

### Професионалната кариера на жената в бизнеса

#### Увод

Икономическото развитие на съвременните държави открива много пътища за разширяване на равенството на половете в дългосрочен план. Нещо повече, съвременната социална държава подкрепя равенството на половете и насърчава професионалната реализация на жените чрез редица мерки, като например: предоставяне на субсидии в определен размер при отглеждане на деца, развитие на програми, които подпомагат отглеждането на малки деца и предоставянето на по-дълъг отпуск поради бременност и раждане и пр.

Социалната държава реформира институциите си по начин, по които се осигуряват равни права за жените, като това е в оглед както на програмите, елиминиращи дискриминацията, така и от гледна точка на спазването на човешките права. Тъй като законите в много страни продължават да предоставят неравни права на жените и мъжете, са необходими законодателни реформи, особено в областта на семейното право, защитата срещу насилие, правото на собственост върху земя и правото на труд, и политическите права. Инвестирането в основни инфраструктури като водоснабдяването, енергоснабдяването и транспорта също помага за намаляване на половите диспропорции в натоварването с домакинска работа и подпомага за по-добра кариера на жената.

1. Дискриминацията като основна пречка за професионалното израстване на жената.

Дискриминация има тогава, когато е налице официално или неофициално разделяне на хората в отделни групи по някакъв техен общ признак, при което им се дават или отнемат дадени права, задължения и възможности, според групата към която принадлежат. Отношението към хората от различни групи трябва да е различно, неравноправно и нерационално. Според признака, по който се дискриминират хората, се назовават различни видове дискриминация — например религиозна, етническа, расова, полова, сексуална и т.н.

Незаконната полова дискриминация е всяко действие по кредитиране или ощетяване на лице от възможности, привилегии или възнаграждения единствено на базата на пола му, когато подобен аргумент не е съществено и определящо изискване. Според Закона за защита от дискриминация в българското законодателство не е полова дискриминация различното третиране на лица на основата на техния пол по отношение на занятие, осъществявано в религиозни институции или организации, когато поради естеството на занятието или условията, при които то се осъществява полът е съществено и определящо професионално изискване с оглед характера на институцията или организацията.

Промяната на половите роли и повишаващото се равнопоставяне на жените в повечето общества се схващат като заплаха за традиционните патриархални роли.

Организацията на обединените нации заключава, че жените са подлагани на „стъклен таван“, както и че няма общества, където жените да имат същите възможности за реализация и развитие като мъжете. В САЩ специализирана федерална комисия, занимаваща се с проблемите на дискриминацията на работното място (Федерална комисия на стъкления таван; Federal Glass Ceiling Commission) твърди, че между 95 и 97% от старшите управители в най-големите корпорации на страната са мъже.

В социален аспект, различията между половете са използвани, за да оправдаят обществените норми и традиции в общества, в които единият пол е ограничаван до дадени второстепенни социални роли. Предвид наличието на нефизически различия между мъжете и жените, почти не съществува консенсусно становище по въпроса какви точно са тези различия.

Законодателството защитаващо равнопоставянето между половете е обикновено сложно и разнородно.

Предвид, че степента на приемливост към половете варира в различните общества, степента на санкция към дискриминацията също варира.

1. Възможности, които се предоставят на жените за професионална реализация

Тъй като комбинираното въздействие на институционалните реформи и икономическото развитие обикновено отнема доста време, често са необходими активни мерки в краткосрочен и средносрочен план. Активните мерки представляват конкретни стъпки, насочени към преодоляване на специфични форми на дискриминация по пол и изключване, независимо дали това става в дома, в общността или на работното място. Тези мерки ускоряват напредъка в преодоляването на устойчивото неравенство на половете и те са полезни в работата със специфични групи от населението, например бедните, при които половете диспропорции са особено остри.

Тъй като естеството и обхвата на неравнопоставеността на половете се различава значително в различните страни, различните въздействия, които биха имали ефект се различават доста, в зависимост от контекста, в който се прилагат. Решенията за това, дали държавата трябва да се намеси и какви активни мерки би трябвало да приложи, трябва да се базират на разбирането и анализа на местната действителност. Тъй като активните мерки изискват реални ресурси, тези, които ги предлагат, трябва да бъдат селективни по отношение на прилагането им, съсредоточавайки се стратегически върху пунктовете, където намесата на държавата би имала най-голяма социална полза. Това налага съсредоточаване в области, където промените на пазара се очаква да бъдат най-големи. Това налага също съсредоточаване върху области, в които частният сектор не би могъл да се справи сам, или не би могъл да се справи добре.

Извън оценката за това, дали специфичната намеса е гарантирана, трябва да се прецени точно и доколко е необходимо държавата да се намеси. Например, изисква ли се прякото предоставяне на стоки и услуги? Или, могат ли подобни цели да бъдат изпълнени по-ефективно чрез по-голяма достъпност на информацията, повече усилия за регулиране и прилагане на мерките, или чрез обществени субсидии за частни доставчици?

