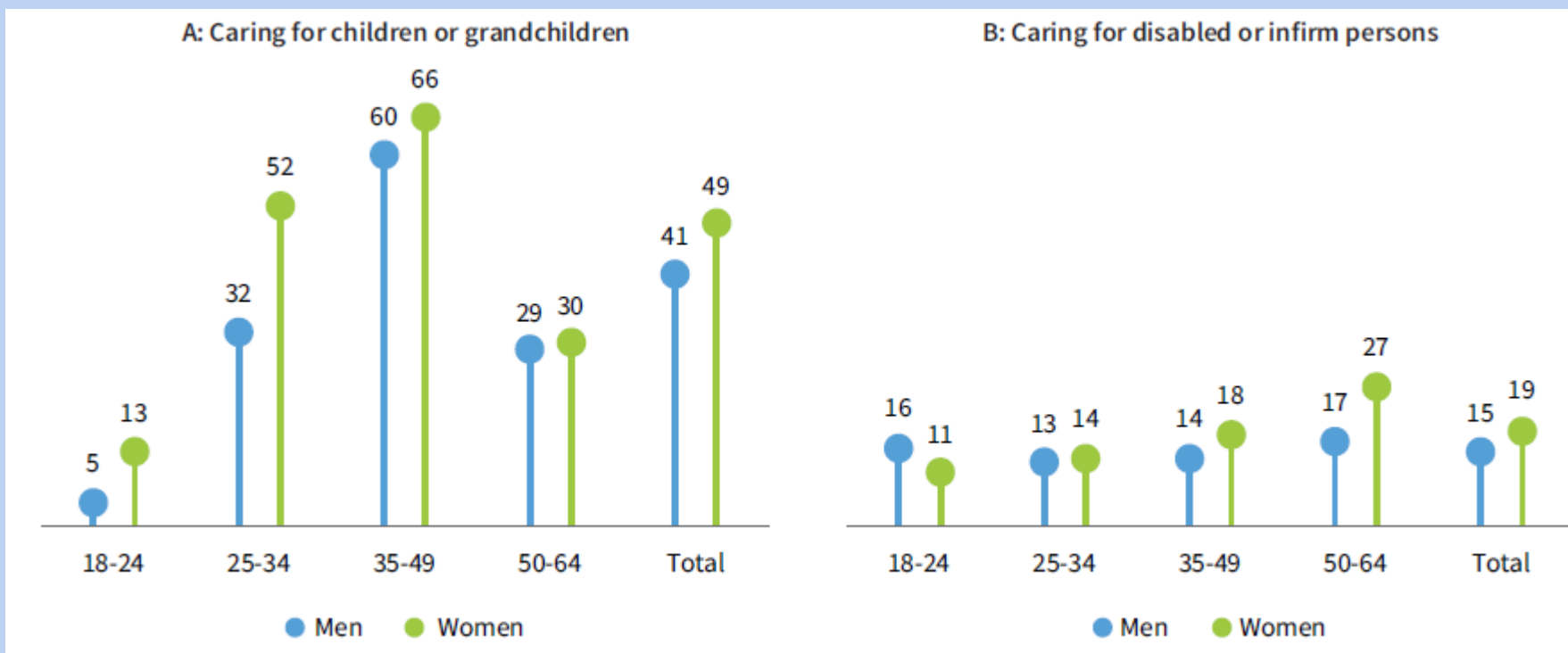
Povprečno št. (plačanih) delovnih ur na teden po državi in spolu, 2015

Povprečno št. ur neplačanega dela na teden po državi in spolu, 2015



Oskrba ostaja v domeni ženske

Udeležba v oskrbi po spolu in starosti (zaposleni), 2016 (%)

