

POLOŽAJ ŽENSK IN OBETI V PRIHODNJE

Branka Aralica, MPI Vrelec Rogaška Slatina d.o.o., branka.aralica@siol.net

V poslovnem svetu se spreminjajo odnosi, načini poslovanja in s tem se spreminja tudi položaj žensk. Veliko govorimo o prazniku žensk, materinskem dnevu, veliko je govora o ženskah v poslovnem svetu, podjetništvu...

Kratka zgodovina žensk v poslu

Prve pisane dokumente o podjetnicah zasledimo že 1870 pr. n. št. v mestu Assur na severu Iraka. Ženske so že takrat imele pomembno vlogo pri trgovskih mrežah, ki so cvetele v regiji; torej že takrat poslovanje ni bilo izključno moška domena.

Mnogim neznana ženska Margaret Hardenbroeck je postala pomembna poslovna agentka v New Yorku v drugi polovici 17. stoletja. Njena dejavnost je bila upravljanje dolgov med Nizozemsko in kolonijami in tako je postala najbogatejša ženska v New Yorku.

Konec 19. stoletja rojeno Coco Chanel uvršča svet med najbolj vplivne ženske sveta. Zaslužna je za revolucijo ženskega modnega sveta: od modnih pokrival, male črne oblekice, brezčasnega parfuma Chanel No.5 in znana po svoji znameniti izjavi: »Ženska brez parfuma je ženska brez prihodnosti.«

Leta 1973 je bila na primer samo ena ženska direktorica podjetja Fortune 500, Katharine Graham. V tem času je bilo le 38% delovne sile v ZDA žensk. Leta 2019 se je to število povečalo na 46,2 %.

Zdaj, prvič doslej, ženske direktorice vodijo več kot 10% podjetja Fortune 500 – to je skupaj 53 žensk. Ta napredek je vsekakor dobra stvar, čeprav bi lahko trdili, da je 53 od 500 še vedno šokanten.

Kako pa v Sloveniji

Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških do leta 2030 (v nadaljnjem besedilu: ReNPEMŽM 2030) je strateški dokument Vlade Republike Slovenije, ki v uvodu (v nadaljnjem besedilu: Vlada RS) določa cilje in ukrepe ter ključne nosilce politik za uresničevanje enakih možnosti žensk in moških na posameznih področjih življenja v Republiki Sloveniji za obdobje od 2021 do 2030. Spodbujanje in ustvarjanje enakih možnosti je predvsem naloga vlade in ministrstev, ki v okviru svojih pristojnosti vsako na svojem delovnem področju sprejemajo ukrepe za uresničevanje ciljev, opredeljenih v resoluciji. Novi programski dokument predstavlja vladne (resorne) politike in ukrepe, ki vključujejo vidik spola oziroma enake možnosti žensk in moških kot horizontalno temo.

V skladu z zakonsko določitvijo obveznih vsebin nacionalnega programa ReNPEMŽM 2030 določa cilje in ukrepe temeljnih politik enakih možnosti žensk in moških predvsem na naslednjih ključnih področjih družbenega življenja:

- delovna razmerja, družinska razmerja, socialno varstvo: odpravljanje vrzeli med spoloma ter zagotavljanje enake ekonomske neodvisnosti žensk in moških;
- izobraževanje: zmanjšanje neenakosti žensk in moških ter preseganje stereotipnih družbenih vlog;
- zdravje: izboljšanje zdravja žensk in zmanjšanje neenakosti v zdravju med moškimi in ženskami;
- nasilje nad ženskami: preprečevanje in boj proti vsem oblikam nasilja nad ženskami in dekleti;
- mesta odločanja: spodbujanje uravnotežene zastopanosti žensk in moških;
- zunanje zadeve: spodbujanje enakosti spolov in uresničevanje pravic žensk po svetu.

Na vsakem izmed šestih tematskih področij je podan opis vsebinske problematike: vsebinska izhodišča izhajajo predvsem iz zavez Evropske unije (v nadaljnjem besedilu: EU) ter drugih temeljnih strateških usmeritev s področja enakih možnosti žensk in moških. Predstavljeni so podatki o stanju v zvezi s položajem žensk in moških v družbi, opredeljeni temeljni cilji in ukrepi, ki jih bodo izvajali posamezni nosilci ukrepov, ter navedeni ustrezni kazalniki.

