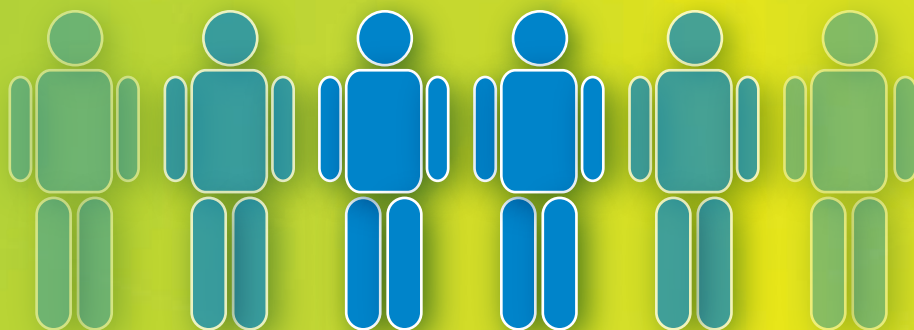


ENAKE MOŽNOSTI V SLOVENSKI DIPLOMACIJI



Uredili Milan Jazbec, Marina Lukšič Hacin, Žiga Pirnat in Milena Stefanović Kajzer

ENAKE MOŽNOSTI V SLOVENSKI DIPLOMACIJI



ENAKE MOŽNOSTI V SLOVENSKI DIPLOMACIJI

Uredili

Milan Jazbec, Marina Lukšič Hacin,
Žiga Pirnat in Milena Stefanović Kajzer

Ljubljana, 2009

ENAKE MOŽNOSTI V SLOVENSKI DIPLOMACIJI

Uredili Milan Jazbec, Marina Lukšič Hacin, Žiga Pirnat in Milena Stefanović Kajzer

Recenzentka: red. prof. dr. Anuška Ferligoj
Jezikovni pregled: Tea Mejak
Grafična ureditev in prelom: Brane Vidmar
Oblikovanje ovitka in grafov: Žiga Pirnat

Izdala: Inštitut za slovensko izseljenstvo in migracije
ZRC SAZU, Ljubljana,
Ministrstvo za zunanje zadeve
Republike Slovenije, Ljubljana

Založila: Založba ZRC, ZRC SAZU
Za založbo: Oto Luthar
Glavni urednik: Vojislav Likar

Tisk: Littera Picta, d. o. o., Ljubljana, Slovenija
Naklada: 500 izvodov

Digitalna verzija (pdf) je pod pogoji licence <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/> prosto dostopna: <https://doi.org/10.3986/9789610502883>.

CIP - Kataložni zapis o publikaciji
Narodna in univerzitetna knjižnica, Ljubljana

305:341.7(497.4)
341.7(497.4)

ENAKE možnosti v slovenski diplomaciji / uredili Milan Jazbec
... [et al.]. - Ljubljana : Založba ZRC, ZRC SAZU, 2009

ISBN 978-961-254-166-8

1. Jazbec, Milan, 1956-
248692992

© 2009, Založba ZRC, ZRC SAZU. Vse pravice pridržane. Noben del te izdaje ne sme biti reproduciran, shranjen ali prepisan v kateri koli obliki oziroma na kateri koli način, bodisi elektronsko, mehansko, s fotokopiranjem, snemanjem ali kako drugače, brez predhodnega pisnega dovoljenja lastnikov avtorskih pravic.

Avtorji se zahvaljujemo vsem, ki so pomagali pri snovanju, izvedbi in objavi raziskave: Znanstvenoraziskovalnemu centru SAZU, Ministrstvu za zunanje zadeve Republike Slovenije, posebej koordinatorici za enake možnosti na ministrstvu Jani Kvaternik za pobudo in spodbudo ter kadrovske službi ministrstva za pomoč pri zbiranju podatkov, prof. dr. Anuški Ferligoj za metodološke, statistične in druge nasvete, intervjuvancem in anketirancem za sodelovanje v raziskavi ter vsem drugim, ki so s svojim delom, znanjem in dobro voljo pomagali pri izvedbi projekta.

Knjigi na pot – (Samo)kritični pogled (<i>Samuel Žbogar</i>).....	9
Spremna beseda (<i>Zdenka Čebašek Travnik</i>)	11
Diplomacija kot začasno delo v tujini v primežu spolne dihotomije (<i>Marina Lukšič Hacin</i>).....	15
1. Zgodovinska pogojenost patriarhalnih razmerij in spolne dihotomije.....	15
2. Zamolčanost, umanjkanje zgodb žensk in o ženskah v konstrukciji (nacionalnega) spomina	18
3. Sledi patriarhalne spolne dihotomije pri nas	20
4. Kompleksnost položaja žensk v diplomaciji v primežu spolne dihotomije in resocializacije.....	22
Analiza problematike enakih možnosti v slovenski diplomaciji (<i>Žiga Pirnat</i>)	27
1. Izsledki intervjujev.....	29
1.1 Spol kot dejavnik razlikovanja	29
1.2 Drugi dejavniki razlikovanja	31
1.3 Ocenjevanje in kadrovska politika.....	32
1.4 Odhod v tujino.....	33
1.5 Družine diplomatov v tujini.....	34
1.6 Partnerji diplomatov v tujini.....	38
1.7 Medosebni odnosi	40
2. Oblikovanje ankete	41
3. Izsledki ankete	43
3.1 Vzorec raziskave	43
3.2 Splošne ugotovitve.....	47

3.3 Enake možnosti in spol.....	57
3.4 Odhod v tujino.....	62
3.5 Predlogi za izboljšave.....	69
4. Sklep.....	75
4.1 Pregled ugotovitev.....	75
4.2 Predlogi politik za zagotavljanje enakih možnosti v prihodnje.....	79
Ko enakopravnost postane enakovrednost – razmišljanja diplomatke	
<i>(Milena Stefanovič Kajzer)</i>	87
1. Pravilno zastavljena družinska politika kot ključni element enakih možnosti v slovenski diplomaciji.....	88
2. Glavne poteze slovenske diplomacije skozi prizmo enakih možnosti.....	88
3. V razmislek.....	95
Enake možnosti med utvaro in resničnostjo	
<i>(Milan Jazbec)</i>	97
Literatura	101
<i>Equal Opportunities in Slovenian Diplomacy – Abstract</i>	103
O avtorjih	107

Knjigi na pot – (Samo)kritični pogled

Samuel Žbogar

minister za zunanje zadeve Republike Slovenije

Obdobje, ko slovenska diplomacija vstopa v svojo polnoletnost, je tudi čas za temeljit premislek in kritičen pogled na do zdaj prehojeno pot. Po izpolnitvi vseh najpomembnejših zunanjepolitičnih ciljev samostojne Slovenije predstavljamo slovenski in tuji javnosti publikacijo o vprašanjih, ki se na prvi pogled morda zdijo za delovanje diplomacije manj pomembna. A prav področje, ki ga obravnava pričujoče delo, in napredek, ki ga želimo doseči na njem, bosta imela odločilen vpliv na to, kakšna, kako učinkovita, uspešna in ugledna bo slovenska diplomacija v prihodnosti.

Enake možnosti so že dolgo predmet razprave na različnih forumih in ravneh, v vladnih in nevladnih krogih. Pojem ima širok nabor pomenov – na splošno zaznamuje zagotavljanje družbenega okolja, v katerem posamezniki v interakciji z drugimi niso prikrajšani zaradi svojega spola, starosti, rasne, narodne, politične pripadnosti, veroizpovedi, prepričanj, stališč in drugih dejavnikov. V ožjem pomenu se enake možnosti nanašajo zlasti na enakost med spoloma. Na ravni organizacije pomenijo enako obravnavo in spoštovanje vseh zaposlenih, ne glede na spol ali druge dejavnike, ter zagotavljanje pravičnosti na vseh ravneh delovanja organizacije – od zaposlovanja novih kadrov, imenovanja uslužbencev na različna delovna mesta do dodeljevanja delovnih nalog, komunikacije in odnosov med zaposlenimi.

Avtorji »Enakih možnosti v slovenski diplomaciji« se teme lotevajo širše. Čeprav je knjiga nastala predvsem na pobudo Urada za enake možnosti Republike Slovenije in večino prispevkov namenja enakosti med spoloma, torej enakim možnostim v ožjem pomenu, hkrati analitično obravnava tudi druge dejavnike razlikovanja. Tako teoretično in empirično ponuja celovit pogled na koncept enakosti v slovenski diplomaciji ter spodbuja oblikovalce naše organiziranosti na področju zunanje politike k nujnemu premisleku, ki bo v pomoč pri razpravah, kako in kam naprej.

Dragocen prispevek avtorjev je obsežna in metodološko dodelana raziskava, ki

objektivno oriše podobo enakih možnosti v slovenski diplomaciji, kot se je ta oblikovala od njenega nastanka do začetka leta 2009, ko je bila opravljena anketa. Raziskava ima poseben pomen, ker združuje pogled diplomatov, ki so zaposleni na Ministrstvu za zunanje zadeve in poznajo/razumejo slovensko diplomacijo »od znotraj«, ter znanstveni pristop in distanco, ki ju prispevajo sodelavci iz akademskih krogov s pogledom »od zunaj«. Prav sodelovanje s kolegi iz Znanstveno-raziskovalnega centra Slovenske akademije znanosti in umetnosti ter s Fakultete za družbene vede Univerze v Ljubljani pri raziskavi daje publikaciji posebno težo. Slovenska strokovna in politična javnost sta namreč dobili novo znanstveno monografijo, ki z ustrežno metodologijo korektno in dovršeno preučuje žgočo temo v slovenski diplomaciji, javni upravi in družbi na splošno.

Ne zatiskajmo si oči: marsikatera ugotovitev v raziskavi nam ni v ponos. Prenekateri kazalnik zbuja zaskrbljenost; nekateri podatki kažejo nazadovanje, spet drugi rahel napredek. Več dognanj verjetno lahko projiciramo tudi na razmere v drugih organih javne uprave, nekatera so značilna le za diplomacijo. Nedvomno pa z izsledki ne moremo biti zadovoljni. Od nas zahtevajo temeljit razmislek ter odločne in premišljene ukrepe. Pri tem nas lahko opogumlja izkazana široka podpora enakim možnostim in spremembam na bolje. Ministrstvo za zunanje zadeve mora postati zaposlenim in njihovim družinam prijazna organizacija.

Ugotovitve raziskave naj prispevajo k boljšemu razumevanju tistega, kar danes počnemo narobe, da bomo jutri lahko boljši. Medtem ko je naloga odgovornih sprejetje ustreznih institucionalnih in drugih ukrepov, pa lahko na osebni ravni za boljše enake možnosti veliko naredi vsak posameznik sam. Najsi bo s premislekom o primernosti navidez nedolžnih dovtipov ali z gradnjo zaupanja, dobrih medosebnih odnosov, prek kolegalnosti, solidarnosti in spoštovanja sočloveka.

Večina delovnih organizacij, bodisi v javni upravi bodisi v zasebnem sektorju, bi se za primerljiv projekt v Sloveniji verjetno odločila le stežka, če že, pa bi ugotovitve bržkone ostale interne, skrite pred očmi javnosti. Morda se zato zdi presenetljivo, da raziskavo o enakih možnostih v takšni obliki in obsegu prvi javno objavljamo diplomati. A prav to je porok naše odločenosti, da ne bo ostalo le pri zavrženih papirjih v zaklenjenem predalu, temveč gre za resnično željo po konkretni definiciji problema in korenitih spremembah na bolje. Verjamemo, da nam je v sodelovanju z akademskimi kolegi uspelo pripraviti strokovno delo, ki bo v pomoč pri izboljševanju enakih možnosti v slovenski diplomaciji in javni upravi na splošno, hkrati pa bo kot strokovni prispevek koristilo tudi vsem, ki se ukvarjajo z vprašanjem enakih možnosti zaposlenih in/ali slovensko diplomacijo.

Prepričan sem, da raziskava, ki v mnogočem orje diplomatsko ledino – v Sloveniji in tudi širše – ne bo ostala le enkratni projekt, temveč bo postala prelomnica, o kateri bomo lahko čez nekaj desetletij s ponosom govorili kot o enem prvih korakov proti novi stvarnosti v slovenski in evropski diplomaciji.

Spremna beseda

Zdenka Čebašek Travnik
varuhinja človekovih pravic Republike Slovenije

Ko sem bila pred nekaj meseci povabljena k pisanju spremne besede za monografijo o enakih možnostih v slovenski diplomaciji, sem bila prijetno presenečena, da je takšno povabilo prišlo z ministrstva za zunanje zadeve. Po pregledu prvih rezultatov empiričnega dela publikacije mi je povabilo postalo bolj razumljivo, saj sta raziskava in nastajajoča monografija povezani z mojim zdajšnjim delom varuhinje človekovih pravic ter tudi s prejšnjo kariero raziskovalke izgorevanja zaposlenih na delovnem mestu in delom specialistke psihiatrije, ki se je dolga leta srečevala z ljudmi v stiski.

Že ob branju prvega osnutka sem ugotovila, da gre za izjemno zanimivo (in pogumno!) raziskavo v zelo specifičnem delovnem okolju. Ker sem pred pisanjem spremne besede želela izvedeti kaj več o motivih za nastanek tovrstnega projekta, so mi prijazno pojasnili, da so se zanj odločili na pobudo kadrovske službe ministrstva za zunanje zadeve, da gre za del širšega vladnega projekta o enakih možnostih, izpeljali pa so ga predvsem zaradi prizadevnosti treh zaposlenih, to je dr. Milana Jazbeca, Milene Stefanović Kajzer in Žige Pirnata. Raziskavo so izvedli kot akademski projekt sodelovanja med Znanstvenoraziskovalnim centrom Slovenske akademije znanosti in umetnosti ter sektorjem za načrtovanje politik in raziskave ministrstva za zunanje zadeve.

Pri pisanju spremne besede je dobro vedeti, komu je monografija namenjena, kajti tako je potencialnega bralca lažje pritegniti k branju. Ker gre za raziskavo na populaciji, ki je v mnogih značilnostih edinstvena in v Sloveniji dejansko nepriemerljiva, sem razmišljala v dveh smereh – katere ugotovitve so specifične in veljajo le za to skupino ter katere so bolj splošne in zanimive tudi v širšem kontekstu javnega sektorja. Prve bodo uporabne predvsem za ministrstvo za zunanje zadeve, bralce pa bo verjetno zanimalo tudi, kaj bi podobna raziskava pokazala v njihovem delovnem okolju. Za vse bralce pa monografija odpira vprašanje, ali se, ne glede na specifičnost delovnega okolja, s tovrstnimi raziskavami lahko doseže izboljšanje delovnih razmer.

Najprej se ozrimo na bolj specifične ugotovitve, torej na enake možnosti v slovenski diplomaciji. Lahko zapišem, da imajo človekove pravice v diplomaciji podobno vlogo in pomen, kot ga ima mentalno zdravje v medicini oziroma psihiatriji. Zato se sprašujem, kako bo deloval diplomat, ki so mu kršene človekove pravice, ali tisti, ki jih morda krši sam. Kako bo znal in zmozel prepoznati ter spoštovati osebno dostojanstvo drugih zaposlenih v razmeroma majhnem delovnem kolektivu diplomatsko-konzularnega predstavništva in kako v odnosu do prebivalcev države gostiteljice? Kako bosta morebitna diplomatova osebna prizadetost in nezadovoljstvo vplivala na učinkovitost delovanja predstavništva in kako na ugled Slovenije? To vprašanje me še posebno skrbi, kajti večina tistih, ki so vrnili izpolnjene vprašalnike, je opisala, da so pri občuteni diskriminaciji zaznali materialno škodo in/ali psihično obremenitev. Povprečna vrednost te opredelitve znaša 6,9 na desetstopenjski lestvici, kar daje odgovoru posebno težo.

Dokaj specifične za diplomacijo so tudi možnosti za napredovanje zaposlenih, pri čemer je število najvišjih (najboljših) delovnih mest iz objektivnih razlogov majhno oziroma omejeno. Torej so ambicije, sposobnosti in dejanske možnosti poklicnega napredovanja velikokrat v nesorazmerju, posledično pa je težavno tudi načrtovanje osebne poklicne kariere. V ponazoritev navajam vprašanje: *Kaj moram narediti (doseči), da postanem veleposlanica v Pekingu?*

Naslednje, še vedno specifično vprašanje je vezano na uresničevanje človekovih pravic diplomatov, njihovih partnerjev in otrok. Res je, da diplomate poleg domače zakonodaje varuje tudi več mednarodnih sporazumov, vendar hkrati ostaja veliko stvari nedorečenih. In prav o teh so poročali anketiranci. Gre za vprašanje pravice do dela za partnerje diplomatov, pravice do ustreznega izobraževanja otrok, pravice do skupnega življenja družine in podobno. Sama pa dodajam vprašanje, kakšne možnosti za delo v tujini imajo diplomati (in njihovi bližnji) s posebnimi potrebami, invalidi, tisti z osebnimi težavami – kot radi opisujemo duševne motnje – ali oni, ki so istospolno usmerjeni. Ali so pri imenovanju na posamezna delovna mesta upoštevana načela nediskriminacije ali pa se morda kandidati z opisanimi osebnimi okoliščinami na take razpise niti ne prijavljajo?

Naslednja specifičnost raziskave govori o osebnostnih lastnostih diplomata, ki jih kot želene in potrebne ocenjujejo oni sami. Gre za nekakšen nabor (izbor) lastnosti, ki naj bi jih imel uspešen diplomat. Namen tega vprašanja sicer ni bil oblikovanje celovite podobe idealnega diplomata, temveč predvsem identifikacija morebitnih nagibov spolnih dihotomij v tej podobi. A rezultati so kljub temu pomenljivi. Anketirancem so v izbor ponudili več kategorij oziroma parov besed, iz odgovorov pa lahko razberemo delček imaginarne podobe *uspešnega diplomata*. Med omenjenimi pari se povprečne vrednosti nagibajo k starejšemu vezanemu diplomatu z otroki, ki je bolj »moški« kot »ženska«; bil naj bi strog, a hkrati odprt in inovativen. Raziskava v tej točki ponuja zanimiva izhodišča

za globlji premislek, kakšen je *uspešen diplomat*, saj so se o tem izrekli ljudje, ki delajo v diplomatski službi in torej poznajo prednosti in slabosti posamezne osebnostne lastnosti. Ko tako oblikujemo podobo uspešnega diplomata, naj opozorim na še dve dilemi: ali diplomat bolj potrebuje razum ali osebno občutljivost za reševanje stisk ljudi in še, kako vpliva na delo diplomata razlika med njegovimi/njenimi osebnimi stališči in stališči države, pri čemer je treba upoštevati tudi menjavanje vlad in politične usmeritve. Morda bi na tem mestu bilo umestno »testno« vprašanje o tem, kako bi vprašanje meje s Hrvaško urejale (in uredile?) ženske diplomatke.

Nadaljnje ugotovitve raziskave so uporabne tudi v drugih delovnih okoljih: gre za medosebne odnose na delovnem mestu, odnose do nadrejenih, dostojanstvo in spoštovanje drugih zaposlenih, delovno ozračje, morebitno trpinčenje, spolno zlorabo oziroma spolno nadlegovanje. Zgovoren je podatek, da kar 28 % anketiranih poroča o zaznavanju takšnih ali drugačnih oblik spolnega nadlegovanja. Odstotek je pričakovano višji med ženskami (35 %). Morda bo temu problemu treba nameniti posebno raziskavo – ali kar bi bilo še bolje – narediti odločne korake v vsakem primeru spolnega nadlegovanja posebej.

Čeprav se zdi, da je graditev lastne kariere in uspeha na račun dela sodelavcev (njihov podaljšani delovni čas, dodatna prizadevnost) posebnost delovnega okolja diplomatsko-konzularnih predstavništev oziroma ministrstva za zunanje zadeve, to seveda ne drži. Morda je tukaj le bolj izrazito in je ostajanje v službi po preteku rednega delovnega časa svojevrsten pritisk na zaposlene. Podobno velja za izgorevanje pri delu, ki se pojavlja v vseh okoljih, kjer imajo zaposleni premajhno avtonomijo glede na zahtevnost delovnega področja in premalo povratnih informacij o uspešnosti opravljenega dela.

Raziskovalci so si zlasti prizadevali ugotoviti dejanske oblike diskriminacije, natančneje, od anketirancev so želeli izvedeti, na katerih področjih so sami doživeli diskriminacijo. Navajam izjavo, ki poleg diskriminacije opozarja na bistven problem v medosebnih odnosih: »Na ministrstvu ni glavna težava diskriminacija na podlagi spola, temveč diskriminacija na osebni podlagi.« Prepričana sem, da bo vsak bralec prepoznal sporočilo tega citata. Če ga povežemo še z mnenji o vrednotah, ki se gojijo (so se gojile) na ministrstvu (uspešna kariera, napredovanje in vzpenjanje po hierarhični lestvici za vsako ceno), pa dobi še večjo težo. Zato je izjemno pomembno, da se vzpostavijo in vzdržujejo jasna pravila in sistem, ki bo veljal za vse – brez izjeme.

Pogled na družino skozi prizmo opravljanja diplomatske službe si zasluži posebno pozornost. Pasti, ki jih za družino pomenita delo in življenje v tujini, so v monografiji dobro predstavljene. Zato le nekaj poudarkov, namenjenih družini, ki naj bi bila tudi za diplomate varno in stabilno življenjsko okolje, ne glede na kraj njihovega bivanja. Če naj bi ministrstvo za zunanje zadeve veljalo za »družinam

prijazno podjetje«, kar si želi 96,5 % vprašanih, bi moralo v to področje vložiti še veliko več; ne samo dodatna materialna sredstva, brez katerih je težko izboljševati pogoje dela v tujini, in dodatne dni dopusta, ki bi zmanjšali tveganje za razpad družine, temveč tudi drugačno pomoč kadrovske službe. Ta bi morala bolj kot doslej slediti različnim pomislekom glede službovanja v tujini pa tudi izbiri sve-tovalcev in njihovi učinkovitosti pri urejanju težav zaposlenih. Morda bi v tem smislu lahko razumeli tudi citat, da *»za uspešnim diplomatom vedno stoji še kdo drug«*.

Delo v tujini nedvomno ponuja številne prednosti (zanimivo je, da pri tem vprašanju ni razlik glede na spol anketiranca), a hkrati zahteva številne dodatne napore. Ti so vezani najprej na prilagajanje tujini, potem pa spet na vrnitev v domovino. Tudi sama imam osebno izkušnjo vračanja iz tujine in lahko le pritrdim, da *»vrnitve ni; staro stanje je za vedno minilo. Doma najdeš nove ljudi in nova razmerja. Pričakovan občutek domačnosti se razblini in ostane kot neuresničeno hrepenenje domotožja. Tudi ti si drugačen, kot te je staro okolje poznalo in pričakovalo. Razočaranje je obojestransko.«* Zato bi bilo morda komu lažje, če bi iz »ene tujine« šel delat naravnost v »drugo tujino« in si tako prihranil mučno prilagajanje na domače razmere (podobno velja za družinske člane). Predlagani ukrepi na področju družinske politike in odhoda v tujino so pregledno zbrani na koncu empiričnega dela raziskave in hkrati pomenijo praktično uporabno vrednost raziskave.

Kot psihiatrinjo me skrbi visok delež nezadovoljnih zaposlenih, predvsem pa zelo visoka stopnja nezaupanja, kar je raziskava izjemno dobro prikazala, podobno kot potrebo po jasnih in nedvoumnih merilih za napredovanje ter izbor za posamezne službe v tujini. Očitno velja skoraj popolno soglasje o tem, da bi bilo treba doseči določene standarde kakovosti, predvsem *»družini prijaznega podjetja«*. Iz raziskave je mogoče razbrati zelo različne pogoje za delo v tujini (preobremenjenost!), tudi kar zadeva odnos med veleposlaniki in drugimi zaposlenimi v diplomatsko-konzularnem predstavništvu (na primer slabe možnosti za pritožbe o neustreznem odnosu veleposlanika do zaposlenih).

Za konec te spremne besede pa še pogled na (naj)bolj splošno vprašanje: kako je mogoče ugotovitve raziskave o enakih možnostih v diplomaciji prenesti na druga vodilna delovna mesta v javnem sektorju. Graf 28 nam ponuja dokaj preproste odgovore: zmanjšanje vpliva posameznikov pri odločanju in več z akti uveljavljenih avtomatizmov, organizirano popoldansko varstvo za otroke zaposlenih, sprememba splošne miselnosti (vrednot) in odprava stereotipov ter pozitivna diskriminacija žensk. Nič novega, če smo iskreni, le napotek odločevalcem, da bo treba znane stvari udejanjiti. Ali pa tvegati, da bodo rezultati morda kdaj ponovljene ankete podobni tokratnim.

Diplomacija kot začasno delo v tujini v primežu spolne dihotomije

Marina Lukšič Hacin

1. Zgodovinska pogojenost patriarhalnih razmerij in spolne dihotomije

Živimo v prostoru, kjer je razumevanje diplomacije, spolov, spolnih razlik in njihovih družbenih/kulturnih konstrukcij vpeto v mentalitetno¹ izročilo, ki je pod močnim vplivom patriarhalnih razmerij moči (Barret 1983). Ta aktivno sodelujejo pri vzpostavljanju moškocentričnih odnosov (Jogan 1990) pri nas. Klasična nacionalna država in odnos do nacionalnosti, kot ju poznamo danes, koreninita v francoski revoluciji oziroma francoski državi. Čas nacionalne države je med drugim pripeljal do pomembnih sprememb v odnosu do razumevanja človekovega telesa in njegovega družbenega/kulturnega dojemanja, ki se neizogibno povezuje z razumevanjem razlik med spoloma in spolno dihotomijo.² Patriarhalni odnosi med spoloma in patriarhalno razumljena spolnost sama so počasi postajali ključni poudarki nacionalistične ideologije.³

Negativno vrednotena spolnost je postala domena žensk, na ženske pa se je stereotipno navezala čutnost, emocionalnost, ki je bila dojeta kot protipol razuma.

Prispevek je rezultat raziskovalnega dela v programski skupini Narodna in kulturna identiteta slovenskega izseljenstva.

¹ Mentaliteta kot kategorija je sorodna pojmu tradicija. V nekaterih vidikih se ujemata in prepletata, a tudi razlikujeta. Medtem ko je tradicija bolj »zazrta« v preteklost, je mentaliteta s preteklostjo pogojena konstrukcija sedanjosti. Oba pojma pa označujeta procese (in ne stanja), ki so konstitutivni vidiki praks, vsebovanih v procesu kulture. Lahko bi rekli, da je kultura kot proces prepletanje dinamičnih in stabilnejših, dolgotrajnejših, počasi spreminjajočih se procesov. Ti v povezavi še z nekaterimi drugimi procesi sestavljajo dolgoročneje ose osi kultur.

² Spolne razlike oziroma razlike med spoloma v anatomske in fiziološkem smislu, telesne posebnosti, po katerih se spola ločita, se v antropološki terminologiji označujejo s pojmom spolni dimorfizem. Realizacijo, razumevanje in vrednotenje teh razlik v kulturnem/družbenem kontekstu pa zajema pojem spolna dihotomija (Južnič 1993, 34).

³ »Odločilna ideološka razsežnost, ki je prišla pri teh 'preporodnih' projektih močno do veljave, je negativno vrednotenje spola (sex) in spolnosti. Postala je tisto področje, na katerem so pričeli narodi ter nacionalne države najbolj represivno bdeti nad človekom – ali natančneje: na katerem se človek konstituira v svojem odnosu 'za' narod ali 'za' državo.« (Jurić Pahor 2000, 19)

Opravičevanja opisane patriarhalne strukture realnosti so prežemala vse obstoječe družbene/kulturne sfere, vključno s filozofsko mislijo tedanjega časa.

Še danes je zanimivo in poučno brati, kako je razmerja med spoloma razumel veliki filozofski mislec G. W. F. Hegel (1986, 257), ki ima pomembno mesto v razmislekih o družbenih/kulturnih razmerjih in razsežnostih. Avtor svoje stališče do razlik med spoloma ali natančneje opravičevanje obstoječe (patriarhalne) spolne dihotomije razvije v Fenomenologiji duha, ko govori o človeškem⁴ in božjem zakonu.⁵ Med obema zakonoma, človeškim in božjim, obstajajo stične točke, prehajanje. Drug drugega nosita v sebi skozi razkol, ki je bistven, kajti ta omogoča obstoj zakona.⁶ Pri odnosu mož – žena prihaja do neposrednega spoznavanja ene zavesti v drugi in do medsebojnega priznavanja. Vendar je po Heglu to spoznanje sebe naravno in ni nravno,⁷ je le slika duha, ne resnični duh. Dejanska resničnost tega odnosa ni v odnosu samem (ne vrača se k sebi), ampak v otroku in prek tega se menjajo rodovi. Razlika med žensko in moško nравnostjo je v tem, da ženska v svojem odločanju za posamično ostaja občā in ji je posamična sla tuja. V nasprotju s tem pa ima moški samozavedno moč občosti, a hkrati tudi svobodo do nje.

V prvih desetletjih dvajsetega stoletja je opisana izhodišča v svoji filozofiji do skrajnosti izpeljal O. Weininger, ki je bil dolgo časa sodržavljan Kranjcev. Kaj pomeni biti ženska po Weiningerju? »Ženske nimajo biti niti bistva, ženske niso, ženske niso nič. Če si nekaj, potem si moški, če pa nisi nič, si ženska. Ženska ni deležna ontološke resničnosti, zato nima odnosa do stvari kot takšne. Dejavnici, genialni moški veruje v stvar kot takšno: ali mu je kot absolutna najvišji pojem bistvene vrednosti: potem je filozof. Ali pa mu je čudežna pravljici na dežela sanj, kraljestvo absolutne lepote: potem je umetnik. Oboje pa pomeni isto. Ženska nima odnosa do ideje, je niti ne priznava, niti ne zanika: ženska ni niti moralna niti nemoralna, matematično povedano: ženska nima predznaka, ni nikamor usmerjena, niti dobra niti zla, niti angel niti hudič, niti sebična (zato so jo lahko smatrali za nesebično), amoralna je, kakor je alogična. Vsa bit pa je moralna in

⁴ Človeški zakon je duh občestva, je dana, pričujoča nравnost, na katero se opira vlada (oblast), družbena dejanskost, ki meri na delujočega posameznika. Človeški zakon v sebi nosi moški princip delovanja in le moški je tisti, ki se iz družinskih okvirov vključi v družbeno življenje, preseže družinske meje in v družbi doseže samozavedanje. Tu delujeta posamična zavest (vendar ne individualna, ena, naključna zavest, temveč občā posamična zavest) in individuum nasploh.

⁵ Božji zakon deluje na področju individualnega, zajema substanco v njeni neposrednosti. Uveljavlja se v družini, kjer najdemo ženski princip delovanja. Nравnost družine je zgolj navidezna. Družina ne sme temeljiti na čustvu, ampak na občem principu. Bistvena skrb družine je skrb za mrtve – in to je tudi točka, na kateri se družina vključi v občē.

⁶ Oba zakona nosita v sebi zunanje protislovje po Heglovem principu, kjer najmanjši del vsebuje protislovje celote.

⁷ Najbolj nравen odnos znotraj družine je odnos brat – sestra. Le pri njem pride do mirovanja in ravnotežja – ravnotežja krvi. Oba spola sta med seboj neodvisni individualnosti. Ženska kot sestra ima najvišji čut za nравno bistvo. Brat je za sestro enako bitje, njen odnos do njega je čist, ni pomešan z naravnim odnosom.

logična. Ženske torej ni.« (Weininger 1936, 281) Resničnost, kot ključno kategorijo zgornje misli, avtor razume v sklopu lastnega filozofskega t. i. idealističnega pogleda na svet.⁸ V duhu filozofskega dualizma Weininger tvori idealnotipske spolne diade. Ženska je čutno, moški je idejno. Ženska živi nezavedno, moški zavedno. Ženska je objekt, moški je subjekt. Ženska narava je pasivna, moška je aktivna. Ženska je materija, moški je struktura. Ženska je materija, moški je ideja. Trajno, vredno, popolno je ideja, je zavedno, je subjekt, je aktivnost, je struktura, je moški. Nevredno, grešno, minljivo je čutno, je nezavedno, je objekt, je pasivno, je materija, je ženska.

V našem prostoru je v skladu z duhom časa podobna stališča zagovarjal na primer Bleiweis. P. Vodopivec (1994, 35) navaja njegove besede: »Mož je glava, žena srce; v njem razum, v njej čustvo biva /.../ Mož se trudi v zunanjem svetu /.../ Ona /pa/, kakor pravi prislovica, tri hišne vogale podpira.« Vodopivec pravi, da je leta 1866 predavanje na spolno tematiko v Gradcu napolnilo dvorano in pomembno sporočilo je bilo, da je domena žena narava in domena moških duh. Predavatelj je poudaril, da se moški žrtvujejo za idejo, ženske pa »prepuščajo dobrobiti družine in ljubljenih, in končno ugotovil, da je posebej humor za ženske šibka točka, saj je za humor potrebna sposobnost stvarnega mišljenja in raziskovanja, ženska pa teh lastnosti nima in zato tudi ni usposobljena za plodnejše književne in kulturno-zgodovinske študije« (prav tam, 36). Podobna stališča je zagovarjal Anton Mahnič. Vodopivec (prav tam, 41) navaja: »Mahnič, ki se je vprašanja lotil, da bi 'dolgojezičnim ženskam prirezal jezike', je žensko 'podrejenost' utemeljeval z dvema 'odločilnima' dokazoma. Prvič: 'Stvarnik sam je hotel ženo možu podrediti, kar je pokazal že v načinu, kako jo je ustvaril.' In drugič: Ta podrejenost se 'ima smatrati tudi kot kazen za greh, kateri je po ženi prišel na svet'. Sicer pa je Mahnič vztrajal pri starem obrazcu: 'Moškega je Bog odličil z razumom, žensko pa s srcem.' Med šestimi lastnostmi, ki označujejo možko in žensko duševnost, je po Mahniču pri možkem razum na prvem, strast na zadnjem mestu, pri ženski pa naj bi bilo ravno obratno.«

Pri vseh navedenih stališčih je razum domena moškega. Domena ženske je spolnost, a spolnost, povezana s čutnostjo, je grešna. Edina spolnost, ki je dopuščena in zelena, je navezana na razum, medtem ko je treba nujno presekati stik spolnosti s čustvom in čutnostjo, ki je domena ženske. Na ta diskurz se navezuje tudi skrb za domovino, očetnjavo, ki se kaže v prvi vrsti kot skrb za nataliteto. Ta postane ženska dolžnost, še več, svetost, ki se kaže v glorifikaciji materinstva.⁹

⁸ »Stvar postane resnična v toliko in samo v toliko, kolikor se nanjo razteza pojmovna funkcija našega razuma. Pojem je 'transcendentalni objekt' Kantove kritike razuma ter ustreza samo nekemu transcendentalnemu subjektu. Zakaj samo iz subjekta izvira zagonetna objektivizirajoča funkcija, iz katere se poraja Kantov 'predmet x', ki se nanj obrača vse spoznanje – funkcija, ki smo o njej spoznali, da je istovetna z logičnimi aksiomi, in v kateri se spet izraža le bivanje subjekta.« (Weininger 1936, 175)

⁹ M. Jurić Pahor pravi, da ta odnos korenini v puritanski morali, in nadaljuje, da je »ideologija 'krepostnega' (deseksualiziranega) materinstva« pri Slovencih »eno najvitalnejših vprašanj

Skrb za nataliteto v nekem trenutku preskoči¹⁰ s posameznika na področje skrbi za državo. V teh kontekstih se začne vzpostavljati diskurz dolžnosti državljana. V ospredju je dolžnost državljana, da skrbi za državo, in ne dolžnost države, da skrbi za državljana. Ta skrb pa je seveda neenakomerno razdeljena po spolih, kar pomeni, da je ženska bolj odgovorna in zavezana – za rojevanje in vzgojo (pravih) državljanov, seveda.

2. Zamolčanost, umanjkanje zgodb žensk in o ženskah v konstrukciji (nacionalnega) spomina

V epohi nacionalističnega diskurza je ženska potisnjena v zasebno, zreducirana na materinstvo, ki mu je bila odvzeta čutnost. Potisnjena je bila iz javnega življenja. Načinov, da se je to doseglo, je bilo več. Ženskam se je skozi patriarhalno konstrukcijo odnosov in realnosti onemogočal ali vsaj oteževal dostop do javne sfere. O tistih, ki jim je kljub temu uspelo prodreti, se ni govorilo. Bile so zamolčane in tako dolgoročno gledano niso obstajale¹¹ ali pa so se njihova dela skozi jezik prelevila v »moške zasluge« in bila maskulinizirana.¹²

Za slovenski prostor v 19. in 20. stoletju »velja mit o zdolgočaseni ženski, ki sedi ob oknu in čaka, da se vrne mož, brez katerega ne ve, kaj bi počela«. (Hladnik v Lukšič Hacin 2002, 164) Sabina Ž. Žnidaršič je analizirala vire avstrijskih arhivov in statistik ter dokazala primere izbrisanja in ignoriranja, saj so ženske v naših krajih vedno delale.¹³ Stališču se pridružuje A. Kalc v svojih razpravah o vlogi žensk na Slovenskem, ko poudarja, da so imele ženske ključno vlogo pri monetarizaciji v kmečki družbi, vsaj do zadnjih desetletij 19. stoletja. To jasno kažejo tudi raziskave, na primer na Tržaškem.¹⁴ Velik je pomen krušaric, mlekaric

nacionalnih politik, kajti: sveta in najvzvišenejša naloga ženske je materinstvo. Blagor ženski, ki ga je deležna in svojo nalogo izpolnjuje požrtvovalno, kot ji veleva vest in znanost. Njen delež bo neizmerna ljubezen otrok in hvaležnost naroda.« (Jurić Pahor 2000, 42)

¹⁰ Do preskoka pride tako v smislu skrbi za nataliteto in tudi v smislu konstituiranja posameznikove zaveze, da skrbi za državo in njeno identiteto (Jurić Pahor 2000, 22).