В синтезиран аспект, възможностите за насърчаване на професионалната реализация на половете следва да се обобщи в направленията:

Насърчаване на равнопоставеността на половете в достъпа до производствени ресурси и средства за получаване на доходи. Усилията за насърчаване на по-голяма равнопоставеност в достъпа до, и контрола на производствени ресурси – образование или финансови ресурси, или земя, и осигуряването на справедлив и равен достъп до работни места, може да осигури напредък в областта на равнопоставеността, както и да повиши икономическата ефективност. Създателите на политики в тази област имат много възможности за намеса:

- Намалването на стойността на образованието, преодоляването на предразсъдъците на родителите по отношение на женската скромност и сигурност, и увеличаването на ползата за семействата от инвестирането в образованието на момичетата, чрез подобряване на качеството на училищата може да превъзмогне социалните и икономически бариери пред образованието на момичетата, дори при силно полово-стратифициране на обществото.
- Създаването на финансови институции така, че да отчитат специфичните препятствия пред двата пола – чрез използване на взаимоспомагателни форми, замествайки традиционните форми на допълнителни гаранции, чрез опростяване на банковите процедури или чрез предоставяне на финансови услуги по-близо до домовете и работните места на хората – това би разширило достъпа на жените до спестявания и кредити.
- Поземлена реформа, която осигурява обща собственост на двамата съпрузи или дава възможност на жената да притежава самостоятелно земя би осигурила възможността на жените да управляват земя там, където преобладават писаните закони. Там, където писаните закони и обичайното право действат едновременно, тяхното взаимодействие трябва да се взема предвид, за да могат усилията за засилване на достъпа на жените до земята да се увенчаят с успех.
- В страните с относително развити пазари на труда и добри традиции в прилагане на закона, програмите за насърчаване на наемния труд могат да увеличат достъпа на жените до работни места в официалния сектор. Там, където има сериозна джендър дискриминация при наемането и повишенията, позитивните действия могат да доведат до повишаване на производителността във фирмите и икономиката като цяло.

Намаляване на времето, което жените губят в изпълнение на домакинските си задължения. В повечето страни обичайното джендър разпределение предполага жените и момичетата да поемат основната отговорност за грижа и поддръжка на домакинството. В развиващите се страни изпълнението на домакинските задължения често изисква дълги часове работа, което ограничава възможността на момичетата да продължат образованието си, както и възможността на майките им да изпълняват платени дейности извън дома. Различни инициативи биха могли да намалят необходимото време за изпълнение на домакинските функции на жените и момичетата.

- Инициативите, които увеличават образователното ниво, заплатите и участието на пазара на труда, заедно с адекватния достъп до основни услуги, свързани с репродуктивното здраве и семейното планиране – всичко това засилва ролята на жените във вземането на решение относно техните репродуктивни функции. Но тъй като мъжете и жените могат да имат различни предпочитания по отношение на големината на семейството и използването на контрацептивни средства, услугите по семейно планиране трябва да са насочени не само към жените, а и към мъжете.
- Осигуряването на обществени услуги за отглеждане на децата извън дома намалява себестойността на тази дейност и позволява по-висока икономическа активност на жените и по-висока посещаемост на училище от страна на подрастващите момичета.
- Законодателството за защита на трудовите пазари често е нож с две остриета, генерирайки както загуби, така и придобивки за жените, работещи във формалния сектор. Например, когато фирмите са задължени да поемат изцяло отпуска по майчинство, те биха могли да вземат неблагоприятни решения по отношение на наемането на жени. От друга страна, когато жените сами поемат товара на майчинството, инициативите им за продължаване на работа отслабват. Мерките, които помагат да се разпределят разходите за майчинството, както и за други дейности, свързани с полагането на грижи, между работодателите и работниците и дори държавата, могат да намалят значително себестойността на домакинския труд и от това да спечелят както жените, така и техните семейства.
- Избирателното инвестиране в подобряването на инфраструктурата на водоснабдяването, подаването на гориво, транспорта и други подобни времепоглъщащи дейности може значително да намали домашното натоварване на жените и момичетата, особено в бедните селски райони, освобождавайки време за момичетата да ходят на училище, а за жените да предприемат други дейности, генериращи приход или пък да се заемат с обществени дейности.

Осигуряване на подходяща за двата пола социална защита Жените и мъжете са изправени пред различни, специфични за пола рискове по време на икономически шок и политически реформи. Жените управляват по-малко ресурси, с които да могат да смекчат шока, докато мъжете, които по традиция отговарят за издръжката на семействата са изключително уязвими към стреса, свързан с големите промени в

работата и нейната несигурност. При съставянето на програми за социална защита отчитането на разликите между двата пола в поеманите рискове и различната им уязвимост спрямо тях е изключително важно тъй като жените и мъжете от едно и също домакинство не могат да обединят риска.