Nosilci nalog so ministrstva in drugi organi, ki v sodelovanju z ministrstvom, pristojnim za enakost spolov, to je v času sprejema dokumenta Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (v nadaljnjem besedilu: MDDSZ), skrbijo za uresničevanje ciljev in izvajanje ukrepov, opre Splošni cilji nacionalnega programa, ki izhajajo iz položaja žensk in moških v Republiki Sloveniji, so:

- zmanjšanje vrzeli med spoloma na vseh področjih družbenega življenja, zlasti pri zaposlovanju, izobraževanju, zdravju in socialnem položaju;
- lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega oziroma družinskega življenja;
- preseganje stereotipov in seksističnih ter diskriminatornih ravnanj, ki poglobljajo neenakosti med spoloma;
- uravnotežena zastopanost spolov na mestih odločanja;
- ničelna strpnost do nasilja nad ženskami in dekleti oziroma nasilja zaradi spola, učinkovita pravna pomoč in sankcioniranje storilcev;
- opolnomočenje oziroma krepitev moči žensk in deklet ter enakosti spolov v mednarodnem razvojnem sodelovanju in humanitarni pomoči, v mednarodnih operacijah in misijah, drugih prizadevanjih za mir in drugih mednarodnih okvirih.

Z navedenimi cilji želimo zagotavljati:

- uresničevanje/izvajanje nacionalnih in mednarodnih zavez v skladu s pravnim redom Republike Slovenije, ki se nanašajo na enakost spolov in varstvo pred diskriminacijo zaradi spola;
- varstvo človekovih pravic in njihovo spoštovanje ter krepitev načela enakosti in enakih možnosti za vse, ne glede na spol in druge osebne okoliščine;
- nediskriminatorno družbeno okolje, v katerem bo mogoče usklajevati plačano delo, skrbstvene obveznosti in prostočasne aktivnosti v vseh življenjskih obdobjih;
- bolj pravično družbo, ki bo bolj uravnotežena po spolu glede porazdelitve moči pri odločanju in enakega dostopa do finančnih in človeških virov;
- sprejemanje odločitev v družbi, ki bo bolj vključujoča in bo spodbujala vključevanje vseh, tudi ranljivih skupin žensk in moških;
- trajnostni in vključujoči gospodarski razvoj, ki bo omogočal razvoj znanja in spretnosti za kakovostno življenje in delo vsem, ne glede na spol in druge osebne okoliščine;
- bolj kakovostno ter dostojno življenje za vse prebivalke in prebivalce Slovenije, tudi v kontekstu izzivov, ki jih prinašajo demografske spremembe.

ReNPEMŽM 2030 opredeljuje tudi specifične cilje, ki predstavljajo okvir za ukrepe v okviru vsakega izmed tematskih področij.

Republika Slovenija je do zadnjega merjenja indeksa enakosti spolov EIGE (Indeks enakosti spolov, 2020) spadala med države, ki so se umeščale nad povprečjem EU. V obdobju od začetka merjenja (2005) pa do leta 2017 beleži napredek, najbolj ravno na področju moči (udeležba žensk pri političnem odločanju), kar se povezuje z uvedbo t. i. spolnih kvot na kandidatnih listah in posledično z zvišanjem deleža žensk na mestih odločanja. Indeks enakosti spolov 2020 je pokazal, da je Republika Slovenija dosegla 67,7 od 100 točk in ohranila 11. mesto, vendar se je v tem letu prvič znašla pod povprečjem EU, in sicer za 0,2 odstotne točke. Glede na leto 2019 je Republika Slovenija najbolj nazadovala na področju moči, in sicer kar za 2,6 točke: statistika je posledica manjšega števila ministric v vladi, poslank v državnem zboru ter svetnic v občinskih in mestnih svetih. Zmanjšal se je tudi delež žensk v upravah največjih gospodarskih družb, ki kotirajo na borzi, in tudi delež žensk v upravi centralne banke. Na podlagi dveh kazalnikov, ki merita področje dela (udeležba na trgu dela ter segregacija in kakovost delovnih mest), je Republika Slovenija dosegla za 0,2 točke manj glede na lansko leto, in sicer zaradi povečanja spolne segregacije pri zaposlovanju. Republika Slovenija je v letu 2020 napredovala le na področju denarja: v primerjavi z letom 2019 so tako ženske kot moški prejeli višji povprečni neto dohodek, prav tako pa se je za 0,4 % znižala stopnja tveganja revščine pri ženskah (EIGE, 2020b).