¹¹ »Vem pa, da so bile /.../ ženske v splošni zgodovini slovenskega naroda do neke mere pravzaprav spregledane in pozabljene /.../. Ženska je iz zgodovine Slovencev tako rekoč izključena.« (Brezigar Miklavčič v Lukšič Hacin 2002, 149) Podobno stališče, ki ga dodatno aplicira še na izseljensko situacijo, navaja M. Drnovšek (v Lukšič Hacin 2002, 174), ko pravi: »Z zgodovinskega oziroma zgodovinskega vidika je za čas 19. in 20. stoletja zelo malo znanega o t. i. ženskem vprašanju, malo se je obravnavala vloga žensk, tako na splošno v slovenski družbi, še manj vloga izseljenk. /.../ Tudi izseljenstvo samo je izredno malo obravnavano, kaj šele izseljenke kot njegov segment. To velja tako za starejšo literaturo (npr. Zgodovino Slovencev, 1979) kot novejšo šolske učbenike, ki so izšli po letu 1991.«

¹² »Naj pri tem spet opozorim na fenomen maskulinizacije, ki zaznamuje zgodovinske in etnološke tekste tako rekoč do današnjih dni: zgodovinar Štefan Kocjančič ob koncu 19. stoletja v opisu Brd in Bricev pravi, da so Brici nosili prodajat sadje vse do Nemčije, vendar ne omenja, da je bila pri tem pravzaprav velika večina Brik.« (Brezigar Miklavčič v Lukšič Hacin 2002, 150)

¹³ Rezultate je objavila v knjigi z naslovom *Ora et Labora* (Žnidaršič Žagar 2000).

¹⁴ O tem govori npr. Marta Verginella v svoji knjigi *Ekonomija odrešenja in preživetja* (1996),

na tržaškem podeželju (Kalc v Lukšič Hacin 2002, 165). Posebno vlogo so odigrale dojilje, gospodinje, kostanjarice, kontrabantke itd., ki so odhajale z doma na dnevno ali začasno delo v tujino, če se vlogi intelektualke in pomenu njihove družbene/kulturne aktivnosti povsem izognemo in ju zgolj omenimo.

Uradna humanistična in družboslovna znanost v Sloveniji še danes ustvarja védenje, ki se opira predvsem na moška imena.¹⁵ To védenje se posreduje prek obstoječih ideoloških aparatov države (Althusser). In ženske zgodbe so zamolčane, čeprav so imele ženske v preteklosti aktivno in pomembno vlogo tudi v javnem življenju, ali pa so njihova dela skozi spolno obliko slovenskega jezika pripisali moškemu spolu.

V zadnjem času se odkriva vse več podatkov, ki razbijajo patriarhalno konstrukcijo spomina. Slonijo na ustnem pričevanju, arhivskih virih, in kot pravi M. Jurić Pahor (v Lukšič Hacin 2002, 147), »ugovarjajo predstavi o šibki, vdani, skorajda 'svetniški ženski', ki jo je med Slovenci razširjala ideološka hegemonija krekovstva, a tudi posvetni asketizem slovenskega liberalizma, kasneje tudi socializma, ki je skonstruiral povsem moški ali 'bratovski svet', v katerem je idejna polarizacija med spoloma prignana vse tja do utišanja 'ženskega glasu'. Ugovarjajo pa tudi slikanju preteklosti bodisi kot množice brezspolnih bitij bodisi aktivnih moških z nekaj pasivnimi ženskami, ki v ozadju izvajajo omejene vrste stereotipnih in ponavljajočih se dejavnosti.«

Značilna moškocentrična drža, ki je imela in ima v precejšnji meri še danes tudi politično podporo (na nezavedni ravni konstrukcije odnosov), sicer ni privedla do produkcije idealnotipskih stereotipnih žensk v realnosti. Ženske so se na ravni družbenih/kulturnih praks izvile iz primeža odnosov na različne načine in pomembno sodelovale tudi v javnem življenju. Vendar pa je moškocentrična konstrukcija spomina za potomce izbrisala ženski prispevek in ga celo pripisala moškemu. In to se dogaja še danes, ne tako intenzivno in vidno, ampak postopno, veliko bolj subtilno in sistemsko.¹⁶

v kateri opozori na gospodarski pomen ženskih poklicev: krušaric in mlekaric na tržaškem podeželju.

¹⁵ »Zgodovina Slovencev je zgodovina moških. V obsežni Zgodovini Slovencev, ki je kot delo kolektiva avtorjev izšla leta 1979 in obravnava celotno obdobje slovenske zgodovine od prvih sledov predzgodovinskega človeka na današnjih slovenskih tleh do sedemdesetih let 20. stoletja, 'nastopajo' poimensko samo tri ženske.« (Vodopivec 1994, 30)

¹⁶ Vrtec in šola sta npr. pomembna dejavnika pri ohranjanju ali spreminjanju družbenih razmerij med spoloma. »Kar zadeva razlike med spoloma, je treba prenesti poudarek s formalnih pravic nediskriminiranosti k substancialnim pravicam in zagotavljanju enakih možnosti na vseh ravneh sistema vzgoje in izobraževanja. Zato moramo, ko govorimo o pravicah otroka, spregovoriti tudi o pravicah deklic in o protislovnosti ideje o enakih možnostih v neenakem sistemu edukacije, ki na tak ali drugačen način še vedno privilegira pripadnike enega spola. Z uvedbo koedukacije za deklice in dečke je bila odpravljena na zunaj vidna diskriminacija na ravni šolskega sistema, kot 'prikriti kurikulum' pa se ohranjajo subtilnejši mehanizmi oblasti, značilni za šolo kot institucijo moderne dobe (organizacija vsakdanjega življenja v šoli,

3. Sledi patriarhalne spolne dihotomije pri nas

Učenje družbenih vlog se začne s primarno socializacijo, tudi vlog moških in žensk. Proces »dresure« se začne v intimnem okolju družine, vrstniških skupin ter se kasneje nadaljuje v različnih vzgojno-izobraževalnih ustanovah, od vrtcev, ki segajo v primarno socializacijo, prek osnovnih in srednjih šol do fakultet,¹⁷ ter se potem udejanja v družbenih/kulturnih odnosih, tudi v sferi dela in politike. Pomembna je vloga medijev, od otroških knjig do radia in televizije ter tiskanih medijev, ki pomembno vplivajo na naša mnenja in poglede na družbo.¹⁸ V Predlogu resolucije o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških (2004) je poudarjeno, da so v Sloveniji družbene vloge žensk in moških stereotipno in tradicionalno razdeljene. »Ženske, poleg plačanega dela, v večji meri prevzemajo skrb za gospodinjstvo, dom in otroke, moški pa so v vlogi prinašalca dohodka (t. i. 'breadwinner' model družine). Poleg učenja vzorcev se spolne vloge otrok oblikujejo tudi s spodbujanjem za različne aktivnosti oziroma vedenja, ki so bolj 'ženski' oziroma 'moški'. Tako se na primer deklice bolj pogosto usmerja v plesne dejavnosti, igra s punčkami, favorizira se ljubeznivost, dečke pa se spodbuja k nogometu, igranju z avtomobilčki, poudarja se tekmovalnost itd. /Tisto, kar/ se uči v šolah in /način,/ kako so te vsebine podane, lahko bodisi utrjuje/ta/ prevladujoče stereotipe o spolnih vlogah ali pa služi/ta/ kot vstopna točka za njihovo preseganje in spremembo. Vendar pa, kot kažejo nekatere raziskave, učni programi in učbeniki spolne vloge večinoma upodabljajo zelo rigidno in stereotipno. Ženske se večinoma pojavljajo v vlogah mater, gospodinj, skrbnic, prevladujejo lastnosti, kot so emocionalnost in stereotipna lepota, na drugi strani pa pasivnost, zlo in škodoželjnost. Pri moških so izpostavljene lastnosti, kot so moč in postavnost, intelektualna dejavnost, predstavljeni so kot junaki in heroji, kralji in vladarji, med negativnimi stereotipi pa so preklinjanje, pretepanje, pijančevanje itd.«¹⁹ (prav tam, 17)

V izobrazbeni strukturi žensk in moških v Sloveniji ni bistvenih razlik: ženske imajo v povprečju nekoliko višjo izobrazbo od moških.²⁰ Ženske predstavljajo

konkretne prakse in načini poučevanja, komunikacija med učenci in učitelji itd.), ki deklice naučijo, 'kako zgubljeni'.« (Bela knjiga 1995)

¹⁷ Pomembno vlogo pri oblikovanju ali preseganju stereotipnih podob spolov imajo vzgojitelji/-ce in učitelji/-ce, ki pri svojem poklicu oblikujejo prihodnje identitete žensk in moških.

¹⁸ Z razvojem informacijsko-komunikacijskih tehnologij se pretok informacij in znanja še stopnjuje, zato je pomembno, da je takšno znanje osvobodeno predsodkov in stereotipov o vlogi žensk in moških v sodobni družbi ter da pospešuje enake možnosti obeh spolov (Predlog resolucije 2004, 16).

¹⁹ Različne analize so nastale v okviru raziskovalnega projekta *Jezik in spolna razlika I.: Podoba ženske v učbenikih in literaturi*. Pedagoški inštitut in ISH – Fakulteta za podiplomski humanistični študij, 1996–1998. Glej tudi *Women in Transition. The MONEE Project CEE/CIS/Baltics Regional Monitoring Report*, št. 6. UNICEF, 1999.

²⁰ Podatki ankete o delovni sili Statističnega urada RS za leto 2002 in 2003 kažejo, da je žensk, čeprav so bolj izobražene od moških ter dosega višjo izobrazbeno stopnjo in usposobljenost, na najvišjih in najbolj plačanih delovnih mestih (visoki uradniki/uradnice, menedžerke/

skoraj polovico delovno aktivnega prebivalstva (Resolucija 2005, 24). Analize pa kažejo na spolno vertikalno in horizontalno segregacijo na trgu delovne sile v Sloveniji.²¹ Spolna vertikalna segregacija označuje koncentracijo ljudi posameznega spola na posameznih funkcijah, ravneh odgovornosti in položajih. Značilnost vertikalne segregacije pri nas je, da ženske zasedajo nižja, manj odgovorna in seveda tudi slabše plačana delovna mesta. Spolna horizontalna segregacija označuje koncentracijo ljudi posameznega spola v posameznih panogah, sektorjih in poklicih. Značilnost horizontalne segregacije v Sloveniji je, da opravljajo ženske drugačne poklice in imajo drugačne karijerne možnosti kot moški ter so zaposlene predvsem v tistih dejavnostih, v katerih prevladujejo ženske (Predlog resolucije 2004, 7). Neposredni kazalci obstoja obeh segregacij so (ne)zastopanost na omenjenih delovnih mestih ter statistično dokazane razlike v plačah žensk in moških za enako delo ali delo enake vrednosti.²²

Delež žensk na visokih in vodilnih položajih je mnogo nižji od deleža moških, tako v gospodarskih in poslovnih družbah kot v organizacijah socialnih partnerjev ter drugih združenjih in organizacijah (Resolucija 2005, 24). »Ženske in moški v Sloveniji imajo pravno-formalno enake politične pravice. Vendar pravno-formalno enak položaj ženskam in moškim v praksi ne zagotavlja njihovega dejansko enakega položaja v političnem odločanju. Glede na delež v celotni strukturi prebivalstva v državi so ženske neustrezno zastopane na vseh ravneh političnega odločanja – tako v voljenih kot v imenovanih političnih telesih, tako na državni kot na lokalni ravni. Za večjo prisotnost žensk v politiki je pomembno, da so v prvi vrsti zagotovljeni mehanizmi, od zakonodaje do posebnih ukrepov znotraj

menedžerji, zakonodajalci/zakonodajalke) manj kot tretjina (29,1 %). Ženske so nadpovprečno zastopane v uradniških poklicih (65 %), storitvah in prodaji (64 %), strokovnih službah (57,7 %), najmanj pa jih je v poklicih za neindustrijski način dela (9 %). Prevladujejo med zaposlenimi v storitvenih dejavnostih, predvsem na področju zdravstvenega in socialnega varstva, gostinstva in turizma, izobraževanja, znanosti, kulture in informacij ter v trgovinskih dejavnostih. V neketijskih dejavnostih predstavljajo ženske eno tretjino vseh delovno aktivnih, njihov delež pa je najnižji v gradbeništvu (Predlog resolucije 2004, 1–2; Analiza stanja 2005, 5–6).

²¹ Glej npr.: Kanjuo Mrčela, Aleksandra in Nevenka Černigoj Sadar (2004): *Gender, Work and Employment in Ten Candidate Countries of Central and Eastern Europe. Final Report. Country: Slovenia*. European Foundation.

²² Iz analiz podatkov Statističnega urada Slovenije o mesečnih bruto plačah je razvidno, da ženske za enako opravljeno delo oziroma delo enake vrednosti v povprečju zaslužijo 10 % manj kot moški (podatki za leto 2002). Največje razlike med plačami žensk in moških so med kvalificiranimi delavci in delavkami. Presenetljiv je podatek, da je razlika med plačami žensk in moških z visoko univerzitetno izobrazbo najvišja, ženske zaslužijo v povprečju skoraj 20 % manj kot moški. V primerjavi z letom 2001 se je vrzel v plačilih najbolj zmanjšala med zaposlenimi z doktoratom (z 18 % leta 2001 na 7,8 % v letu 2002) (Analiza stanja 2005, 6).

»Zanimiv pa je tudi podatek iz študije Prejemki iz delovnega razmerja, da je največja razlika v strukturi prejemkov med spoloma v stimulacijah oziroma bonitetah, saj so tiste, izplačane moškim, kar za 46,9 % višje kot tiste, ki so izplačane ženskam (podatki za leto 1996). Razlike med plačami žensk in moških si lahko pojasnimo s tem, da delajo ženske v večji meri na slabše vrednotenih delovnih mestih in da so tudi plače v panogah, kjer med zaposlenimi prevladujejo ženske, slabše vrednotene.« (Predlog resolucije 2004, 2)

političnih strank, ki ženskam omogočajo lažji vstop in udeležbo v politiki. Poleg tega mora biti ženskam kot političarkam naklonjeno tudi širše družbeno in politično okolje, v katerem se odločajo za dejavno vlogo v politiki. Pri tem je izrednega pomena politična kultura znotraj strank ter v političnih telesih na lokalni, državni in nadnacionalni ravni.« (prav tam, 22)

V primerjavi z zastopanostjo v politiki je zastopanost žensk in moških v vladnih organih in organih javne uprave bolj uravnotežena. Pomembno za prepoznavanje patriarhalne spolne dihotomije pa je, da so največje razlike med spoloma v telesih z veliko politično močjo, to je v delovnih telesih vlade, kjer je delež žensk najnižji. V telesih, kjer se odloča o socialnih zadevah, po drugi strani delež žensk močno presega delež moških. Na sodiščih in tožilstvih je zaposlenih več žensk kot moških, vendar pa ti v večjem deležu zasedajo mesta v hierarhiji z večjimi pristojnostmi sodišča oziroma tožilstva (prav tam, 23).

Predstavljeni podatki kažejo, da so ženske danes še vedno večinoma »zunaj dosega« položajev družbenopolitičnega odločanja. To so položaji moči, ki reproducirajo in ustvarjajo pomembne pogoje družbenih razmerij. V Resoluciji o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških (2005) je jasna opredelitev pomena pojma odločanje: »Odločanje pomeni izvajanje ekonomske in politične moči ter vpliva pri vodenju in upravljanju na vseh ravneh. Izvaja se preko mehanizmov, procesov in institucij, skozi katere se pogajajo, sprejemajo in izvajajo odločitve. Uravnotežena zastopanost spolov v procesih odločanja pomeni, da so na vseh področjih in ravneh odločanja enakovredno udeležene tako ženske kakor moški. Le s številčno uravnoteženo zastopanostjo ter z medsebojnim spoštovanjem različnih mnenj lahko ženske in moški enakovredno vplivajo na razvojne procese v družbi. Hkrati pa uravnotežena delitev moči in vpliva izboljšuje in razširja vsebine, na katerih temeljijo odločitve o različnih javnih zadevah.« (prav tam, 22)

4. Kompleksnost položaja žensk v diplomaciji v primežu spolne dihotomije in resocializacije

V nadaljevanju pogledjmo, kako opisana spolna dihotomija vpliva na področje zunanje politike oziroma diplomatsko-konzularne dejavnosti. Podatki kažejo, da je danes prav politika področje, kjer je moškocentričnost, in s tem zapostavljenost žensk, izrazita. Poleg tega je bila zlasti diplomacija že v preteklosti izrazito v moški domeni. »Zaradi tradicionalnih norm so v aktivni aristokratski populaciji prevladovali moški, kar je bilo izrazito in nedvoumno predvsem v diplomaciji in v vojski. Ženske, četudi so bile občasno na položaju državnih suverenov, v karierno diplomacijo in vojsko niso bile vključene. V tem smislu je diplomacija stoletja dolgo ostala dedič svojih zgodovinskih tradicij.« (Jazbec 2002, 169) In tako

je ostalo vse do danes, čeprav se je povečal odstotek žensk, zaposlenih v tej sferi, sploh po osamosvojitvi Slovenije. Vendar pa večji odstotek žensk ne pomeni večje intenzivnosti vključevanja žensk v ustvarjanje zunanje politike, saj zasedajo predvsem uradniška mesta, ki so večinoma daleč od centrov odločanja. »V slovenskem primeru lahko tako okvirno ugotavljamo, da je kljub velikemu številu ter odstotku žensk v celotni diplomatski populaciji (približno polovica, od tega v notranji službi skoraj dve tretjini zaposlenih in v diplomatski mreži dobra tretjina) na vodilnih mestih izrazito malo žensk.« (Jazbec 2002, 170)

Število žensk v diplomaciji in njihova razpršitev po položajih brez družbene moči nista edina dejavnika, s katerima se srečujejo ženske. Tiste, ki so se odločile za omenjeno poklicno pot, se morajo tudi danes spopadati z dejstvom, da je izvorno okolje prežeto s patriarhalno obarvano spolno dihotomijo, in to jim pomembno določa ne le pogoje poklicnega delovanja, temveč tudi zasebnega, zunajpoklicnega in družinskega življenja. Poleg tega so podobno (bolj ali manj) patriarhalno prežeta okolja, kamor odhajajo na delo, kajti specifičnost dela v diplomaciji je, da večji del poteka zunaj matične države. Zaposleni v tej sferi so tako populacija, ki svojo poklicno dejavnost opravlja kot »permanentno začasno delo« v tujini. To je podrejeno načelu rotacije med matično državo in različnimi drugimi državami, a vendar so zaposleni v aktivni fazi opravljanja poklica v tujini. Na ta način so v tujini vpeti v procese (večkratne) resocializacije in ob vrnitvi v procese reintegracije. Poklicna rotacija jim ustvarja razmerja in okoliščine, ki nanje (vedno znova) resocializacijsko vplivajo tako, da bi jih lahko uvrstili v posebno skupino transmigrantov/transmigrantk.²³

Odhod v tujino diplomate/diplomatke vpne v procese resocializacije oziroma akulturacije,²⁴ ki so jim izpostavljeni ljudje, ko zamenjajo kulturno/družbeno okolje. Te procese dobro poznamo iz analiz življenjskih zgodb Slovencev, ki so se razselili po svetu. Ljudje odhajajo v nova, drugačna okolja, ki jih dejansko zaznajo šele, ko vanje vstopijo. Sprožijo se procesi resocializacije, ki se začnejo s kulturnim šokom. Njegova intenzivnost je odvisna od kulturne distance med okoljema in posameznikove osebnosti.

Srečanje z novim (geografskim) prostorom je prvi stik, ki ga človek vzpostavi ob prihodu v novo okolje. Prvi vtis je izraz močnega emocionalnega razpoloženja, ki pomeni izhodišče in kar nekaj časa vpliva na posameznikov odnos do vsega novega. Tako je izpostavljen pomen teritorialne določenosti identitete, ki ni mišljena zgolj kot navezanost človeka na prostor, marveč kot emocionalna povezanost

²³ Pojem transmigracija razumem, kot ga je opredelil Vertovec (1999).

²⁴ Pojma akulturacija in resocializacija sta si vsebinsko različna, a vendar se njuni opredelitvi prekrivata v primeru migrantov prve generacije (na individualni ravni), ko oba označujeta procese delne ali popolnejše rekonstrukcije osebnosti in identifikacije, do katerih pride zaradi zamenjave kulturnega/družbenega okolja. Več o tem v Lukšič Hacin 1995.

s točno določenim prostorom, ki človeka spremlja vse življenje.²⁵ Sledi poplava novih vtisov, ki pripelje do pojava, antropološki teoriji znanega kot kulturni šok. To je stanje brezupne osuplosti, prepadenosti, zbežanosti in zmede. Vse to pogosto pelje v apatijo in umik človeka v izolacijo. Pri tem se med ukinitvijo starih norm in sprejemanjem novih pogosto pojavi »kulturna praznina«,²⁶ ki lahko pripelje do socialne patologije.²⁷ Večina ljudi se bolj ali manj uspešno resocializira, manjšini pa zaprtost postane trajna drža, ki vodi v osamljenost.

Drugačni ljudje, odnosi, vrednote, norme. Nov položaj v socialni stratifikaciji. Drugačna razmerja med spoloma znotraj sistema razdelitve moči in specifična spolna dihotomija, ki se po drugačnih kanalih skozi specifično kodirane relacije prevaja v kulturno, družbeno in politično dinamiko. Relativizacija in razvrstitev prejšnjih navad in običajev. Občutek o neuporabnosti velikega dela znanja o življenju, ki ga je človek pridobil, in dilema o tem, kako presojudati in razumeti nove situacije. Občutek, da so se potrgale stare vezi z bližnjimi in prijatelji. Po prvih vtisih, kopičenju novega, kulturnem šoku in njegovih različnih razrešitvah se ljudje postopno vključujejo v življenje, v novo družbeno, kulturno in jezikovno okolje. Postavljeni so v situacije in dileme ponotranjenega elaboriranega ali restriktivnega jezikovnega koda. Slednja na simbolni ravni določata intenzivnost stigme, ki jo novo okolje pripiše prišleku, in intenzivnost občutka tujosti.²⁸

»Tujina. /.../ Ta, ta-ta prekleta, neštetokrat prekleta tujina. /.../ Izpiti mi hoče srce in dušo, mene samega in vsega, tako srhljivo in strašno, da sam ne vem, kaj me rešuje in kaj me bo – če me bo sploh – rešilo. /.../ Tujina je prekletstvo in omama; omama in prekletstvo. Privlači te in odbija. /.../ Povsod sem torej sam, tujec v tujem svetu. /.../ Iz tuje dežele, a v tem svetu; pripadnik svoje, a tuje države. /.../ Zaveš se pa tega tujstva, te miselne in duhovne nedomačnosti, te priseljene lastnosti v (nekda) svojem srcu in tega ondotnega stanja, ravno takrat in tedaj, ko si sam sebi tujec, ko in ker si vedno na poti in na begu, ker se ti je izgubil tvoj čas, ker se ti je izmaknil, saj si padel ven iz njega, izpadel si iz igre, tako rekoč. To je takrat in tako, ko se ti zdi, da dogajanje teče, beži mimo tebe, da si tu le bolj kot stranski in naključni (nepomemben?) opazovalec, ki dela te stvari takšne, kot so, saj bi bile brez njega drugačne; ko si nekako brezoseben, breztelesen, si pa tu, vendar kot da

²⁵ Pri tem je treba opozoriti, da govorimo le o enem od vidikov teritorialne identitete na individualni ravni. Pomen in vloga teritorija za identiteto sta veliko širša od omenjenega, ki je le eden od individualnih vidikov. Tu gre tudi za specifično relacijo posameznika do pokrajine, v kateri živi. Poleg tega se teritorialnost veže na skupinsko identiteto kot dejavnik za njeno konstruiranje v smislu Andersonove zamišljene skupnosti.

²⁶ Kulturna praznina je posledica stabilnosti starih vzorcev in norm, ki so v novem okolju razvrsteni in se umaknejo novim. Sprejemanje novih norm, vrednot oziroma proces preoblikovanja identitete, resocializacija, je močno oviran (Južnič 1977, 524).

²⁷ Oblike socialne patologije, ki jih navaja Zalokar (1991, 81–93): marginalna identiteta, nostalgija kot bolezen, prekomerno uživanje hrane, alkoholizem, deloholizem, zatekanje k prekomerni družabnosti, prekomerno govorjenje, tradicija kot zatočišče in njeno malikovanje.

²⁸ Več o tem v Lukšič Hacin 1995.

nisi v času, v tistem času, v pravem času sploh. Dajejo te notranje stiske, tare te diaspora, v kateri si in ki pravzaprav ni toliko fizična, ampak slej ko prej psihična raz-seljenost.« (Jazbec 2006, 107)

Podobno kot procesi resocializacije se ob vrnitvi domov začnejo procesi reintegracije, ki so podobni reintegraciji drugih slovenskih povratnikov. Podobni so procesi in podobne so težave, ki jih imajo posamezniki ali družine ob tem. Kaj nam o povratništvu in težavah vračanja povedo izjave ljudi, ki so odšli in se pozneje vrnili? Prvo in najpomembnejše je spoznanje, da je reintegracija v domače okolje hujša izkušnja kot resocializacija v tujem okolju. Drugo, tudi zelo pomembno, pa je spoznanje, da ni vrnitve v najširšem pomenu besede. O vrnitvi lahko govorimo le, če jo razumemo enodimenzionalno, zgolj kot fizično premikanje ljudi v prostoru. V vseh drugih perspektivah, ki upoštevajo bolj kompleksne družbene/kulturne razsežnosti, o njej ne moremo govoriti. Resocializacija ljudi spremeni in zanje ni vrnitve. Torej ni niti enostavne reintegracije, ki bi vračala v preteklo stanje. Ljudje se spreminjajo, toda ne le migranti. Medtem ko so živeli drugje, so se spreminjali tudi ljudje in okolje, iz katerega so odšli. Migranti so s svojim odhodom pretrgali stare socialne mreže; teh ob priselitvi v Slovenijo ni več, čeprav jih pričakujejo. Povratniki v spominu nosijo podobo izvornega okolja iz časa, ko so odšli, in pričakujejo, da ga bodo takšno tudi našli, a se je to medtem spremenilo. Ljudje v okolju, v katero se vračajo, prav tako pričakujejo, da bo posameznik (družina) prišel nazaj takšen, kot je bil, a se je tudi on spremenil. Prekinjena »komunikacija« ljudi odtuja. Migrant za okolje, iz katerega je odšel, postane tujec, kar se izkaže ob vrnitvi.²⁹ Situacija navidezne domačnosti in dejanske različnosti kot procesa rekonstrukcije identifikacij v času odsotnosti je morda še bolj zapletena in kompleksna od situacije, v kateri se znajdejo priseljenci – tujci, ki prvič pridejo k nam. To so pomembne okoliščine, ki dodatno emocionalno zapletajo procese reintegracije.

Ženske v diplomaciji so izpostavljene istim procesom resocializacije in reintegracije, a je zaradi patriarhalnih razmerij moči njihov položaj še veliko težji. Veliko bolj so obremenjene s ponotranjenimi socialnimi/kulturnimi odgovornostmi. Za njihov položaj in poklicni uspeh je dodatno zelo pomembno, kakšna je razlika v intenzivnosti patriarhalnih odnosov med izvornim okoljem in okoljem novega službovanja (priselitve). Je v državi, kjer službujejo, okolje bolj ali manj patriarhalno konstruirano in koliko ta konstrukcija odnosov (moči) vpliva na politično kulturo, ki se (ne)zavedno uveljavlja na ravni političnih odnosov v državah, kjer ženske po novem »službujejo«? To odločilno vpliva tako na možnosti in na

²⁹ Razmišljanja sogovornikov o lastni drugačnosti potrjujejo izkušnje izseljencev, ki živijo po svetu in razmišljajo o vrnitvi ali pa prihajajo le na obiske, in tistih, ki so se vrnili v Slovenijo, kot nam kaže raziskava o vračanju po osamosvojitvi Slovenije. Ob formalnih ovirah so se srečali tudi s t. i. procesi reintegracije in resocializacije. Opažajo, da so drugačni (Lukšič Hacin 2006).

sam poslovni uspeh žensk na delu v tujini pa tudi na položaj in dileme, ki se jim kažejo skozi procese reintegracije ob vrnitvi.³⁰

Poleg navedenih razlik, ki vplivajo na poklicno uspešnost, so ženske velikokrat vpete v kompleksnejša razmerja in odgovornosti zunaj poklicnega življenja, predvsem če so si ustvarile družino. Skupaj z družino se v tujino selijo tudi vrednote o družinskem življenju, ki so pri nas, kljub spremembam, še vedno moškocentrične. Od žensk se pričakuje, da nosijo glavnino družinskega bremena.³¹ Kompleksnost obremenitve žensk ni nujno vezana na neposredno, vidno delitev dela in skrbi za družino. Vse več je primerov, ko te vloge prevzemajo tudi moški, a so v teh situacijah ženske vpete v posredne socialne mreže ter vrednotenja prestrukturiranega dela in odnosov, kar pomeni tih, vendar učinkovit pritisk vesti na ženske prek predstav, da neuspešno igrajo vlogo mater in žena.

Predstavljena razmerja različnosti so osrednji predmet pričujočega dela. V nadaljevanju knjige sledijo analize percepcij posameznikovih pozicij znotraj razmerij moči v preučevani poklicni populaciji. Moje razmišljanje je namenjeno kontekstualizaciji tega doživljanja posameznikov »tu in danes« ter razgrnitvi zgodovinskih premis družbene konstrukcije odnosov v smislu spolne dihotomije, kot jih živimo. Vse to bo morda pripomoglo k subtilnejšemu razumevanju kompleksnosti razmerij, o katerih govori pričujoča knjiga.

³⁰ Te dileme so npr. zelo očitne, če se ženska vrne iz okolja, ki je bolj demokratično kot slovensko, v smislu, da je politična kultura prežeta z načeli enakih možnosti na ravneh političnega in vsakdanjega življenja.

³¹ Poleg plačanega dela ljudje dnevno opravljajo tudi t. i. neformalno delo, ki vključuje med drugim skrb za dom in družino. To delo je neplačano in tudi slabo družbeno vrednoteno ter finančno neovrednoteno. Večina žensk v Sloveniji je zaposlena za polni delovni čas, poleg tega opravlja še večino družinskega dela. Najpomembnejši vzrok za dvojno obremenjenost je neenakomerna delitev družinskega dela med partnerjema oziroma staršema (Analiza stanja 2005, 9).

Analiza problematike enakih možnosti v slovenski diplomaciji

Žiga Pirnat

Osrednji del projekta o enakih možnostih v slovenski diplomaciji je empirična raziskava, ki smo jo v Sektorju za načrtovanje politik in raziskave Ministrstva za zunanje zadeve Republike Slovenije izvajali med novembrom 2008 in februarjem 2009. Projekt raziskave in publikacije smo pripravili v sodelovanju s kolegi z Inštituta za slovensko izseljenstvo in migracije Znanstvenoraziskovalnega centra Slovenske akademije znanosti in umetnosti.

Da bi prispevali k veljavnosti raziskovalnih izsledkov, smo se odločili tako za kvalitativni kot kvantitativni metodološki pristop. Na podlagi osnutka in osnovnih smernic raziskovalnega projekta smo v prvi fazi izvedli poglobljene intervjuje z enajstimi diplomati, zaposlenimi na ministrstvu. Intervjuvance smo izbrali tako, da so bili med njimi čim bolj uravnoteženo zastopani predstavniki obeh spolov, različnih starostnih skupin, vseh treh diplomatskih rangov, zaposleni z otroki in brez njih ter zaposleni s partnerji (zakonskimi ali zunajzakonskimi) in brez njih. Intervjuji so bili opravljeni med 3. novembrom 2008 in 19. decembrom 2008.

Vsakega sogovornika smo povprašali po osebnih izkušnjah na področju enakih možnosti v slovenski diplomaciji, po subjektivni oceni stanja na področju enakih možnosti na ministrstvu in predlogih za izboljšanje.³²

Na podlagi podatkov iz intervjujev, lastnih predpostavk in ugotovitev smo v drugi fazi raziskave oblikovali anketni vprašalnik, ki smo ga poslali vsem zaposlenim na ministrstvu v notranji in zunanji službi, tako diplomatom kot strokovno-tehničnemu osebju.

Vprašanja so bila razdeljena na tri sklope – v prvem smo ocenjevali stanje na področju enakih možnosti med zaposlenimi na ministrstvu za zunanje zadeve (doma in v tujini) na splošno. V drugem sklopu smo se osredotočili na poseben

³² Intervjuji so bili izvedeni anonimno, zato v raziskavi ne omenjamo imen ali drugih podatkov, ki bi lahko razkrili identiteto intervjuvancev.

vidik dela diplomata – odhod v tujino in vire neenakosti, ki izhajajo od tod. Zaposlenim smo predstavili nabor predlogov za izboljšave, jih prosili, naj jih ocenijo, in povprašali po dodatnih predlogih za izboljšave. V zadnjem sklopu smo anketirance povprašali po osnovnih demografskih podatkih, na podlagi katerih smo preučevali razlike v odgovorih med spoloma, različnimi starostnimi skupinami in glede na druge dejavnike.

Vprašalnike so zaposleni lahko oddali v tiskani ali elektronski obliki, v obeh primerih pa je bila zagotovljena anonimnost anketirancev. Zbiranje podatkov je potekalo od 14. januarja do 20. februarja 2009.

Poglobljene intervjuje smo opravili z enajstimi diplomati, med katerimi je bilo pet moških in šest žensk. Izbiro intervjuvancev je nekoliko oviralo nesorazmerje v številu kadrov z različnimi rangi – izkazalo se je namreč, da je na ministrstvu diplomatov drugega in tretjega ranga občutno manj kot diplomatov prvega ranga.³³ Na našo prošnjo za pogovor sta se pozitivno odzvala le dva diplomata drugega in dva diplomata tretjega ranga. Poleg petih diplomatov prvega ranga smo intervjuvali še dva višja uradnika (žensko in moškega).

V intervjujih, ki so večinoma trajali okrog 60 minut, na njih pa sta bila poleg sogovornika/sogovornice navzoča Milena Stefanović Kajzer in Žiga Pirnat iz sektorja za načrtovanje politik in raziskave, so nam sogovorniki zaupali številne podatke, osebne izkušnje, mnenja in predloge za izboljšave, ki jih strnjeno povzemamo v nadaljevanju. Več sogovornikov je v intervjujih omenjalo podobne ali iste elemente.

1.1 Spol kot dejavnik razlikovanja

- ženske sogovornice³⁴ so večinoma poudarjale, da so se med delom na

³³ Diplomatski rangi kategorizirajo delovna mesta v slovenski diplomaciji v tri karijerne razrede glede na zahtevnost nalog. Znotraj treh rangov je možno doseči različne nazive. Po Uredbi o notranji organizaciji, sistemizaciji, delovnih mestih in nazivih v organih javne uprave in v pravosodnih organih (objavljeni v Uradnem listu Republike Slovenije, št. 58/2003, 18. junija 2003) ter njenih kasnejših spremembah in dopolnitvah (objavljenih v Uradnem listu Republike Slovenije, št. 81/2003, 109/2003, 22/2004, 43/2004, (58/2004 – popr.), 138/2004, 35/2005, 60/2005, 72/2005, 112/2005, 49/2006, 140/2006, 9/2007, 33/2008, 66/2008, 88/2008, 8/2009, 63/2009, 73/2009) so uradniški nazivi določeni in razvrščeni v Prilogi I omenjene uredbe. Kot uradniška delovna mesta in nazivi plačne podskupine »C7 – Diplomati« so tako določena delovna mesta *diplomat 3. ranga* (znotraj katerega so možni nazivi ataše, III. sekretar in II. sekretar), *diplomat 2. ranga* (znotraj katerega so možni nazivi I. sekretar, svetovalec in I. svetovalec), *diplomat 1. ranga* (znotraj katerega sta možna naziva minister svetovalec in pooblaščen minister) ter *veleposlanik* (znotraj katerega sta možna naziva veleposlanik in veleposlanik I). V izvorni uredbi iz leta 2003 delovnega mesta *veleposlanik* ni, na delovnem mestu diplomata 1. ranga pa je možen tudi naziv veleposlanik. V zunanji službi velja po drugi strani 55.a člen omenjene uredbe, ki določa delovna mesta *diplomat 3. ranga* (znotraj katerega so možni nazivi ataše, konzularni agent, III. sekretar, vicekonzul, II. sekretar. in konzul), *diplomat 2. ranga* (znotraj katerega so možni nazivi I. sekretar, konzul, svetovalec, konzul I. razreda in I. svetovalec) ter *diplomat 1. ranga* (znotraj katerega so možni nazivi minister svetovalec, generalni konzul, pooblaščen minister in veleposlanik). Člen natančno določa tudi, kateri naziv mora doseči diplomat v notranji službi, da se lahko poteguje za določeno delovno mesto in naziv v zunanji službi. Nazivi, ki se uporabljajo v zunanji službi, so pri tem začasni »in ne vpliva/jo/ na pridobljen diplomatski oziroma uradniški naziv«.