Засилване на политическото участие на жените и възможността за изразяване на техните искания. Институционалните промени, които установяват равенство на двата пола по отношение на основните права са крайъгълен камък при постигането на по-висока степен на равенство в политическото участие и гласността. Подобно на това, политиките и програмите, които насърчават равенството в обучението и достъпа до информация (включително и правната грамотност) могат да засилят женското представителство, включително и капацитета на жените да участват на политическата арена. Но както и въздействието на икономическото развитие по-общо, тези подходи отнемат много време, докато се постигне осезаемо подобрене.

### 3. Проекти в страната, насърчаващи професионалната реализация на жената

От началото на месец април 2006 год. в Разград се реализира проект финансиран от ЕС. Проектът е по бюджетна линия BG 2003/004-937.11.01 Програма "Алтернативна заетост", Компонент "Дейности по квалификация и преквалификация в областта на алтернативните форми на стопанска дейност-обучение и преквалификация, ориентирано както към заети така и към безработни лица".

Той се реализира на територията на Североизточен район за планиране - , Област Разград, Общини- Разград, Цар Калоян. Целта на Проекта е "Квалификация и преквалификация на заети и безработни лица в алтернативни форми на заетост".

Целевите групи са: заети и безработни жени от 18 до 49 годишна възраст; заети и безработни жени с трайни увреждания. Основните дейности са свързани с обучението на лицата от целевата група /60 безработни и 36 заети,/ и последващо осигуряване на трайна заетост на поне 30% от безработните/ т.е. на 18 жени в т.ч. 4 с трайни увреждания/.

Сам по себе си този проект няма да предизвика промени в системата за квалификация

на кадри, но проекти от този вид въздействат и на базата на натрупания опит ще доведат до следното:

- Обучение и квалификация ще се провеждат по професии и специалности от които има или ще има в обозримо бъдеще нужда идентифицирана чрез прогнозни проучвания
- Ще се изработят инструменти за оценка ефективността на квалификационната услуга като се спазва принципа "Парите следват обучаемия"
- На индивидуално равнище ще се промени разбирането, че държавата е тази която е длъжна да се грижи за жените и тази услуга ще се предоставя на местно равнище.

Друг проект е насочен към преодоляване/намаляване на професионалната дискриминация по полов признак и повишаване на социалната и икономическа интеграция на жените в съвременната бизнес среда чрез обмяна на опит с Европейския партньор – Фондация Меридонов и чрез разпространение на Европейската нормативна уредба в тази област в цялата страна. През последните три години, в резултат от ускоряването на икономическите реформи в България и радикалните промени в сферата на здравеопазването, образованието и социалната политика, големи групи от граждани попаднаха в неравностойно положение. Такава уязвима група, като професионално дискриминираните жени от гледна точка на пола, почувства по – силно от другите негативното влияние на бързите социални и икономически реформи.

Цялостната задача на проекта е да създаде поддържащи модели за намаляване на професионалната, полово основана дискриминация на жените, чрез изучаване и анализиране на проблемите в тази област и предлагайки решения, основани на Европейския опит. Половата дискриминация е доста често срещано явление в българските индустриални предприятия. В контекста на съвременното развитие на българската икономика и членството в ЕС, уважението към равните права на двата пола е от предмет на особена значимост. За постигането на повишаване на общата осведоменост и съзнание в дадената област и за създаването и изпълнението на поддържащи модели и практики за насърчаване на равноправното отношение към жените в българските индустриални предприятия, настоящия проект трябва да постигне следните определени цели:

- Да намали полово - основаната професионална дискриминация, като ключов фактор за уязвимост на женското предприемачество, като съставна цел на настоящото предложение за проект и последващо редуциране на неблагоприятните фактори за тази група на трудовия пазар;
- Да изгради и развие капацитета на Асоциация на индустриалния капитал в

България по поемане на предизвикателствата, свързани със социалната и икономическа проблематика на женската професионална дискриминация по полов признак;

- Да проучи и разкрие съществуващите проблеми относно явлението полова дискриминация в българските индустриални предприятия;
- Да въведе добрите бизнес практики, свързани с привличане в икономиката на жени в рисково положение, основани на Европейски практики, посредством предаването на знания и опит на съответния Европейски партньор в областта.