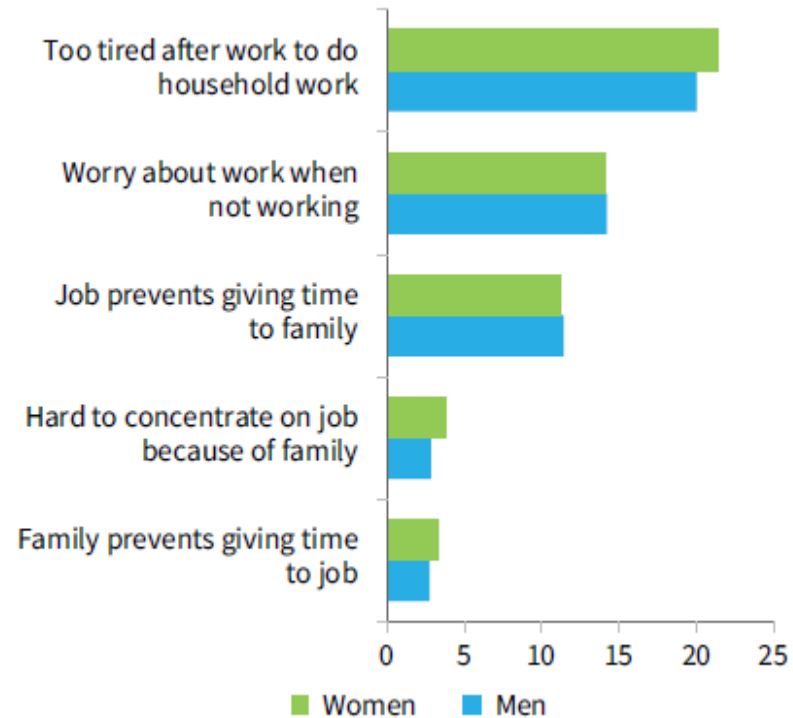


Opomba: Q42 "Kako pogosto ste na splošno udeleženi v katero koli izmed naslednjih dejavnosti, ki ni plačano delo?"
"Udeležba v oskrbi" se nanaša na tiste, ki nudijo oskrbo vsaj enkrat na teden.

Vir: EQLS 2016

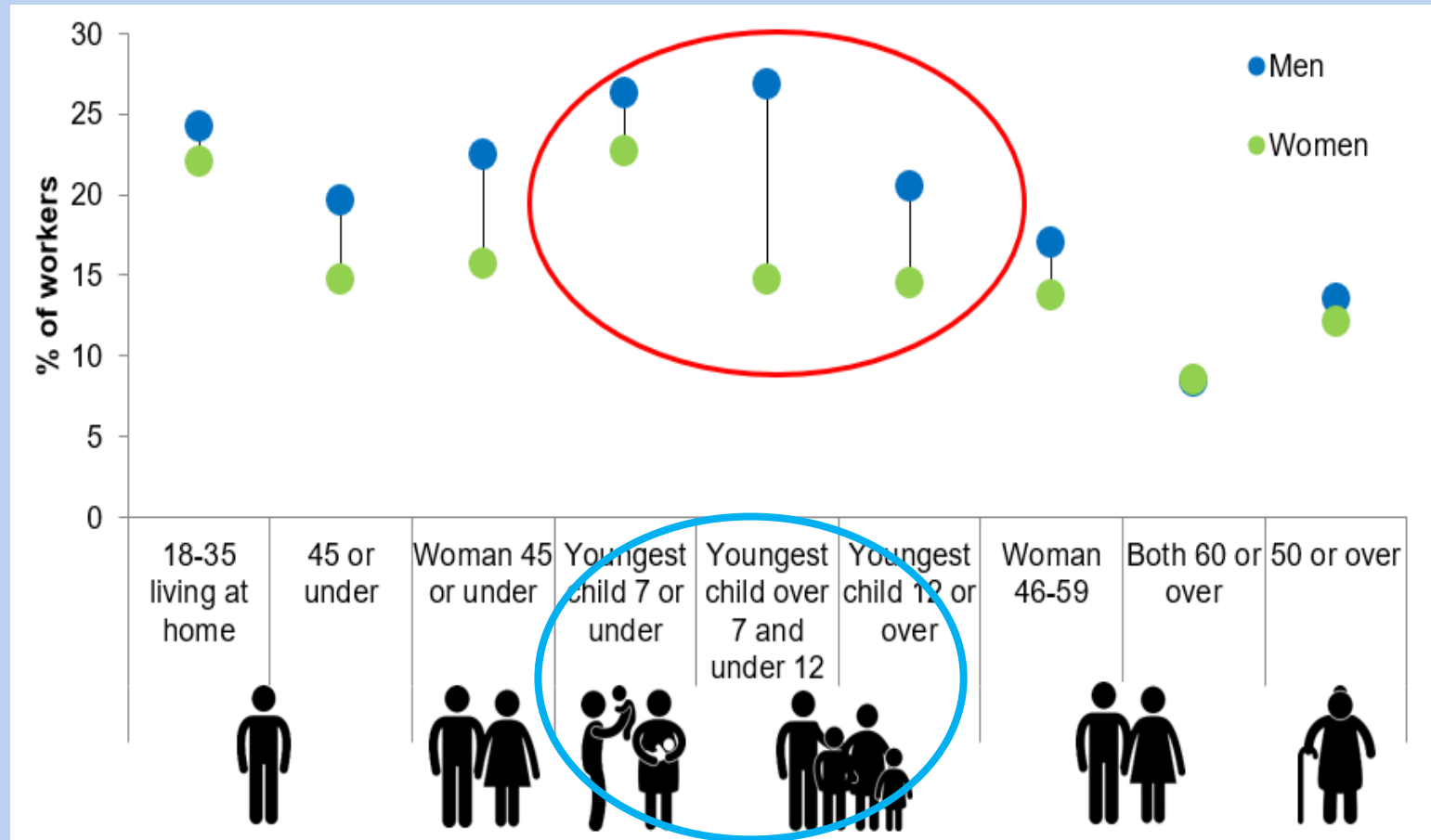
Konflikt med poklicnim in zasebnim življenjem