³⁴ V nadaljevanju veljajo besede sogovornik, intervjuvanec, anketiranec, diplomat in partner, če ni navedeno drugače, za ženske in moške.

ministrstvu le redko ali nikoli srečale s hujšimi oblikami diskriminacije zaradi svojega spola, skoraj vse pa so omenjale številne primere »blažjih«, bolj prikritih pojavov diskriminacije, ki naj bi bili neškodljivi le na videz

- moški sogovorniki so večinoma menili, da spol ne prispeva bistveno k diskriminaciji
- več vprašanih je dejalo, da je glede neenakih možnosti spolov ukoreninjena miselnost precej večji problem kot institucionalni mehanizmi, ki so v slovenski diplomaciji večinoma ustrezni in nediskriminatorni
- veljalo naj bi na primer, da v diplomaciji ženska lažje sledi soprogu diplomatu v tujino kot obratno
- to naj bi bila tudi posledica tradicionalne vloge ženske in moškega, pri čemer velja za družbeno manj sprejemljivo, če se moški zaradi soproginega delovnega mesta v tujini odreče karieri, študiju in družbenemu položaju v domovini

»Žal je v diplomaciji večkrat še vedno tako, da morajo biti ženske zelo dobre, da napredujejo, medtem ko so moški lahko zgolj povprečni.«

- nekatera delovna okolja v slovenski diplomaciji so po mnenju sogovornikov izrazito stereotipno obarvana – varnostna politika naj bi bila na primer domena moških, človekove pravice pa bolj »žensko« področje
- v intervjujih je bilo nekajkrat omenjeno latentno spolno nadlegovanje, ki se kaže v komaj opaznih, a vseeno problematičnih oblikah, na primer v na videz nedolžnih šalah
- ženske v diplomaciji naj bi bile sicer najbolj prikrajšane zaradi težav pri združevanju poklicnega in zasebnega življenja, kar je povezano z že omenjeno tradicionalno vlogo ženske v družini
- diplomatka z otroki ima tako težave že v notranji službi, sploh na delovnih mestih, ki so više na hierarhični lestvici – ta namreč zahtevajo veliko nadur, napora in energije, kar je velikokrat težko združljivo s percepcijo vloge ženske v družini
- še večje težave za matere v diplomaciji nastopijo v zunanji službi, kjer tako družinsko življenje kot služba zahtevata veliko dodatnega časa in energije
- eden od sogovornikov je poudaril, da na splošno slovenska diplomacija nikoli ni bila mačistična, a hkrati ni dosegala ravni razvitejših diplomacij

»Na prvem kolegiju se je moj takratni novi šef želel pogovoriti o naslavljanju med zaposlenimi. Dejal je, da ženske ponavadi naslavlja po imenih, moške po priimkih, njega pa naj imenujemo gospod veleposlanik.«

- pri izbiranju kandidatov za položaje više na hierarhični lestvici ministrstva naj bi imeli prednost še vedno moški, kar je po mnenju naših sogovornikov

posledica stereotipov in miselnosti, zaradi katere se večina odločevalcev (moških in žensk) pogosteje odloča za moškega

- pogledi moških in žensk na stvarnost naj bi bili večkrat zelo različni in to bi moralo ministrstvo v svojem delovanju upoštevati: v slovenski diplomaciji naj bi namreč vse preveč prevladoval moški pogled na svet, moški diskurz in način komunikacije, za uspešno delovanje pa bi potrebovali oba pogleda in tako lahko dosegli optimalno sinergijo
- po mnenju ene od sogovornic naj bi med zaposlenimi na ministrstvu in v slovenski politični javnosti na splošno še vedno obstajal neki nezaveden model, kdo je uspešen diplomat, ta pa naj bi deloval po izrazito moških načelih
- več sogovornikov, tako žensk kot moških, je omenilo, da bi podpirali pozitivno diskriminacijo, torej načelo, po katerem bi manjšinski skupini, ki jo ogroža diskriminacija, v našem primeru ženskam, nadomestili ovire s pravicami, ki jih drugi nimajo

»Večkrat slišimo, da v Skandinaviji, kjer dosegajo visoke standarde glede enakopravnosti obeh spolov v družbenem, političnem, poklicnem in zasebnem življenju, nimajo ženskih kvot, ki so nedemokratične. Toda tudi tam so začeli s pozitivno diskriminacijo, kvotami, ki niso nujno nekaj slabega. Res je sicer, da jih danes nimajo, a to zato, ker jih tudi ne potrebujejo več.«

1.2 Drugi dejavniki razlikovanja

- sogovorniki so večkrat poudarili, da enakih možnosti ne smemo preučevati le na podlagi spola, temveč tudi na podlagi drugih dejavnikov, ki so večkrat bolj problematični
- enake možnosti zaposlenih v slovenski diplomaciji naj bi poleg spola omejevali predvsem osebne zamere, osebna naklonjenost in poznanstva ter politična pripadnost
- eden ključnih poudarkov intervjujev je bila prevelika stopnja personifikacije postopkov, torej primeri, ko osebna naklonjenost ali zamere vplivajo na odločitve, ki bi morale biti sicer povsem tehnične narave
- razlikovanje na podlagi politične pripadnosti so sogovorniki sicer navajali redkeje in drugim dejavnikom, kot so osebne zamere in naklonjenost, na splošno pripisovali večji vpliv na (ne)enake možnosti v slovenski diplomaciji
- več sogovornikov je opozorilo, da pri napredovanju in imenovanju na višje ali vodstvene položaje na ministrstvu veliko uslužbencev obsede pridobljena avtoriteta, ki jo potem zlorablajo tako na formalni ravni kot na ravni medosebnih odnosov

»Zelo me je prizadelo, ko so me zaradi nižjega naziva nekateri kolegi in nadrejeni v

prvih letih kariere obravnavali kot drugo- ali tretjerazrednega uslužbenca. Ko mi je bilo na primer rečeno, da je mnenje 'neke tretje sekretarke ali sekretarja' vredno manj kot nič. Takšni izrazi nadutosti, napuha, domišljavosti in nespoštovanja sočloveka/sodelavca so naredili veliko škode ministrstvu kot kolektivu in instituciji.»

- nekaj sogovornikov je kot zelo pomembno kategorijo navedlo tudi generacijsko razslojevanje
- na ministrstvu naj bi se v preteklosti tako izoblikovalo več generacijskih skupin, med katerimi naj bi obstajalo pretirano ločevanje, strukturiranje, kategoriziranje in grupiranje, »opazno že po hodnikih«, omejevalo pa naj bi enake možnosti predstavnikov ene skupine v primerih, kadar o nečem odločajo predstavniki druge skupine
- preveč naj bi bilo pretirane pripadnosti nekemu ali nečemu, politična pripadnost pa naj bi pri tem še zdaleč ne bila edini dejavnik

»Da bi se izognili diskriminaciji, mora v hiši veljati določen red, ki velja za vse. Vsaka izjema lahko povzroči diskriminacijo.«

- razlikovanje na rasni, nacionalni, verski ali drugi osnovi je nekaj sogovornikov omenilo le bežno, vsi pa so menili, da v slovenski diplomaciji z njim nimamo težav

1.3 Ocenjevanje in kadrovska politika

- kot problematično so sogovorniki pogosto označevali ocenjevanje zaposlenih – zaradi pomanjkanja konkretnjših meril naj bi nekateri nadrejeni na ministrstvu svojim zaposlenim nekritično, brez izjem dodeljevali najvišje ocene, medtem ko naj bi drugi najvišjo oceno podeljevali le redko

»Obstajajo šefi, ki ocenjujejo po Gaussovi krivulji in menijo, da ima na primer samo določeno število zaposlenih lahko oceno prav dobro ali odlično. Nekateri po drugi strani vsem brez izjeme podarjajo oceno odlično. Zgodilo se mi je že, da mi, ko sem prejela oceno, šef ni znal pojasniti, zakaj nisem prejela višje, dejal pa je, da ima le nekaj zaposlenih lahko določeno oceno. Nižjo oceno lahko prejmeš tudi, če šefu osebnostno nisi všeč, ne glede na rezultate svojega dela.«

- na ministrstvu naj bi bilo pogosto merilo uspešnosti in pomembnosti zaposlenega število opravljenih nadur oziroma ura, ob kateri ponavadi zapušča delovno mesto
- več vprašanih meni, da je pozno odhajanje domov večkrat pretirano in da marsikdo opravi več dela v osmih urah kot kdo drug v desetih

»Ker imam majhnega otroka, preprosto ne morem ostajati do poznih večernih ur v službi. Zato pa sem hitro kategorizirana kot 'tista, ki ne dela' oziroma izpadem iz razreda 'uspešnih in zagnanih'.«

- po mnenju sogovornikov so postopki izbire diplomatskega kadra zelo nedodelani: treba bi bilo vpeljati mehanizem, po katerem bi odločala bodisi ena oseba bodisi celovit sistem kadrovske politike, tako da bi bila v vsakem primeru odgovornost jasna
- zdajšnji sistem naj bi bil namreč neka mešanica, kar je ravno najslabše – kadrovske komisije pripravljajo priporočila, odloča minister, postopki naj bi bili po mnenju sogovornikov nepregledni, odločevalci pa naj bi prelagali odgovornost z enega na drugega

»Še zdaj ni jasno, kaj te kadrovske komisije sploh počnejo. Načeloma pripravljajo priporočila za ministra, ki pa na koncu tako ali tako sam odloči o izbranem kandidatu. V zrelih ministrstvih poleg tega o nižjih diplomatskih mestih minister ne odloča – za to tudi ni nobene potrebe.«

1.4 Odhod v tujino

- več sogovornikov je poudarilo, da je službovanje v tujini nepogrešljiv del diplomatske kariere, nekdo, ki v celotni karieri ni niti enkrat služboval v tujini, pa naj *de facto* ne bi bil diplomat
- v zunanji službi naj bi bila, kot so poudarili skoraj vsi sogovorniki, zelo problematična kategorizacija diplomatsko-konzularnih predstavništev – višina finančnih sredstev in plač za predstavništva v posameznih državah naj bi bila določena arbitrarno, o kategorizaciji pa naj bi odločali posamezniki, večkrat na podlagi osebnih in drugih dejavnikov, ki pa nimajo nikakršne povezave s potrebami diplomatov
- posledica neprimerne kategorizacije naj bi se kazala tudi v ponovljenih razpisih za nekatera delovna mesta v tujini, na katera se nihče ne prijavlja

»Odhoda na veleposlaništva v določenih državah zaposleni ne bi smeli dojemati kot kazen.«

- več sogovornikov meni, da bi bilo treba uvesti avtomatizirana merila kategorizacije, ki bi zmanjšala možnost manipulacije
- eden od sogovornikov je opozoril, da je med notranjo službo in diplomatsko-konzularnimi predstavništvami premalo neformalne komunikacije, kar je dodaten problem služenja v tujini, saj po vrnitvi na delovno mesto v notranji službi diplomati večkrat zaidejo v povsem tuje in spremenjeno okolje
- več sogovornikov je menilo, da bi morali imeti zaposleni v tujini na voljo več dopusta – poleg časa za počitek je treba veliko prostih dni izkoristiti za pot domov in nazaj, razne opravke, naloge v Sloveniji ipd.

»Pri nas imajo uslužbenci na diplomatsko-konzularnih predstavništvih enako količino dopusta kot zaposleni v notranji službi, kar se mi ne zdi pravično. V ameriški

diplomaciji imajo na primer zaposleni v tujini več dopusta. Velja, da tujina pomeni več stresa.«

- več sogovornikov je opozorilo na nerazumljivo prakso na ministrstvu, da se diplomatu ob odhodu v tujino vzame sorazmeren del neporabljenega dopusta, dva sogovornika pa sta to označila kot igranje s človekovimi pravicami³⁵
- več sogovornikov, ki so že službovali v tujini, se je pritožilo nad delovanjem kadrovske službe
- predvsem naj bi bile informacije, ki so jih prejeli pred odhodom v tujino, skope, nezadostne, postopki prepočasni ali sploh neizpeljani, za številne formalnosti in obveznosti, ki bi jih bili morali opraviti, pa so izvedeli šele v tujini
- eden od sogovornikov je hkrati poudaril, da so v kadrovski službi danes tudi uslužbenke, ki so že bile v tujini, kar pomeni precejšnjo izboljšavo

1.5 Družine diplomatov v tujini

- intervjuvanci so se strinjali, da sta urejeno družinsko življenje in socialni status zelo pomembna dejavnika za uspešno diplomatsko kariero

»Diplomatski poklic je zelo stresen. Tudi če je vse v redu in so doma vsi zdravi, lahko v tujini hitro pride do težav, ki pomenijo veliko obremenitev. Diplomati morajo biti zato psihično in fizično zelo stabilne osebnosti, strokovno podkovani kadri, ministrstvo pa mora poskrbeti, da njihove socialne skrbi zmanjša na minimum.«

- pri tem naj bi upoštevali, da v sodobnem svetu ne obstaja več samo en tip družin, temveč, kot poudarja eden od sogovornikov, različne oblike družin, od zunajzakonske do istospolne skupnosti, kar bo v prihodnjih ureditvah treba upoštevati

³⁵ V času izvajanja raziskave je veljal Akt o notranji organizaciji in sistematizaciji v Ministrstvu za zunanje zadeve z dne 14. septembra 2007, ki v 117. členu pravi, da lahko »/o/sebe, s katerimi MZZ sklene delovno razmerje za določen čas zaradi dela v predstavništvu RS v tujini oz. so premeščene v MZZ zaradi dela v predstavništvu RS v tujini, /.../ v MZZ prenesejo sorazmerni del letnega dopusta za tekoče leto, če se v MZZ zaposlijo oz. premestijo do 30. junija. Če se zaposlijo oz. premestijo kasneje, prenos letnega dopusta ni mogoč. Če tem osebam delovno razmerje oz. premestitev preneha do 30. junija, lahko v MZZ izkoristijo največ sorazmerni del letnega dopusta. Če jim delovno razmerje oz. premestitev preneha kasneje, so za del dopusta, ki presega sorazmerni del glede na dolžino njihove zaposlitve oz. premestitve v tekočem letu, upravičeni do tolarске plače.« Po enakem členu Akta o notranji organizaciji in sistematizaciji v Ministrstvu za zunanje zadeve z dne 8. septembra 2009, veljavnega ob zaključni redakciji pričujoče knjige, mora »javni uslužbenec, napoten na delo v predstavništvu RS v tujini, /.../ pred odhodom v tujino izrabiti najmanj sorazmeren del letnega dopusta za tekoče leto. Če javni uslužbenec preostanka letnega dopusta za preteklo leto in najmanj sorazmernega dela letnega dopusta za tekoče leto izjemoma ni mogel izrabiti pred odhodom v tujino, čeprav je zaprosil za izrabo, ga lahko deloma ali v celoti izrabi v tujini, na podlagi potrdila MZZ ali drugega organa, kjer je bil javni uslužbenec zaposlen pred premestitvijo v MZZ, da ga ni mogel izrabiti zaradi delovnih potreb. V tem primeru je za ta del dopusta upravičen do plače za delo v Sloveniji.«

- pri odločanju o odhodu v tujino je po mnenju sogovornikov zelo pomemben življenjski status v domovini
- kdor ima v Sloveniji službo, zadostno izobrazbo ter primerno družinsko in bivalno okolje, se večinoma težko odloča za odhod na delovno mesto v tujino

»Med Slovenci so hiša/vrtiček/avto/bližina sorodnikov, prijateljev in znancev merila, ki določajo kakovostno življenje in pogoje, v katerih preprosto ni potrebe za služenje denarja v tujini.«

- domnevne prednosti diplomatske službe v tujini naj bi se, ko jih dobro pretehtamo, hitro razblinile – po mnenju sogovornikov njihovi kolegi, ki niso diplomati, potujejo več, njihovi otroci govorijo tuje jezike enako dobro ali celo bolje od otrok diplomatov, razlike v plačah pa so po odštetju vseh dodatnih stroškov in stresa, ki jih od diplomata in njegove družine zahteva odhod v tujino, zanemarljive ali celo negativne

»Ko od višje plače odšteješ vse takšne in drugačne stroške selitve in bivanja v tujini, ti na koncu tistih dodatnih tisoč evrov preprosto ne odehta vseh travm, šokov in težav, ki jih prinaša odhod v tujino tebi in tvoji družini.«

- dva od sogovornikov z majhnimi otroki sta jasno poudarila, da v tem trenutku in takih razmerah s svojo družino nikakor ne bi bila pripravljena oditi v tujino – zasebni vrtci, zlasti tujejezični, naj bi bili v tujini zelo dragi
- tudi večina preostalih sogovornikov je menila, da se jim s finančnega vidika komajda ali sploh ne splača oditi v tujino
- po drugi strani se je več sogovornikov strinjalo, da tujina človeku ogromno dá, saj prispeva tako k njegovi diplomatski karieri in osebnosti; finančni kriterij še zdaleč ne more biti edini, a pomeni osnovo za normalno življenje in delovanje
- eden od sogovornikov je hkrati poudaril, da se glede financ marsikdo spreneveda – finančni dejavnik je po njegovem še vedno zelo močna spodbuda za odhod v tujino, ker naj bi bil koeficient dvakrat višji, stroški pa nižji
- sogovorniki menijo, da je ločeno življenje diplomata in družine velika preizkušnja, ki pa v zdajšnjem sistemu ni zadostno finančno in drugače kompenzirana
- rešitev bi bilo med drugim lahko sofinanciranje večjega števila letalskih vozovnic na leto, kar bi okrepilo stike diplomata z družino v primeru ločenega življenja
- nekaj sogovornikov je pohvalilo ureditev porodniškega dopusta med mandatom v tujini, ki je bila še pred leti neustrezna, medtem ko drugi menijo, da je tri mesece porodniškega dopusta še vedno občutno premalo

»Trije meseci niso nič – pri treh mesecih je treba otroka dojeti na dve, tri ure. Pediatri nadomestke odsvetujejo, težko pa si predstavljam, da bi nekdo večkrat dnevno dostavljal otroka materi na ambasado.«

- veljalo bi premisliti o enako dolgem porodniškem dopustu v tujini, z uvedbo nadomeščanja kot v notranji službi – marsikdo bi po mnenju intervjuvancev z veseljem odšel v tujino za leto dni, in ne za poln mandat, torej štiri leta
- kot problematično je več sogovornikov omenilo področje zdravstvenega varstva v tujini, kjer so diplomati in njihove družine večinoma prepuščeni sami sebi
- sogovorniki z otroki so kot neustrezen ocenjevali prevelik delež samofinanciranja osnovnega šolanja otrok v tujini – saj se šoloobvezni otroci v Sloveniji šolajo brezplačno – in zlasti delež samofinanciranja predšolske vzgoje³⁶

»Družini diplomata bi bilo treba omogočiti življenje pod enakimi pogoji, kot če bi živeli doma. Če morajo v Sloveniji za vrtec plačevati sto evrov, bi morali enak znesek plačevati tudi v tujini. Če imajo v Sloveniji stroške z osnovnim šolanjem le glede nakupa učnih pripomočkov ipd., bi moralo biti enako tudi v tujini.«

- stroški šolanja v štiriletnem mandatu so po pričevanju sogovornikov tako več-

³⁶ V času izvajanja intervjujev je veljala Uredba o plačah in drugih prejemkih javnih uslužbencev za delo v tujini (objavljena v Uradnem listu Republike Slovenije, št. 69/2008, 8. julija 2008), ki v 25. členu opredeljuje, da »povračilo stroškov vpisnine in šolnine pripada javnemu uslužbencu na delu v tujini, čigar otroci so v državi sprejemnici vpisani v osnovno in srednješolsko izobraževanje v ustrezni zasebni šoli z mednarodnim programom, kadar iz upravičenih razlogov ni mogoče njihovo brezplačno šolanje v javnih šolskih ustanovah. Kot upravičeni razlogi se upoštevajo neustrezne pedagoške, varnostne, higienske razmere, pouk v zahtevnem tujem jeziku ali če sprejemna država otrokom tujih diplomatov ne omogoča šolanja v javnih izobraževalnih ustanovah.

⁽²⁾ Povračilo stroškov vpisnine in šolnine pripada tudi javnemu uslužbencu na delu v tujini, čigar otroci so zadnje leto pred nastopom obveznega rednega šolanja vpisani v predšolsko izobraževanje.

⁽³⁾ Povračilo iz prvega odstavka tega člena znaša 80 % stroškov vpisnine in šolnine, pri čemer znaša znesek, ki ga krije organ, največ 16.000 evrov, razen če gre za otroka s posebnimi potrebami.

⁽⁴⁾ Povračilo iz drugega odstavka tega člena znaša 50 % stroškov vpisnine in šolnine.

⁽⁵⁾ Povračilo stroškov iz tega člena ne pripada javnim uslužbencem pri opravljanju dela v mirovnihi operacijah in mednarodnih civilnih misijah.

Člen v celoti nespremenjen ohranja Uredba o plačah in drugih prejemkih javnih uslužbencev za delo v tujini iz leta 2009 (objavljena v Uradnem listu Republike Slovenije, št. 14/2009, 20. februarja 2009), spreminja pa ga Uredba o spremembah in dopolnitvah Uredbe o plačah in drugih prejemkih javnih uslužbencev za delo v tujini (objavljena v Uradnem listu Republike Slovenije, št. 23/2009, 27. marca 2009), po kateri je drugi odstavek spremenjen tako, da vključuje tudi mlajše otroke – povračilo dela stroškov vpisnine in šolnine po novem pripada tudi otrokom, ki »obiskujejo vrtec v državi sprejemnici«, in ne le otrokom, ki so »zadnje leto pred nastopom obveznega rednega šolanja vpisani v predšolsko izobraževanje«. Zviša se tudi delež stroškov šolnine in vpisnine, ki ga financira država, saj po novem »povračilo iz prvega in drugega odstavka tega člena znaša 90 % stroškov vpisnine in šolnine, pri čemer znaša znesek, ki ga krije organ, za vrtec in predšolsko izobraževanje največ 4.000 evrov, za stroške šolnine in vpisnine pa največ 18.000 evrov«.

V skladu z Dogovorom o vpisu otrok slovenskih diplomatov v program mednarodne šole in znižanju šolnine, ki je bil podpisan med Ministrstvom za šolstvo in šport Republike Slovenije in Ministrstvom za zunanje zadeve Republike Slovenije ter je začel veljati v šolskem letu 1997/98, ministrstvi poravnata vsako po 25 odstotkov šolnine za otroke slovenskih diplomatov, ki so najmanj štiri leta bivali v tujini in se po vrnitvi v Slovenijo vpišejo v mednarodno šolo, medtem ko morajo drugo polovico kriti starši (vir: kadrovska služba).

krat kljub povračilu dela stroškov zelo visoki, socialna problematika šolanja otrok diplomatov pa naj bi bila na splošno slabo urejena

- participacija pri plačevanju šolnine naj bi bila sporna tudi z vidika števila otrok – diplomati z več otroki naj bi bili v slabšem položaju kot diplomati z enim otrokom ali brez njih

»Zakaj bi kot diplomat moral razmišljati, da ne morem imeti veliko otrok, ker mi tega ne dopušča poklic? Ker je življenje v tujini z več otroki predrago? Ravno to so neenake možnosti.«

- slovenski šolski sistem naj bi bil poleg tega precej nefleksibilen – več sogovornikov je poročalo o težavah, ki naj bi se pojavljale pri priznavanju izobrazbe otrok, pridobljene na tujih srednjih in osnovnih šolah
- nekaj sogovornikov je povedalo, da so njihovi otroci imeli tudi osebne težave – zaradi življenja v tujini, selitev, menjav okolja in stresa so imeli po vrnitvi v domovino manj prijateljev in znancev, teže so sklepali nova poznanstva, pogosteje so imeli duševne in socializacijske težave, zbolevali so za depresijo ipd.
- po mnenju enega od sogovornikov se zdi, da sedanji sistem spodbuja starše, naj najmlajši člani družine v tujini ostanejo v domačem varstvu, kar pa naj bi bilo zelo škodljivo za otrokov razvoj – predšolski otroci ne morejo biti izolirani in se morajo vključiti v socialno okolje (domače varstvo pa hkrati največkrat prikuje na dom partnerja diplomata in še dodatno obremenjuje družinsko življenje)
- nekateri so omenjali tudi neprimeren delovni čas vrtcev – ti naj ne bi bili prilagojeni sodobnemu tempu življenja, ko večina staršev začne delo ob devetih zjutraj, v službi pa ostaja še pozno popoldne in zvečer
- eden od sogovornikov je tako predlagal, da bi ministrstvo organiziralo svoj vrtec ali vsaj popoldansko, večerno varstvo

»V Skandinaviji je na primer takšnih težav precej manj – zaposleni imajo celo varuške za otroke diplomatov, ki govorijo isti jezik kot starši in jih plača država.«

- diplomati z družino naj bi bili v neenakem položaju glede na kolege brez nje v številnih drugih primerih, tudi povsem tehnične narave: petčlanska družina ima na primer pravico do enako velikega selitvenega prostora kot diplomat brez družine³⁷

³⁷ Po 26. členu Uredbe o plačah in drugih prejemkih javnih uslužbencev za delo v tujini (objavljene v Uradnem listu Republike Slovenije, št. 69/2008, 8. julija 2008), ki je veljala v času intervjujev, so imeli tako javni uslužbenci z družino in tisti brez nje pravico do povračila stroškov voznine za cestni ali železniški prevoz do 30 kubičnih metrov prostornine tovora. Kot stroške voznine uredba priznava tudi ladijski prevoz (*»kontejner 40 ft.«*) in letalski prevoz, pri katerem pa se javnim uslužbencem brez družine ali družinskega člana prizna manjša količina tovora (do 300 kg) kot javnim uslužbencem z družino (do 450 kg). Uredba med uslužbenci razlikuje tudi pri stroških embalaže: te priznava *»v višini 150 evrov za javnega uslužbenca brez družine*

- na marsikaterem tujem ministrstvu za zunanje zadeve naj bi imeli poseben oddelek za družinsko politiko, o čemer bi veljalo po priporočilu več intervjuvancev premisliti tudi v Sloveniji
- oddelek za družinsko politiko bi moral delovati predvsem kot servis za posredovanje informacij, ki jih morajo danes posamezniki iskati sami ali zaradi nepoznavanja podatkov izkusiti številne neprijetnosti
- na oddelku bi morali biti zaposleni ljudje, ki dobro poznajo problematiko diplomatskih družin ob odhodu v tujino, eden od sogovornikov je predlagal, da bi bili kot honorarni sodelavci primerni tudi partnerji diplomatov, ki so enkrat ali dvakrat že bili v tujini
- vseh negativnih elementov, zaradi katerih je odhod v tujino za diplomatke in diplomate z družino tako nepriljubljen, po mnenju enega od vprašanih nikoli ne bo mogoče odpraviti, s postopnim odpravljanjem posameznih težav pa bi službovanje v tujini vseeno lahko naredili precej bolj privlačno

»Odhod v tujino po sedanjem sistemu preprosto ni vabljen in daje prednost diplomatom brez družine, moškim, samskim ali ločenemu življenju.«

- več sogovornikov je dejalo, da je predlogov in možnosti za izboljšavo družinske politike v slovenski diplomaciji veliko, a se vse začne in konča pri finančnih sredstvih, ki naj bi jih za takšne namene vedno primanjkovalo
- po drugi strani je kar nekaj sogovornikov menilo, da bi bili denimo dodatni stroški za plačilo vrtca v primerjavi s stroški reprezentance v nekaterih diplomatsko-konzularnih predstavništvi malenkostni

1.6 Partnerji diplomatov v tujini

- partnerji diplomatov v tujini se srečujejo s specifičnimi težavami, saj zanje odhod v tujino večkrat pomeni mirovanje službe, prekinitev kariere, izolacijo v tujem okolju in veliko psihično breme

»Na našem veleposlaništvu je bil na primer delovnik od osme ali devete ure zjutraj do osme ali devete ure zvečer. To močno prizadene družinsko življenje.«

- po mnenju sogovornikov je zato zelo dobrodošla možnost honorarne zaposlitve partnerjev diplomatov, obstaja pa tudi veliko drugih možnosti, s katerimi bi preprečili stres, posedanje v brezdelju in celo družinske težave ter omogočili partnerju nadaljnjo osebnostno rast

ali družinskega člana in 300 eurov za javnega uslužbenca z družino«. V trenutno veljavni ureditvi (Uredba o plačah in drugih prejemkih javnih uslužbencev za delo v tujini, objavljena v Uradnem listu Republike Slovenije, št. 14/2009, 20. februarja 2009) se kot stroške vozne pri letalskem prevozu tovora v neevropske države šteje dodatnih 50 kg tovora na osebo.

- v tej smeri bi, kot je predlagalo več intervjuvancev, veljalo spodbujati zaposlovanje in subvencioniranje izobraževanja partnerjev diplomatov v tujini
- treba bi bilo izkoristiti umetniško, akademsko in drugo dejavnost partnerja, ki bi denimo lahko opravil nekatere naloge za ministrstvo med bivanjem v tujini in po vrnitvi v domovino; tudi v interesu Republike Slovenije je, da partnerji diplomatov v tujini ne stagnirajo, temveč se v domovino vrnejo z novimi znanji in izkušnjami
- na diplomatsko-konzularnih predstavništvih naj bi se poleg tega pojavljale potrebe po številnih delih, ki jih zaposleni bodisi ne morejo postoriti, zanje nimajo časa bodisi gre za tehnična in podobna opravila (na primer košnja trave) – marsikateri partner bi z veseljem postoril takšna dela, predstavništvom pa ne bi bilo treba najemati tuje delovne sile
- ministrstvo bi moralo intenzivneje voditi politiko sklepanja bilateralnih sporazumov o zaposlovanju partnerjev diplomatov
- sogovorniki so pozitivno ocenjevali subvencioniranje tečajev angleščine in francoščine za partnerja diplomata – izbor tečajev bi se moral po njihovem razširiti tudi na druge tuje jezike, pravico do učenja tujega jezika pa bi morali imeti tudi otroci diplomatov
- nekaj sogovornikov je omenilo težave diplomatov, ki imajo za partnerja tujega državljana/tujo državljanke
- veliko partnerjev diplomatov zaradi odhoda v tujino kljub zakonskim določilom izgubi službo, več sogovornikov pa nam je poročalo o primerih, ko so partnerja na delovnem mestu v Sloveniji celo prisilili, naj sam odpove delovno razmerje pred odhodom v tujino
- glede zaposlovanja diplomatov in njihovih partnerjev na istem diplomatsko-konzularnem predstavništvu je več sogovornikov izrazilo zadržke
- kljub temu so intervjuvanci poudarili, da je – z nekaterimi omejitvami – na večjih veleposlaništvih in v mestih, kjer je več slovenskih predstavništev, izvedljivo tudi zaposlovanje obeh partnerjev v zunanji službi, kar se je pokazalo kot koristno zlasti med slovenskim predsedovanjem Svetu Evropske unije
- velika težava za partnerje žensk v diplomaciji, ki se odločijo za odhod v tujino, so stereotipi, ki v Sloveniji spremljajo moškega kot »glavo družine«
- tri sogovornice so povedale, da so se njihovi soprogi, pa tudi one same, na svojem delovnem mestu (tudi na ministrstvu za zunanje zadeve) srečali s številnimi predsodki in očitki na račun moža, ki v službi zaprosi za mirovanje in odide z ženo v tujino
- takšne opazke in na prvi pogled morda povsem neškodljive zbadljivke po besedah sogovornic močno prizadenejo diplomatko in/ali njenega partnerja ter kažejo na vsesplošno mačistično razpoloženje

»Slišala sem številne očitke in zbadljivke, češ mož me bo spremljal v tujino, ali je sploh možki ali le copata.«

- dodatki za partnerja so po mnenju večine sogovornikov minimalni in niso posebna finančna stimulacija
- poleg tega je težava z dodatki to, da o njih odloča veleposlanik, kar v praksi pomeni, da nekateri partnerji avtomatično dobivajo dodatke v polni vrednosti, drugi pa morajo krepko garati, da dobijo komaj polovico ali tri četrtine najvišje možne vsote – vse je odvisno od veleposlanika, njegovih osebnostnih lastnosti, preferenc ipd.

1.7 Medosebni odnosi

- kar nekaj sogovornikov je poudarilo, da med zaposlenimi na ministrstvu na splošno vladajo zelo slabi medosebni odnosi in precejšnje nezaupanje, med vrednotami pa so večinoma le uspešna kariera, napredovanje in povzpenjanje po hierarhični lestvici za vsako ceno

»Na ministrstvu ni glavna težava diskriminacija na podlagi spola, temveč diskriminacija na osebni podlagi.«

- na področju človeške kulture in dobrega počutja zaposlenih naj bi se v zadnjih desetih, petnajstih letih položaj na ministrstvu močno poslabšal

Na podlagi podatkov, ki smo jih pridobili v intervjujih, ter lastnih predpostavk in ugotovitev smo v nadaljevanju raziskave oblikovali vprašalnik za zaposlene na Ministrstvu za zunanje zadeve Republike Slovenije.

Glavni cilji ankete so bili:

- ugotoviti **stopnjo občutene (ne)enakosti** med zaposlenimi v slovenski diplomaciji,
- določiti **glavne dejavnike diskriminacije**, kot jih zaznavajo zaposleni, in pri tem
- nameniti posebno pozornost **oceni neenakih možnosti spolov**,
- ugotoviti, v katerih **situacijah** zaposleni najpogosteje občutijo diskriminacijo,
- določiti **glavne vzroke neenakih možnosti** zaposlenih ter
- na podlagi ocen predlogov in pripomb anketirancev predlagati **ukrepe za izboljšanje** enakih možnosti v slovenski diplomaciji.

Pri sestavljanju vprašanj in oblikovanju možnih odgovorov smo upoštevali večino podatkov iz intervjujev. Praviloma smo uporabljali polodprti tip vprašanj, pri katerih so anketiranci poleg ponujenih odgovorov lahko izbrali odgovor »drugo (dopišite)« in navedli svoje odgovore (na primer pri določanju najbolj problematičnega dejavnika diskriminacije ali pri izbiranju situacije, v kateri naj bi na ministrstvu najpogosteje prihajalo do diskriminacije).

Pri več vprašanjih so anketiranci različne elemente ocenjevali s številčnimi lestvicami od 1 do 5 ali od 1 do 10 (na primer od »nikoli« do »zelo pogosto« ali od »sploh ni problematično« do »zelo problematično«). Vprašalnik je bil strukturno razdeljen v tri dele – v prvem smo anketirance spraševali o splošnih vidikih enakih možnosti zaposlenih, v drugem smo se osredotočili na delo v tujini, kjer so sodeč po podatkih iz intervjujev enake možnosti zaposlenih najbolj prizadete, v tretjem delu pa smo intervjuvance povprašali po demografskih podatkih.

V prvem delu so osnovnim vprašanjem o dejavniki in situacijah diskriminacije sledila vprašanja, ki so se nanašala predvsem na enake možnosti med spoloma. Dodali smo tudi vprašanje, s katerim smo želeli opredeliti nekaj stereotipov o uspešnem diplomatu. V drugem delu smo zaposlene spraševali o prednostih in slabostih službovanja v tujini ter morebitnih tovrstnih izkušnjah. Dodali smo vprašanje o sodelovanju s kadrovsko službo, daljši seznam predlogov za izboljšave na področju dela v tujini, ki so jih morali anketiranci oceniti, in posebno vprašanje o morebitnem oddelku za družinsko politiko, ki je bil v intervjujih večkrat omenjen.

Po opravljeni preliminarni analizi pridobljenih podatkov smo anketirance razdelili v skupine na podlagi:

- **spola,**
- **starosti,**³⁸
- **delovnega mesta** (diplomati/strokovno-tehnično osebje),
- **števila let delovne dobe na ministrstvu,**³⁹
- **izkušenj s službovanjem v tujini** ter
- **družinskega statusa** (poročen/v zunajzakonski skupnosti/samski in z otroki/brez otrok).

Nato smo ugotavljali, ali med skupinami obstajajo statistično značilne razlike pri odgovarjanju na vprašanja o enakih možnostih v slovenski diplomaciji.

³⁸ Anketirance smo se na podlagi podatkov iz intervjujev in strukture zaposlenih na ministrstvu odločili razdeliti v pet starostnih skupin – v najmlajšo skupino smo uvrstili mlajše od 30 let, v najstarejšo pa stare 60 in več let. V preostale tri razrede smo razporedili anketirance, stare od 30 do 40, od 40 do 50 in od 50 do 60 let, vsak od teh razredov pa je vključeval spodnjo in izključeval zgornjo mejo.

³⁹ Anketirance smo se na podlagi podatkov iz intervjujev in strukture zaposlenih na ministrstvu odločili razdeliti v štiri skupine po številu let delovne dobe – v prvo smo uvrstili »začetnike«, ki na ministrstvu službujejo manj kot 5 let. V drugo skupino smo vključili zaposlene, ki so se na ministrstvu zaposlili na začetku tega ali konca prejšnjega desetletja in imajo od 5 do 10 let delovne dobe. V tretjo skupino smo uvrstili uslužbence s sorazmerno daljšim stažem na ministrstvu – z 10 do 15 leti delovne dobe v slovenski diplomaciji, v zadnjo pa zaposlene s 15 ali več leti delovne dobe, ki so torej zaposleni na ministrstvu praktično od njegove ustanovitve.

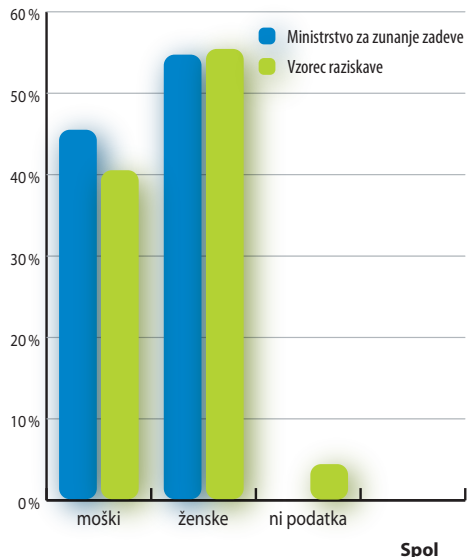
Izpolnjene vprašalnike je v času raziskave oddalo 235 uslužbencev oziroma 37,3 % vseh zaposlenih v notranji in zunanji službi ministrstva (v katerem je bilo 1. januarja 2009 po podatkih kadrovske službe⁴⁰ zaposlenih 630 uslužbencev). Podatke o spolni in starostni strukturi ter drugih značilnostih zajetega vzorca smo primerjali s podatki na ravni vseh zaposlenih, ki smo jih prejeli iz kadrovske službe ministrstva.

3.1 Vzorec raziskave

Med anketiranci je bilo 55,3 % žensk in 40,4 % moških (4,3 % vprašanih ni želelo navesti spola), 12,3 % vprašanih je bilo mlajših od 30 let, 33,2 % vprašanih je imelo od 30 do 40 let, 21,7 % od 40 do 50 let, 16,6 % od 50 do 60 let in 3,4 % vprašanih 60 ali več let. Na vprašanje o starosti ni odgovorilo 30 anketirancev ali 12,8 % vprašanih. Na ministrstvu je bilo v istem obdobju med uslužbenci 54,6 % žensk in 45,4 % moških, starostna struktura zaposlenih pa je bila naslednja: 13,2 % zaposlenih je bilo mlajših od 30 let, 41,7 % starih med 30 in 40 let, 22,7 % med 40 in 50 let, 18,7 % med 50 in 60 let ter 3,7 % 60 ali več let (Graf 1 in 2).

Izmed vseh anketirancev je bilo 52,3 % poročenih, 22,6 % jih je živel v zunajzakonski skupnosti, 20,4 % pa je bilo samskih; 57,0 % vprašanih je bilo staršev, 38,7 % vprašanih pa je odgovorilo, da nimajo otrok. Na vprašanje o zakonskem stanu ni odgovorilo 4,7 % vprašanih, na vprašanje o otrocih pa 4,3 % vprašanih.⁴¹

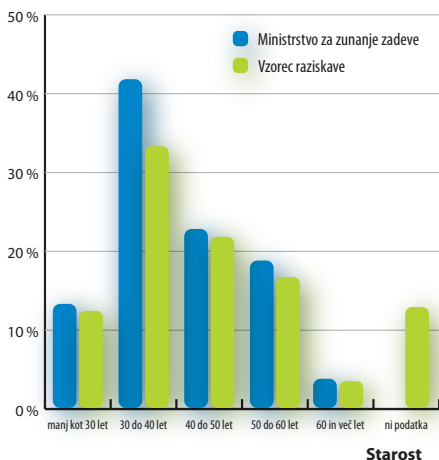
Graf 1: Primerjava deležev moških in žensk med zaposlenimi na ministrstvu in med sodelujočimi v raziskavi



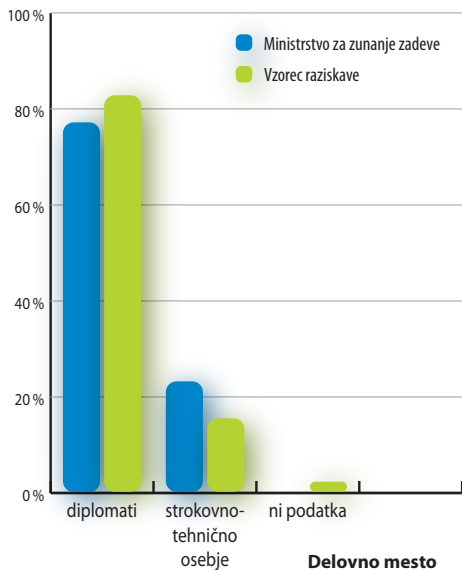
⁴⁰ Tudi v nadaljevanju veljajo podatki kadrovske službe za vse zaposlene na Ministrstvu za zunanje zadeve Republike Slovenije na dan 1. januarja 2009, če ni navedeno drugače.