Republika Slovenija si je v SRS 2030 zadala velik izziv: izboljšati indeks za več kot 10 odstotnih točk in leta 2030 doseči ciljno vrednost indeksa 78 točk. To zahteva postavitev

ambicioznih ciljev zlasti na tistih področjih, ki ostajajo velik izziv že daljše obdobje (segregacija, skrbstvena vrzel itd.), in hkrati izboljšanje položaja tam, kjer se je položaj glede na pretekle rezultate znova poslabšal (politična zastopanost).

Na enakost moških in žensk posredno vplivajo tudi socialno-ekonomski trendi, s katerimi se sooča večina razvitih evropskih držav, med katerimi prevladujejo demografija oziroma staranje prebivalstva in spremembe na trgu dela (naraščanje fleksibilnosti in atipičnih oblik dela, pojav prekarnosti ipd.). Večjega deleža negativnih posledic omenjenih trendov so praviloma, kljub določenim ukrepom za blaženje teh posledic, deležne ženske, ki prevladujejo med zaposlenimi za določen in krajši delovni čas. K izenačevanju položaja moških in žensk je tako treba pristopiti tudi s sistemskimi ukrepi na področju staranja prebivalstva, spodbujanja ustvarjanja kakovostnih delovnih mest ter zagotavljanja dostojnega in varnega ter zdravju neškodljivega dela.

Na področju dela so razlike med ženskami in moškimi glede stopnje delovne aktivnosti in plačila v primerjavi z drugimi članicami EU majhne. To je večinoma povezano z ustrežno ureditvijo starševskega dopusta, dobro izobraženostjo žensk in velikim deležem zaposlitev žensk za polni delovni čas ter tudi z dobro dostopnostjo predšolske vzgoje, organizirano šolsko prehrano in šolskih prevozov otrok, organiziranim jutranjim varstvom in podaljšanim bivanjem, številnimi storitvami za starejše in pomoči potrebne ipd. Kljub temu ostaja v povezavi s tem področjem kar nekaj izzivov. Med njimi je zagotovo prizadevanje za vključujoči trg dela, torej povečanje zaposlenosti tistih skupin žensk, ki se srečujejo z dodatno marginalizacijo in ranljivostmi. Za opolnomočenje žensk na trgu dela bo treba nadaljevati tudi s spodbujanjem ženskega podjetništva. Republika Slovenija bo morala vložiti več truda v prizadevanja za odpravo segregacije na področju izobraževanja in posledično na trgu dela. Koncentracija žensk in moških v različnih sektorjih in dejavnostih je eden od dejavnikov, ki pogloblja neenakosti med spoloma. Ženske so bistveno premalo prisotne, na primer v učnih programih in poklicih na področju STEM, na področju raziskav in na vodilnih položajih na vseh ravneh izobraževanja. Po drugi strani ženske izrazito prevladujejo na področjih, kot so varstvo otrok in skrb za starejše, predšolska vzgoja, socialno varstvo, zdravstveni sektor in neplačano delo. Posledično so moški bistveno bolj prisotni v perspektivnih in višje vrednotenih poklicih, ki vključujejo nove tehnologije oziroma IKT. Republika Slovenija tako odstopa po visoko izobraženi delovni sili, predvsem zaradi velikega deleža terciarno izobraženih žensk, hkrati pa obstaja problem zagotavljanja dovolj velikega števila mladih z ustreznimi znanji za soočanje z razvojnimi izzivi. Kot ugotavlja Urad Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj (UMAR) v poročilu o razvoju (2020), je treba ob pričakovanem povečevanju potreb po IKT kadrih z ustreznimi pristopi vplivati na povečanje privlačnosti teh poklicev za ženske.