po spolu, 2015 (%)



Preferenca za manj delovnih ur na teden

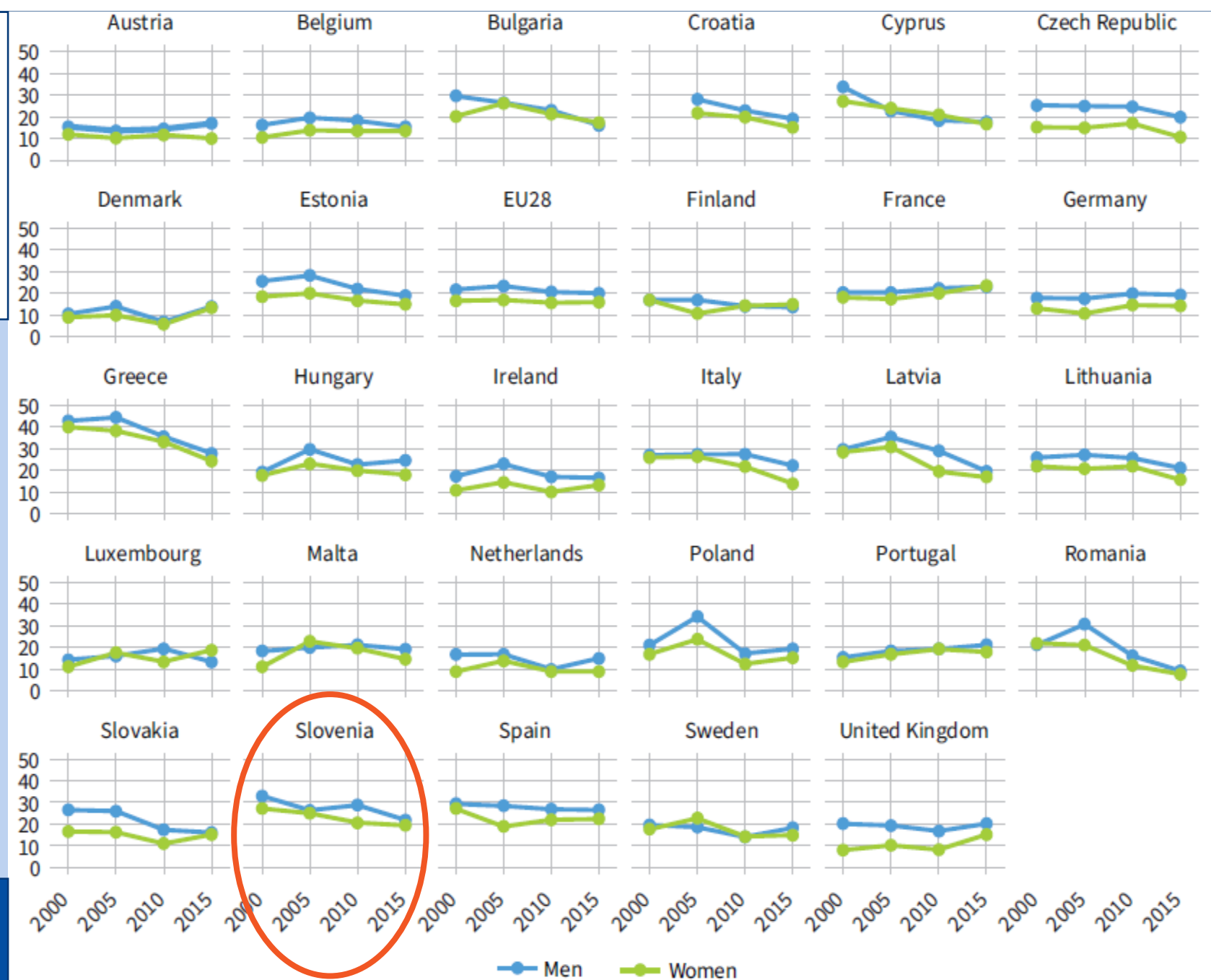
po življenjskem obdobju in spolu (zaposleni in samozaposleni), 2015 (%)