⁴¹ Podatki o zakonskem stanu in otrocih na ravni vzorca raziskave in celotnega ministrstva niso bili primerljivi – kadrovska služba ima na voljo zgolj podatke o zaposlenih, ki so sami prijavili partnerja (26,3 % zaposlenih) ali otroke (14,8 % zaposlenih), domnevamo pa, da veliko število zaposlenih teh podatkov ni sporočilo kadrovski službi.

Graf 2: Primerjava deležev starostnih skupin med zaposlenimi na ministrstvu in med sodelujočimi v raziskavi



Graf 3: Primerjava deležev diplomatov in strokovno-tehničnega osebja med zaposlenimi na ministrstvu in med sodelujočimi v raziskavi



Med anketiranci je bilo 82,6 % zaposlenih z nazivom diplomata, 15,3 % pa strokovno-tehničnega osebja (neopredeljenih 2,1 %). Na ministrstvu je bilo po drugi strani med vsemi zaposlenimi 77,0 % diplomatov in 23,0 % strokovno-tehničnega osebja (Graf 3).

Med anketiranci je imelo 26,0 % vprašanih manj kot 5 let delovne dobe na ministrstvu za zunanje zadeve, 24,3 % od 5 do 10 let, 20,4 % od 10 do 15 let in 25,5 % vprašanih 15 ali več let delovne dobe. Na vprašanje o dolžini delovne dobe ni odgovorilo 3,8 % anketirancev. Na ministrstvu je imelo medtem 32,7 % zaposlenih manj kot 5 let delovne dobe, 25,3 % od 5 do 10 let, 18,5 % od 10 do 15 let in 23,5 % zaposlenih 15 ali več let delovne dobe⁴² (Graf 4).

V zunanji službi je že službovalo 68,9 % anketirancev, 72,0 % teh je v tujino odšlo v spremstvu družine, 28,0 % pa brez nje. V zunanji službi še ni službovalo 29,4 % anketirancev, 1,7 % vprašanih pa ni odgovorilo na vprašanje o službovanju v tujini. Na ministrstvu sta vsaj enkrat že službovali v tujini skoraj dve tretjini (66,3 %) zaposlenih, 33,7 % uslužbencev pa je bilo v svoji karieri na ministrstvu zaposlenih le v notranji službi (Graf 5).

Na podlagi primerjave vrednosti zgoraj navedenih spremenljivk na ravni vzorca in populacije predpostavljamo, da je vzorec – z manjšimi odstopanji – v okviru omenjenih spremenljivk reprezentativen. Vseeno velja opredeliti nekaj specifičnih značilnosti vzorca glede na celotno populacijo in jih

⁴² Podatki z dne 29. 7. 2009.

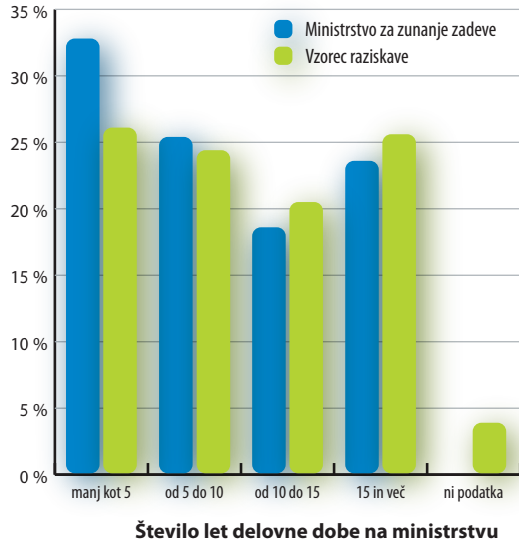
upoštevati pri interpretaciji rezultatov.

Primerjava v Grafu 1 in 2 kaže, da so na anketo pogosteje odgovarjale ženske (delež moških med vprašanimi je nižji od deleža moških med zaposlenimi, pri čemer pa 4,3 % vprašanih ni navedlo svojega spola). Med vprašanimi, ki so navedli svojo starost, so glede na primerljive deleže na celotnem ministrstvu rahlo nadpovprečno zastopane starostne skupine zaposlenih, mlajših od 30 let, zaposlenih, ki so bili stari med 40 in 50 ter 50 in 60 let, ter zaposlenih, starih 60 ali več let. Občutno nižji od ustreznega deleža na ravni ministrstva je bil med anketiranci, ki so navedli svojo starost, delež zaposlenih, starih med 30 in 40 let, ki so torej na anketo odgovarjali sorazmerno redkeje od drugih starostnih skupin oziroma pogosteje od svojih kolegov niso odgovarjali na vprašanje o letnici rojstva.

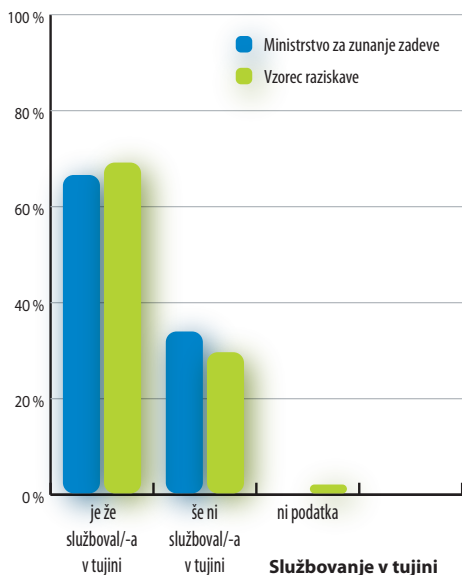
Na anketo se je diplomatsko osebje odzivalo pogosteje kot strokovno-tehnično (Graf 3). Po nekaterih povratnih informacijah sklepamo, da je bila to tudi posledica naslova raziskave (*Enake možnosti v slovenski diplomaciji*) in zasnove vprašalnika, čeprav je bil namen ankete, ki je bil tudi opredeljen in predstavljen v dopisu zaposlenim, zaobjeti stanje na področju enakih možnosti vseh zaposlenih na ministrstvu, ne zgolj tistih s statusom diplomata.

Iz Grafa 4 je razvidno, da je odzivnost na anketo naraščala s številom let delovne dobe, ki so jih zaposleni preživeli na ministrstvu. Sorazmerno najbolj poredko so na anketo odgovarjali zaposleni z manj kot 5 let delovne dobe, katerih delež je med anketiranci občutno nižji od deleža med zaposlenimi na ministrstvu. Deleža zaposlenih s 5–10 let delovne dobe na ravni populacije in vzorca sta približno enaka, deleža tistih, ki imajo na ministrstvu 10–15 ter 15 in več let delovne dobe, pa sta višja od primerljivih deležev na ravni ministrstva. Zaposleni z 10 in več leti delovne dobe na ministrstvu so torej na anketo ali na vprašanje o številu let delovne dobe odgovarjali pogosteje od sodelavcev z manj delovne dobe.

Graf 4: Primerjava strukture zaposlenih po številu let delovne dobe na ministrstvu za zunanje zadeve med vsemi zaposlenimi in med sodelujočimi v raziskavi



Graf 5: Primerjava deležev zaposlenih, ki so že službovali v tujini, na ministrstvu in med sodelujočimi v raziskavi



Med anketiranci je bil delež tistih, ki so že službovali v tujini, višji od primerljivega deleža med vsemi zaposlenimi (Graf 5) oziroma je bilo med vprašanimi glede na celotno ministrstvo sorazmerno manj uslužbencev, ki še niso službovali v tujini. To najverjetneje lahko razlagamo s problematiko bivanja v tujini in njenega vpliva na enake možnosti, ki ji je bil namenjen dobršni del ankete in se je bržkone zdela pomembnejša zaposlenim, ki so se z njo že neposredno srečali.

Med zbiranjem podatkov je bilo znati precejšnjo zaskrbljenost anketirancev glede zagotavljanja anonimnosti in sorazmerno pogosto neizpolnjevanje sklopa z demografskimi podatki. Nekateri zaposleni so se celo obrnili na sektor za načrtovanje politik in raziskave ter spraševali, čemu je raziskava

namenjena in ali je oddaja vprašalnika obvezna. Več sogovornikov na ministrstvu nam je v pogovorih potrdilo, da gledajo številni uslužbenci na raziskavo kot poskus »vohljanja« za zaposlenimi in pridobivanja »občutljivih podatkov« pod krinko raziskave o enakih možnostih, ne glede na jasno opredeljene cilje, metodologijo in potek raziskave v spremljajočem dopisu ter dokaj »nekočljivo« temo.

Pretirani strah glede namenov raziskave in ugotavljanja identitete posameznih anketirancev, za katerega se po odzivih sodeč zdi, da včasih meji celo na paranojo, ima, upoštevaje mnenja sogovornikov iz intervjujev, globlje vzroke v medčloveških odnosih in spletu najrazličnejših dejavnikov delovanja na ministrstvu za zunanje zadeve od njegove ustanovitve dalje. Zrcali globoko nezaupanje med zaposlenimi in najverjetneje tudi pojasnjuje velik delež manjkajočih vrednosti, zlasti v že omenjenih demografskih rubrikah (12,8 % vprašanih na primer ni izpolnilo polja z letnico rojstva), in celo pripise na vprašalnike tipa »ali se ne bi raje kar podpisal?!« in »ne bi, hvala, v interesu anonimnosti raziskave!«. Na podlagi zgornjih primerjav lahko sklepamo, da so bili pri tem moški previdnejši od žensk, najbolj pa so se anketi ali navajanju letnice rojstva izogibali generacija med 30 in 40 leti (obdobje zgodnje kariere) in tisti, ki imajo na ministrstvu manj kot 5 let delovne dobe. Domnevamo lahko, da obstaja večje število zaposlenih, ki prav zaradi omenjenega nezaupanja niso oddali izpolnjenega vprašalnika.

3.2 Splošne ugotovitve

Na podlagi statistične analize rezultatov ankete smo najprej ocenili stanje na področju enakih možnosti na ministrstvu za zunanje zadeve ter opredelili glavne dejavnike, ki generirajo neenake možnosti, in okoliščine, v katerih se zaposleni največkrat počutijo diskriminirane.

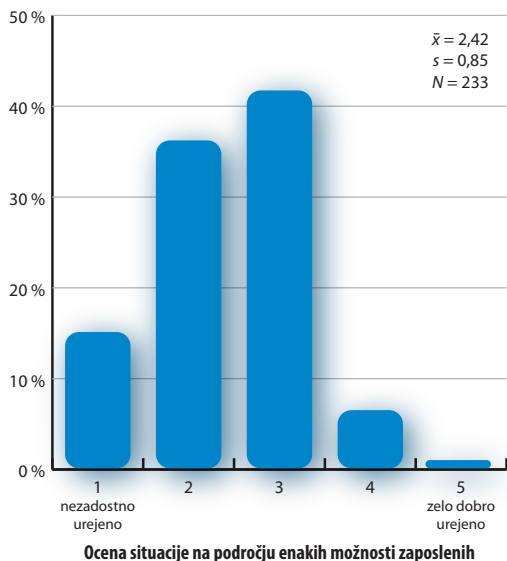
3.2.1 Ocena stanja

Situacijo na področju enakih možnosti zaposlenih na ministrstvu sodelujoči v raziskavi večinoma ocenjujejo kot srednje dobro (Graf 6). Na lestvici od 1 do 5, pri čemer pomeni 1 »nezadostno urejeno«, 5 pa »zelo dobro urejeno področje«, je le 0,9 % vprašanih enake možnosti na ministrstvu ocenilo kot zelo dobro urejene, 6,4 % odstotka jih je ocenilo z oceno štiri, 41,6 % z oceno tri, 36,1 % z oceno dve, 15,0 % anketirancev pa je menilo, da so enake možnosti na ministrstvu urejene nezadostno.⁴³ Povprečna ocena je tako znašala 2,42.

Na vprašanje, ali so imeli v svoji karieri na ministrstvu kadar koli občutek, da so bili zaradi svojega spola ali katerega koli drugega dejavnika diskriminirani, je 57,8 % anketirancev odgovorilo pritrdilno, 42,2 % pa nikalno (Graf 7).

Pri tem je na vprašanje pritrdilno odgovorilo 61,9 % žensk in 50,5 % moških, vendar razlika med spoloma ni statistično značilna⁴⁴ ($\chi^2 = 2,86$, $df = 1$, st. znač.).

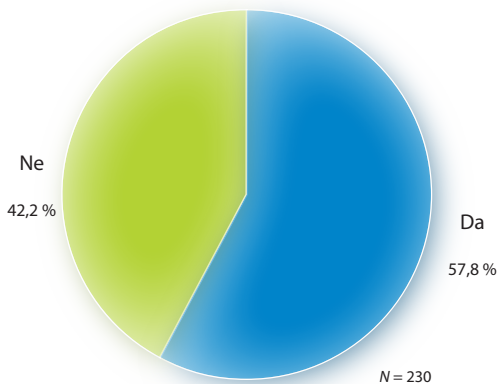
Graf 6: Številčna ocena situacije na področju enakih možnosti na ministrstvu



⁴³ Pri računanju odstotnih deležev v nadaljevanju raziskave – če ni navedeno drugače – ne upoštevamo manjkajočih vrednosti. Odstotki tako kažejo delež med vsemi veljavnimi vrednostmi (torej delež med tistimi anketiranci, ki so odgovorili na vprašanje). V takšnih primerih v grafu vsakokrat navajamo število veljavnih vrednosti za posamezno spremenljivko (N), število manjkajočih vrednosti pa je razvidno iz razlike med številom enot v vzorcu (235) in N . Povprečno vrednost posamezne spremenljivke na vzorcu označujemo z » \bar{x} «, standardni odklon pa s » s «.

⁴⁴ Pri določanju statistične značilnosti v raziskavi navajamo vrednosti statistik χ^2 , t ali F glede na vrsto spremenljivk, za katere preučujemo stopnjo povezanosti. Vsakokrat navajamo tudi število prostostnih stopenj (df) in stopnjo značilnosti (st. znač.). V raziskavi obravnavamo povezanost med dvema spremenljivkama kot statistično značilno, če je stopnja značilnosti, torej tveganje pri zavračanju ničelne domneve, manjša od 5 % (st. znač. < 0,050).

Graf 7: Občutek diskriminacije med zaposlenimi



Ali ste imeli v času svoje zaposlitve na ministrstvu kadar koli občutek, da ste bili zaradi svojega spola ali katerega drugega dejavnika diskriminirani?

= 0,091). Prav tako pri odgovoru na vprašanje ni statistično značilnih razlik med različnimi starostnimi skupinami ter diplomati in strokovno-tehničnim osebjem. Slednji so se sicer z občutkom diskriminacije srečevali redkeje (diskriminacijo je že občutilo 51,5 % strokovno-tehničnih uslužbencev in 59,1 % diplomatov). Med starostnimi skupinami (Tabela 1) je bil delež tistih, ki so se že srečali z občutkom diskriminacije, pri najstarejši skupini zaposlenih, starih 60 in več let, pričakovano, največji (75,0 % jih je na vprašanje odgovorilo pritrdilno), najmanjši pa v skupini med 30 in 40 leti (46,2 %).

Tabela 1: Občutek diskriminacije in starost

Starost	Ali ste imeli v času svoje zaposlitve na ministrstvu kadar koli občutek, da ste bili zaradi svojega spola ali katerega koli drugega dejavnika diskriminirani?	
	DA	NE
manj kot 30 let	50,0 %	50,0 %
od 30 do 40 let	46,2 %	53,8 %
od 40 do 50 let	66,0 %	34,0 %
od 50 do 60 let	60,5 %	39,5 %
60 in več let	75,0 %	25,0 %

Vse, ki so na vprašanje o diskriminaciji odgovorili pritrdilno, smo prosili, naj ocenijo stopnjo škode, ki so jo pri tem pretrpeli, na lestevici od 1 do 10, pri čemer je 1 pomenilo »brez posledic«, 10 pa »izredna materialna škoda in/ali psihična obremenitev«. Povprečna ocena, ki so jo navedli vprašani, je bila 6,93. Kot je razvidno iz Grafa 8, je največ vprašanih stopnjo škode ocenilo z oceno osem (20,6 %), deset (18,3 %), devet (13,7 %) in sedem (11,5 %). Manj jih je stopnjo diskriminacije ocenjevalo z ocenami šest (5,3 %), pet (9,9 %), štiri (6,9 %), tri (6,1 %), dve (6,1 %) ali ena (1,5 %).

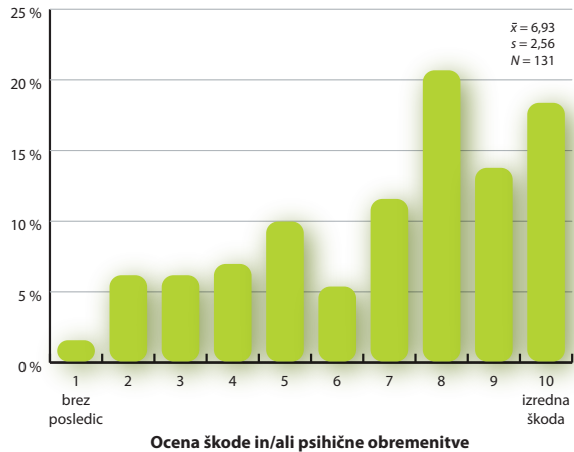
Moški so stopnjo škode v povprečju ocenjevali više kot ženske (7,48 in 6,61),

diplomati pa više kot strokovno-tehnični sodelavci (7,07 in 5,71). V skladu z ugotovitvami iz prejšnjega vprašanja so tudi tokrat stopnjo škode zaradi diskriminacije najviše ocenjevali zaposleni, stari 60 in več let (8,33), najnižje pa zaposleni, mlajši od 30 let (5,71), ki so jim sledili uslužbenci med 30 in 40 leti starosti (6,08), zaposleni, stari med 40 in 50 (7,45) ter 50 in 60 leti (7,70). Razlike med spoloma niso statistično značilne ($t = 1,86$; $df = 122$; st. znač. = 0,066), medtem ko so razlike med starostnimi skupinami ter diplomati in strokovno-tehničnim osebjem statistično značilne ($F = 3,14$; $df = 4$; st. znač. = 0,018 in $t = 2,07$; $df = 127$; st. znač. = 0,040). Statistično značilna je posledično tudi korelacija med starostjo anketirancev, ki so že občutili diskriminacijo, in oceno škode, ki so jo zaradi tega pretrpeli (st. znač. = 0,001). Vrednost Pearsonovega koeficienta korelacije ($r_{xy} = 0,321$) kaže na šibko do srednje močno pozitivno povezanost – na splošno torej velja, da višja kot je starost anketiranca, višja je njegova ocena škode, ki jo je pretrpel v primeru, da se je že počutil diskriminiranega (Graf 9).

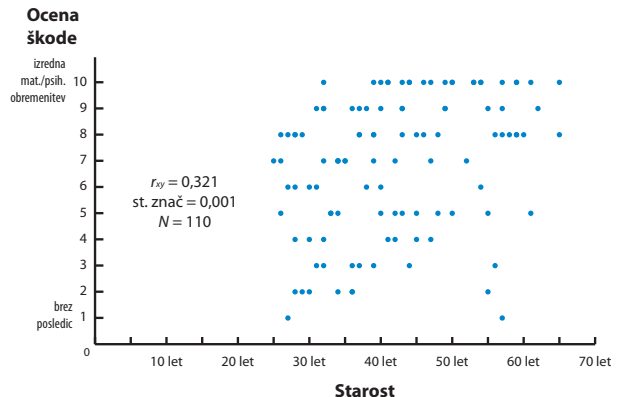
3.2.2 Glavni dejavniki diskriminacije

Najbolj problematični dejavniki, na podlagi katerih v ministrstvu lahko prihaja

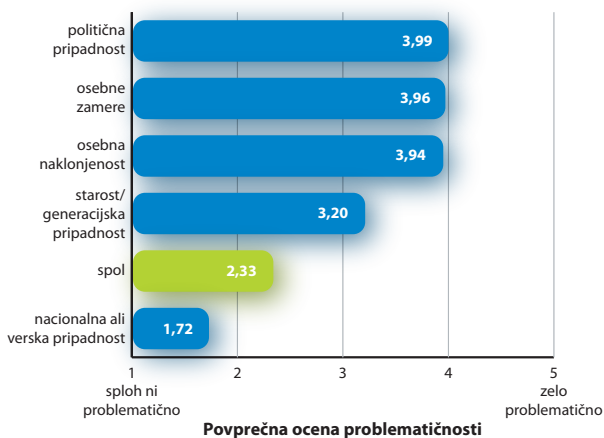
Graf 8: Občutena stopnja diskriminacije med zaposlenimi, ki so že doživeli diskriminacijo v času zaposlitve na ministrstvu



Graf 9: Korelacija med oceno stopnje škode zaradi diskriminacije in starostjo



Graf 10: Problematičnost različnih dejavnikov diskriminacije – primerjava povprečnih ocen



povprečno oceno 3,20 in šele nato spol s povprečno oceno 2,33 ter nacionalna ali verska pripadnost s povprečno oceno 1,72 (Graf 10). Pod odgovor »drugo« so sogovorniki med drugim navajali zaposlitev za (ne)določen čas, »pripisano« politično pripadnost, stopnjo izobrazbe, (ne)pomembnost sektorja, kraj bivanja, naziv, pripravljenost ostajati na ministrstvu pozno popoldne, razmerje diplomati : strokovno-tehnično osebje, družinske vezi, splošen odnos vodstva/nezaupanje v sodelavce itd. Odgovori pod kategorijo »drugo« so prejeli povprečno oceno 4,12.

Primerjava med ocenami problematčnosti za posamezne dejavnike diskriminacije (Graf 11) pokaže, da je 40,5 % anketirancev osebne zamere ocenilo kot zelo problematičen diskriminatorni dejavnik. Za politično pripadnost je enako menilo 39,4 %, za osebno naklonjenost pa 36,1 % vprašanih. Spol je kot zelo problematičen dejavnik diskriminacije v slovenski diplomaciji ocenilo le 1,8 % anketirancev. Za generacijsko pripadnost je enako menilo 11,6 %, za nacionalno ali versko pripadnost pa 2,1 % vprašanih.

Moški in ženske so se pri ocenjevanju problematčnosti dejavnikov statistično značilno ($t = -7,95$; $df = 215$; st. znač. = 0,000) razlikovali le pri enem dejavniku – spolu. Moški so mu namreč namenili povprečno oceno 1,69, ženske pa 2,72. Starostne skupine so se statistično značilno ($F = 5,25$; $df = 4$; st. znač. = 0,000) razlikovale le pri ocenjevanju problematčnosti nacionalne ali verske pripadnosti, ki so jo zaposleni, stari 60 in več let, v povprečju ocenili precej više (2,71) od preostalih kolegov. Diplomati in strokovno-tehnični uslužbenci so bili pri ocenjevanju problematčnosti dejavnikov precej enotni.

Iz Tabele 2 je razvidno, da med anketiranci različnega spola, starostnih skupin,

do diskriminacije, so po oceni anketirancev politična pripadnost, osebna naklonjenost in osebne zamere. Ko so sodelujoči v raziskavi z ocenami od 1 do 5 ocenjevali različne dejavnike diskriminacije, pri čemer je 1 pomenilo »sploh ni problematično« in 5 »zelo problematično«, je politična pripadnost prejela povprečno oceno 3,99, osebne zamere 3,96, osebna naklonjenost pa 3,94. Sledila je starostna/generacijska pripadnost s

Graf 11: Primerjava ocen problematičnosti različnih dejavnikov diskriminacije

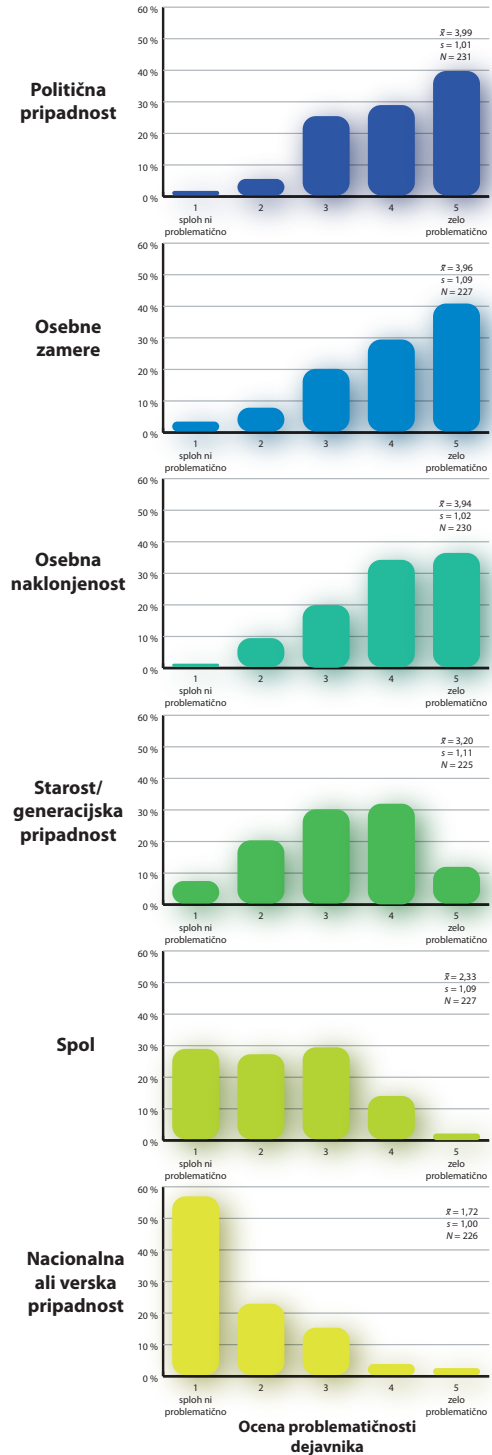


Tabela 2: Najbolj problematični dejavniki diskriminacije glede na spol, starost, delovno mesto in delovno dobo

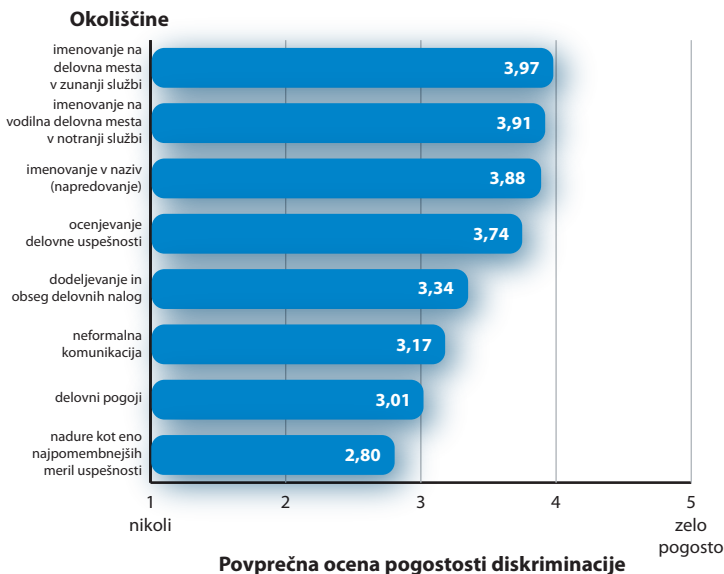
	Trije najbolj problematični dejavniki diskriminacije po mnenju anketirancev
moški	1. politična pripadnost (3,97) 2. osebna naklonjenost (3,88) 3. osebne zamere (3,82)
ženske	1. osebne zamere (4,06) 2. politična pripadnost (4,01) 3. osebna naklonjenost (3,96)
mlajši od 30 let	1. osebna naklonjenost (3,79) 2. osebne zamere (3,79) 3. politična pripadnost (3,52)
od 30 do 40 let	1. osebne zamere (3,92) 2. politična pripadnost (3,91) 3. osebna naklonjenost (3,81)
od 40 do 50 let	1. osebne zamere (4,08) 2. politična pripadnost (4,06) 3. osebna naklonjenost (4,02)
od 50 do 60 let	1. politična pripadnost (4,13) 2. osebna naklonjenost (3,92) 3. osebne zamere (3,81)
60 in več let	1. osebna naklonjenost (4,00) 2. politična pripadnost (3,88) 3. starost/generacijska pripadnost (3,50)
diplomati	1. politična pripadnost (4,00) 2. osebna naklonjenost (3,93) 3. osebne zamere (3,91)
strokovno-tehnično osebje	1. osebne zamere (4,26) 2. osebna naklonjenost (4,00) 3. politična pripadnost (3,97)
manj kot 5 let delovne dobe	1. osebna naklonjenost (3,77) 2. osebne zamere (3,77) 3. politična pripadnost (3,75)
od 5 do 10 let delovne dobe	1. osebna naklonjenost (4,11) 2. politična pripadnost (3,98) 3. osebne zamere (3,92)
od 10 do 15 let delovne dobe	1. osebne zamere (4,21) 2. politična pripadnost (4,04) 3. osebna naklonjenost (4,00)
15 in več let delovne dobe	1. politična pripadnost (4,19) 2. osebne zamere (3,95) 3. osebna naklonjenost (3,88)

delovnega mesta in skupin glede na število let delovne dobe ni večjih razlik pri zaznavanju treh najbolj problematičnih dejavnikov diskriminacije.

3.2.3 Okoliščine diskriminacije

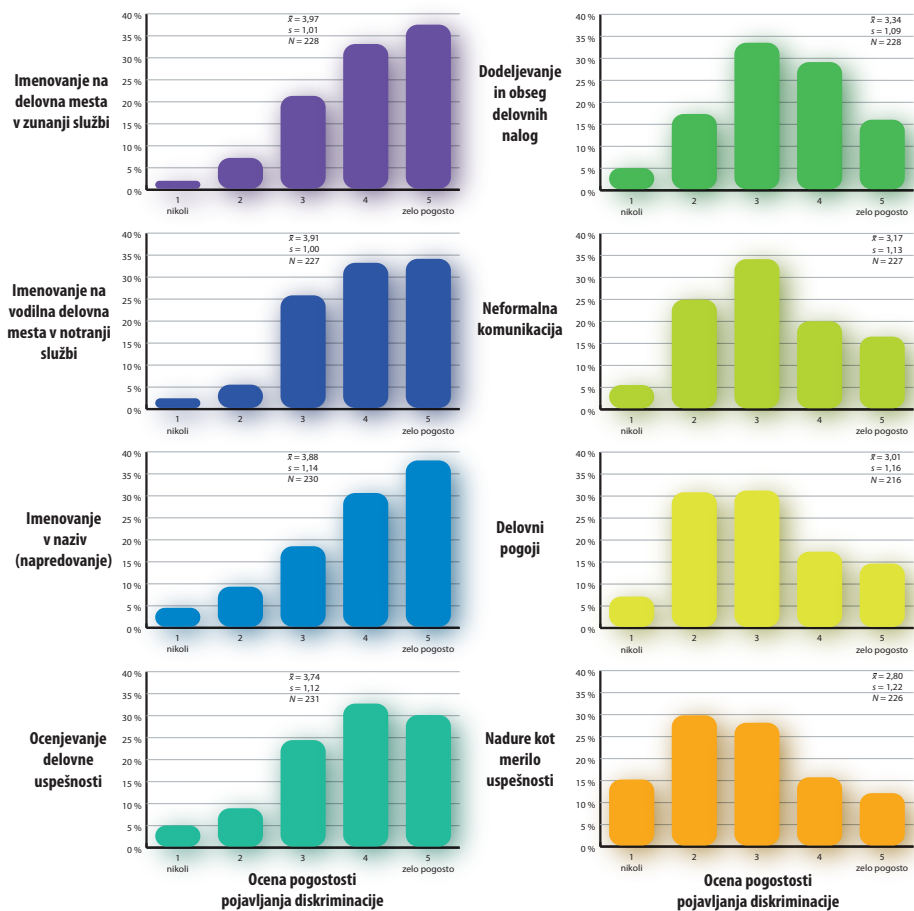
Enake možnosti zaposlenih so, kot menijo sodelujoči v raziskavi, največkrat prezrte pri imenovanju na delovna mesta v zunanji in vodilna delovna mesta v notranji službi, pri napredovanju ter ocenjevanju delovne uspešnosti (Graf 12). Na lestvici od 1 do 5, kjer je 1 pomenilo »nikoli«, 5 pa »zelo pogosto«, so anketiranci ocenili pogostost pojavljanja diskriminacije v različnih okoliščinah. Imenovanje na delovna mesta v zunanji službi so anketiranci ocenili s povprečno oceno 3,97, imenovanje na vodilna delovna mesta v notranji službi s 3,91, imenovanje v naziv s 3,88, ocenjevanje delovne uspešnosti pa s 3,74. Zmerno pogosto naj bi po oceni vprašanih prihajalo do diskriminacije tudi pri dodeljevanju in različnem obsegu delovnih nalog (3,34), pri neformalni komunikaciji (3,17) ter delovnih pogojih (3,01), nekoliko manj pa pri nadurnem delu kot edinem ali najpomembnejšem merilu uspešnosti (2,80).

Graf 12: Občutena pogostost pojavljanja diskriminacije v različnih okoliščinah – primerjava povprečnih ocen



Rezultati so podobni, ko natančneje analiziramo ocene pogostosti pojavljanja diskriminacije za vsako od navedenih okoliščin posebej (Graf 13). Anketiranci so si bili najbolj enotni, ko so ocenjevali pogostost diskriminacije pri imenovanju na delovna mesta v zunanji ali notranji službi (standardni odklon znaša 1,01

Graf 13: Primerjava ocen, kako pogosto v določenih okoliščinah prihaja do diskriminacije



oziroma 1,00) – 37,3 % vprašanih je menilo, da pri imenovanju na delovna mesta v tujini zelo pogosto prihaja do diskriminacije, za imenovanje na vodilna delovna mesta v notranji službi je enako menilo 33,9 %, za imenovanje v naziv pa 37,8 % anketirancev. Pri ocenjevanju delovne uspešnosti je največ vprašanih (32,5 %) ocenilo pogostost diskriminacije z oceno štiri, pri preostalih dejavnikih pa se, kot je razvidno iz Grafa 13, modus ocen premika proti levi, torej je ocenjena pogostost diskriminacije nižja.

Moški in ženske so si bili pri odgovarjanju na vprašanje o pogostosti diskriminacije precej enotni. Ocene pogostosti pojavljanja diskriminacije za posamezne primere okoliščin, ki so jih dali anketiranci različnih starostnih skupin, so se statistično značilno razlikovale le pri ocenjevanju neformalne komunikacije ($F = 3,26$; $df = 4$; st. znač. = 0,013) in delovnih pogojev ($F = 2,98$; $df = 4$; st. znač. =

0,021). V neformalni komunikaciji doživljajo diskriminacijo sorazmerno pogosteje anketiranci med 40 in 50 leti starosti (3,45) ter anketiranci, stari 60 in več let (4,00). Diskriminacijo glede delovnih pogojev pogosteje občutijo vprašani med 40 in 50 leti (3,25), 50 in 60 leti (3,31) ter tisti s 60 in več leti (3,13). Strokovno-tehnično osebje zaznava diskriminacijo pri imenovanju na vodilna delovna mesta v notranji službi sorazmerno redkeje od kolegov diplomatov (3,56 in 3,98, $t = 2,34$; $df = 220$; st. znač. = 0,020), pogosteje pa jo zaznava ali doživlja v zvezi z delovnimi pogoji (3,41 in 2,94, $t = -2,091$; $df = 209$; st. znač = 0,038).

Ker so na vprašanje, kako pogosto v določenih okoliščinah občutijo diskriminacijo, anketiranci odgovarjali precej različno, smo preverili, ali jih lahko na podlagi njihovih ocen pogostosti pojavljanja diskriminacije razvrstimo v skupine s podobnimi stališči do okoliščin diskriminacije, pri čemer bi si bili anketiranci znotraj skupin čim bolj podobni med seboj in anketiranci različnih skupin med seboj čim bolj različni.

Tabela 3: Skupine s podobnimi stališči glede okoliščin diskriminacije

	Povprečna ocena pogostosti pojavljanja diskriminacije (1 – nikoli, 5 – zelo pogosto)			
	Skupina A	Skupina B	Skupina C	A + B + C
dodeljevanje in obseg delovnih nalog	2,31	3,27	4,35	3,36
ocenjevanje delovne uspešnosti	2,08	3,88	4,58	3,79
imenovanje v naziv (napredovanje)	2,50	3,96	4,82	3,94
imenovanje na vod. del. mesta v notr. službi	2,81	3,82	4,88	3,90
imenovanje na delovna mesta na DKP	2,35	4,07	4,85	4,00
nadure kot merilo uspešnosti	1,92	2,77	3,62	2,83
neformalna komunikacija	2,12	3,08	4,25	3,19
delovni pogoji	2,19	2,74	4,48	3,01

Vprašane smo upoštevaje zgornje zahteve s statistično analizo razdelili v tri⁴⁵ skupine – A, B in C (Tabela 3). Skupina A je zajemala 12,9 %, skupina B 67,2 % in skupina C 19,9 % anketirancev ($N = 201$). Za skupino A je značilno, da ocenjuje pogostost pojavljanja diskriminacije v različnih okoliščinah kot sorazmerno redko (povprečne ocene so za vseh osem spremenljivk, ki označujejo ocene pojavljanja diskriminacije za različne okoliščine, znotraj skupine A nižje od srednje

⁴⁵ Število smo izbrali z uporabo računalniškega algoritma avtomatične določitve števila skupin na podlagi Schwarz-Bayesovega kriterija. Z uporabo metode voditeljev (pri kateri je število voditeljev vnaprej določeno kot $k = 3$), dobimo tri skupine podobne velikosti, povprečne vrednosti spremenljivk, ki merijo ocene pogostosti diskriminacije, pa se po skupinah le malenkostno razlikujejo od tistih, dobljenih s prvo metodo.

vrednosti 3). Skupina B, ki je številčno največja, je pri ocenjevanju pogostosti diskriminacije razmeroma nevtralna, skupina C pa najbolj občutljiva (od osmih spremenljivk jih ima sedem znotraj skupine povprečno vrednost več kot 4).