Spolna segregacija je eden glavnih dejavnikov, ki povzročajo vrzel v plačah med spoloma v vseh sektorjih. Razlike v plačah med ženskami in moškimi so v primerjavi z drugimi državami članicami res manjše, vendar je skrb vzbujajoče, da se je v Sloveniji plačna vrzel med spoloma v zadnjih letih poglobila najbolj med vsemi državami EU. Eden večjih izzivov bo, kako zaustaviti ta negativni trend in kako ustrezno obravnavati dejavnike, ki povečujejo plačno vrzel.

V Sloveniji je koncept usklajevanja zasebnega, družinskega in poklicnega življenja pomemben del družinske politike ter hkrati ključen za uveljavljanje enakih možnosti žensk in moških v družbi. Usklajevanje poklicnega in družinskega življenja je tako na institucionalni

ravni zgledno urejeno, vendar ga precej otežuje dejstvo, da ženske še vedno opravijo bistveno več neplačanega dela kot moški. Ženske v Sloveniji, čeprav so na trgu dela prisotne v skoraj tako veliki meri kot moški in večinoma delajo s polnim delovnim časom, opravljajo večino skrbstvenega dela (skrb za gospodinjstvo, otroke, ostarele, bolne). Skrbstvena vrzel med spoloma se je po raziskavah v razmerah pandemije še poglobila (Eurofound, 2020), čeprav mlajše generacije moških v večji meri sodelujejo pri delitvi skrbstvenih in gospodinjskih obveznostih. Spodbujanje večje vloge moških pri skrbi za otroke (v skladu z direktivo EU o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev) in druge skrbi potrebne ter delodajalcev, da podprejo in izvajajo družini prijazne politike, ostaja eden ključnih izzivov nove resolucije.

Doseganje uravnotežene zastopanosti spolov pri odločanju v politiki, gospodarstvu in na drugih področjih ostaja nedokončana naloga. Čeprav je Republika Slovenija na lestvici držav od leta 2005 najbolj napredovala prav v dimenziji moči zaradi uvedbe obveznega minimalnega deleža obeh spolov na kandidatnih listah (Indeks enakosti spolov, 2020), se je pokazalo, da ni prišlo do pravih strukturnih premikov, zato je na mestih odločanja v politiki še vedno premalo žensk. Predlog direktive o zavezujočih ukrepih o preglednosti plačil in prizadevanja EK za sprejetje predloga direktive o zagotavljanju uravnotežene zastopanosti spolov med neizvršnimi direktorji/direktoriciami gospodarskih družb bo dalo dodaten zagon trenutnim slovenskim prizadevanjem v smeri zakonskih sprememb, ki bodo spodbujala podjetja k bolj spolno raznolikim organom odločanja. Napoved EK o uvedbi obveznih postopkov dolžnega skrbnega pregleda spoštovanja človekovih pravic in varstva okolja za podjetja vzdolž njihovih vrednostnih verig bo dodatno okrepila prizadevanja podjetij na področju enakosti spolov.

Eden večjih izzivov, ki mu je treba posvetiti še več pozornosti, je revščina starejših žensk. Tveganje revščine za starejše ženske je nad povprečjem EU: starejše ženske z visoko stopnjo tveganja revščine pogosteje živijo v enočlanskem gospodinjstvu, hkrati pa so bile v svoji aktivni dobi pogosteje kot moški zaposlene v slabše plačanih poklicih ali imele manj delovne dobe, zato imajo tudi zelo nizke pokojnine.

Ničelna strpnost do vseh oblik nasilja nad ženskami in deklicami ostaja še naprej ena glavnih usmeritev novega nacionalnega programa. Nasilje nad ženskami in deklicami je ena glavnih ovir za doseganje enakosti med ženskami in moškimi ter ena najbolj razširjenih kršitev človekovih pravic tudi v Sloveniji. Krizne razmere, kakršne so nastale zaradi izbruha pandemije, so vplivale na povečanje nasilja v intimno partnerskih razmerjih in izpostavile nujnost sprejemanja ukrepov, ki bodo posebej obravnavali najbolj ranljive družbene skupine ter omogočili, da se žrtve z nasiljem in njegovimi posledicami ne ukvarjajo same ali s pomočjo prijateljev in družine. Nujno je storiti še več za preprečevanje nasilja nad ženskami in za to, da bo omogočen dostop do pravnega varstva, ki bo osredinjen na žrtve. Izhodišče za standarde na tem področju je Istanbulska konvencija. V ospredju nove resolucije bo tudi zagotavljanje kakovostnega, varnega in zdravju neškodljivega delovnega okolja brez nasilja in nadlegovanja, v skladu s priporočili Konvencije MOD št. 190.