Vir: EWCS 2015

Slabo ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem*

po spolu, 2000–2015 (%)



*slabo ravnovesje: "ni zelo dobro" ali "sploh ni dobro"

Vir: EWCS (2000, 2005, 2010, 2015)

Družbene ovire/ diskriminacija

Izzivi pri enakosti spolov ... celo na Nizozemskem



- visoka stopnja zaposlenosti, Vendar
- manjše plačilo na koncu meseca
- večinoma gre za delo s krajšim delovnim časom



- visok delež moških s krajšim delovnim časom, Vendar
- malo nizozemskih moških dela s krajšim delovnim časom v obdobju vzgoje otrok



- nizko število gospodinjstev (28 % nizozemskih parov), v katerih oba partnerja delata za polni delovni čas;
manj kot v drugih evropskih državah, vključno z Italijo, Grčijo in Španijo;
- prevladuje model enega in pol zaposlenega: 42,4 % parov
en partner (običajno moški) dela za polni delovni čas, drugi (običajno ženska) dela relativno malo ur v krajšem delovnem času;



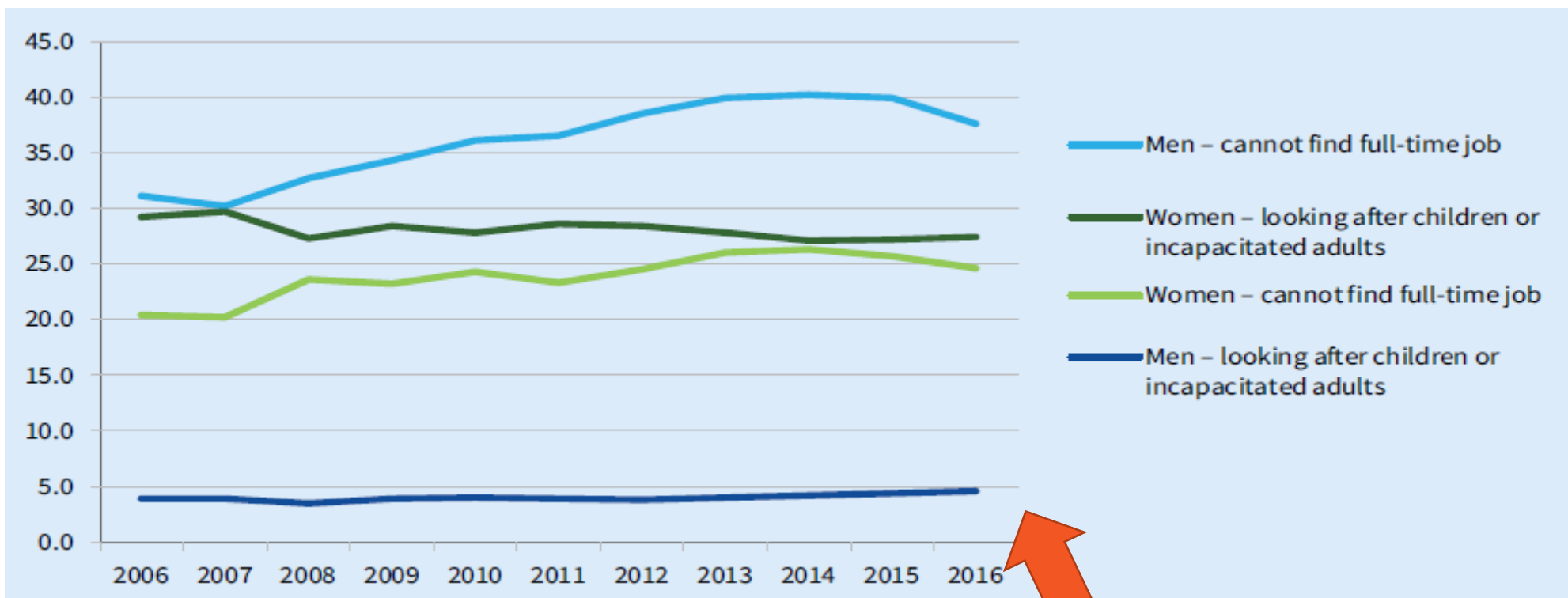
kulturno ozadje

stereotipi

Research strand	Participation rates of father		
	High	Medium	Low
Statistics and evaluation studies on participation by fathers	Belgium: RVA/ONEM (2012); Vrouwenraad (2016) Denmark: Andersen (2016) Finland: Saarikallio-Torp and Haataja (2016) Norway: Hamre (2017)	Austria: Riesenfelder and Danzer (2017) Riesenfelder (2017) Germany: Institut für Demoskopie Allensbach (2018); BMBFSJ (2017); DIW (2012) Italy – INPS (2017) Portugal: Wall and Leitão (2017); Cunha et al (2017)	Slovakia: Eurofound (2017c) Estonia: Biin et al (2013) Spain: Meil et al (2017)