Tabela 4: Skupine s podobnimi stališči glede okoliščin diskriminacije in njihova demografska sestava

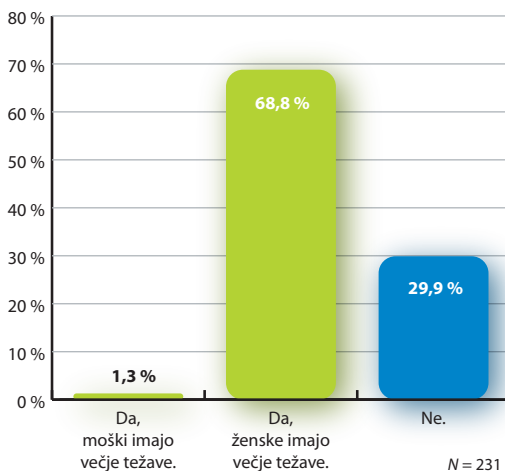
	Skupina A	Skupina B	Skupina C
moški	53,8 %	38,6 %	34,2 %
ženske	46,2 %	61,4 %	65,8 %
povprečna starost	40,9 leta	38,7 leta	43,0 leta
povprečna del. doba na MZZ	8,8 leta	9,3 leta	9,3 leta
diplomati	84,6 %	84,0 %	82,1 %
strokovno-tehnično osebje	15,4 %	16,0 %	17,9 %
že službovali v tujini	80,8 %	67,4 %	66,7 %
imajo otroke	61,5 %	53,9 %	65,8 %
samski	30,8 %	20,5 %	26,3 %

Med tremi skupinami obstajajo tudi demografske razlike (Tabela 4) – v skupini A so moški v večini (53,8 %), medtem ko je njihov delež v drugih dveh skupinah nižji od deleža moških na ravni celotnega vzorca. Povprečna starost je najvišja v skupini C (43,0 leta) in najnižja v skupini B (38,7 leta). Deleži diplomatov in strokovno-tehničnega osebja so med skupinami zelo podobni, prav tako povprečna delovna doba na ministrstvu. V skupini A je glede na skupini B in C znatno višji delež (80,8 %) zaposlenih, ki so že službovali v tujini, v tej skupini pa je tudi najvišji delež samskih (30,8 %). Nobena od razlik med skupinami glede na omenjene demografske spremenljivke pa ni statistično značilna.

Vprašane lahko torej razdelimo v tri skupine glede na podobna stališča o pogostosti pojavljanja diskriminacije v različnih okoliščinah. Za prvo skupino velja, da ocenjuje pojavljanje diskriminacije v različnih okoliščinah kot sorazmerno redko. V skupini prevladujejo moški,

Graf 14: Spol ter usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja

Ali imajo na ministrstvu za zunanje zadeve zaposleni zaradi svojega spola večje težave pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja?



nadpovprečen je delež samskih, velika večina članov skupine pa je že službovala v tujini.

Drugo skupino sestavljajo anketiranci, ki pojavljanje diskriminacije ocenjujejo kot sorazmerno pogosto. Med njimi je večina žensk, v povprečju so mlajši od 40 let, delež samskih je v tej skupini najnižji. Anketiranci v tretji skupini opažajo pojave diskriminacije sorazmerno pogosteje od kolegov. Gre za povprečno najstarejšo skupino, z najnižjim deležem diplomatov in zaposlenih, ki so že službovali v tujini.

3.3 Enake možnosti in spol

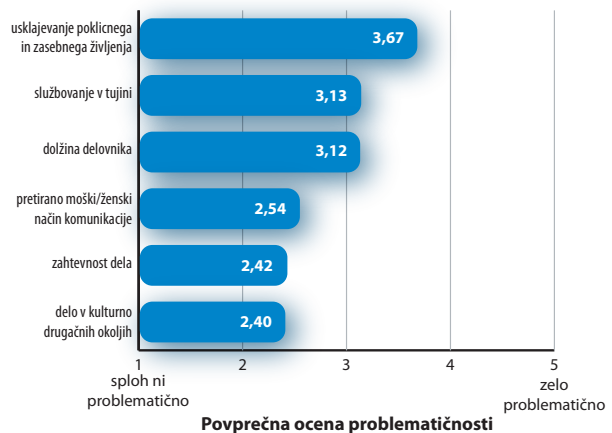
Dobri dve tretjini anketirancev (68,8 %) menita, da imajo na ministrstvu za zunanje zadeve ženske zaradi svojega spola večje težave pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja (Graf 14). Da imajo večje težave moški, meni le 1,3 % vprašanih, 29,9 % anketirancev pa je prepričan, da spol ne vpliva na težave pri usklajevanju službenih in zasebnih obveznosti.

Odgovori moških in žensk na vprašanje se, pričakovano, statistično značilno razlikujejo ($\chi^2 = 45,46$; $df = 2$; st. znač. = 0,000). Tako kar 55,4 % moških in le 13,2 % žensk meni, da spol ne vpliva na večje ali manjše težave pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja v diplomaciji. Po drugi strani kar 86,0 % žensk, a tudi 43,5 % moških meni, da imajo ženske v diplomaciji večje težave pri usklajevanju domačih in službenih obveznosti.

3.3.1 Dejavniki omejevanja

Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja je po mnenju sodelujočih v raziskavi tudi najbolj problematičen izmed dejavnikov, ki omejujejo zaposlene zaradi njihovega spola (Graf 15). Na številčni lestvici od 1 do 5, pri čemer pomeni 1 »sploh ni problematično«, 5 pa »zelo problematično«, je prejelo povprečno oceno 3,67. Sledita službovanje v tujini s povprečno oceno 3,13 in dolžina delovnika s povprečno oceno 3,12. Če

Graf 15: Problematicnost različnih dejavnikov glede na omejevanje enakih možnosti obeh spolov v slovenski diplomaciji – primerjava povprečnih ocen



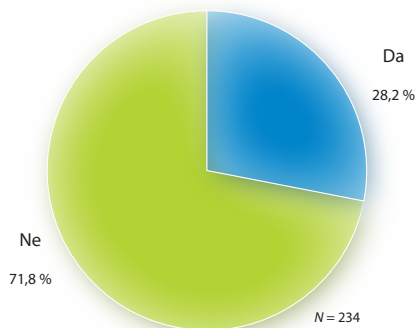
upoštevamo ugotovitev, da naj bi bile po mnenju večine pri usklajevanju obveznosti v službi in doma na ministrstvu v neenakem položaju ženske, to pomeni, da naj bi enake možnosti žensk v diplomaciji najbolj ovirali usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja na splošno, službovanje v tujini ter predolg delovnik. Zmerno problematičen naj bi bil tudi pretirano moški/ženski način komunikacije (2,54), na omejevanje enakopravnosti spolov pa naj bi manj vplivala zahtevnost dela (2,42) in delo v kulturno drugačnih okoljih (2,40), kar je v diplomaciji zaradi narave dela pogosta praksa.

Zanimivo je, da se anketiranci moškega in ženskega spola pri ocenjevanju problematičnosti navedenih kategorij niso močno razlikovali. Statistično značilno se razlikujeta le oceni problematičnosti dolžine delovnika ($t = -3,07$; $df = 205$; st. znač. = 0,002) in pretirano moškega/ženskega načina komunikacije ($t = -2,69$; $df = 202$; st. znač. = 0,008), ki so jima moški praviloma pripisovali manjši pomen kot ženske (povprečni oceni 2,75 in 3,28 za dolžino delovnika ter 2,25 in 2,69 za način komunikacije).

3.3.2 Spolno nadlegovanje

Ker so sogovorniki in predvsem sogovornice v intervjujih večkrat omenjali primere spolnega nadlegovanja v verbalni obliki, smo sodelujoče v raziskavi povprašali, ali so v času svoje zaposlitve na ministrstvu opazili spolno nadlegovanje v kakršni koli obliki. Na vprašanje je pritrdilno odgovorilo 28,2 %, nikalno pa 71,8 % anketirancev (Graf 16).

Graf 16: Opazanja različnih oblik spolnega nadlegovanja



Ali ste na svojem delovnem mestu v ministrstvu opazili ali bili deležni primerov spolnega nadlegovanja v kakršni koli obliki (tudi bolj prikriti, verbalni, prek neprimernih šal ipd.)?

Da

28,2 %

Med anketiranci različnih starosti in spolov naletimo pri odgovorih na vprašanje o spolnem nadlegovanju na precejšnje razlike. Delež zaposlenih, ki so že doživeli ali opazili kakršno koli obliko spolnega nadlegovanja, je med ženskami (35,4 %) približno dvakrat večji kot med moškimi (17,0 %; $\chi^2 = 9,19$; $df = 1$; st. znač. = 0,002). Starejši zaposleni so opazili ali doživeli spolno nadlegovanje redkeje od mlajših kolegov (od anketirancev, starih 60 in več

let, ni na vprašanje pritrdilno odgovoril niti eden, med anketiranci, stari od 50 do 60 let, pa je z »da« odgovorilo 12,8 % vprašanih; $\chi^2 = 10,96$; $df = 4$; st. znač. = 0,027). Največkrat so opazili ali doživeli spolno nadlegovanje zaposleni med 40

in 50 leti starosti (39,2 %). Med diplomati in strokovno-tehničnim osebjem pri vprašanju spolnega nadlegovanja ni zaznati večjih razhajanj.

3.3.3 Stereotipi

Sodelujoče v raziskavi smo povprašali tudi po lastnostih »dobrega diplomata«, iz odgovorov pa smo želeli ugotoviti, kakšna je med zaposlenimi na ministrstvu stereotipna podoba uspešnega diplomata, in nato premisliti o njenem pomenu za enake možnosti zaposlenih.

Anketirancem smo ponudili 12 kategorij – parov besed,⁴⁶ na kontinuumu (številčni lestvici od 1 do 5 med obema elementoma vsakega para) pa so anketiranci lahko ocenili, kateremu od obeh polov je uspešen diplomat po njihovem mnenju bližje. Anketiranci so lahko za katerega koli od parov izrazili tudi mnenje, da več ene ali druge lastnosti ne vpliva na kakovost opravljanja poklica diplomata, tako da niso obkrožili ničesar.

V Grafu 17 lahko razberemo povprečne vrednosti številčnega kontinuuma za vsakega od parov. Na desni strani grafa je prikazan delež anketirancev, ki so se opredeljevali glede posamezne lastnosti. Upoštevati je treba, da ocena 3 kot srednja vrednost lestvice pri posameznem paru pomeni, da po mnenju anketiranca več ene ali druge lastnosti ne pripomore ali vpliva na model uspešnega diplomata, ki naj bi imel uravnoteženo mero ene in druge.

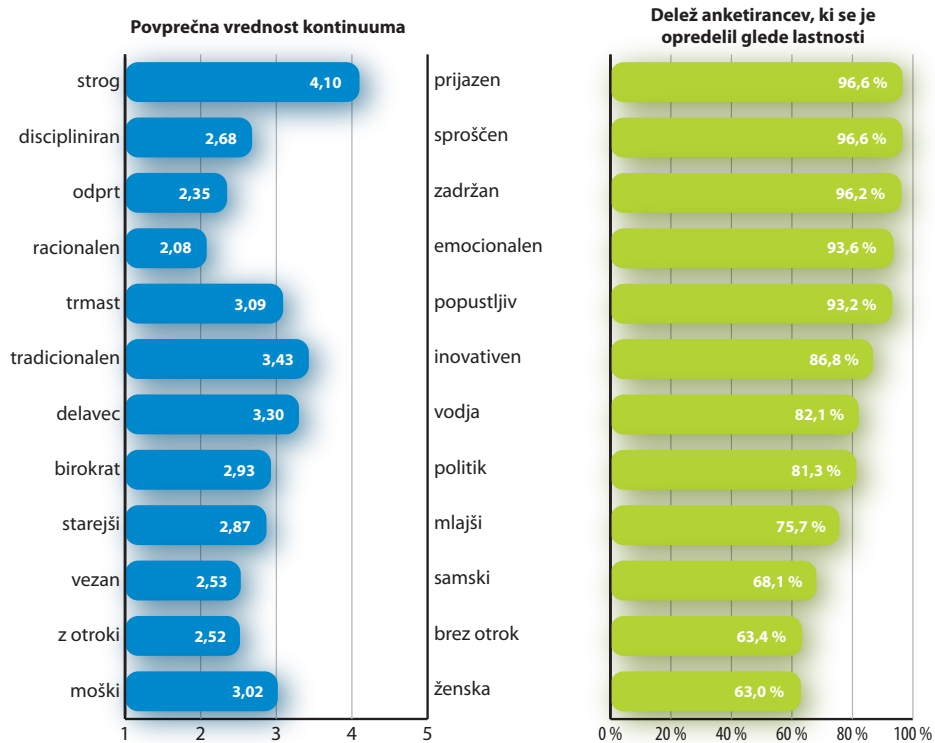
Za raziskavo o enakih možnostih je najbolj pomemben par moški : ženska oziroma preverjanje stereotipa, da naj bi bili moški boljši diplomati. Povprečna vrednost kontinuuma za omenjeni par je bila 3,02, to pa je bil hkrati par, glede katerega se je opredelilo najmanj anketirancev (63,0 %). Anketiranci, ki niso obkrožili ničesar, so menili, da spol ne vpliva na uspešnost diplomata. Med tistimi, ki so obkrožili vrednost na lestvici, pa jih je velika večina (91,2 %) obkrožila vrednost 3, ki jo gre interpretirati podobno – ker je enako oddaljena od obeh polov, naj bi spol po mnenju vprašanih ne imel vpliva na uspešnost diplomata.

V lestvico smo hkrati vključili več lastnosti, ki se po številnih raziskavah povezujejo z razširjenim razmišljanjem skozi prizmo binarnih opozicij med stereotipno podobo moškega in ženske.⁴⁷ Dualizem moški : ženska naj bi tako skozi nezavedne in zavedne vzorce patriarhalne spolne dihotomije simboliziral tudi druga

⁴⁶ Ker je bil namen vprašanja iskanje spolnih dihotomij v podobi idealnega diplomata, izbor lastnosti ne zajema številnih drugih, ki bi jih po pogovorih z zaposlenimi morali vključiti v model, če bi si želeli oblikovati celovito in natančno podobo »idealnega diplomata« (na primer inteligenca, podjetnost, hrabrost, diskretnost, potrpežljivost, zanesljivost, odgovornost, družabnost, poštenost ipd.). Tak obsežen model bi seveda presegal okvire te raziskave.

⁴⁷ Glej npr. Avsec, Andreja (2002): Stereotipi o moških in ženskih osebnostnih lastnostih. V: *Psihološka obzorja*, 11(2), str. 23–35; Eagly, Alice in A. B. Dielman (1997): The accuracy of gender stereotypes: A dilemma for feminism. V *International Review of Social Psychology*, 2, 11–30;

Graf 17: Lastnosti uspešnega diplomata po mnenju zaposlenih na ministrstvu



nasprotja, ki jih povežemo z enim ali drugim polom te diade. Opozicija moški : ženska je torej idealnotipsko⁴⁸ enaka opoziciji aktivno : pasivno, subjekt : objekt, strogo : nežno, trdo : mehko, služba : dom, gospodar/vodja/vladar : gospodinja/mati, racionalno : emocionalno, zavedno : nezavedno, sonce : luna ipd. Po tem vidiku se rezultati raziskave vendarle bolj nagibajo k temu, da ima model uspešnega diplomata po mnenju sodelujočih v raziskavi več tradicionalno »moških« lastnosti.

Dober diplomat naj bi bil tako racionalen (s povprečno oceno 2,08 celo najbolj prepričljiv nagib proti eni od obeh lastnosti izmed vseh parov), discipliniran (2,68) in vodja (3,30), ne delavec. Četudi anketiranci na površinski ravni torej ne kažejo stereotipne podobe uspešnega diplomata, ki bi bil moški, na globlji ravni, kot vse kaže, vendarle obstajajo določena prepričanja, ki – če jih povežemo z omenjenimi stereotipiziranimi binarnimi opozicijami – namigujejo, da je uspešen diplomat po svojih lastnostih bolj »moški« kot »ženska«.

Rinc Urošević, Andreja (2006): Pojavnost spolnih stereotipov med odraslimi. V: *Pedagoška obzorja*, 21(2), str. 120–136.

⁴⁸ Glej Weininger, Otto (1936): *Spol in značaj*. Ljubljana: Modra ptica.

Od drugih ugotovitev velja omeniti, da so se anketiranci poleg spola manj opredeljevali tudi glede tega, ali ima uspešen diplomat otroke, glede njegovega zakonskega stana in starosti. Med omenjenimi pari pa se povprečne vrednosti bolj nagibajo k starejšemu vezanemu diplomatu z otroki. Najbolj prepričljivo so se anketiranci odločili pri opoziciji strog : prijazen (vrednost 4,10), sicer pa naj bi bil uspešen diplomat tudi bolj odprt in inovativen. Glede tega, ali naj bo uspešen diplomat trmast ali popustljiv in ali naj bo birokrat ali politik, so bili sodelujoči v raziskavi sorazmerno nevtralni.

Edina statistično značilna razlika ($t = -2,32$; $df = 111,06$; st. znač. = 0,022) med moškimi in ženskami se je pojavila pri povprečni vrednosti kontinuuma moški : ženska. Razlika med anketiranci moškega in ženskega spola je bila sorazmerno majhna, pri čemer so se moški v povprečju nekoliko bolj nagibali k moškemu kot uspešnemu diplomatu (2,95), ženske pa k ženski (3,11).

Precejšnje razlike v predstavah podobe uspešnega diplomata pa je zaznati med različnimi starostnimi skupinami, ki se pri petih lastnostnih parih statistično značilno razlikujejo, kot je razvidno iz Tabele 5. Mlajše generacije (pa tudi najstarejša, torej tisti s 60 in več leti) se bolj nagibajo k odprtemu diplomatu, a hkrati se ravno najmlajši starostni skupini od vseh petih najbolj približata polu strog na kontinuumu strog : prijazen. Najmlajša generacija (manj kot 30 let), verjetno v skladu s tradicionalno predstavo diplomata kot trdega nepopustljivega pogajalca, očitno meni, da je uspešen diplomat bolj trmast kot popustljiv.

Tabela 5: Starost in stereotipna podoba diplomata

Kontinuum	Povprečna vrednost kontinuuma za posamezno starostno skupino					F	St. znač.	df
	do 30 let	30–40 let	40–50 let	50–60 let	60 in več let			
odprt : zadržan	2,00	2,12	2,35	2,86	2,38	4,20*	0,003	4
strog : prijazen	3,69	3,97	4,29	4,21	4,13	2,65*	0,035	4
trmast : popustljiv	2,79	3,16	3,08	3,14	3,63	3,57*	0,008	4
starejši : mlajši	3,05	2,92	2,95	2,67	2,00	5,21*	0,001	4
discipliniran : sproščen	2,68	2,62	2,88	2,57	2,13	1,23	0,300	4
vezan : samski	2,83	2,70	2,32	2,26	2,13	2,81*	0,028	4
birokrat : politik	3,00	2,85	2,98	3,06	3,13	0,49	0,743	4
moški : ženska	3,13	3,00	3,06	3,11	2,75	1,38	0,246	4
racionalen : emocionalen	2,07	1,94	2,26	2,17	2,00	1,30	0,271	4
tradicionalist : inovator	3,59	2,72	3,53	3,44	3,13	1,07	0,374	4
z otroki : brez otrok	2,76	2,73	2,21	2,48	2,13	1,89	0,116	4
delavec : vodja	3,29	3,17	3,22	3,39	4,00	2,19	0,073	4

* Stopnja značilnosti, manjša od 5 %.

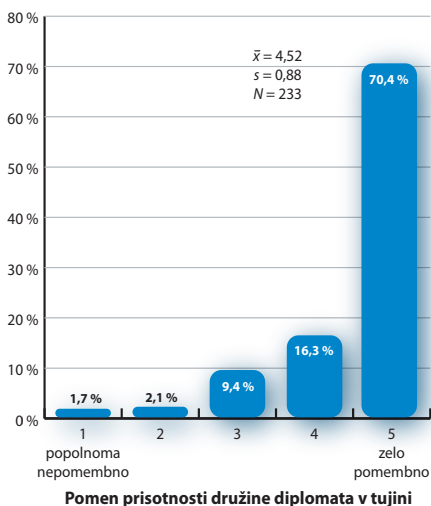
Odločanje za starega/mladega uspešnega diplomata je premo sorazmerno s starostjo anketirancev. Medtem ko so se mlajši bolj nagibali k mlajšemu diplomatu, pa so starejši menili, da je starejši diplomat uspešnejši. Zanimivo je, da sta imeli najvišjo in najnižjo povprečno vrednost kontinuumov starejši : mlajši in vezan : samski ravno najmlajša in najstarejša starostna skupina. Slednja ima vrednost kontinuumu bliže starejšemu (2,00) vezanemu (2,13) diplomatu, medtem ko se mlajši zaposleni nekoliko bolj nagibajo k mlajšemu in manj proti vezanemu (3,05 in 2,83).

3.4 Odhod v tujino

Službovanje v tujini naj bi bilo, kot smo izvedeli že v intervjujih, v smislu enakih možnosti eno najbolj problematičnih področij v slovenski diplomaciji. Trenutni pogoji naj bi bili najmanj prijazni do žensk in diplomatov z družinami, težave z obstoječo ureditvijo pa naj bi se kazale v vse več ponovljenih razpisih za nekatera delovna mesta v tujini, na katera se zaposleni ne prijavljajo.

V posebnem sklopu vprašanj smo zato preverjali, katere so glavne prednosti in slabosti, ki jih zaposleni upoštevajo pri odločanju o službovanju v tujini. Anketirance smo prosili za oceno zdajšnje ureditve in vse, ki so že službovali v tujini, povprašali po izkušnjah s specifičnimi področji, ki so jih kot problematična ocenjevali že sogovorniki v intervjujih.

Graf 18: Prisotnost družine diplomata v tujini

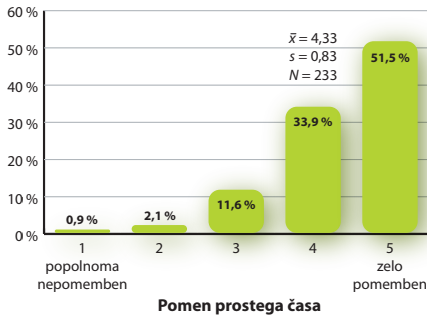


Problematika odhoda v tujino je so-deč po rezultatih v prvi vrsti vezana na težave diplomatove družine. Kot smo ugotavljali že v intervjujih, so namreč diplomati z družinami v tujini v slabšem položaju glede na svoje kolege brez njih. Kljub temu večina sodelujočih v raziskavi meni, da je za diplomata zelo pomembno, da ga v tujini spremlja družina. Na lestvici od 1 do 5, kjer 1 pomeni »popolnoma nepomembno«, 5 pa »zelo pomembno«, je spremstvu družine zelo velik pomen prisodilo kar 70,4 % vprašanih (Graf

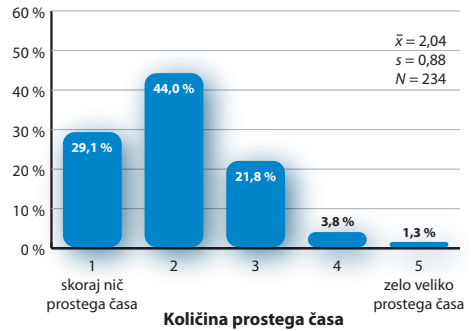
18). Povprečna ocena je tako znašala 4,52, anketiranci pa so si bili glede vprašanja precej enotni (standardni odklon je znašal 0,88).

18). Povprečna ocena je tako znašala 4,52, anketiranci pa so si bili glede vprašanja precej enotni (standardni odklon je znašal 0,88).

Graf 19: Pomen prostega časa za uspešno in kakovostno opravljanje delovnih nalog diplomata doma in v tujini



Graf 20: Ocena količine prostega časa zaposlenih

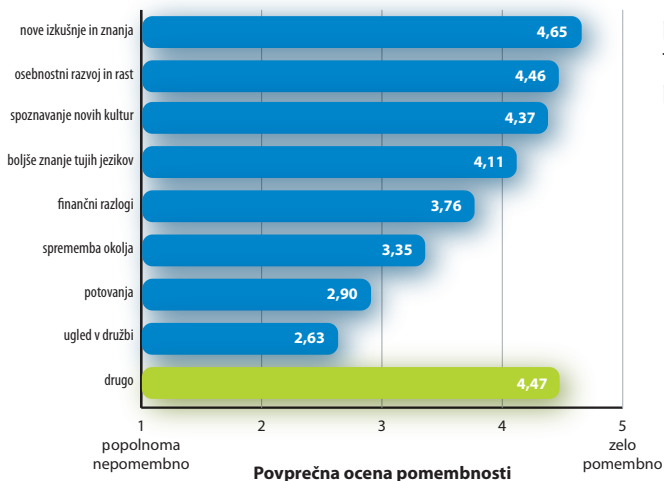


Ti izsledki potrjujejo ugotovitve iz intervjujev, da je za uspešno delo diplomata v tujini spremstvo njegove družine zelo pomembno. S tem se poveča pomen potreb po izboljšavi družinske politike, ki so razvidne iz nadaljnjih rezultatov.

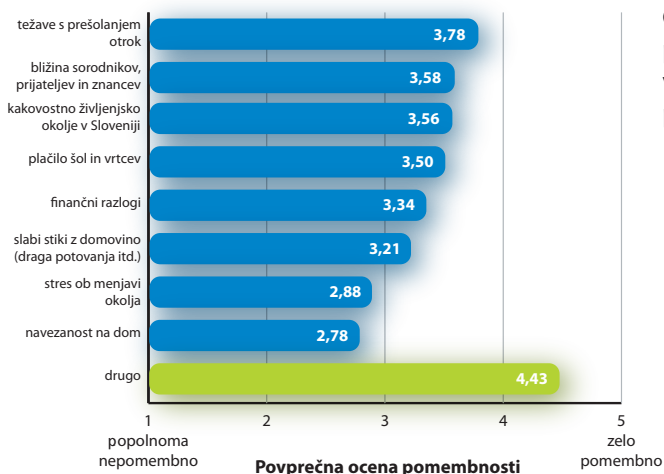
V navzkrižju z interesi družine so večkrat tudi delovne obremenitve zaposlenih. Medtem ko je 51,5 % vprašanih menilo, da je količina prostega časa zelo pomembna za uspešno in kakovostno opravljanje delovnih nalog diplomata, oziroma so anketiranci njen pomen ocenili s povprečno oceno 4,33 (kjer je bilo 1 »popolnoma nepomembna«, 5 pa »zelo pomembna«), je kar 73,1 % anketirancev ocenilo, da imajo malo ali skoraj nič prostega časa po koncu delovnika na ministrstvu (v zunanji ali notranji službi). Na številčni lestvici od 1 do 5, kjer je 1 pomenilo »skoraj nič«, 5 pa »zelo veliko«, so vprašani količino svojega prostega časa ocenili s povprečno oceno 2,04 (Grafa 19 in 20).

3.4.1 Prednosti službovanja v tujini

Iz Grafa 21 lahko razberemo, da so med prednostmi službovanja v tujini, ki jih moramo interpretirati tudi kot motivacijske dejavnike za odhod na delovna mesta v tujini, najpomembnejši nove izkušnje in znanja (povprečna ocena 4,65 na lestvici od 1 do 5, kjer 1 pomeni »popolnoma nepomembno«, 5 pa »zelo pomembno«), osebni razvoj in rast (4,46), spoznavanje novih kultur (4,37) in boljše znanje tujih jezikov (4,11). Sledijo finančni razlogi (3,76), sprememba okolja (3,35), potovanja (2,90) in ugled v družbi (2,63). Zdi se, da so pri tem vprašanju anketiranci večkrat odgovarjali tako, kot se jim je zdelo, da se od njih »pričakuje«, in so rezultati zato lahko nekoliko zavajajoči. Iz pogovorov z zaposlenimi je bilo namreč razvidno, da so finančni in družinski razlogi večinoma ključni dejavniki pri odločanju za službovanje v tujini, medtem ko so finančni dejavniki



Graf 21: Pomen različnih prednosti službovanja v tujini – primerjava povprečnih ocen



Graf 22: Pomen različnih pomislekov glede službovanja v tujini – primerjava povprečnih ocen

med prednostmi pri zgornjem vprašanju po ocenah pomembnosti zasedli šele peto mesto.

Pod odgovor »drugo«, ki je prejel povprečno oceno 4,47, so sogovorniki navajali še nove stike in poznanstva, uveljavljanje interesov Republike Slovenije, boljše poznavanje dela diplomata (»doma smo le birokrati«), napredovanje, razumevanje drugačnosti kulture, »lažje (ne)razumevanje domače politike«, samozavest, strpnost, kakovost življenja, izobrazbo otrok itd.

Med anketiranci obeh spolov pri tehtanju prednosti službovanja v tujini ni statistično značilnih razlik. Nekoliko presenetljivo se tudi vprašani z otroki po odgovorih ne razlikujejo statistično značilno od kolegov brez otrok.

3.4.2 Pomisleki glede službovanja v tujini

Kot glavne pomisleke pri odločanju o službovanju v tujini (Graf 22) so sodelujoči v raziskavi ocenili težave s prešolanjem otrok (povprečna ocena 3,78 na lestevici od 1 do 5, kjer 1 pomeni »popolnoma nepomembno«, 5 pa »zelo pomembno«), izgubo bližine sorodnikov, prijateljev in znancev (3,58) ter dovolj kakovostno življenjsko okolje v Sloveniji (3,56). Sledijo stroški s šolami in vrtci v tujini (3,50), finančni razlogi (3,34), slabi stiki z domovino zaradi dragih potovanj ipd. (3,21), stres ob menjavi okolja (2,88) in navezanost na dom (2,78).

Pod odgovorom »drugo«, ki je prejel povprečno oceno 4,43, so sodelujoči v raziskavi navajali še nekatere druge pomisleke: kdo bodo sodelavci v tujini in predvsem kdo vodi diplomatsko-konzularno predstavništvo, možnosti zaposlitve z konca, zdravstveni razlogi, počutje družin, stres za otroke, načrtovanje družine, starši v visoki starosti, »ni podpore MZZ pri urejanju formalnosti, prepuščen si samemu sebi«, kadrovska politika v ministrstvu, slabo urejeno zdravstveno zavarovanje, premalo cenjeno delo v tujini, razmere v državi gostiteljici itd.

Medtem ko med moškimi in ženskami ter različnimi starostnimi skupinami ni večjih razlik pri ocenjevanju pomislekov ob odhodu v tujino, pa obstajajo statistično značilne razlike med zaposlenimi z otroki in brez njih. Prvi tako pripisujejo višji pomen stresu ob menjavi okolja (3,05 proti 2,59; $t = 2,67$; $df = 217$; st. znač. = 0,008), težavam s prešolanjem otrok (3,98 proti 3,42; $t = 3,20$; $df = 211$; st. znač. = 0,002) ter plačilu šol in vrtcev (3,74 proti 3,11; $t = 3,41$; $df = 202$; st. znač. = 0,001).

3.4.3 Vloga ministrstva

Institucionalno ureditev službovanja v tujini so anketiranci ocenjevali sorazmerno nizko (Graf 23). Čeprav je bilo zdravstveno zavarovanje v tujini že v intervjujih pa tudi v nekaterih pripisih anketirancev večkrat omenjeno kot precej problematično, se je izmed vseh kategorij izkazalo kot najbolj urejeno, a še vedno nižje od srednje

Graf 23: Urejenost in primernost institucionalnih mehanizmov ob odhodu v tujino – primerjava povprečnih ocen

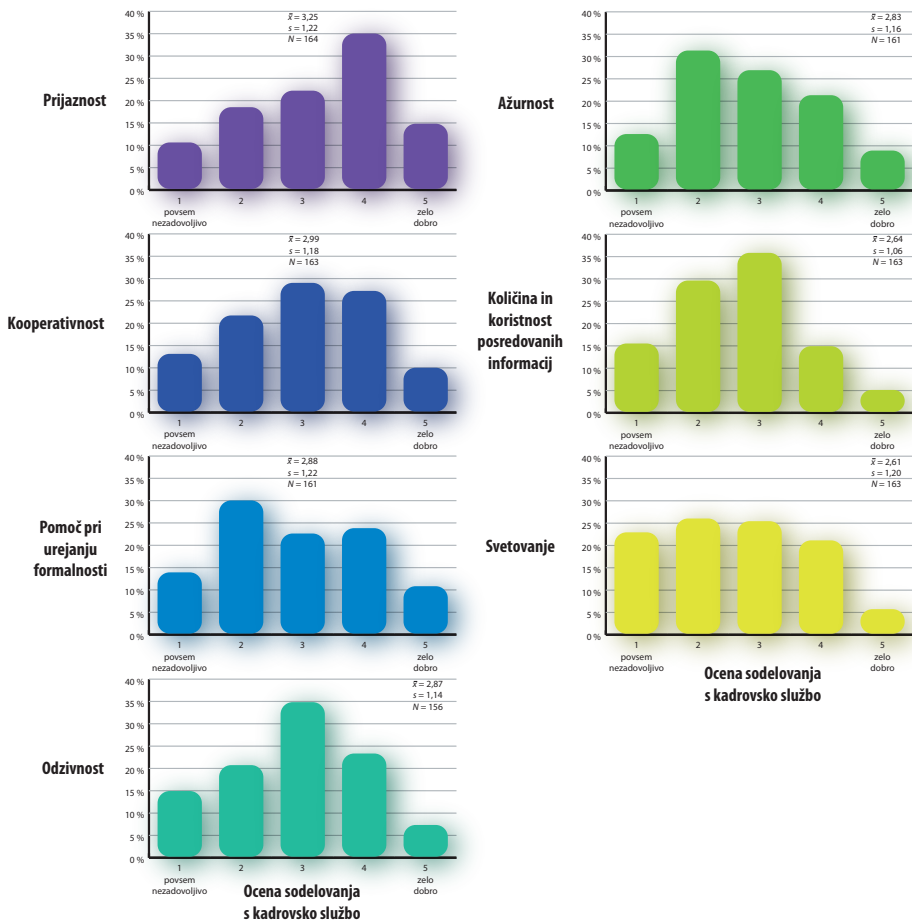


Graf 24: Različni vidiki sodelovanja s kadrovsko službo – primerjava povprečnih ocen



vrednosti. Na številčni lestvici od 1 do 5, kjer je 1 pomenilo »zelo slabo urejeno«, 5 pa »zelo dobro urejeno«, je namreč prejelo povprečno oceno 2,58. Vse preostale kategorije – porodniški dopust (2,46), priprave na odhod v tujino (2,44), kritje stroškov šolanja in predšolske vzgoje (2,43), svetovanje, informacije in pomoč pri urejanju različnih formalnosti (2,36) ter možnost zaposlitve, izobraževanja in drugega udejstvovanja partnerja diplomata (najnižja povprečna ocena – 1,88) – so

Graf 25: Primerjava ocen različnih vidikov sodelovanja s kadrovsko službo



bile ocenjene slabše. Ocene ureditve se med anketiranci niso statistično značilno razlikovale glede na število let delovne dobe na ministrstvu.

Ker je v intervjujih več sogovornikov navedlo slabo sodelovanje s kadrovsko službo pred odhodom v tujino, smo anketirance, ki so že službovali v tujini, prosili, naj ocenijo svoje izkušnje s kadrovsko službo ob in po odhodu v tujino ter po vrnitvi v domovino (Graf 24). Na številčni lestvici od 1 do 5, kjer je 1 pomenilo »povsem nezadovoljivo«, 5 pa »zelo dobro«, so vprašani ocenjevali različne vidike sodelovanja s kadrovsko službo, ki so jih kot problematične navajali intervjuvanci. Večina ocen in tudi povprečna ocena (2,87) je pod srednjo vrednostjo 3, zato lahko sodelovanje na splošno ocenimo kot srednje dobro do slabo. Najbolje so sodelujoči v raziskavi ocenili prijaznost uslužbenk kadrovske službe (3,25), slabše kooperativnost (2,99), pomoč pri urejanju različnih formalnosti ob in po odhodu v tujino ter po vrnitvi v domovino (2,88), odzivnost (2,87), ažurnost (2,83), najslabše pa količino in koristnost posredovanih informacij (2,64) ter svetovanje (2,61).

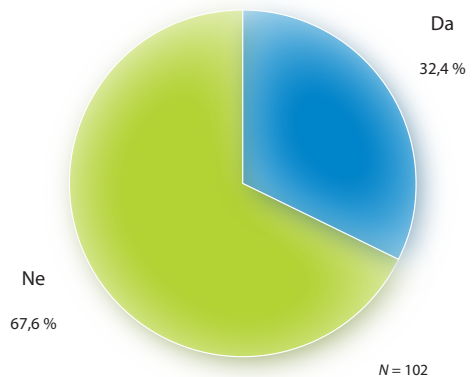
Pregled deležev različnih ocen za vsakega od vidikov sodelovanja s kadrovsko službo (Graf 25) pokaže, da so anketiranci pri večini vidikov precej neenotni glede ocen, kar potrjujejo tudi vrednosti standardnih odklonov. Oceno 4 ali 5 (torej sorazmerno zelo dobro do dobro sodelovanje) je vidiku prijaznosti podelilo 49,4 %, kooperativnosti 36,8 %, pomoči pri urejanju formalnosti 34,2 %, odzivnosti 30,2 %, ažurnosti 29,8 %, svetovanju 26,4 % ter količini in uporabnosti informacij 19,6 % tistih, ki so odgovarjali na vprašanje. Po drugi strani jih je 48,5 % kot slabo do zelo slabo (ocena 1 ali 2) ocenilo vidik svetovanja, glede količine in koristnosti informacij je enako menilo 44,7 %, pomoči pri urejanju formalnosti 43,5 %, ažurnosti prav tako 43,5 %, odzivnosti 35,2 %, kooperativnosti 34,4 % in prijaznosti 28,7 % tistih, ki so odgovarjali na vprašanje, torej znatni deleži anketirancev, ki so že službovali v tujini.

3.4.4 Težave partnerjev

Partnerji diplomatov se ob odhodu v tujino poleg menjave okolja, prekinitve kariere in negotove usode v tujem okolju srečujejo tudi z drugimi težavami.