#### 4. Европейска практика в насърчаване на професионалната реализация на жената

В Лисабонската стратегия е заложена целта за постигане на 60% заетост на жените до 2010 г. Понастоящем този дял е 55,7% и е доста по-нисък (31,7%) сред възрастните жени (55 – 64 г.). Делът на безработните жени е по-голям от този на мъжете (9,7% срещу 7,8%). Необходимо е в Лисабонската стратегия да бъде подсилен акцентът върху равнопоставеността на половете в областта на заетостта и растежа. За постигането на по-високо равнище на заетост сред жените трябва да се търси съответствие със законодателството за равноправното третиране, както и ефективно използване на новите европейски структурни фондове (например обучение, мерки за насърчаване на предприемачеството). Индивидуализацията на данъчните права и задължения също може да даде гаранции за равен достъп до заетост на двата пола.

Въпреки наличието на европейско законодателство за равното заплащане на труда, възнагражденията на жените са с 15% по-ниски от тези на мъжете и тази неравнопоставеност е доста по-трудно преодолима от дискриминацията в областта на заетостта. Това положение е резултат от пряката дискриминация спрямо жените и от структурните неравенства, като например сегрегацията в някои сектори, сфери на заетост, съществуващите трудови стандарти, достъпът до образование и квалификация, липсата на обективните системи за оценяване и заплащане и съществуващите в обществото стереотипи. В борбата с тези проблеми е необходимо да се приложи многостранен подход и да бъдат включени всички заинтересовани страни.

Делът на жените в предприемачеството в ЕС е 30%. Те често се сблъскват с редица повече трудности при стартирането на бизнес и при достъпа до финансиране и обучение. Препоръките, залегнали в Плана на ЕС за насърчаване на предприемачеството целят подпомагане на започването на малък бизнес чрез по-добър достъп до финансиране и развитие на предприемачески мрежи и следва да бъдат прилагани оттук нататък.



Системите за социална защита трябва да са устроени така, че да не възпрепятстват достъпа на двата пола до пазара на труда и заетостта им в него, като им позволяват да акумулират индивидуални пенсионни права. Жените обаче все още имат по-кратко професионално развитие или имат прекъсвания в кариерата и следователно – по-малко права от мъжете. Така се увеличава рискът от изпадане в бедност, особено за самотните родители, възрастните жени или тези, заети в семейното предприемачество (домашно производство) като земеделие или рибарство. Новосъздаденият Европейски фонд в областта на рибното стопанство и Политиките за развитие на селските региони могат значително да спомогнат за подобряване на състоянието на заетите в тези области жени. От съществена важност е системите за социална защита да гарантират на жените достъп до съответните (социални) придобивки, особено при навършване на пенсионна възраст.

Жените и мъжете са уязвими за специфични здравни рискове и заболявания, и се сблъскват с различни проблеми и практики, влияещи върху тяхното здраве. Такива рискови фактори и проблеми са използването на химикали и пестициди, които се предават на плода по време на бременност и чрез кърменето. Медицинските изследвания и съществуващите здравни стандарти за безопасност се отнасят в по-голяма степен до мъжете и покриват доминираните от тях области на заетост.

Необходимо е знанията в тази насока да бъдат задълбочени и усъвършенствани, както и да бъдат развивани и за в бъдеще съответните индикатори и статистически данни. Социалните и здравните услуги трябва да бъдат модернизирани с оглед да се превърнат в по-достъпни, качествени и отговарящи на нововъзникващите и специфични нужди на мъжете и жените.

ЕС се обвързва с целите за премахване на всички форми на дискриминация и за създаването на отворено общество, включващо и интегриращо всички групи. Но жените от групите в неравностойно положение често се намират в по-неблагоприятна ситуация от другия пол. А жените от имигрантски и етнически общности са подложени на двойствена дискриминация. Всичко това налага насърчаването на равнопоставеността на половете в рамките на миграционните и интеграционните политики на ЕС, с цел защита на правата на жените и тези, свързани с гражданското им участие и за да бъде използван пълноценно техният потенциал в заетостта и за да се подобри достъпът им до образование и учене през целия живот.

### Заклучение

Актуалността на въпроса, свързан с реализацията на жените в професионален аспект е обект на анализ от страна на съвременната държава, като в това число е и приоритетно направление в дейността на Европейската комисия. В този аспект, основните дейности, предприемани, в това число и у нас са насочени към:

- Насърчаване предприемачеството сред жените и създаването на бизнес среда и условия, които да улесняват създаването и развитието на компании, ръководени от жени; подкрепя инициативи на социална отговорност за постигане на равнопоставеност на половете.

- Политиките, насочени към съвместяването на професионалните и семейните задължения спомагат за изграждането на една гъвкава икономика и подобряват качеството на живот на двата пола. Тези мерки позволяват на гражданите да излязат на пазара на труда и да се реализират, като същевременно бъде използван пълноценно целият потенциал на работната сила. Именно затова тези възможности следва да бъдат достъпни в еднаква степен за двата пола. При гъвкавите режими на работа нараства продуктивността и удовлетворението на работника и имиджът на работодателя се подобрява.