Equal sharing	Denmark: Minister of Gender Equality (2018) France: Périvier (2017) Portugal: Perista et al (2016); Cunha et al (2017) Sweden: Ministry of Employment (2014)	Austria: BMASK (2018) Luxembourg: Zhelyazkova (2013)	
Traditional beliefs about gender roles/opinions and attitudes towards fathers' participation	Norway: Schou (2017) Portugal: Cunha et al (2017)		Croatia: Jugovic (2016); Maskalan (2016) Czech Republic: Kuchařová and Pechlová (2016) Spain: Barbeta-Viñas, and Cano (2017) Hungary: Bencsik and Juhász (2012) Slovenia: Hrženjak (2016)
Involvement in childcare		Lithuania: Šarlauskas and Telešienė (2014)	Czech Republic: Palonciová et al (2014) Spain: Borràs et al (2018)
Why fathers choose not to take parental leave	Belgium: VIVA-SVV (2016) Portugal: Cunha et al (2017) Norway: Kitterød et al (2017) Finland: Saarikallio-Torp and Haataja (2016)	Luxembourg: Zhelyazkova (2013)	

Oskrba še vedno ni moško delo

Delo s skrajšanim delovnim časom kot odziv na odgovornost za oskrbo in pomanjkanje priložnosti za delo s polnim delovnim časom po spolu, EU 2006–2016 (%)





Vir: EWCS 2015

Ovire pri boljši delitvi nalog pri oskrbi

- zakonodaja ni dovolj
 - gospodarski pritisk (kazni pri davčni stopnji) (Nizozemska)
 - obvezni določeni/neprenosljivi dnevi očetovskega dopusta (Švedska)
- kulturno ozadje
 - najpogosteje očetje, zaposleni v neproizvodni dejavnosti (Švedska)
 - spreminjanje odnosa dečkov in moških do oskrbe
- zagotavljanje nediskriminacije v družbi/na delovnem mestu