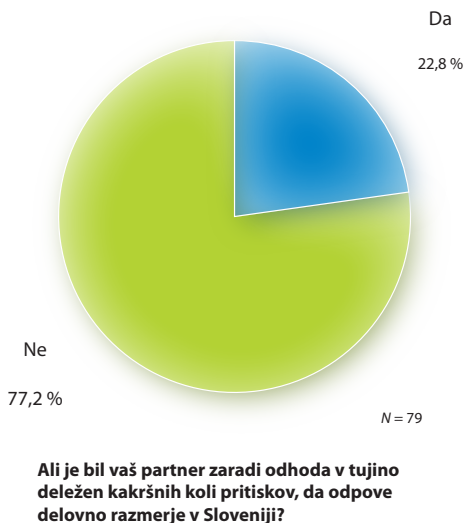
Sorazmerno visok delež vprašanih, ki so odšli v tujino v spremstvu partnerja

Graf 26: Delež odgovorov na vprašanje o opazkah na račun pasivnega spremljanja partnerja med tistimi, ki so odgovarjali na vprašanje



Ali ste bili vi ali vaš partner na račun "pasivnega" spremljanja partnerja diplomata v tujini deležni kakršnih koli opazk, predsodkov, očitkov ipd.?

Graf 27: Delež odgovorov na vprašanje o pritiskih glede odpovedi delovnega razmerja med tistimi, ki so odgovarjali na vprašanje



je bil njihov partner zaradi odhoda v tujino deležen kakršnih koli pritiskov, da odpove delovno razmerje v Sloveniji (22,8 % oziroma 7,7 % vseh anketirancev), je nanj odgovoril pritrdilno (Graf 27).

in so odgovarjali na vprašanje (32,4 % oziroma 14,0 % vseh anketirancev), je povedal, da so bili sami ali njihovi partnerji deležni opazk, predsodkov, očitkov ipd. na račun pasivnega spremljanja partnerja na delu v tujini (Graf 26). Moški in ženske imajo glede tovrstnih očitkov precej različne izkušnje. Med anketiranci moškega spola jih je na vprašanje odgovorilo pritrdilno 18,8 %, med ženskami pa se jih je s tovrstnimi očitki srečala več kot polovica (54,3 %; $\chi^2 = 13,28$; $df = 1$; st. znač. = 0,000).

Med anketiranci, ki so že službovali v tujini, je bilo 61,1 % takih, katerih partner je moral zaradi odhoda v tujino (začasno) prekiniti delovno razmerje v Sloveniji. Zaskrbljujoče visok delež tistih, ki so odgovarjali na vprašanje, ali

3.4.5 Ločeno življenje

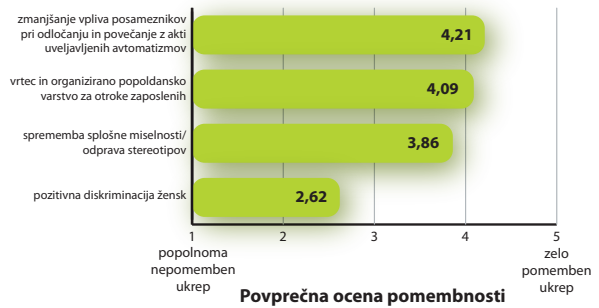
Kolikokrat se slovenski diplomati zaradi težavnih pogojev selitve družine v tujino odločijo za ločeno življenje (in torej odidejo v tujino brez partnerja in/ali otrok, če jih imajo), lahko le deloma sklepamo s križanjem podatkov o zakonskem in družinskem statusu v času raziskave ter odgovora na vprašanje, ali je anketiranca med službovanjem v tujini spremljal partner in/ali otroci. Tako je bilo med vprašanimi, ki so že službovali v tujini in so v času raziskave imeli otroke, 13,2 % takih, ki jih družina med službovanjem v tujini ni spremljala. Od tistih, ki so že službovali v tujini in so v času raziskave imeli zakonskega ali zunajzakonskega partnerja, jih je 17,3 % odšlo službovat v tujino brez partnerja. Ti podatki so zaradi spremenljivosti zakonskega in družinskega statusa nezanesljiv indikator razširjenosti ločenega življenja diplomatske družine v slovenski diplomaciji. Vendar dajejo slutiti, da je delež diplomatov, ki se odločijo za ločeno življenje, sorazmerno višji od pričakovanega glede na neprijetnost ločitve diplomata in družine med vprašanimi v intervjujih in anketi.

Več intervjuvancev nas je poleg tega opozorilo na zlorabe, ki se dogajajo, ko diplomat – kljub prijavljeni družini – v tujini biva sam, partner in otroci pa dobivajo dodatke, predvidene za življenje v tujini, čeprav večino časa preživijo doma v Sloveniji. To naj bi bilo posebno pogosto ob službovanju v bližnjih evropskih državah.

3.5 Predlogi za izboljšave

Med predlaganimi ukrepi za izboljšanje enakih možnosti spolov anketiranci kot najpomembnejšega ocenjujejo zmanjšanje vpliva posameznikov pri odločanju o različnih zadevah in povečanje deleža avtomatiziranih, z akti določenih postopkov, ki je na lestvici od 1 do 5, pri čemer pomeni 1 popolnoma nepomemben, 5 pa zelo pomemben ukrep, prejel povprečno oceno 4,21 (Graf 28). Podobno visoko ocenjen je bil predlog za ustanovitev posebnega vrtca in organiziranega popoldanskega varstva za otroke zaposlenih na ministrstvu (povprečna ocena 4,09). Sledi postopna sprememba splošne miselnosti in preseganje zakoreninjenih stereotipov (3,86), dodatne pravice za ženske, to je pozitivno diskriminacijo, pa so sodelujoči v raziskavi v povprečju ocenili kot srednje pomemben do nepomemben ukrep (2,62).

Graf 28: Pomen različnih ukrepov za izboljšanje enakih možnosti spolov – primerjava povprečnih ocen



Vprašani so si bili najbolj enotni pri ocenjevanju pomembnosti zmanjšanja vpliva posameznikov v procesu odločanja (standardni odklon 1,01): 52,9 % tistih, ki so odgovorili na vprašanje, ga je ocenilo kot zelo pomemben ukrep (Graf 29). Glede organiziranega varstva otrok zaposlenih je enako menilo 46,5 %, glede odprave stereotipov pa 44,0 % tistih, ki so odgovorili na vprašanje. Mnenja anketirancev so se najbolj razlikovala pri oceni pozitivne diskriminacije žensk (standardni odklon 1,40), kjer je več kot polovica (50,2 %) tistih, ki so se želeli opredeliti glede tega ukrepa, menila, da je ukrep popolnoma nepomemben (ocena 1) ali manj pomemben (ocena 2).

Na nekaterih vprašalnikih so anketiranci pripisali osebno mnenje glede vrtca ali organiziranega popoldanskega varstva otrok zaposlenih na ministrstvu. Iz pripisov je razbrati, da številni takšnega predloga kljub nekaterim koristim ne

odobravajo. Vrtec, ki je odprt do večernih ur, naj bi namreč lahko postal nov razlog za nadure in ostajanje v službi po izteku delovnega časa, saj bi zaposleni izgubili pomemben argument, da morajo ob določeni uri po svoje otroke. Zaradi daljšega ostajanja v službi pa bi tako z otroki preživeli še manj časa.

Glede vprašanja pozitivne diskriminacije in spremembe splošne miselnosti so se moški in ženske nekoliko razlikovali pri povprečni oceni ($t = -4,32$; $df = 200,18$; $st. znač. = 0,000$ in $t = -1,95$; $df = 207$; $st. znač. = 0,052$). Ženske so tako pozitivni diskriminaciji (2,94) in spremembi splošne miselnosti (3,99) v povprečju podelile nekoliko višjo oceno pomembnosti od moških kolegov (2,15 in 3,65).

Vprašanim smo ponudili tudi obsežnejši seznam predlogov za izboljšanje pogojev službovanja v tujini, svoje strinjanje ali nestrinjanje z njimi pa so lahko izrazili na številčni lestvici od 1 do 5, kjer je 1 pomenilo »sploh se ne strinjam«, 5 pa »povsem se strinjam«. Anketiranci so za vsakega od predlogov lahko obkrožili tudi »ne vem/ne želim odgovoriti«.

Kot je razvidno iz Tabele 6, so vsi predlagani ukrepi prejeli povprečno oceno, višjo od srednje vrednosti 3. V povprečju so se torej anketiranci z vsemi predlaganimi

Graf 29: Primerjava ocen različnih ukrepov za izboljšanje enakih možnosti spolov

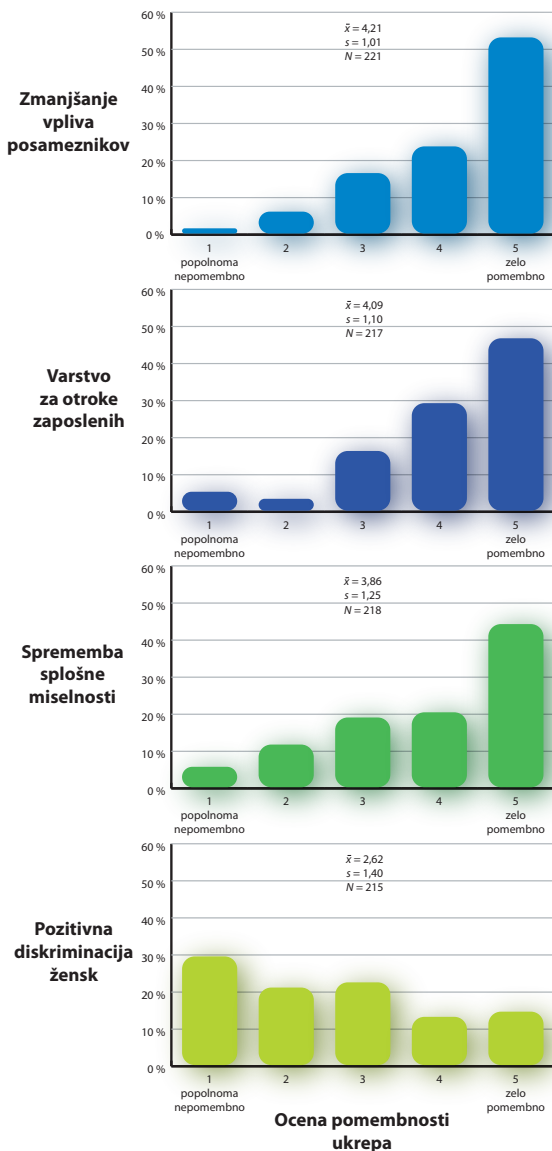


Tabela 6: Ocene predlaganih ukrepov na področju družinske politike in odhoda v tujino

Predlog ukrepa	Povprečna ocena	Standardni odklon	Delež neopred.
spodbujanje bilateralnih sporazumov z državami sprejemnicami o zaposlovanju partnerjev diplomatov	4,48	0,86	5,1 %
financiranje učenja svetovnega jezika za otroke diplomata	4,44	1,02	3,8 %
spodbujanje zaposlitve partnerja diplomata v tujini	4,40	0,96	3,4 %
financiranje učenja jezika države sprejemnice za partnerja diplomata	4,39	0,96	3,4 %
financiranje učenja jezika države sprejemnice za otroke diplomata	4,36	0,95	4,3 %
boljše zdravstveno varstvo	4,36	0,87	12,8 %
financiranje učenja svetovnega jezika za partnerja diplomata	4,34	1,08	4,7 %
upoštevanje družinskega statusa pri tehničnih podrobnostih	4,34	0,95	8,1 %
sofinanciranje predšolske vzgoje (vrtca) tudi za otroke diplomatov v tujini, mlajše od petih let	4,27	1,04	11,1 %
višji delež ministrstva pri financiranju predšolske vzgoje otrok diplomatov v tujini zadnje leto pred nastopom obveznega rednega šolanja	4,22	1,09	11,1 %
organizacija poučevanja slovenščine za otroke diplomatov v tujini	4,22	1,10	6,4 %
boljša kategorizacija diplomatsko-konzularnih predstavništev v finančnem smislu	4,21	0,96	9,4 %
uvedba nadomeščanja uslužbenke na diplomatsko-konzularnem predstavništvu med porodniškim dopustom na enak način kot v notranji službi	4,20	1,01	10,2 %
boljša komunikacija med diplomatsko-konzularnimi predstavništvii in notranjo službo	4,17	0,97	5,1 %
možnost honorarne ali druge oblike zaposlitve partnerja diplomata v diplomatsko-konzularnem predstavništvu	4,15	1,22	3,4 %
boljše informiranje o pogojih in specifikah življenja v državi sprejemnici pred in med bivanjem v tujini	4,15	1,05	6,4 %
več financiranja letalskih kart za diplomata in njegovo družino	4,14	1,06	4,3 %
višje plače za službovanje v tujini	4,12	1,00	3,8 %
višji delež ministrstva pri financiranju osnovnošolskega izobraževanja otrok diplomatov v tujini	4,11	1,20	9,4 %
višji dodatki za partnerja	4,10	1,07	8,1 %
boljše sodelovanje s kadrovsko službo	4,09	1,05	5,1 %
več avtomatizma v postopkih odločanja glede dodeljevanja dodatkov, ocenjevanja ipd.	4,08	1,08	9,4 %
daljši porodniški dopust med službovanjem v tujini	3,88	1,37	18,3 %
finančne kompenzacije za ločeno življenje diplomata in njegove družine	3,88	1,28	7,7 %
več dopusta v času službovanja v tujini	3,88	1,25	5,5 %
višji delež ministrstva pri financiranju mednarodne šole otrok diplomatov po vrnitvi v domovino	3,81	1,30	11,1 %
sofinanciranje izobraževanja partnerja diplomata v času službovanja v tujini	3,70	1,32	6,8 %
vzpostavitev posebnega oddelka za družinsko politiko znotraj ministrstva	3,65	1,34	9,4 %
večji posluh za partnerje diplomatov, ki niso slovenski državljani	3,64	1,23	20,9 %

ukrepi bolj ali manj strinjali. Največjo podporo so imeli spodbujanje bilateralnih sporazumov z državami sprejemnicami o zaposlovanju partnerjev diplomatov (povprečna ocena 4,48), financiranje učenja svetovnega jezika za otroke (4,44) in partnerja (4,34) diplomata, spodbujanje zaposlitve partnerja diplomata v tujini (4,40), financiranje učenja jezika države sprejemnice za partnerja (4,39) in otroke (4,36) diplomata, boljše zdravstveno varstvo (4,36) ter upoštevanje družinskega statusa pri tehničnih podrobnostih, kot so selitve ipd. (4,34).

Najmanj so se vprašani strinjali s predlogom večjega posluha za partnerje diplomatov, ki so tuji državljani (3,64), vzpostavitev posebnega oddelka za družinsko politiko znotraj ministrstva (3,65), sofinanciranjem izobraževanja partnerja diplomata v času službovanja v tujini (3,70), višjo soudeležbo ministrstva pri financiranju mednarodne šole otrok diplomatov po vrnitvi v domovino (3,81), več dopusta v času službovanja v tujini (3,88), finančnimi kompenzacijami za ločeno življenje diplomata in njegove družine (3,88) ter daljšim porodniškim dopustom med službovanjem v tujini (3,88). Hkrati pa so bili tudi ti predlogi v povprečju ocenjeni pozitivno, torej nad srednjo vrednostjo.

Največ anketirancev (nad 95 %) se je opredelilo glede možnosti honorarne ali druge oblike zaposlitve partnerja diplomata na diplomatsko-konzularnem predstavništvu, financiranja učenja svetovnega jezika ali jezika države sprejemnice za otroke in partnerja diplomata, več financiranja letalskih kart, višjih plač za zunanjo službo in spodbujanja zaposlitve partnerja diplomata v tujini. Najmanj so vprašani ocenjevali predlog večjega posluha za partnerje diplomatov, ki so tuji državljani (predlog je ocenilo 79,1 % anketirancev), daljšega porodniškega dopusta med službovanjem v tujini (81,7 %), boljšega zdravstvenega varstva (87,2 %), sofinanciranja predšolske vzgoje za otroke, mlajše in starejše od petih let (88,9 %), sofinanciranja mednarodne šole po vrnitvi v domovino (88,9 %) in uvedbe nado-meščanja uslužbenke diplomatsko-konzularnega predstavništva med porodniškim dopustom (89,8 %).

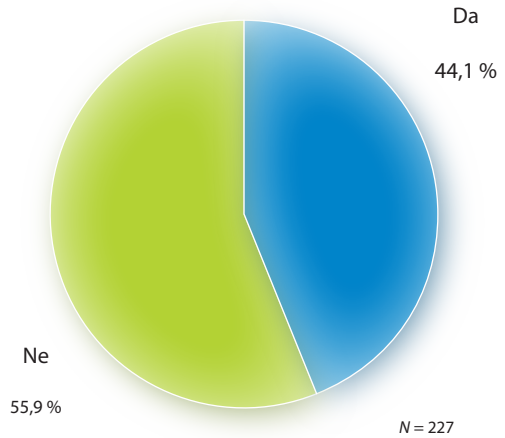
Najmanj enotni so si bili anketiranci glede predloga daljšega porodniškega dopusta med službovanjem v tujini (standardni odklon 1,37), vzpostavitve posebnega oddelka za družinsko politiko (1,34), sofinanciranja izobraževanja partnerja diplomata (1,32) in višjega deleža ministrstva pri financiranju mednarodne šole po vrnitvi otrok diplomatov v domovino (1,30). Najbolj enotni so si bili po drugi strani glede spodbujanja bilateralnih sporazumov o zaposlovanju partnerjev diplomatov (0,86), boljšega zdravstvenega varstva (0,87), upoštevanja družinskega statusa pri tehničnih podrobnostih (0,95), financiranja učenja jezika države sprejemnice za otroke diplomata (0,95), boljše kategorizacije diplomatsko-konzularnih predstavništev (0,96), spodbujanja zaposlitve partnerja v tujini (0,96), financiranja učenja jezika države sprejemnice za partnerja diplomata (0,96) in boljše komunikacije med zunanjo in notranjo službo ministrstva (0,97).

Mnenja anketirancev so se razhajala tudi pri vprašanju o 20-odstotnem deležu stroškov šolnine in vpisnine, ki ga morajo za svoje šoloobvezne otroke v tujini plačevati diplomati.⁴⁹ Da takšno plačevanje pomeni razlikovanje glede na kolege diplomate brez otrok (v Sloveniji namreč velja brezplačno osnovno šolstvo, v tujini pa imajo diplomati s šolanjem otrok precejšnje dodatne stroške), je menilo 44,1 % vprašanih, nasprotno pa 55,9 % anketirancev (Graf 30). Po pričakovanjih se mnenja o višini povračila stroškov med anketiranci z otroki in brez njih zelo razlikujejo ($\chi^2 = 13,75$; $df = 1$; st. znač. = 0,000). Več kot polovica staršev (55,0 %) med anketiranci je prepričana, da je 20-odstotni delež plačila stroškov diskriminatoren, 45,0 % pa jih meni nasprotno. Pri anketirancih brez otrok je 20-odstotni delež za diskriminatornega ocenilo le 29,5 % anketirancev, nasprotno pa je menilo 70,5 % vprašanih.

Kot je bilo razvidno že iz ocen predlogov, so bili anketiranci precej skeptični glede morebitne ustanovitve oddelka za družinsko politiko. To najverjetneje lahko pripišemo nezaupljivosti do zapletenih in nedejavnih institucionalnih mehanizmov ali slabim izkušnjam z obsežno, a neučinkovito administracijo, kot smo lahko razbrali iz nekaterih pripisov. Vseeno so anketiranci precej enotno izrazili svoje mnenje glede morebitnih nalog takšnega oddelka.

Iz povprečnih ocen predlaganih nalog oddelka za družinsko politiko (Graf 31) je razvidno, da se zdi zaposlenim najbolj koristno svetovanje pred odhodom v tujino (povprečna ocena 4,66 na lestvici pomembnosti od 1 do 5, kjer je 1 »popolnoma nepomembno«, 5 pa »zelo pomembno«) in posredovanje ustreznih informacij (4,53). Sledijo svetovanje med bivanjem v tujini (4,41), urejanje formalnosti ob prešolanju otrok (4,29), po vrnitvi v domovino (4,28) in ob nastanitvi v tujini (4,27) ter zbiranje in urejanje podatkov, izkušenj o življenju v državah

Graf 30: Mnenja anketirancev glede plačevanja 20-odstotnega deleža šolnine za otroke diplomatov v tujini



Ali menite, da je 20-odstotni delež šolnine, ki ga morajo za šolanje svojih otrok v tujini plačevati starši diplomati, diskriminatoren glede na njihove kolege brez otrok?

⁴⁹ Po Uredbi o spremembah in dopolnitvah Uredbe o plačah in drugih prejemkih javnih uslužbencev za delo v tujini (objavljena v Uradnem listu Republike Slovenije, št. 23/2009, 27. marca 2009) je ta delež znižan na 10 %.

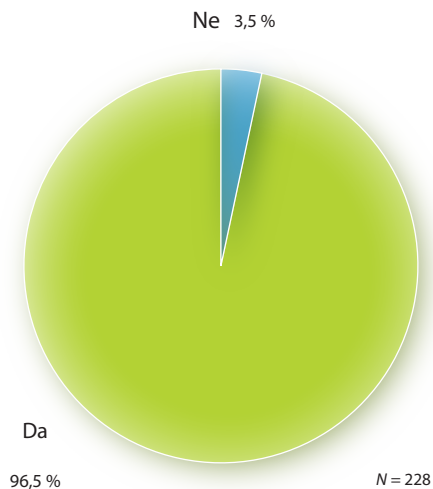


Graf 31: Funkcije oddelka za družinsko politiko – primerjava povprečnih ocen predlogov

sprejemnicah (4,12). Kot znatno manj pomembno, a še vedno nad srednjo vrednostjo, so anketiranci v povprečju ocenjevali začasno zaposlovanje partnerjev diplomatov, ki so že bivali v tujini (3,39), in strokovno pomoč za odhajajoče na delo v tujini prek zaposlovanja strokovnjakov (3,28).

Pozitivno sprejeti predlogi ukrepov za rešitev obstoječih težav bi morali pomeniti kakovosten premik v smeri večje preglednosti postopkov in odločitev, boljših medosebnih odnosov ter družinam prijaznejšega delovanja. Slednje v veliki večini potrjujejo tudi anketiranci, saj se jih je kar 96,5 % strinjalo s tem, da bi ministrstvo v prihodnosti prilagodilo svoje dejavnosti doseganju standardov za pridobitev certifikata »družinam prijaznega podjetja« (Graf 32). Tudi med anketiranci obeh spolov, različnih starostnih skupin in družinskega statusa pri odgovarjanju na to vprašanje ni bilo večjih razlik.

Graf 32: Mnenja anketirancev glede doseganja standardov za pridobitev certifikata »družinam prijaznega podjetja«



Ali se strinjate, da ministrstvo v prihodnosti svoje dejavnosti prilagodi standardom za pridobitev certifikata »družinam prijaznega podjetja«?

Enake možnosti v slovenski diplomaciji po percepciji uslužbencev ministrstva za zunanje zadeve ovirajo in omejujejo številni dejavniki, stanje na tem področju pa zaposleni na splošno ocenjujejo kot slabo. Empirična raziskava, pri kateri smo v prvi fazi izvedli poglobljene intervjuje s posameznimi diplomati ter nato na podlagi svojih predpostavk in ugotovitev iz intervjujev oblikovali obsežen strukturiran anketni vprašalnik za vse uslužbence, je prek kvalitativnega in kvantitativnega metodološkega pristopa orisala situacijo, kot jo dojemajo zaposleni na ministrstvu.

Na podlagi raziskave smo lahko identificirali ključna žarišča neenakih možnosti v slovenski diplomaciji. Pri tem smo se opirali predvsem na občutke, mnenja in izkušnje zaposlenih, ki so pri obravnavanju tematike enakih možnosti tudi najpomembnejši, če upoštevamo subjektivno naravo teme in dejstvo, da je od dobrega počutja in odnosov med zaposlenimi odvisna tudi delovna uspešnost in produktivnost ministrstva kot organizacije. V nadaljevanju povzemamo glavne ugotovitve in oris stanja v slovenski diplomaciji skozi prizmo enakih možnosti ter navajamo nekaj predlogov za izboljšave.

4.1 Pregled ugotovitev

Na anketo se je odzvalo 37,3 % zaposlenih v notranji in zunanji službi ministrstva. Med izvajanjem raziskave je bilo opaziti precejšnje nezaupanje, zaskrbljenost, celo strah glede »resničnih« namenov ankete, kar je bilo najverjetneje razlog za neodzivnost določenega deleža zaposlenih in številne manjkajoče vrednosti med demografskimi podatki. Tako izrazita previdnost pri odgovarjanju na anketo je hkrati pomemben kazalnik **občutljivih točk medosebnih odnosov** in stanja duha na ministrstvu. Demografska analiza vzorca pokaže, da je bila odzivnost nižja med moškimi in je naraščala s številom let delovne dobe. Izstopa delež anketirancev, starih med 30 in 40 leti, ki je občutno nižji od njihovega deleža med zaposlenimi na ministrstvu. Zato domnevamo, da so bili moški, zaposleni z manjšim številom let delovne dobe na ministrstvu in tisti, stari med 30 in 40 leti, sorazmerno bolj previdni pri navajanju svojih demografskih podatkov ali pa so se za sodelovanje v anketi odločali redkeje od kolegov.

Enake možnosti v slovenski diplomaciji, kot jih občutijo zaposleni, so po rezultatih raziskave urejene srednje dobro do slabo (na lestvici od 1 do 5, kjer je 1 »nezadostno urejeno«, 5 pa »zelo dobro urejeno«, povprečna ocena 2,42). Skrb zbujajo dejstvo, da je hkrati kar 57,8 % anketirancev na ministrstvu že imelo občutek, da

so diskriminirani. Ko so ti anketiranci na lestvici od 1 do 10 (kjer je 1 »brez posledic«, 10 pa »izredna materialna škoda in/ali psihična obremenitev«) ocenjevali škodo, ki jim je bila pri tem prizadejana, je to večina (52,6 %) ocenila z oceno 8 ali več (povprečna ocena 6,93). Moški so škodo v povprečju ocenjevali više kot ženske, diplomati pa više kot strokovno-tehnično osebje. Med starostnimi skupinami so najnižjo stopnjo škode občutili mlajši od 30 let, najvišjo pa zaposleni, stari 60 in več let.

Politična pripadnost, osebna naklonjenost in osebne zamere so dejavniki, na podlagi katerih zaposleni na ministrstvu po rezultatih ankete najpogosteje občutijo diskriminacijo. Starostna ali generacijska pripadnost velja za srednje problematično do problematično, medtem ko spol anketiranci v povprečju ocenjujejo kot neproblematičen do srednje problematičen dejavnik (na lestvici od 1 do 5, kjer 1 pomeni »sploh ni problematično«, 5 pa »zelo problematično«, povprečna ocena 2,33). Moški (povprečna ocena 1,69) spolu pripisujejo manjšo problematičnost kot ženske (povprečna ocena 2,72). Tudi v intervjujih so ženske sogovornice menile, da zaradi svojega spola niso huje prikrajšane, medtem ko so bili moški prepričani, da spol na enake možnosti v ministrstvu praktično nima vpliva, večji problem naj bi bili stereotipi o tradicionalni vlogi žensk in moških.

Enake možnosti so po mnenju sodelujočih v raziskavi največkrat ovirane pri **imenovanju na delovna mesta v zunanji službi, imenovanju na vodilna delovna mesta v notranji službi, napredovanju ter ocenjevanju delovne uspešnosti**. Nekoliko redkeje naj bi bile enake možnosti zapostavljene pri dodeljevanju in obsegu delovnih nalog, neformalni komunikaciji ter delovnih pogojih. Strokovno-tehnično osebje občuti diskriminacijo pri delovnih pogojih pogosteje od diplomatov in redkeje pri imenovanju na vodilna delovna mesta v notranji službi.

Zaposlene lahko sodeč po rezultatih raziskave na splošno razdelimo v **tri skupine glede na zaznavanje in doživljanje diskriminacije**. V najštevilčnejši skupini (ki v anketi predstavlja 67,2 % vprašanih) so povprečne ocene pogostosti pojavljanja diskriminacije v različnih situacijah sorazmerno blizu povprečnim ocenam na ravni vzorca. Zanimivejši sta drugi dve skupini z bolj polariziranimi ocenami pojavljanja diskriminacije. Zaposleni iz prve skupine, v njej je 12,9 % anketirancev, večinoma ocenjujejo, da se diskriminacija v posameznih situacijah pojavlja redko ali nikoli. V drugi skupini, ki jo sestavlja 19,9 % vprašanih, pa zaposleni diskriminacijo na splošno zaznavajo zelo pogosto. Na podlagi teh rezultatov lahko domnevamo, da na ministrstvu obstajata dve značilni skupini zaposlenih, ki se glede svojih izkušenj z diskriminacijo močno razlikujeta in skupaj obsegata približno tretjino vseh uslužbencev. Prvi skupini je pojavljanje diskriminacije sorazmerno tuje in jo občuti zelo redko. Zaposleni iz te skupine so večinoma moški, povprečne starosti okrog 40 let, ki so v veliki večini že službovali v tujini. Med njimi je glede na preostale zaposlene sorazmerno večji delež samskih.

V drugi skupini občutijo diskriminacijo in omejevanje enakih možnosti zelo pogosto. Med uslužbenci iz te skupine prevladujejo ženske (kar je zanimivo glede na dejstvo, da so moški v raziskavi škodo, ki jim je bila povzročena z diskriminacijo, v povprečju ocenjevali više od žensk), zaposleni povprečne starosti okrog 43 let, med njimi pa je glede na druge zaposlene višji delež strokovno-tehničnega osebja.

Čeprav je spol po mnenju anketirancev šele peti najpomembnejši dejavnik diskriminacije na ministrstvu, pa se sodelujoči v raziskavi vendarle strinjajo, da imajo **ženske v slovenski diplomaciji pogosto več težav od svojih moških kolegov**, predvsem pri usklajevanju družinskega življenja in službenih obveznosti ter ob odhodu na službovanje v tujini. Moški in ženske se pri odgovoru na vprašanje, kateri od spolov ima večje težave pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja, razlikujejo – 55,4 % moških in 13,2 % žensk meni, da spol ne vpliva na enake možnosti pri tem, 86,0 % žensk in 43,5 % moških pa meni, da imajo pri usklajevanju zasebnih in službenih obveznosti večje težave ženske.

Kot smo že omenili, anketiranci ocenjujejo, da so najbolj problematični dejavniki, ki omejujejo zaposlene zaradi njihovega spola, **usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, službovanje v tujini ter dolžina delovnika** (73,1 % anketirancev je izjavilo, da imajo po koncu delovnika na ministrstvu – v notranji in zunanji službi – malo ali skoraj nič prostega časa). Neenake možnosti diplomatk v primerjavi z diplomati naj bi bile razvidne tudi iz upadanja deleža žensk više na hierarhični lestvici ministrstva.

Več sogovornic v intervjujih je poudarilo, da se na ministrstvu pojavlja tudi veliko **prikritega, latentnega, verbalnega spolnega nadlegovanja**. Rezultati raziskave to potrjujejo, saj je kar 28,2 % anketirancev odgovorilo, da so že opazili takšno ali drugačno spolno nadlegovanje ali ga bili deležni. Med ženskami je bil ta delež približno dvakrat večji kot med moškimi.

Večina težav žensk v diplomaciji izhaja iz **stereotipov o tradicionalni vlogi ženske** pa tudi družbenih predstav o razlikah med moškimi in ženskami, ki naj bi odsevali več klišejskih idealnotipskih diad in naj bi po besedah sogovornikov iz intervjujev veljali tudi v diplomaciji. Idealen diplomat je tako po mnenju anketirancev racionalen, discipliniran in »vodja«. Na ravni nezavednih predstav o nasprotjih med moškim in žensko, ki jih sprejemamo že od primarne socializacije dalje in temeljijo na patriarhalni spolni dihotomiji, se torej uvršča bolj na moško kot žensko stran. To je lahko vzrok, da se pri odločanju in kadrovanju za nekatere položaje v diplomaciji pristojni zavedno ali nezavedno odločajo za moške (ki naj bi bili primernejši diplomati od žensk, torej »čustvenih oseb«, »gospodinj«, »(bodočih) mater«), in hkrati odsev ukoreninjenih predstav, da mora ženska skrbeti za otroke, dom in si – v nasprotju z moškim – v diplomaciji ne bo mogla privoščiti dolгих delovnikov, selitev, službovanja v tujini, večjih obremenitev ipd.

Službovanje v tujini je po rezultatih raziskave drugo področje v slovenski diplomaciji, kjer so enake možnosti moških in žensk najbolj ovirane. Zato smo velik del ankete namenili vprašanjem, ki zadevajo težave zaposlenih ob in po odhodu v tujino ter med bivanjem v njej. Več sogovornikov v intervjujih je poudarilo, da je službovanje v tujini nepogrešljiv del diplomatske kariere in da je uslužbenec, ki ni bil nikoli na delovnem mestu v zunanji službi ministrstva, težko učinkovit in izkušen diplomat. Odhod na delovno mesto v tujini pomeni v veliki večini primerov selitev diplomata in družine v povsem novo okolje ter velik stres in preizkušnjo za vso družino. Spremembo te v tujini ocenjuje kot zelo pomembno za uspešnost diplomata kar 70,4 % anketirancev, nadaljnjih 25,7 % pa kot pomembno ali srednje pomembno. Ločeno življenje tako očitno ni najbolj priljubljena rešitev v slovenski diplomaciji, čeprav je iz ankete razvidno, da se določen delež zaposlenih odloča tudi za to možnost.

Za odhod v tujino se zaposleni v slovenski diplomaciji najpogosteje odločajo zaradi **novih izkušenj in znanj, osebnostnega razvoja in rasti, spoznavanja novih kultur, boljšega znanja tujih jezikov, finančnih razlogov in spremembe okolja**. Kot pomembne ali zelo pomembne dejavnike več anketirancev ocenjuje tudi nove stike, uveljavljanje interesov Republike Slovenije, boljše poznavanje dela diplomata, samozavest, strpnost, kakovost življenja v državi sprejemnici in izobrazbo otrok.

Glavni pomisleki, ki zaposlene odvrtaajo od prijavljanja na delovna mesta v tujini, so po rezultatih ankete **težave s prešolanjem otrok, oddaljenost od sorodnikov, prijateljev in znancev, kakovostno življenjsko okolje v Sloveniji, stroški s šolanjem/varstvom otrok v tujini in druge finančne obremenitve, slabi stiki z domovino, stres ob menjavi okolja ter navezanost na dom**. Več anketirancev kot pomisleke navaja tudi kadrovska sestava posameznega diplomatsko-konzularnega predstavništva, slabe možnosti zaposlitve zakonskega partnerja, zdravstvene razloge, slabo urejeno zdravstveno zavarovanje, razmere v državi gostiteljici in prešibko podporo ministrstva pri urejanju formalnosti.

Institucionalno ureditev službovanja v tujini znotraj ministrstva so sodelujoči v raziskavi ocenjevali sorazmerno nizko. Najbolje (a še vedno srednje slabo do slabo) naj bi bilo po rezultatih ankete urejeno področje zdravstvenega zavarovanja. Porodniški dopust, priprave na odhod v tujino, pokrivanje stroškov šolanja/vzgoje otrok, svetovanje, informacije in pomoč pri urejanju formalnosti ter možnost zaposlitve, izobraževanja in drugih dejavnosti partnerja anketiranci ocenjujejo kot slabo ali zelo slabo urejena področja.

V intervjujih je več sogovornikov kot problematično ocenilo **sodelovanje s kadrovsko službo pred odhodom in po odhodu na službovanje v tujini**. Intervjuvanci so opozarjali predvsem na premalo informacij, neažurnost, nekooperativnost in odrekanje pomoči pri urejanju formalnosti, tudi tistih, ki jih ministrstvo

kot institucija formalno mora urediti. Rezultati ankete se večinoma ujemajo s trditvami intervjuvancev. Anketiranci različne vidike sodelovanja s kadrovske službo ocenjujejo kot nezadovoljive do srednje zadovoljive. Najbolje ocenjujejo prijaznost uslužbenk in uslužbencev kadrovske službe, slabše pa kooperativnost, pomoč pri urejanju formalnosti, odzivnost in ažurnost. Najslabše naj bi se kadrovska služba po mnenju sodelujočih v raziskavi odrezala pri količini in koristnosti informacij ter svetovanju zaposlenim, ki odhajajo v tujino.

Poleg težav in stroškov s prešolanjem otrok ter drugih vidikov spremembe življenjskega okolja naj bi bilo eno najtežjih bremen odhoda v tujino vprašanje **statusa zakonskega partnerja diplomata**. Težave v zvezi s tem imajo diplomati že doma, pred odhodom v tujino. Kar 32,4 % anketirancev, ki so že službovali v tujini, je od sodelavcev in znancev slišalo očitke o »copatarstvu« in pasivnem spremljanju zakonca v tujini. Moški in ženske so se pri tem občutno razlikovali, kar potrjuje in zrcali enega ključnih dejavnikov, ki ovirajo enake možnosti žensk v diplomaciji. Moški, ki odhajajo službovat v tujino, se s tovrstnimi očitki, ki so odsev stereotipov o tradicionalni vlogi žensk v patriarhalni družbi, srečujejo precej redkeje kot diplomatke. Kar 54,3 % anketirank, ki so že službovale v tujini, se je pred odhodom na delovno mesto v zunanji službi srečalo z očitki o svojem partnerju, ki »caplja za soprogo«. Med anketiranci moškega spola, ki so že službovali v tujini, je bilo takih 18,8 %.

Partnerji/partnerice diplomatov, zlasti tisti, ki so zaposleni v zasebnem sektorju, imajo ob odhodu v tujino težave tudi na delovnem mestu. Dobra petina anketirancev (22,8 %), ki so odgovarjali na vprašanje, je dejala, da je njihov partner zaradi spremljanja diplomata na službovanju v tujini občutil **pritiske, naj odpove delovno razmerje v Sloveniji**. Po mnenju večine sogovornikov v intervjujih pa je glavna težava partnerjev diplomatov, ki lahko postane veliko breme in stres za družinsko življenje, vprašanje njihove zaposlitve v tujini ali drugih aktivnosti, s katerimi bi se izognili občutkom osamljenosti, izoliranosti, brezzdelju, depresiji in podobnim obremenitvam.