Tudi na področju zdravja obstaja kar nekaj izzivov. Ženske v povprečju doživijo manj zdravih let življenja kot moški, živijo pa v povprečju dlje kot moški. Za doseganje kakovostnega življenja vseh generacij bo treba okrepiti zavedanje o pomenu zdravega življenjskega sloga in duševnega zdravja, preprečevati tvegano vedenje, zlasti pri specifičnih

skupinah moških, krepiti preventivo in zmanjšati neenakosti v zdravju s posebno pozornostjo do ranljivih skupin žensk in moških z različnimi osebnimi okoliščinami. Nujno je tudi ohraniti visoko raven skrbi za reproduktivne pravice in zdravje žensk ter v zvezi s tem posvetiti posebno pozornost mladim.

Na področju zunanje politike bo Republika Slovenija še naprej podpirala prizadevanja za enakost spolov in opolnomočenje žensk ter se zavzemala za spoštovanje visokih standardov glede človekovih pravic žensk. Med pomembnimi izzivi bo tudi zagotavljanje uspešne integracije vidika spola v okviru mednarodnega razvojnega sodelovanja ter uresničevanje Agende 1325 o ženskah, miru in varnosti. Pri tem je pomembno tudi doseganje ciljev v zvezi z izvajanjem projektov za opolnomočenje žensk in deklic v partnerskih državah, učinkovito ukrepanje za zaščito žensk in deklic pred spolnim nasiljem v kriznih razmerah in sodobnih varnostnih grožnjah ter za krepitev vloge žensk pri zagotavljanju mednarodnega miru in varnosti.

Ženske, ki so zaposlene v MO/SV, policiji in/ali v civilnih organizacijah, udeleženi pri ohranjanju miru, ter so vključene v postopke odločanja in ukrepanja na tem področju, kot tudi ženske organizacije, imajo pomembno vlogo kot vzornice in medkulturne mediatorke ter so spodbuda za krepitev vloge lokalnih žensk.

Ženske in podjetništvo

Prednosti žensk v podjetništvu

1. Raznolika delovna sila je inovativna delovna sila

Izkazalo se je, da raznolikost spolov po kulturi, starosti in rasi spodbuja ustvarjalnost in inovacije

2. Ženske se odlično ujamejo z mehкими znanji, ki so potrebna za vodenje podjetja
3. Ženske predstavljajo veliko gospodarsko moč in ponujajo pomemben vpogled potrošnikov

Ocenjeno je bilo, da ženske vsako leto prispevajo več kot 20 bilijonov dolarjev potrošniške porabe, kar predstavlja večji rastni trg kot Kitajska in Indija skupaj. Ženske prav tako pomenijo 85 % nakupov potrošnikov.

Izzivi žensk v podjetništvu

1. Ženske še vedno niso zastopane na ključnih področjih
2. Pristranskost med spoloma na delovnem mestu je v svetu še vedno zelo zaznana

Medtem ko se večina vodilnih oseb strinja, da bi morala najboljša oseba – ne glede na spol – dobiti službo, zgodbe o ženskah, ki v življenjepisu najdejo več uspeha z moškim ali spolom nevtralnimi imeni, dokazujejo, da nezavestna pristranskost še vedno obstaja.

Podjetnost je ženskega spola in veliko je še kamenčkov mozaika, ki jih bomo ženske morale dodati, da bodo prehojene vse poti za doseg želenih rezultatov..

Viri:

- **The current landscape for women in business - FutureLearn**
- Hult Internatioanal Business School (Katie Reynolds)
- (Alison Rose Review of Female Entrepreneurship, HM Treasury 2023)
- Vlada RS: **Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških do 2030**