Spolna diskriminacija moških na delovnem mestu

- zanemarljiva
 - zanemarljiv delež v primerjavi z ženskami
 - 1.1 %  v primerjavi s 3,2 % 
- velike razlike
 - razlike med državami: [+: Madžarska (3 %), Nizozemska (2,9 %) in Romunija (2,7 %)] / [-: Portugalska, Slovenija, Litva]
 - odvisno od sektorja: ni enako za ženske in moške/sektorji, v katerih prevladujejo ženske: zdravstvo, izobraževanje
- različne lastnosti
 - težave pri zaposlovanju
 - izobraževalni sektor in primeri zlorabe otrok ter ugled moških, ki so zaposleni v tem sektorju
 - zdravstveni sektor in diskriminacija moških zaposlenih
 - spolno nadlegovanje

Diskriminacija na delovnem mestu glede na spol

Sector	Men	Women		Proportion of male employees
A Agriculture, forestry and fishing	0.6%	2.8%		63%
B Mining and quarrying	0.0%	3.1%		84%
C Manufacturing	0.9%	4.7%		68%
D Electricity, gas, steam and air conditioning supply	0.2%	1.3%		79%
E Water supply; sewerage, waste management and remediation activities	0.6%	6.3%		87%
F Construction	0.9%	8.4%		91%
G Wholesale and retail trade; repair of motor vehicles and motorcycles	0.5%	1.8%		48%
H Transportation and storage	0.8%	4.5%		80%
I Accommodation and food service activities	2.1%	4.4%		44%
J Information and communication	0.2%	3.9%		71%
K Financial and insurance activities	0.1%	3.1%		55%
L Real estate activities	5.5%	3.1%		51%
M Professional, scientific and technical activities	0.7%	3.7%		48%
N Administrative and support service activities	2.9%	5.1%		50%
O Public administration and defence; compulsory social security	1.8%	3.7%		56%
P Education	0.9%	2.8%		30%
Q Human health and social work activities	3.0%	2.7%		18%
R Arts, entertainment and recreation	1.5%	1.0%		49%
S Other service activities	0.0%	1.7%		34%

3 % žensk in 1 % moških je izjavilo, da so bili na delovnem mestu diskriminirane zaradi svojega spola.



Spolna diskriminacija moških na delovnem mestu

Delovni čas in starševstvo

- Direktiva o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja: Delavci, ki uveljavljajo svoje pravice do dopusta ali zahtevanja prožnih ureditev dela,
 - (40) bi morali biti zaščiteni pred diskriminacijo ali manj ugodno obravnavo na tej podlagi;
 - (41) bi morali biti zaščiteni pred odpuščanjem ali pripravami na morebitno odpustitev, ker so zaprosili za ali izrabili ta dopust.
- Diskriminacija prizadene moške, ki poskušajo svoj delovni čas prilagoditi tako, da združijo svoje poklicne in družinske obveznosti.

Diskriminacija: delovni čas in starševstvo

Direktiva o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja

- Delavci, ki uveljavljajo svoje pravice do dopusta ali zahtevanja prožnih ureditev dela, BI MORALI
 - (40) **biti zaščiteni pred diskriminacijo** ali manj ugodno obravnavo na tej podlagi;
 - (41) **biti zaščiteni pred odpuščanjem (...)**, ker so zaprosili za ali izrabili ta dopust.

Diskriminacija prizadene moške, ki poskušajo svoj delovni čas prilagoditi tako, da združijo svoje poklicne in družinske obveznosti.

- **Združeno kraljestvo (2010):** Moški je zahteval prožen delovni čas, da preživi čas s hčerko (družinske zadeve). Njegov vodja, ki je izkazal podporo ženskam v podobnih primerih, je njegovo zahtevo zavrnil in ga opozoril, da bo to vplivalo na njegovo napredovanje v podjetju.
- **Bolgarija (2011):** Moški, ki je vzel tri dni bolniškega dopusta, da bi skrbel za svojo bolno hčer (noben drug član njegove družine ni mogel), je moral podpisati sklep.

Udeležba očetov je večja:

- pri dovolj velikem dohodku gospodinjstva;
- pri visoki stopnji nadomestila;
- ko je dohodek matere relativno visok;
- ko ima oče varno službo;
- pri starših z višjo izobrazbo;
- ko so administrativne ovire pri nadomestilih majhne;
- ko podjetja izkazujejo podporo/vzor med nadrejenimi in sodelavci;
- ko družbeno okolje izkazuje podporo.



Hvala