4.2 Predlogi politik za zagotavljanje enakih možnosti v prihodnje

Ključne ovire za enake možnosti v slovenski diplomaciji lahko povzamemo na dveh ravneh. Prvo raven sestavljajo **slabi medosebni odnosi ter prakse delovanja, kadrovanja in družbenih interakcij na podlagi osebnih zamer, osebne nagnjenosti in politične pripadnosti**. Ti dejavniki se kažejo v nezaupanju, pretiranem razvrščanju po skupinah in splošnem slabem vzdušju med zaposlenimi, ki ga omenja velika večina intervjuvancev, statistično pa ga podpirajo tudi rezultati ankete.

Druga raven obsega **obstoječo družinsko politiko**, zaradi katere se diplomati

vse teže odločajo za službovanje v tujini in ki v kombinaciji z ukoreninjenimi patriarhalnimi stereotipi posebej ovira enake možnosti žensk in diplomatov z družinami.

Vsak poskus sprememb politik z namenom izboljšanja enakih možnosti v slovenski diplomaciji bi moral upoštevati obe ravni, ukrepi pa bi morali biti medsebojno usklajeni, saj se sodeč po rezultatih raziskave problemi ene in druge ravni v vsakdanjem delovanju zaposlenih na ministrstvu prekrivajo in prepletajo. Najzahtevnejši in hkrati najpomembnejši so ukrepi na ravni medosebnih odnosov, ki pa so izvedljivi – in morajo biti zato tudi načrtovani – kot vseobsegajoča in dolgoročna usmeritev ministrstva. Možnosti za izboljšave je več, na podlagi naše analize pa lahko navedemo predvsem naslednje:

- **gradnja zaupanja** med zaposlenimi prek dobrih praks ministrstva in uveljavljanja standardov družbeno odgovornega delovanja v širšem pomenu besede – z različnimi strategijami *team buildinga*, krepitev sposobnosti za delo v skupini in vezi med zaposlenimi, utrjevanja kolegalnosti, družabnih aktivnosti, skupnih akcij ipd.;
- **omejevanje možnosti nastanka konfliktnih situacij in neenakih možnosti** zaradi »osebnih zamer, osebne naklonjenosti, politične pripadnosti« in drugih dejavnikov z uvajanjem institucionalno natančneje določenih in razčlenjenih postopkov: pozornost velja nameniti predvsem odločanju na nižji in srednji ravni, kjer so zaposleni tudi največkrat izpostavljeni manjšim ali večjim zlorabam in občutkom diskriminacije – formalno jasno opredeljeni pogoji, merila in kriteriji odločanja, sistemi točkovanja ipd. lahko znatno omejijo maneverski prostor za zlorabe.

Primerov, kako udejanjati zgornje smernice v praksi, ne manjka. Ministrstvo lahko pri tem gradi tudi na izkušnjah zasebnega sektorja, kjer mednarodna podjetja že dolgo ugotavljajo, da čim večji dobiček ni več edino in najpomembnejše vodilo poslovanja. Model uspešnega podjetja vse bolj temelji na družbeno odgovornem poslovanju, ki upošteva, da je gospodarski subjekt hkrati družbeni subjekt, kot tak pa je dolžan skrbeti za družbeno sprejemljiv način delovanja, če želi uživati naklonjenost sodobnega potrošnika. Zato so velikega pomena počutje in zadovoljstvo zaposlenih, skrb za okolju prijazen in trajnostni razvoj ter drugi vidiki pozitivnega vplivanja na zaposlene in družbo kot celoto. Najsi bo v organizaciji predavanj o delovanju v skupini, pogostejših družabnih srečanjih, oblikovanju prostorov za druženje na ministrstvu, organizaciji športnih, glasbenih zasedb med zaposlenimi, druženju prek spletnih družabnih mrež – v interesu ministrstva je krepitev skupinskega duha, pripadnosti enotnemu »diplomatskemu kolektivu«, dobrega počutja in optimalnega delovnega okolja, ki bi pomenilo tudi večji izkoristek in učinkovitost slovenske diplomacije.

Drugi vidik ukrepov na prvi ravni obsegajo bolj **avtomatizirani institucionalni**

mehanizmi, ki bi preprečili ali močno omejili arbitrarnost različnih, tudi na videz manj pomembnih odločitev, ki pa imajo na življenje in delo uslužbencev ministrstva velik vpliv. Intervjuvanci so se pogosto pritoževali glede različnih kriterijev pri ocenjevanju delovne uspešnosti ali na primer dodeljevanju dodatkov za partnerja diplomata. Ti postopki naj bi bili prepogosto stvar osebnih preferenc odločevalca in naj bi se velikokrat spustili na raven osebnih odnosov. Z natančnejše določenimi merili, ki bi jih moral odločevalec ob vsakokratni odločitvi tudi argumentirati, bi lahko do določene mere omejili krivice in povsem arbitrarne odločitve po vzoru »le določeno število zaposlenih ima lahko določeno oceno«. Kot eno od možnih rešitev na institucionalni ravni velja omeniti primere prakse **anonimnega medsebojnega ocenjevanja zaposlenih** znotraj organizacijskih enot določene stopnje, ki je potem lahko eden od kriterijev pri napredovanju, letni oceni itd. Podobno velja za visokošolski sistem v Sloveniji, kjer študentske predstavniške organizacije lahko preprečijo napredovanje profesorjem z negativno oceno iz vprašalnikov za študente. Seveda je takšno ocenjevanje smiselno le, če mehanizem izvedbe zagotavlja anonimnost, zanesljivost, veljavnost, preprečuje zlorabe, če so kriteriji ocene ustrezni in primerno razvejeni (na primer strokovnost, kolegialnost, kooperativnost, odnos do sodelavcev ipd.), število ocenjevalcev dovolj veliko ter ima tako pridobljena ocena pomembno težo pri napredovanju, imenovanju na različna delovna mesta ipd. V takšnem primeru se namreč izničijo vplivi »osebnih zamer in (ne)naklonjenosti«, na površje pa priplavajo povprečne ocene zaposlenih v očeh širšega kroga sodelavcev oziroma splošna podoba njihovega sobivanja s kolegi v delovnem okolju. Medosebni stiki, odnosi s soljudmi v *celotnem* kolektivu s tem postanejo pomembno merilo pri odločanju.

K slabši povezanosti in odnosom med zaposlenimi veliko prispeva tudi **prostorska razbitost ministrstva za zunanje zadeve**, ki je v času izvajanja raziskave delovalo v petih stavbah na treh različnih lokacijah. Ta razdrobljenost in pomanjkanje skupnega prostora za neformalno druženje vseh zaposlenih močno povečata verjetnost komunikacijskih šumov in slabih odnosov proti »tistim iz drugega oddelka/sektorja/direktorata/službe«. Kot je dejala ena od sogovornic, je bila v času, ko je imelo ministrstvo sedež na Gregorčičevi ulici, skupna menza prostor za druženje, krepitev stikov, »jutranjo kavo«, odnosi med zaposlenimi in zavest o pripadnosti »skupnemu MZZ kolektivu« pa znatno boljši, saj se »z nekom, s katerim se redno neformalno srečuješ na klepetu ob kavi, malici in kosilu, v pisarni ne moreš obnašati povsem drugače«.

Druga raven je po obsegu na prvi pogled zahtevnejša in kompleksnejša, a v okviru institucionalnih mehanizmov bolj oprijemljiva in zato tudi sorazmerno laže izvedljiva. Rezultati raziskave kažejo, da so obstoječi pogoji dela v slovenski diplomaciji manj ugodni za ženske in diplomate z družinami. V kombinaciji z ukoreninjenimi stereotipi o vlogi žensk te postavljajo v slabši položaj glede na njihove moške kolege. Stereotipe lahko zaznamo v različnih plasteh delovanja, od

komaj opaznih do najbolj očitnih, kot so na primer bolj ali manj dosledni zapisi tipa »Mojca Novak, *veleposlanik*«. Odpravljanje stereotipov je dolgotrajen proces na ravni celotne družbe, na ministrstvu pa v prvi vrsti zajema ozaveščanje in temeljit razmislek zaposlenih. V nadaljevanju se zato ukvarjamo le z institucionalnimi mehanizmi, s poudarkom na družinski politiki in službovanju v tujini, kjer obstajajo številne možnosti slovenske diplomacije za izboljšave na področju enakih možnosti.

Čeprav so anketiranci med ukrepi za izboljšanje enakih možnosti moških in žensk v diplomaciji **pozitivno diskriminacijo** ocenili kot sorazmerno manj pomemben ukrep, velja poudariti, da ukrepi, kot so na primer kvote pri izbiri določenih (vodilnih) kadrov v notranji in zunanji službi, lahko dolgoročno znatno pripomorejo k izboljšanju enakih možnosti spolov, kakor kažejo tudi izkušnje razvitejših diplomacij. Zato velja razmisliti o različnih načinih institucionalno določenega omejevanja padca deleža žensk na višjih hierarhičnih ravneh ministrstva in v zunanji službi. Kot so poudarili sogovorniki v intervjujih – moški in ženski pogled na svet sta različna. Gre za različni percepciji, diskurz in osmišljanje materije mednarodnih odnosov. Z združevanjem obeh pridobimo večjo širino spektra različnih alternativ delovanja in raznolikost instrumentov, s katerimi se lahko učinkoviteje spopadamo s sodobnimi zunanjepolitičnimi izzivi.

Na področju izboljšanja družinske politike se v prvi vrsti pojavlja možnost ustanovitve **novega oddelka za družinsko politiko**. Vendar so mnenja o njem deljena. Veliko zaposlenih dvomi o učinkovitosti takšnega oddelka, kar je tudi posledica nezadovoljstva nad zdajšnjimi strukturami in prepričanja, da bi šlo pri novem oddelku le za nepotrebno dodatno birokratizacijo. Zato je treba poudariti, da je mogoče najbolj kritične točke zdajšnje ureditve odpraviti tudi z obstoječimi institucionalnimi mehanizmi in reorganizacijo.⁵⁰ Ker se službovanje v tujini številnim zaposlenim zaradi različnih ovir zdi nepriljavno, stresno, ženske in družine pa se zanj odločajo sorazmerno težje od drugih, lahko s postopno odpravo in izboljšavo teh negativnih dejavnikov korak za korakom odpravljamo ovire in prevesimo tehtnico na stran pozitivnih argumentov.

Sodelujoči v raziskavi med predlogi za izboljšave družinske politike kot najpomembnejše ocenjujejo spodbujanje bilateralnih sporazumov o zaposlovanju partnerjev diplomatov, financiranje učenja tujih jezikov za partnerja in otroke diplomata, spodbujanje zaposlitve partnerja diplomata v tujini, boljše zdravstveno varstvo in upoštevanje družinskega statusa pri tehničnih podrobnostih.

Za elemente, ki so se v raziskavi izkazali kot najbolj problematični v smislu ovi-

⁵⁰ V času zaključne redakcije pričujoče raziskave je v okviru Kadrovske službe Ministrstva za zunanje zadeve Republike Slovenije že začel delovati Oddelek za izobraževanje, družinsko politiko in razvoj kariere.

ranja enakih možnosti in družinske politike, lahko navedemo več predlogov ukrepov, ki odpravljajo občutene anomalije sistema:

- povečanje **prožnosti in prilagodljivosti zajamčenih ugodnosti** glede na specifično družinskih okoliščin (diplomati z družinami imajo zdaj pravico do povračila stroškov za enako veliko selitveno prostornino kot diplomati brez družin, za selitev jim pripada enaka količina dopusta ipd.) ter gospodarsko-političnih okoliščin države sprejemnice (natančneje opredeliti pogoje za diverzificirano dodeljevanje sredstev zaposlenim na predstavništvih v različnih državah);
- vzpostavitev **mehanizma za svetovanje, informacije in pomoč** ob odhodu na delovno mesto v tujini: ni pomembno, ali gre za nov oddelek za družinsko politiko, ki ga zaposleni na ministrstvu po rezultatih raziskave ne podpirajo najbolj – zadoščalo bi imenovanje koordinatorja, čigar glavna naloga bi bila spremljati izkušnje diplomatov ob odhodu na službovanje v tujini in zagotavljati ustrezno pomoč v obliki koristnih podatkov, nasvetov, pomoči pri urejanju nekaterih formalnosti ipd., za kar kadrovska služba v trenutnem ustroju nima dovolj virov, to pa posledično vodi v nizke povprečne ocene sodelovanja s kadrovske službo ob odhodu v tujino;
- priprava **posebne publikacije**, v kateri bi bili za vsako državo in mesto, v kateri ima Slovenija svoje diplomatsko-konzularno predstavništvo, zbrani vsi osnovni in najpomembnejši podatki, ki jih potrebuje diplomat in njegova družina za selitev in življenje v novem okolju; tu bi se lahko zgledovali po priročniku, ki ga za svoje osebje pripravlja Organizacija združenih narodov, publikacija pa bi morala večinoma temeljiti na izkušnjah in nasvetih diplomatov/članov diplomatskih družin, ki so že službovali v nekem mestu, in bi jo bilo treba redno osveževati;
- ker sodelujoči v raziskavi kot glavne prednosti službovanja v tujini poleg novih izkušenj in znanja, osebnostnega razvoja ter rasti omenjajo spoznavanje novih kultur in boljše znanje tujih jezikov, bi veljalo **spodbujati, okrepiti in podaljšati jezikovne tečaje**, do katerih imajo pravico diplomati ob odhodu v tujino, to pravico pa razširiti tudi na preostale družinske člane; zaradi varčnega in skrbnega ravnanja s sredstvi bi bilo treba pri tem natančneje opredeliti, katere institucije in pod katerimi pogoji lahko izvajajo takšne tečaje, usposabljanja pa bi bilo morda pametno razširiti tudi s seminarji o zgodovini, kulturi in geografiji države sprejemnice;
- napor in obremenitve na delovnem mestu v tujini so, upoštevaje stres in težave diplomata ob selitvi in menjavi življenjskega okolja za vso družino, v povprečju bistveno večje kot doma, zato bi bilo nedvomno treba premisliti o zakonodajnih rešitvah, ki bi javnim uslužbencem na delu v tujini omogočale **več dni dopusta**;

- težave s šolanjem/varstvom otrok v tujini, ki kljub delnemu povračilu stroškov pomenijo veliko obremenitev za družinski proračun, bi bilo treba urediti tako, da bi imela diplomatova družina v tujini s šolanjem približno enake stroške, kot če bi ostala doma; v sodelovanju z ministrstvom za šolstvo in šport bi veljalo razmisliti o **oblikovanju registra ustreznih osnovnih šol** v mestih v tujini, v katerih službujejo slovenski javni uslužbenci – večji nadzor, ki bi ga omogočal tak seznam stroškovno, programsko in kakovostno sprejemljivih izobraževalnih ustanov, bi tako lahko spremljalo tudi stoodstotno povračilo stroškov šolnine in bi – zaradi sodelovanja z ministrstvom za šolstvo in šport – prinesel rešitev težav s prešolanjem, nepriznavanjem programov ipd.;
- šolskim razmeram, ki jim sodelujoči v raziskavi pripisujejo poseben pomen v okviru službovanja v tujini, bi lahko namenili več pozornosti tudi pri **prožnejši obravnavi pogojev za podaljšanje mandata** – če bi denimo otroci diplomata za dokončanje letnika šolanja ali šolanja na neki instituciji potrebovali manj kot leto dni (ali neko drugo časovno obdobje), bi bilo za to obdobje dovoljeno podaljšati tudi mandat diplomata, kar je v določeni meri že uveljavljeno tudi v sedanjih ureditvi, a se v praksi vseeno pojavljajo težave (problem meril za podaljšanje, ki je poleg tega zdaj mogoče le, če skupna dolžina zaporednih mandatov službovanja v tujini s podaljšanjem vred ne presega osem let);
- **boljše možnosti za partnerja**, predvsem z nadaljnjim sklepanjem bilateralnih sporazumov o zaposlovanju zakoncev diplomatov; partnerjem, ki so tudi diplomati, bi lahko ponudili možnost opravljanja posebnih nalog za ministrstvo, štipendiranja, pogodb o sofinanciranju intenzivnega učenja tujega jezika in nato dela v določenem bilateralnem sektorju po vrnitvi;
- očitkom o »copatarstvu« in pasivnem spremljanju v tujini se bo mogoče izogniti le z dobrimi praksami, vsemi navedenimi dejavniki, opozarjanjem in izpostavljanjem problematike;
- ker so oddaljenost od sorodnikov, prijateljev in znancev ter slabe povezave z domovino med ključnimi pomisleki uslužbencev pri odločanju za odhod na delovno mesto v tujini, bi bilo treba omogočiti **boljše stike z matično državo**, z več financiranja potovanj domov in več dopusta na oddaljenih lokacijah.

Več naštetih ukrepov bi bilo mogoče izvesti samo s spremembo zakonodaje in predvsem višjimi finančnimi vložki, kar se zdi – zlasti v času gospodarske recesije – velika ovira. A kot smo že nekajkrat omenili, velja upoštevati, da je finančna izvedljivost številnih projektov pogojena z učinkovito prerazporeditvijo sredstev, mnogi ukrepi pa pomenijo v primerjavi z nekaterimi drugimi stroški ministrstva sorazmerno nizke vsote. In če ministrstvo z več »manjšimi« ukrepi zmanjša neprijetnosti, vzpostavi ustrezne razmere v delovnem okolju, olajša pogoje za šolanje/varstvo otrok in omogoči partnerju možnosti za aktivno delovanje v tujini,

že s tem lahko znatno razbremeni diplomata in popravi sliko enakih možnosti. Takšen pozitiven premik bi morali spremljati odgovornost zaposlenih, (še bolj) varčno in skrbno ravnanje z javnimi sredstvi ter razumevanje, da je za vzpostavljanje enakih možnosti potrebno tudi odrekanje drugod. Kajti učinkovito delovanje in doseganje zunanjepolitičnih ciljev kot primarna naloga ministrstva na račun enakih možnosti seveda ne sme biti prizadeta, temveč se mora z njimi oplemenititi in napredovati.

S spreminjanjem institucionalnih dejavnikov in vedenjskih vzorcev, ki so danes žarišča neenakih možnosti v slovenski diplomaciji, bi dosegli, da med vodilnimi, odločevalci in oblikovalci politik ne bi prednjačili le tisti z *boljšimi* možnostmi, temveč bi *enake* možnosti ponudile priložnost vsem tistim, ki lahko po svoji strokovni, kreativni, človeški plati in delovnih navadah največ prispevajo k uspešnosti slovenske diplomacije, pa nekateri od njih tega morda zaradi svojega spola, osebnih zamer/naklonjenosti, politične pripadnosti ali drugih dejavnikov ne morejo. Slovenska diplomacija mora spoznati, da so enake možnosti slovenskih diplomatov lahko njena primerjalna in strateška prednost, ki preprečuje, da bi na ministrstvu za zunanje zadeve z vidika učinkovitosti ostajal neizkoriščen intelektualni in človeški potencial.

Ko enakopravnost postane enakovrednost – razmišljanja diplomatke

Milena Stefanović Kajzer

»Za uspešnim diplomatom vedno stoji še nekdo drug.« Stavek, ki ga je izrekel kolega diplomat v enem od intervjujev v raziskavi, je hkrati ključno sporočilo te raziskave.⁵¹ Namenjeno je vsem tistim, ki si želijo bolj učinkovito slovensko diplomacijo, in seveda slovenski javnosti – *dober diplomat ni le posameznik, temveč celota izjemno pomembnih dejavnikov, ki bistveno vplivajo na uspešnost njegovega poslanstva*. Prav zato, ker je poklic diplomata morda nekoliko bolj kompleksen kot vrsta drugih poklicev, smo se glede na obstoječe trende na ministrstvu za zunanje zadeve odločili izvesti raziskavo o enakih možnostih v slovenski diplomaciji.⁵²

Ministrstvo se že dlje časa srečuje z dejstvom, da je med zaposlenimi vse manj zanimanja za opravljanje dela na slovenskih diplomatsko-konzularnih predstavništvih. Še bolj izstopa neuravnoteženost med spoloma pri umestitvi v hierarhiji oziroma zasedenosti vodilnih mest na ministrstvu ter pri opravljanju poklica v notranji in zunanji službi. Segregacija med spoloma je posebno izrazita pri zasedanju veleposlaniških mest, saj veleposlanice lahko preštejemo na prste ene roke. Namen raziskave Enake možnosti v slovenski diplomaciji je bil torej predvsem preučiti stanje na področju enakih možnosti v slovenski diplomaciji in dati predloge, ki bi omogočali lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja ter družinskih obveznosti zaposlenih žensk in moških.

Pričujoča raziskava je hkrati prva tovrstna metodološko utemeljena raziskava, ki obravnava stanje enakih možnosti v slovenski diplomaciji ter pogoje za njeno delovanje, ustvarjene v zadnjih osemnajstih letih oziroma od njenega nastanka do danes. V empiričnem delu raziskave smo lahko ocenili, kako dojemajo problematiko enakih možnosti diplomati različnih kategorij, saj so tisti z več delovnimi izkušnjami lažje ocenili razvoj v obdobju od nastanka slovenske diplomacije do

⁵¹ Prispevek zrcali pogled diplomatke, soproge diplomata, matere in ženske na dognanja raziskave.

⁵² Pri tem so bili vsekakor dobrodošli spodbuda in finančna podpora Urada Vlade Republike Slovenije za enake možnosti ter aktiven pristop koordinatorice za enake možnosti na ministrstvu za zunanje zadeve Jane Kvaternik.

danesh, mlajši pa so opozorili na neuskklajenost sodobnih tokov življenja s klasičnim pojmovanjem diplomacije.

1. Pravilno zastavljena družinska politika kot ključni element enakih možnosti v slovenski diplomaciji

Med zaposlenimi prevladuje prepričanje, da se na ministrstvu za zunanje zadeve ne razmišlja o oblikovanju družinske politike, ki bi dolgoročno pomenila razvoj v smeri bolj učinkovite, pragmatične in racionalne slovenske diplomacije. Zelo izrazito je mnenje velike večine sodelujočih v raziskavi, da mora ministrstvo v prihodnje svoje dejavnosti prilagoditi doseganju standardov za pridobitev certifikata *družinam prijaznega podjetja*.

Premalo je zavedanja, da je kariera tudi duhovno-intelektualni preizkus. Ta od nas zahteva pravilne odločitve, usmerjene v *želeti nekaj več*. Prav opredelitev tega »*nekaj več*« je najpomembnejša za uravnotežen pristop pri uveljavljanju enakih možnosti, a je hkrati težko dosegljiva. »*Nekaj več*« naj pomeni predvsem, da doživljamo življenje bolj kakovostno. Zato je tako pomemben prosti čas oziroma zapolnitev življenja s tistim, kar daje dodatno energijo, da je človek še bolj uspešen in zadovoljen. Po opravljenih intervjujih smo izluščili glavna sporočila, ki so nam lahko v pomoč, kako uskladiti poklicno in družinsko življenje ter pri tem ustvariti harmonijo med delodajalcem, diplomatom in njegovo družino. Tako bi lahko večstransko dosegali tisto »*nekaj več*« in hkrati ustvarili pogoje, ki bi omogočali enake možnosti v slovenski diplomaciji.

2. Glavne poteze slovenske diplomacije skozi prizmo enakih možnosti

2.1 Prevladuje prepričanje, da slovenska diplomacija nikoli ni bila mačistična, a hkrati na področju enakih možnosti tudi ni dosegala ravni razvitejših diplomacij. Kljub temu na splošno velja, da »morajo biti ženske zelo dobre, da napredujejo, moški pa so lahko le povprečni«.

V intervjujih je bilo poudarjeno, da je ženski spol v slovenski diplomaciji v nekoliko slabšem položaju zaradi težav pri združevanju poklicnega in zasebnega življenja. Diplomatkke, ki delajo na diplomatsko-konzularnih predstavništvi, so večinoma samske, brez otrok, medtem ko imajo moški večinoma otroke in partnerke. V notranji službi ministrstva za zunanje zadeve – ravno nasprotno – prevladujejo ženske z družinami. Po drugi strani je na ministrstvu veliko žensk, ki so sposobne sprejeti več odgovornosti in so bolj primerne za vodilne položaje kot nekateri moški kolegi, a se pri njih kažeta nekakšen strah ali negotovost pri sprejemanju odločitev. Med intervjuvanci prevladuje prepričanje, da bi bilo treba sistemsko urediti pogoje, ki bi omogočili enake možnosti med spoloma. Pri tem

je eden od načinov tudi *povzemanje primerov dobrih praks v razvitejših diplomacijah, ki so uporabile sistem t. i. pozitivne diskriminacije.*

2.2 Slovensko diplomacijo je treba narediti bolj vsakdanjo, praktično, saj tradicionalna, pretežno zaprta diplomacija izgublja pomen.

V intervjujih je bilo poudarjeno, »da se žal vse konča pri denarju in ravno tu se potem pojavijo neenake možnosti«. Z varčevanjem se ustvarja neenakost. Prav zato se na vprašanje delovanja slovenske diplomacije gleda preveč z vidika interesov ministrstva za zunanje zadeve, ne pa z interesa enakih možnosti za vse, ne glede na spol. Zlasti pa se ne upošteva, da so pogledi moških in žensk na stvarnost velikokrat različni, kar bi moralo biti vrednoteno in obravnavano kot prednost, ne slabost.

2.3 Generacijsko razslojevanje

Če področje enakih možnosti gledamo širše in opredelimo tudi druge potencialno problematične kategorije poleg spola, je najopaznejše *generacijsko razslojevanje*. Tako na ministrstvu najdemo 1) »skoraj upokojene ambasadorje«; 2) tiste, ki so svojo diplomatsko pot začeli ravno ob osamosvojitvi; 3) še nekoliko mlajše; 4) in končno tiste, ki z Jugoslavijo, osamosvojitvijo Slovenije in posledično nastankom slovenske diplomacije nimajo neposrednega stika, vstopajo torej v že izoblikovano institucijo.

Med temi skupinami obstajajo preostre meje, preveč je strukturiranja, kategoriziranja in razvrščanja v skupine. Manjka nekoliko več produktivnega *»mešanja«*. Vse preveč je pretirane *pripadnosti* določenim, ne nujno političnim skupinam.

2.4 Stereotipi o vlogah moških in žensk v slovenski diplomaciji so prikriti in so sestavni del sprejemanja odločitev.

Žensk ne omejujejo pravice, temveč stereotipi. Ženska razmišlja o otrocih in se zato ne odloča za službovanje na diplomatsko-konzularnih predstavništvi, kar bi pomenilo štiri leta tujega okolja in veliko nepredvidenih situacij za vso družino. To je subjektivna stvar, ki se kaže tudi na drugih področjih: mati si na primer ne more privoščiti, da bi hodila domov ob deseti uri zvečer (o omejitvah, ki jih prinaša delovni čas v diplomatsko-konzularnih predstavništvi, bo govor v nadaljevanju).

Ne glede na to, da zakonski in podzakonski akti zagotavljajo enakost med spoloma in med zaposlenimi, se v nekaterih postopkih daje prednost moškim, saj

je še vedno pogost stereotip, da je moški za nekatera delovna mesta primernejši. V intervjujih je bilo izraženo tudi mnenje, da »moške šefe v glavnem podpirajo sposobne ženske, ki so v večini tudi vodje posameznih oddelkov«, kar je razvidno tudi iz statistike o vodstveni in zaposlitveni strukturi ministrstva. Pri tem so sogovorniki menili, da v postopku ni potrebe po večjih spremembah, treba pa si je prizadevati za odpravo stereotipov o vlogi moških in žensk v slovenski diplomaciji. To predvsem pomeni, da se z nekaterimi stimulativnimi ukrepi in z zakonskimi spremembami omogoči enaka obravnava obeh spolov, kar je po mnenju intervjuvancev mogoče najučinkoviteje urediti s primerno in celovito družinsko politiko ministrstva.

V zvezi s tem velja omeniti predlog *ustanovitve oddelka za družinsko politiko*, ki bi pomenil predvsem točko komunikacije oziroma naslov, kamor se lahko zaposleni in njihovi družinski člani obrnejo po pomoč pri temeljnih pravnih in drugih vprašanjih, ki so bistvena za sprejetje odločitve o odhodu na delo v diplomatsko-konzularna predstavništva. Po drugi strani je bilo kar nekaj pomislekov glede organizacije dela takšnega oddelka. Prav pomanjkanje koordinacije znotraj ministrstva za zunanje zadeve in pogosta nekooperativnost pristojnih uradnikov sta izjemno breme za zaposlenega, ki velikokrat sploh ni seznanjen s svojimi pravicami. Poleg tega so v nekaterih službah v veliki večini zaposleni uslužbenci, ki še nikoli niso službovali v tujini, zato mnogokrat ne razumejo potreb diplomatov, ki so na službovanju na diplomatsko-konzularnih predstavništvih. Zaradi slabih izkušenj z delovanjem podpornih služb ministrstva so pomisleki glede vloge in organizacije dela oddelka za družinsko politiko upravičeni.

Med veleposlaništvi in ministrstvom je premalo komunikacije. Ministrstvo se odziva počasi, ali pa se sploh ne odzove. Hkrati je premalo neformalne komunikacije tudi znotraj ministrstva. Vse to bistveno vpliva na odločitev zaposlenih za delo v tujini.

Glede družinske politike je bilo še poudarjeno, da ne obstaja samo en tip družine; danes bi bilo treba razmišljati v smeri priznanja tudi drugih tipov družine – zunajzakonske skupnosti,⁵³ enostarševske družine, istospolne skupnosti ipd. Nedvomno pa je najpomembnejše vprašanje, zakaj se diplomati s tradicionalnimi jedrnimi družinami težko odločajo za delo na slovenskih diplomatsko-konzularnih predstavništvih. Po mnenju intervjuvancev je življenje v Sloveniji za tiste, ki ima službo, zadostno izobrazbo ter primerno družinsko in bivalno okolje, dovolj kakovostno. Hiša/vrtiček/avto/bližina sorodnikov omogočajo kakovostno življenje in »kaj je treba hoditi služiti denar na tuje v takih pogojih«.

⁵³ Opomba M. S. K. – za slednje je to področje v slovenski zakonodaji dobro urejeno.

2.5 Napotitev na delo v slovensko diplomatsko-konzularno predstavništvo ter bivanje slovenskega diplomata in njegove družine v tujini nikakor nista zasebna zadeva.

Pri urejanju osnovnih socialnih pravic je treba vpeljati *sistem avtomatizma*, saj socialne pravice (šolanje otrok, zdravstveno varstvo, bivalne razmere itd.) *ne morejo in ne smejo biti v domeni odločitve posameznika oziroma se urejati na osebni ravni*. Problem slovenske diplomacije je tudi sicer *personifikacija splošnih pravic*, ki se kaže v različnem pristopu do posameznikov, ne glede na to, da zakonodaja določa za vse enaka merila.

Družina je sestavni del diplomatovega delovanja v tujini, saj je zakonski partner vseskozi vpet v aktivnosti, ki presegajo obseg osebnega interesa. V intervjujih je bilo veliko pripomb v zvezi s tem. *Predvsem pa je bilo izraženo prepričanje, da sta togost podpornih služb ministrstva ter enakovredna (pravna) obravnava pogojev za delo in življenje v vseh državah osnovna ovira pri odločanju za opravljanje diplomatskega dela na diplomatsko-konzularnih predstavništvih.*

2.6 Treba bo vpeljati sistem in sprejeti zakonsko ureditev, ki bo bolj prilagodljiva glede na specifične pogoje posameznih držav.

Prometne razmere ali javni prevoz se na primer ne morejo obravnavati povsod enako, saj so pri tem med državami velike razlike. Poslati nekoga na neko manj zaželeno diplomatsko-konzularno predstavništvo pa, če povzamemo besede enega od intervjuvancev, ne sme biti razumljeno kot kazen.

Tako so na široko odprta vrata negativni selekciji. Ob tem je bilo poudarjeno, *da je ena najšibkejših točk ministrstva upravljanje človeških virov*. V intervjujih so sogovorniki ocenili, da temu doslej ni bila kos niti ena sestava kadrovske službe ministrstva oziroma niti ena ni imela jasnega načrta, kako naj se tega loti. Vse so kadrovale kratkoročno. Primere je treba individualizirati – če na primer ni prijavljenih kandidatov za posamezno diplomatsko mesto, moramo sprejeti pozitivne ukrepe. Tako kot na trgu – če je premalo povpraševanja, je treba spremeniti politiko poslovanja.

2.7 Diplomati, ki imajo družine in več otrok, niso motivirani za odhod v tujino.

Previsoke šolnine⁵⁴ ter posploševanje pogojev za urejanje bivanja otrok in družine so velikokrat razlog za odločitev diplomata, da bo služboval le doma. Slišati

⁵⁴ S spremembami Uredbe o plačah in drugih prejemkih javnih uslužbencev za delo v tujini (objavljenimi v Uradnem listu Republike Slovenije, št. 23/2009, 27. marca 2009) so se pogoji šolanja otrok diplomatov v tujini izboljšali. To še ne pomeni, da so bili s tem ustvarjeni pogoji za bolj individualen pristop, saj je treba otroke obravnavati v kontekstu njihovih individualnih sposobnosti in predvsem upoštevati pogoje okolja države sprejemnice.

je veliko negodovanja glede obravnave otrok, ki niso šoloobvezni, saj je nespodbudno že dejstvo, da zakonska ureditev ne omogoča socializacije otrok na način, kot je urejen doma. Največ pripomb je bilo prav v zvezi z varstvom predšolskih otrok, čeprav se je sicer z novim dopolnilom že navedene uredbe položaj nekoliko (a morda vseeno premalo) izboljšal. Prevladuje mnenje, da bi tudi otroci morali imeti pravico do učenja tujega jezika pred odhodom v tujino. Stereotip, češ da se otroci z lahkoto naučijo tujega jezika, namreč ne drži. Res pa je, da je slovenski šolski sistem razvit tako, da na tem področju otroke sorazmerno dobro pripravi.

Težave sicer niso nič manjše ob vrnitvi otrok v domovino. Po zdajšnji ureditvi država sofinancira samo polovico šolnine v mednarodni šoli po vrnitvi v domovino. Del šolnine, ki ga plača ministrstvo, se šteje v boniteto dohodninskega zavezanca. Nekateri predlagajo vrtec za otroke zaposlenih na ministrstvu, spet drugi se bojijo zlorabe in posledic takšnega ukrepa – nadaljnje in še pogostejše podaljševanje delovnika v nedogled.

Zaradi vsega tega je stavek, »da je v slovenski diplomaciji najmanj poskrbljeno za naše otroke«, popolnoma upravičen. Še bolj pa skrb zbuja to, da diplomacija vse bolj velja za poklic, ob katerem posameznik »ne more ali ne sme imeti veliko otrok«. Eden od sodelujočih v intervjuju je to ponazoril z besedami: »Ravno to so neenake možnosti.«

V preteklosti je bilo premalo pozornosti namenjene socialnim komponentam, kar je povzročilo, da se je slovenska diplomacija razvila v družinam neprivačen izziv, ministrstvo za zunanje zadeve pa v družinam neprijaznega delodajalca.

2.8 Če se družine diplomatov odločijo za ločeno življenje, gre za veliko družinsko preizkušnjo, ki pa v zdajšnjem sistemu ni ustrezno ovrednotena.

Ne obstajajo dodatki za ločeno življenje, finančne spodbude, olajšanje stikov ipd. Zlasti je to problematično, ko v posamezni državi vladajo težavne razmere, ali pri določenih družinskih razlogih, zaradi katerih družina diplomata ostane doma (na primer šolanje otrok, zdravstveno stanje itd.). Takrat diplomat preživlja dve gospodinjstvi. Tudi obiski družine pomenijo velike stroške. Očetu ali mami diplomatu/-ki, ki je na službovanju v tujini brez družine, je treba omogočiti, da vsaj enkrat na mesec vidi svoje otroke. Če se torej družine odločijo za ločeno življenje, bi bilo to treba pravilno ovrednotiti. Niti ni nujna stimulacija, temveč vsaj kompenzacija.

2.9 Manjši odstotek diplomatk v zunanji službi, zlasti tistih, ki živijo v tujini z družino, je tudi posledica slabih pogojev za motivacijo zakonskega partnerja.

Intervjuvanci menijo, da je v slovenski diplomaciji vloga partnerja zelo omejena. Naklonjeni so zaposlitvi oziroma dvostranskim dogovorom med državami o

zaposlovanju partnerjev diplomatov, kar pride v poštev pri nekaterih poklicih, a ne pri vseh. Prevladuje prepričanje, *da bi moralo ministrstvo voditi bolj aktivno politiko pri sklepanju bilateralnih sporazumov o zaposlovanju družinskih članov.*

Vse več zakonskih partnerjev ima dobro plačane in ugledne službe doma. Tisti, ki delajo v zasebnem sektorju, so še dodatno prikrajšani za razumevanje delodajalca. Treba je sprejeti takšne zakonske rešitve, ki bodo zakoncem omogočale, da se lahko v tujini izobražujejo, opravljajo (občasno) honorarno delo za veleposlaništvo (zmanjšanje stroškov za državo), jim omogočiti učenje lokalnega jezika (upoštevati kulturne in jezikovne razlike) ter predvsem spodbuditi zakonskega partnerja, da si poišče delo in se izobražuje. Zakonec z boljšo izobrazbo in z dodatnimi znanji, pridobljenimi v tujini, bo lažje dobil službo doma, kar je z vidika uspešnosti slovenske diplomacije izjemno pomembno. Na ta način se ustvarjajo pogoji za harmonizacijo družinskega in poklicnega življenja. Takšne rešitve prinašajo optimizem in dobro voljo, kar lahko bistveno vpliva tudi na delovni proces znotraj diplomatsko-konzularnega predstavništva oziroma razbremenitev diplomata in uspešno opravljanje zahtevnih delovnih nalog.

Nekateri intervjuvanci menijo, da bi bilo treba zadolžitve zakonskega partnerja bolj natančno določiti, saj bi potem lažje merili njegovo aktivnost in učinkovitost. Tako bi lahko razlikovali med tistimi, ki so aktivni in so državi na voljo 24 ur na dan, in tistimi, ki so pasivni in se za sodelovanje pri predstavljanju države ne zanimajo. Dodatek za aktivnost partnerja bi bil tako bolj pravično razdeljen.

Zakoncem tujim državljanom je treba nameniti več pozornosti ter sprejeti takšne zakonske rešitve, ki bi jim omogočale več pravic tako v Sloveniji in tudi med bivanjem v tujini. Ker se odstotek takšnih zakoncev iz leta v leto povečuje, bi bilo dobro, da ministrstvo preuči in odpravi morebitne zakonske rešitve, ki ovirajo zakonca tujega državljana, da bi užival enake pravice kot zakonski partnerji s slovenskim državljanstvom. Hkrati je treba imeti v mislih dejstvo, da ima tovrstna diplomatska družina v državi sprejemnici več težav kot družina, v kateri so vsi člani slovenski državljani, zlasti v državah sprejemnicah zunaj Evropske unije.

V intervjujih je bilo poudarjeno, da zakonec tuji državljan zelo težko pridobi slovensko državljanstvo, saj se med bivanjem v tretji državi (kamor je diplomat napoten na delo v diplomatsko-konzularno predstavništvo) nima priložnosti naučiti slovenskega jezika, kar je pogoj za državljanstvo. Zato bi bilo nadvse dobrodošlo, da bi ministrstvo pomagalo pri pridobitvi izredne naturalizacije za zakonca.

Intervjuvanci iz zakonov, v katerih sta oba zakonca slovenska diplomata, so poudarili, da je treba oblikovati politiko znotraj ministrstva, ki bi maksimizirala koristi, kadar je eden od diplomatov napoten na delo v diplomatsko-konzularno predstavništvo. Treba je biti prilagodljiv in racionalen. Kadar zakonca diplomata ni mogoče zaposliti, mu je treba omogočiti izobraževanje v državi sprejemnici, in

sicer na tistih področjih, na katerih bo slovenska diplomacija imela največ koristi. Tako se lahko med trajanjem mandata trenutno nezaposleni diplomat usposobi za zahtevnejše naloge, ko se vrne na delovno mesto na ministrstvu. Če obstaja na obeh straneh interes – denimo za intenzivno učenje manj razširjenega tujega jezika skozi ves mandat – bi takšne projekte ministrstvo moralo razumeti kot pomembno naložbo v lasten kader in prihodnost.

Zakonske partnerje je treba obravnavati individualno ter jih motivirati, da se sami počutijo koristne in da ima od tega korist tudi država. Predvsem pa je treba preučiti pozitivne izkušnje iz časa predsedovanja Slovenije Svetu Evropske unije in jih vgraditi v zdajšnji sistem. Slovenska diplomacija pri tem potrebuje racionalen in pragmatičen pristop.

2.10 Zaslužek diplomata na delu v tujini ni dovolj stimulativen.

Če ima partner v domovini približno enako visoko plačo kot diplomat v notranji službi, je razlika med neto dohodki gospodinjstva doma in v tujini, všteti vse stroške in dodatke, minimalna. Družine z več otroki imajo tudi višje stroške (del šolnin, višji stroški obiskovanja glasbenih šol, različnih dejavnosti, stroški letalskih vozovnic itd.). Predvsem pa leti veliko pripomb na sistem zdravstvenega varstva, ki ni usklajen z lokalnimi standardi niti v državah Evropske unije (ni nujno, da se na primer z enakimi zdravili zdravijo iste bolezni, kar pa je zelo pomembno pri povračilu stroškov za zdravila).

Bilo je tudi *precej pripomb glede pravic do porodniškega dopusta, dopusta za varstvo in nego otroka ter ustreznega nadomestila*. Vsekakor je to področje, ki si zasluži posebno obravnavo in usklajitev z zakonodajo. Prevladuje prepričanje, da je pravica do trimesečnega dopusta za nego in varstvo otroka med delom v tujini diskriminatorna.

Ker za zaposlene na diplomatsko-konzularnih predstavništvih ni delovnega časa (dela se tudi po dvanajst ur na dan ter ob koncu tedna), mora partner večino časa sam skrbeti za otroke. Med družabnimi obveznostmi je treba plačevati drago varstvo za otroke, saj ustrezen dodatek za družine z otroki ni predviden. To pomeni dodaten strošek, ki je v Sloveniji zanemarljiv ali ga sploh ni. Mlajši diplomati z družinami so v intervjujih poudarili, da je odhod v tujino z družino ob dejstvu, da bo soprog/-a nezaposlen/-a, finančna izguba.

Finančni razlogi torej niso motivacijski element, zaradi katerega se diplomati odločajo za odhod v tujino. Tudi delo v notranji službi ministrstva za zunanje zadeve ni primerno finančno ovrednoteno glede na odgovornost (npr. varovanje tajnih podatkov), oblačenje v skladu s protokolom, dolžino delovnika itd. Plače so kljub temu enake ali celo slabše kot na drugih ministrstvih. Tudi na slovenskih diplomatsko-konzularnih predstavništvih obseg dela in odgovornosti (majhna

veleposlaništva) nista usklajena z osebnim dohodkom. Veliko pripomb je bilo izrečenih na sistem ocenjevanja dela diplomata, ki je ne glede na zakonska določila v velikem številu primerov obravnavan na osebnostni ravni.

2.11 Vprašanje prostega časa je zelo pomemben dejavnik pri odločanju o sprejetju dela na diplomatsko-konzularnem predstavništvu.

Majhna veleposlaništva z majhnimi ekipami so po eni strani izziv, po drugi pa breme in odrekanje družinskemu življenju. Intervjuvanci so poudarili, da bi morali diplomati na službovanju v tujini imeti več letnega dopusta, saj bi lahko tako kompenzirali preobremenjenost, ki izhaja iz podaljšanega delovnega časa in večjega stresa, ki so ga deležni. Kot izjemno problematično so navedli določbo, da je treba sorazmerni del letnega dopusta izkoristiti pred odhodom v tujino, saj ta sicer zapade.⁵⁵ Tako problem prostega časa postane problem socialne kulture.

Pri tem je pomembno vprašanje organizacije dela ministrstva in diplomatsko-konzularnih predstavništev, saj je več kot očitno treba na tem področju narediti analizo delovne uspešnosti ter (pre)obremenitve posameznih oddelkov (tudi posameznikov) in diplomatsko-konzularnih predstavništev. Prerazporeditev dela bi bila vsekakor dobrodošla tudi z vidika ustvarjanja boljšega delovnega okolja na ministrstvu in v diplomatsko-konzularni mreži.

Ureditev selitve diplomata v tujino je bila prav tako ocenjena kot diskriminatorna. Petčlanska družina potrebuje več selitvenega prostora kot tričlanska. *To in druge uravnilovke bi bilo treba odpraviti.* Selitev družine je sicer stres, ki se ga ne da kompenzirati z ugodnostmi. A vendarle – *uravnilovke ne izboljšujejo kakovosti slovenske diplomacije, temveč pomenijo razvoj v napačni smeri.*

3. V razmislek

V raziskavi se je kot zelo skrb zbudajoče pokazalo dejstvo, da se o veliko vprašanjih, ki so pomembna za posameznika, odloča izključno na osebnostni ravni, zakonodaja pa se pri tem uporablja selektivno oziroma po sistemu »za ene lahko, za druge ne«. V veliko primerih je tovrstno ravnanje škodljivo za posameznika. Posebej je bilo poudarjeno, da je problematično izvajanje zakonodaje – odgovorni v ministrstvu za ustrezne reforme na področju enakih možnosti nimajo dovolj znanja in izkušenj, predvsem pa jim manjka več delovne zagnanosti za urejanje posameznih zadev. Tako velikokrat prihaja do protislovnih rešitev, ki oddaljujejo

⁵⁵ Kot že omenjeno v prejšnjem prispevku (podpoglavje *1.4 Odhod v tujino*), je bil med izvajanjem raziskave v veljavi Akt o notranji organizaciji in sistematizaciji v Ministrstvu za zunanje zadeve z dne 14. septembra 2007, Akt o notranji organizaciji in sistematizaciji v Ministrstvu za zunanje zadeve z dne 8. septembra 2009 pa na tem področju prinaša nekaj sprememb.

posameznika od načela enakih možnosti. In tako je vedno prisotna dilema, katerim ciljem sledi ministrstvo.

Prav zato bi bilo treba v določila novega predloga zakona o zunanjih zadevah med drugim vključiti sistem ženskih kvot (odstotkov) na vodstvenih položajih ministrstva (veleposlanice, generalne direktorice, vodje sektorjev in služb, vodje oddelkov) in ne stopiti korak nazaj ter znova uvajati kvote (odstotke) za nekarijerne diplomate (pogodbene veleposlanike). Ženske in moški na ministrstvu za zunanje zadeve smo zelo uspešno opravili nekaj za državo izjemno pomembnih projektov in tako pokazali, da smo dovolj usposobljeni tudi za vodenje diplomatsko-konzularnih predstavništev. Uvajanje ženskih kvot bi bil korak naprej k odpravi neenakih možnosti glede na spol na ministrstvu za zunanje zadeve, ki ima kot predstavnik države v mednarodnih institucijah in organizacijah pomembne vzvode za izboljšanje razmer na področju človekovih pravic.

Nedvomno je prednostna naloga kadrovske službe, generalnega sekretarja, kabineta ministra in ministra dobro počutje zaposlenih. To je mogoče le ob ustvarjanju takšnih pogojev za delo, ki bodo omogočali razvoj delovnega in socialnega okolja na zavidljivi ravni, kar je nujen pogoj za doseganje enakih možnosti zaposlenih ter certifikata *družinam prijaznega podjetja*.

Enake možnosti med utvaro in resničnostjo

Milan Jazbec

Vprašanje enakih možnosti je v svojem bistvu preprosto: organiziranost vsake družbene tvorbe mora omogočiti posamezniku, ki vanjo vstopi in v njej deluje ter prispeva k njenemu razvoju, da je njegov položaj odvisen od upoštevanja pravil igre, sposobnosti in rezultatov. To bi moralo biti v interesu tako tistih, ki organizacijo vodijo, in tudi tistih, ki v njej delajo. Od teh teoretičnih izhodišč dalje pa nas praksa uči, da navedeno ni tako samoumevno in preprosto. Dovolj je, da se že površno ozremo okoli sebe, ne glede na to, kje delamo in živimo, pa ugotovimo, da obstaja vrsta drugih dejavnikov, ki prispevajo k posameznikovemu položaju in njegovemu napredovanju, dostikrat celo pomembneje in temeljiteje. Čeprav je res, da pri vsakem posploševanju najmanj delno prezremo dejstva, ki so drugačna, je pač treba posploševati, da so odstopanja bolj očitna in da je mogoče pridobiti več podpore ter doslednosti za njihovo odpravljanje.

Če od splošnega preidemo h konkretnemu, lahko ugotovimo, da se slovenska diplomacija oziroma diplomatska organizacija, če se izrazimo natančneje, pri tem v ničemer ne razlikuje od splošnih razmer v slovenski družbi. To je zagotovo sprejemljivo pojasnilo, vendar hkrati pomeni oziroma bi moralo pomeniti nujno izhodišče za spremembo. Na prvi pogled kaže, da prelomnica enakih možnosti v slovenski diplomaciji poteka prek neenakih možnosti med spoloma: čeprav v njej prevladujejo ženske, so (bile) na vodilnih položajih v občutni manjšini. Vendar – če povzamemo podrobne ugotovitve obsežne empirične raziskave, ki je predstavljena v tej knjigi – lahko ugotovimo, da gre pri vprašanju neenakih možnosti v slovenski diplomaciji za kombinacijo najmanj treh močnih in med seboj trdno povezanih dejavnikov. Na različne možnosti napredovanja kot kriteriji vplivajo osebne zveze oziroma preference, strankarska pripadnost oziroma politična podpora ter spol. Akterji znotraj tega trikotnika so po eni strani politiki (širše bi lahko rekli vplivneži različnih profilov, ki pa so praviloma povezani s politiko, če že niso politiki), po drugi strani pa tudi diplomati. Razmerja med njimi so zelo dinamič-

na in spremenljiva, čeprav precej stalna, ne glede na menjavanje konkretnih oseb med politiki in diplomati.

Ključni motiv pri uporabi različnih sredstev, ki ne upoštevajo enakih možnosti, je napredovati hitreje kot drugi, ne glede na lastne sposobnosti in pokazane rezultate dela. V organizaciji, kot je diplomatska (pa ne samo ta), je konkretne delovne rezultate sproti težko meriti, saj so praviloma znani oziroma očitni šele dolgoročno (čeprav to ne pomeni, da se – če poenostavimo – ne ve, kdo je dober in kdo slab delavec). To predvsem pomeni, da jih je kratkoročno lažje predstaviti kot pozitivne in posameznikovo delo kot uspešno (tudi kadar ni tako) ter oboje uporabiti kot osnovo za odločitev na račun koga drugega. Dolgoročno pa je posameznikovo delo bistveno težje pokazati kot uspešno, če ni tako, saj so negativni rezultati očitni (čeprav to nujno ne pomeni, da tudi taki ne bi napredovali). Če se pozneje, ko je odločitev o napredovanju že sprejeta, izkaže, da je bilo drugače, odločitve seveda nihče ne bo spreminjal za nazaj oziroma je vsaj do zdaj ni. Če se v situaciji, ko je bila sprejeta odločitev, ki ni temeljila na upoštevanju kriterijev enakih možnosti, znajdeti bodisi moški bodisi ženska, spol ne igra pomembne vloge. Napreduje pač tisti, ki ima boljše zveze ali kakšen drug prej omenjen »vzvod podpore«. Če imata oba dodatno podporo, pa praksa kaže, da je napredovanje moškega bolj verjetno kot napredovanje ženske.

Kot rečeno, poleg »dodatnih« kriterijev, ki so ključnega pomena za vertikalno promocijo poleg enakih možnosti, nanjo vplivajo tako politiki kot diplomati. Vertikalna promocija je zaradi delovanja v mednarodnem okolju v diplomatski organizaciji specifična in drugačna kot v drugih organizacijah (Jazbec 2001, 130–137).

Prvi, torej politiki, podpirajo tiste, ki so jim osebno bližji, na račun onih, ki jim niso blizu ali jih ne poznajo. Če je diplomat član iste stranke, je več možnosti, da ga konkretni politik pozna (čeprav ni vedno nujno tako, saj se včasih intervenira izključno na podlagi priporočila). Kriterij izbora oziroma podpore je torej jasen, razumljiv in se na prvi pogled morda zdi celo sprejemljiv; dokler se praviloma ne ugotovi, da tisti, ki ga politik pozna in podpira, ne izpolnjuje kriterijev oziroma da je ugotovljivo slabši od drugih, ki nimajo politične podpore. Če bi bil občutno boljši, praviloma ne bi potreboval dodatne podpore in zoper njega ne bi bilo kakšnega posebnega odpora poklicnih kolegov.

Drugi, se pravi diplomati, pri politikih iščejo podporo zase, in sicer na račun preostalih diplomatov. Tudi to ravnanje je jasno in razumljivo ter bi prav tako morda lahko bilo na prvi pogled sprejemljivo. A ni tako, kajti posameznik, ki se odlikuje po svojih delovnih rezultatih in sposobnostih, praviloma ne bi smel potrebovati dodatne, še zlasti pa ne politične podpore, če že govorimo o poklicni organizaciji, kot je diplomatska, pa tudi vojaška in policijska, če naštejemo najbolj očitne in znane, a vendar še zdaleč ne edine. Največkrat je tudi tako, da sposoben in učinkovit posameznik ne teži k iskanju politične podpore. Vendar brez nje teže

in redkeje napreduje v primerjavi s tistimi, ki podporo, zasluženno ali nezasluženno, imajo.

V obeh primerih je torej skupno uporablanje dodatnih promocijskih kanalov oziroma kriterijev, in sicer zato, ker konkretni posameznik ve, da sicer nima posebnih možnosti v primerjavi z uspešnimi. V nasprotju s športom so v tem poklicu bližnjice očitno mogoče.

Če se v takem položaju oziroma v takih razmerah znajdeti, kot smo že omenili, bodisi moški bodisi ženska, pri odločitvi spol nima odločujoče vloge. Seveda, če se v takih položajih večkrat znajdejo ženske kot pa moški, je to odsev neenakih možnosti, ki nekako filtrirajo ženske na njihovi poti k napredovanju oziroma uspehu. Vendar potem to ni neposredni odsev neenakih možnosti v diplomaciji, temveč v širši družbi ali vsaj državni upravi. Kadar so v takih okoliščinah večkrat izbrani moški kot ženske, tedaj je to neposredni odsev neenakih možnosti v organizaciji glede na spol. Izkušnje številnih diplomacij, ne samo slovenske, temveč zlasti diplomacij malih in novih malih držav, v katerih se opaža večji odstotek žensk kot v širši populaciji, kažejo, da je na višjih diplomatskih položajih manj žensk (Jazbec 2001, 121–126).

Diplomacija seveda ni politika, ji pa nujno sledi in jo v pretežni meri zrcali, navsezadnje je to tudi njena naloga v mednarodnem okolju. Omenjena povezava med politikom in diplomacijo ima na primeru neenakih možnosti svojo diabolčno razsežnost, ki se je zavedata obe strani. Ker je politika dominanten pol, ji je zaradi tega lažje ohraniti distanco in se ne vmešavati v kadrovanje v diplomatski organizaciji, če želi vzpostaviti in ohranjevati njeno poklicnost oziroma profesionalizacijo (Jazbec 2001, 137–142; Kosin 1997; Petrič 1996). K temu lahko prispeva tudi tako, da kadar kadruje na vodstvena mesta (praviloma na veleposlaniška), od posameznikov, ki jih kadruje oziroma poskuša kadrovati, zahteva, da izpolnjujejo poklicne zahteve. To se zdaj praviloma ne dogaja in tu je manevrski prostor, kjer lahko politika dvigne svoj ugled med diplomati pa tudi v javnosti.

Vedno se bodo našli diplomati, ki bodo pri politiki iskali podporo zase, četudi oziroma prav zato, ker brez nje ne bi imeli posebnih možnosti. Tudi v tem primeru je na potezi politika, da s svojim ravnanjem – distanco do takih poskusov pokaže, kakšno poklicno diplomatsko organizacijo želi in kako jo doseči.

Pri navedenem bi se morda na prvi pogled zdelo, da je le politika odgovorna in kriva za neupoštevanje enakih možnosti v profesionalnih organizacijah na splošno in tudi v slovenski diplomaciji. Seveda ni tako enostavno. Res pa je, da ima politika vzvode, s katerimi lahko korenito prekine podpiranje in promocijo tistih, ki ne izpolnjujejo temeljnih pogojev napredovanja, omenjenih na začetku. Izkušnje, čeravno morda nezapisane, kažejo, da je politična podpora posameznikom, kadar gre očitno za skupino enakovrednih diplomatov, občutno manj moteča kot

takrat, kadar politika podpira posameznike, ki so bistveno slabši pri izpolnjevanju temeljnih meril. Morda politiki na prvi pogled ni očitno, kateri so eni in kateri drugi posamezniki oziroma diplomati, zato bi se morala – kadar že namerava intervenirati – pozanimati, kako je s tem. In v tem dejanju oziroma nedejanju je njen greh, če lahko tako zapišemo. V politiki za uspeh šteje podpora javnosti, najbolj očitno seveda na volitvah in v preigravanju možnosti do neskončnosti oziroma do sprejemljivega rezultata, medtem ko v diplomaciji (in drugih poklicnih organizacijah) šteje izpolnjevanje pravil in tu ne bi smelo biti tovrstnega preigravanja možnosti. Politika se lahko odreče takšnemu načinu interveniranja, četudi diplomati ne bodo nehali iskati podpore pri njej. Potem bomo lahko govorili o enakih možnostih tudi v praksi, se pravi v resničnosti, in ne zgolj kot o teoretični možnosti, se pravi kot utvari.

Ob podrobnem branju rezultatov obsežne empirične raziskave o enakih možnostih v slovenski diplomatski organizaciji in ob njihovi poglobljeni interpretaciji je z delnim poznavanjem razmer v naši diplomaciji mogoče precej hitro priti do realne podobe. Ali je to dovolj velik motiv za politiko, da se vzdrži intervencij in kadrovanja po bližnjicah ali ne, diplomati sicer predvidevamo, ne moremo pa zagotovo vedeti. Vemo pa, da nekateri naši kolegi nedvomno ne bodo prenehali lobirati pri različnih sferah politike, dokler bo to mogoče. Ne da bi imeli ambicijo ocenjevanja v tej sklepni besedi, lahko zapišemo: politika je nekajkrat že pokazala, da v okviru umetnosti možnega zmore sprejemati za poklicno organizacijo, kot je diplomatska, pravilne in pretehtane odločitve. Če bo teh več, bo vprašanje enakih možnosti bistveno manj žgoče, kot je danes, tako za oba spola ter tudi za posameznike, ki ne morejo napredovati, ne glede na spol. To bo hkrati najboljša popotnica vsem mladim diplomatom, ki stopajo po poti svojih starejših kolegov.

Slovenska država ter z njo tako politika in tudi diplomacija, ki vstopajo v polnoletnost in s tem v novo razvojno obdobje, imajo zdaj priložnost, da pokažejo in dokažejo poslušnost ter sposobnost uresničiti tisto, kar bo edino pripomoglo k nadaljevanju našega ugleda v mednarodni skupnosti in v globalni politiki. Ob taki ambiciji se nam tudi enake možnosti v slovenski diplomaciji zdijo uresničljiv koncept in nikakor ne prezahteven odsev težnje po razvoju.

Zato bi v sklepni misli kljub vsemu lahko zapisali, da je vprašanje enakih možnosti, ne samo v diplomaciji, morda res preprosto: posameznik, v našem primeru diplomat, naj bi bil odvisen od uvodoma zapisanih treh kriterijev in pri svoji promociji ne bi smel biti deležen nikakršnega razlikovanja iz vrst svojih nadrejenih, ne glede na spol, nacionalno, versko, rasno in drugačno pripadnost ter ne glede na svoja politična, svetovnonazorska in druga prepričanja. Naša študija kaže, kaj o tem mislijo pripadniki slovenske diplomatske organizacije za obdobje, ko je ta iskala in pričakovala svojo bližnjo polnoletnost, obenem pa tudi, kako bi bilo na tem področju modro ravnati v njenem naslednjem razvojnem obdobju.

- *Analiza stanja. Podlaga za Resolucijo o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških (2005–2013)*. Ljubljana, 2004: Vlada Republike Slovenije, Urad za enake možnosti.
- Barrett, Michele (1983): *Potčinjena žena*. Beograd: Radnička štampa.
- *Bela knjiga o vzgoji in izobraževanju v Republiki Sloveniji*. Ljubljana, 1995: Ministrstvo za šolstvo, znanost in šport.
- Drnovšek, Marjan (1991): *Pot slovenskih izseljencev na tuje*. Ljubljana: Mladika.
- Hegel, Georg W. Friedrich (1986): *Fenomenologija duha*. Beograd: BIGZ.
- Jazbec, Milan (2001): *The Diplomacies of New Small States*. Hampshire: Ashgate.
- Jazbec, Milan (2002): *Diplomacija in varnost. Razvoj in približevanje procesov*. Ljubljana: Vitrum.
- Jazbec, Milan (2006): *Slovenec v Beogradu 1987–1991*. Pohanca: samozaložba.
- Jogan, Maca (1990): *Družbena konstrukcija hierarhije med spoloma*. Ljubljana: FSPN.
- Jurić Pahor, Marija (2000): *Narod, identiteta in spol*. Trst: ZTT EST.
- Jurić Pahor, Marija (2003): »Coming out« manjšinskih žensk. *Dve domovini*, 17, str. 95–100.
- Južnič, Stane (1977): *Socialna in politična antropologija*. Ljubljana: Partizanska knjiga.
- Južnič, Stane (1993): *Identiteta*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Kosin, Marko (1997): Kakšno profesionalno diplomatsko službo bi rabila Slovenija. *Teorija in praksa*, 34(2), str. 228–240.
- Lukšič, Marina (1990): Nekaj (političnih) izpeljav spolnega dimorfizma. *Antropološki zvezki*, 1, str. 143.
- Lukšič Hacin, Marina (1995): *Ko tujina postane dom*. Ljubljana: Založba ZRC.

- Lukšič Hacin, Marina (1999): *Multikulturalizem*. Ljubljana: Založba ZRC.
- Lukšič Hacin, Marina (2002): Ženske v manjšinskih skupnostih: Pomen in vloga žensk za ohranjanje kulturnega izročila. *Dve domovini*, 16, str. 141–208.
- Lukšič Hacin, Marina (2006): Tematizacija pojmov povratnik in povratništvo. V: Marina Lukšič Hacin (ur.): *Spet doma? Povratne migracije med politiko, prakso in teorijo*, str. 133–144. Ljubljana: Založba ZRC.
- Makuc, Dorica (1993): *Aleksandrinke*. Gorica: Goriška Mohorjeva družba.
- Petrič, Ernest (1996): Zunanja politika majhnih držav. *Teorija in praksa*, 33(6), str. 876–897.
- *Predlog resolucije o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških*. Delovno gradivo, 13. oktober 2004. Ljubljana: Vlada Republike Slovenije, Urad za enake možnosti.
- *Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških*, 2005–2013. Uradni list Republike Slovenije, št. 100/2005, 10. november 2005.
- Verginella, Marta (1996): *Ekonomija odrešenja in preživetja: odnos do življenja in smrti na tržaškem podeželju*. Koper: Znanstvenoraziskovalno središče Republike Slovenije.
- Vertovec, Steven (1999): Conceiving and researching transnationalism. *Ethnic and Racial Studies*, 22(2), str. 447–462.
- Vodopivec, Peter (1994): Kako so ženske na Slovenskem v 19. stoletju stopale v javno življenje. *Zgodovina za vse*, 1(2), str. 30–44.
- Weininger, Otto (1936): *Spol in značaj*. Ljubljana: Modra ptica.
- Zalokar, Jurij (1991): *Mavrična kača*. Radovljica: Didakta.
- Žnidaršič Žagar, Sabina (2000): *Ora et labora – in molči ženska!* Ljubljana: Založba *cf.

Equal Opportunities in Slovenian Diplomacy

Abstract

The publication *Enake možnosti v slovenski diplomaciji* (Equal Opportunities in Slovenian Diplomacy) was drafted on the basis of a research project carried out by the Policy Planning and Research Division of the Ministry of Foreign Affairs of the Republic of Slovenia and the Institute for Slovene Emigration Studies within the Scientific Research Center of the Slovene Academy of Sciences and Arts. The publication, which aims to examine theoretically and empirically the situation of equal opportunities with respect to gender and other factors in Slovenian diplomacy and, on the basis of an in-depth analysis, propose measures for improvement, was edited by Milan Jazbec, Marina Lukšič Hacin, Žiga Pirnat and Milena Stefanović Kajzer, who also authored the contributions. The leading articles are by the Slovenian Minister of Foreign Affairs, Samuel Žbogar, and the Slovenian Human Rights Ombudsman, Zdenka Čebašek Travnik.

In her contribution *Diplomacija kot začasno delo v tujini v primežu spolne dihotomije* (Diplomats as Migrant Workers in the Grip of Gender Dichotomy), Marina Lukšič Hacin debates the historical correlation between patriarchal relations and gender dichotomy, specific features of “diplomatic migrations” and, finally, applies her findings to the case of women in diplomacy. She summarises the deliberations of Hegel, Weininger and others on stereotype dyads – oppositions which, in terms of the ideal-type, are believed to outline the differences between men and women, and refers to cases of women who were deliberately excluded from the historical narrative. She analyses the traces of patriarchal gender dichotomy in Slovenia, as well as the role and representation of women in the family, social and political settings. She presents the diplomatic profession as a specific type of migration and diplomats as special types of trans-migrants who must face processes of re-socialisation and reintegration both when going abroad and after their return. Lukšič Hacin concludes that the situation of female diplomats as trans-migrants is particularly difficult due to the specific conditions of gender dichotomy.

The central part of the research, entitled *Analiza problematike enakih možnosti v slovenski diplomaciji* (Equal Opportunities in Slovenian Diplomacy – An Analysis), presents the basis, implementation, methodology and results of an empirical research, and the author, Žiga Pirnat, also carries out a statistical analysis of data, interprets the results and, on the basis of the findings, concludes by proposing some potential measures to improve equal opportunities in Slovenian diplomacy. The empirical research consists of two parts: comprehensive interviews with eleven diplomats conducted in November and December 2008, and a longer opinion poll of all employees, which was carried out in January and February 2009 on the basis of information obtained through interviews and the hypotheses of the authors of the research.

In the interviews, most Slovenian diplomats, regardless of gender, age group, diplomatic rank or family status, stated that gender has no major impact on equal opportunities in Slovenian diplomacy; rather, their career possibilities are allegedly limited as a result of personal grudges, favours, personal connections, and political beliefs. Women in diplomacy are allegedly disadvantaged mainly due to the difficult coordination of their careers with personal obligations, a result of the traditional role of women in a patriarchal society. According to the interviewees, the most problematic issues include working abroad, the status of a diplomat's partner abroad and the family policy of the Ministry of Foreign Affairs.

The opinion poll, in which the author establishes the degree of perceived inequality, the main factors of discrimination and situations in which it is most frequently experienced by the employees, assesses the unequal opportunities of men and women and, on the basis of findings and estimates of certain proposals, suggests some measures which could be taken to make improvements; 37.3% of all employees working in internal and external service of the Ministry of Foreign Affairs participated in the opinion poll. In addition to verifying the above categories, Pirnat classifies the participants of the opinion poll according to gender, age, work post, years of service, foreign work experience and family status (diplomats with partners vs. single diplomats, and diplomats with children vs. diplomats without children) and looks for statistically significant differences between these groups.

According to the survey results, the level of the regulation of equal opportunities in Slovenian diplomacy is average to below average, whereas 57.8% of interviewees have already felt discriminated in their career at the Foreign Ministry. Unequal opportunities usually occur due to political beliefs, personal favours and personal grudges. Fourth place is occupied by the age factor, while gender as a non-problematic to medium-problematic factor ranks fifth among discrimination factors. According to the interviewees, equal opportunities are most fre-

quently impaired in the assigning of external service posts, leading posts in the internal service, and promotion or the employees' performance assessment.

Most interviewees (68.8%) believe that women in Slovenian diplomacy face more difficulties than men when coordinating family and work-related duties. Many difficulties faced by female diplomats also result from stereotypes about the traditional role of women in a patriarchal society. Although most interviewees believe that success as a diplomat is not affected by gender, the survey results show that an ideal diplomat, as perceived by employees of the Ministry, has more male than female ideal-type qualities.

During the interviews, most persons underlined that working abroad is an essential part of a diplomatic career. However, when deciding to go abroad, Slovenian diplomats have a number of reservations regarding the current state of affairs. They apply for posts abroad to acquire new experience and knowledge, improve personal development and growth, learn about new cultures, improve their foreign language skills, and for financial reasons or a change of scene. They are deterred from going abroad particularly by difficulties involving the search for a new school for their children, the distance from their relatives, friends and acquaintances, quality living in Slovenia, school/child care fees abroad and other financial burdens, insufficient contacts with their homeland, stress due to the adjustment to the new environment, and attachment to their home.

The status of diplomats' partners presents a particular problem when going abroad. The survey results show that such people already face difficulties in Slovenia. Some 32.4% of the interviewees who have been posted abroad were reproached with their partners becoming henpecked, merely accompanying them abroad after resigning their jobs in the homeland, etc. This percentage is substantially higher among women than men. Before going abroad, diplomats' partners are frequently faced with pressure to give notice to their employers in Slovenia, although they have the right, under the applicable legislation, to apply for a suspension of their employment contract. Following their arrival abroad, they frequently face depression, loneliness, stress, and inactivity, with childcare and housekeeping being their only tasks.

On the basis of analyses, the author identifies two levels requiring measures to promote equal opportunities in Slovenian diplomacy. The first comprises interpersonal relations, social interaction and the working practices of the Ministry. The second level is applicable family policy, which is making the decision of diplomats to work abroad increasingly difficult and which, in combination with deep-rooted patriarchal stereotypes, particularly affects the equal opportunities of women and diplomats with families.

The proposals regarding the first level include building confidence among

employees through various team-building strategies and the limiting of opportunities for conflict situations through more precisely defined and automated institutional decision-making mechanisms. The contribution concludes with various proposals regarding the second level – specific suggestions for improvement in the field of family policy.

As a diplomat herself, a diplomat's wife, a mother, and a woman, Milena Stefanović Kajzer comments on the results of the survey in her contribution titled *Ko enakopravnost postane enakovrednost – razmišljanja diplomatke* (When Equality Translates into Equal Value – Reflections of a Female Diplomat). The author believes that behind every successful diplomat there is always someone else; a good diplomat is not only an individual but a combination of exceptionally important factors which exert a vital influence on the diplomat's vocation. Thus, a correctly framed family policy should become a key element of equal opportunities in Slovenian diplomacy. The author is very concerned that at the Ministry, issues of great importance to an individual may be decided on the personal level. She believes that the Ministry's priority should be to create conditions for work which will facilitate the development of a satisfactory working and social environment and conform more closely to the standards required for the certificate of a "family-friendly company".

In the final contribution *Enake možnosti med utvaro in resničnostjo* (Equal Opportunities – Illusion or Reality), Milan Jazbec concludes the research with the statement that the quintessence of the equal opportunities policy lies in organising each social structure in such a way that a participating individual's situation depends on his/her respecting the rules of the game, their abilities and the results of their work. The author identifies the relationship between politics and diplomacy as the key factor in this respect, whereby not only do politicians intervene in diplomacy, but also diplomats frequently turn to politics for assistance and look for short cuts to it. According to Jazbec, politics is the dominant pole in this relationship; it is therefore easier for it not to interfere with the human resources policy in the diplomatic organisation if the aim is to establish and maintain the latter's vocation and professionalism. As the Slovenian state, politics and diplomacy are about to attain adulthood, they are entering a new phase of development, which will give them an opportunity to prove that they are capable of progress and of doing all they can to add to their credit, both at home and worldwide.

Dr. Milan Jazbec, izredni profesor diplomacije, je leta 1981 diplomiral iz novinarstva na Fakulteti za sociologijo, politične vede in novinarstvo (danes Fakulteta za družbene vede) Univerze v Ljubljani, dve leti kasneje pa je na isti fakulteti diplomiral iz obramboslovja. Leta 2000 je na Univerzi v Celovcu uspešno zagovarjal doktorsko disertacijo s področja sociologije diplomacije. Pred začetkom diplomatske kariere je deloval v politiki, gospodarstvu in novinarstvu. V letih 2000–2004 je bil državni sekretar na Ministrstvu za obrambo Republike Slovenije. Objavil je 15 knjig, od tega 9 o diplomaciji, ter več kot 50 znanstvenih in strokovnih člankov o diplomaciji, mednarodnih odnosih in varnosti. Od leta 2006 je vodja Sektorja za načrtovanje politik in raziskave na Ministrstvu za zunanje zadeve Republike Slovenije.

Dr. Marina Lukšič Hacin, višja znanstvena sodelavka in izredna profesorica sociologije, je leta 1989 diplomirala iz sociologije na Fakulteti za sociologijo, politične vede in novinarstvo Univerze v Ljubljani. Leta 1994 je na isti fakulteti uspešno zagovarjala magistrsko delo z naslovom Resocializacija in nacionalna identiteta – analiza izseljenskih situacij, štiri leta kasneje pa doktorsko disertacijo Multikulturalizem v migracijskih situacijah – primer: švedski multikulturalizem in slovenski izseljenci. Leta 1989 se je zaposlila na Inštitutu za slovensko izseljenstvo ZRC SAZU, kjer je od leta 1999 tudi predstojnica inštituta. Od leta 2004 je članica upravnega odbora ZRC SAZU. Je direktorica, članica konzorcija in predavateljica na mednarodnem podiplomskem študiju *MA Migration and Intercultural Relations* (Fakulteta za humanistiko, Univerza v Novi Gorici).

Žiga Pirnat je leta 2008 diplomiral iz mednarodnih odnosov na Fakulteti za družbene vede Univerze v Ljubljani. Od istega leta je zaposlen v Sektorju za načrtovanje politik in raziskave na Ministrstvu za zunanje zadeve Republike Slovenije. Njegovo raziskovalno področje obsega predvsem interdisciplinarno preučevanje tem s področja mednarodnih odnosov, ekonomije, lingvistike in glasbe. V letu 2009 končuje vzporedni študij primerjalnega indoevropskega in primerjalnega

slovanskega jezikoslovja na Filozofski fakulteti Univerze v Ljubljani ter je študent drugega letnika znanstvenega magistrskega programa mednarodna ekonomija na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani.

Milena Stefanović Kajzer je leta 1993 diplomirala iz mednarodnih odnosov in notranjepolitične usmeritve na Fakulteti za družbene vede Univerze v Ljubljani. Leta 1994 se je zaposlila na Ministrstvu za zunanje zadeve Republike Slovenije, kjer je bila v letih 2006–2009 namestnica vodje Sektorja za načrtovanje politik in raziskave ter vodja Oddelka za načrtovanje politik. Poleg analitičnega dela se vseskozi ukvarja tudi z vprašanjem enakih možnosti, za kar je leta 1993 dobila nagrado slovenskega Društva Združenih narodov. V letu 2009 končuje znanstveni magistrski študij mednarodnih odnosov na Fakulteti za družbene vede Univerze v Ljubljani in je soproga veleposlanika Republike Slovenije na Finskem.

Enake možnosti v slovenski diplomaciji so rezultat raziskovalnega projekta, ki sta ga izvedla Sektor za načrtovanje politik in raziskave na Ministrstvu za zunanje zadeve Republike Slovenije ter Inštitut za slovensko izseljenstvo in migracije Znanstvenoraziskovalnega centra Slovenske akademije znanosti in umetnosti. Avtorji prispevkov teoretično in empirično preučujejo enake možnosti v slovenski diplomaciji glede na spol in tudi druge dejavnike.

Marina Lukšič Hacin v svojem besedilu *Diplomacija kot začasno delo v tujini v primežu spolne dihotomije* razpravlja o zgodovinski pogojenosti patriarhalnih razmerij in spolne dihotomije, specifični »diplomatskih migracij« ter aplicira svoja dognanja na primer ženske v diplomaciji.

Analiza problematike enakih možnosti v slovenski diplomaciji predstavlja rezultate empirične raziskave, avtor prispevka Žiga Pirnat pa opravi tudi statistične analize podatkov, interpretira rezultate in na podlagi ugotovitev v sklepu predlaga nekaj potencialnih ukrepov za izboljšanje enakih možnosti v slovenski diplomaciji. Študija združuje kvalitativni in kvantitativni metodološki pristop ter temelji na podatkih iz poglobljenih intervjujev in obsežne ankete med slovenskimi diplomati.

Pogled diplomatke, soproge diplomata, matere in ženske na rezultate raziskave v svojem prispevku *Ko enakopravnost postane enakovrednost – razmišljanja diplomatke* zapiše Milena Stefanovič Kajzer, Milan Jazbec pa v svojem zaključnem prispevku *Enake možnosti med utvaro in resničnostjo* sklene z razpravo o razmerju politika : diplomacija kot ključni prvini enakih možnosti.

ISBN 978-961-254-166-8



9 789612 541668



REPUBLIKA SLOVENIJA
Ministrstvo za zunanje zadeve