

## Mnenje Evropskega ekonomsko-socialnega odbora o podjetnicah – Posebni ukrepi za povečanje rasti in zaposlovanja v EU (mnenje na lastno pobudo)

(2012/C 299/05)

Poročevalka: **Madi SHARMA**

Evropski ekonomsko-socialni odbor je 19. januarja 2012 sklenil, da v skladu s členom 29(2) poslovnika pripravi mnenje na lastno pobudo o naslednji temi:

*Podjetnice – posebni ukrepi za povečanje rasti in zaposlovanja v EU.*

Strokovna skupina za zaposlovanje, socialne zadeve in državljanstvo, zadolžena za pripravo dela Odbora na tem področju, je mnenje sprejela 28. junija 2012.

Evropski ekonomsko-socialni odbor je mnenje sprejel na 482. plenarnem zasedanju 11. in 12. julija 2012 (seja z dne 11. julija) s 121 glasovi za, 7 glasovi proti in 4 vzdržanimi glasovi.

### 1. Sklepi in priporočila za spodbujanje ženskega podjetništva v Evropi

1.1 To mnenje vsebuje **štiri konkretne predloge** političnih ukrepov za spodbujanje in razvoj ženskega podjetništva, da bi tako podprli trajnostno rast v Evropi. Osredotoča se izključno na žensko podjetništvo in ne obravnava širše razsežnosti udeležbe žensk na trgu dela ali pri odločanju.

1.2 Politična priporočila niso stroškovno nevtralna, vendar pa bodo koristi od dodane gospodarske vrednosti, ki jo prinašata povečano število podjetij, ki so v lasti žensk, v gospodarstvu in ustvarjanje delovnih mest v teh podjetjih, odtehtale majhne naložbe, ki se zahtevajo od Evropske komisije in držav članic. Lahko bi celo preusmerili sredstva s projektov, ki imajo malo učinkov, da bi bolje podprli te cilje.

1.3 Politična priporočila ne zahtevajo nobenih novih struktur in se lahko vključijo v obstoječa ministrstva za gospodarski razvoj, vendar se jih ne sme ustanjavljati v ministrstvih, pristojnih za enake možnosti, saj spada **žensko podjetništvo** med **gospodarske zadeve**.

1.4 Ta priporočila podpirajo rezultati o donosnosti naložb v podobne ukrepe v ZDA, kjer se je podvojilo število podjetnic, povečalo število novih delovnih mest in povečal gospodarski vložek v družbo. Največji učinek sta imela obvezni element zbiranja podatkov in politika javnih naročil<sup>(1)</sup>.

1.5 **Ustanovitev pisarne za lastnice podjetij** v Evropski komisiji in pristojnih ministrstvih držav članic (po možnosti ne ministrstvih, ki so pristojna za enake možnosti, da se

zagotovi razlikovanje med gospodarskimi dejavnostmi in zagotavljanjem enakih možnosti) brez ustvarjanja popolnoma novih struktur.

1.6 **Imenovanje direktorja/odposlanca oz. predstavnika na visoki ravni za žensko podjetništvo** v Evropski komisiji in ministrstvih držav članic, pristojnih za podjetništvo, ki bi imel medresorsko vlogo za ozaveščanje o gospodarskih koristih spodbujanja žensk, da ustanovijo in razvijajo podjetja.

1.7 **Zbiranje podatkov in letno posodabljanje politik in raziskav** o ženskem podjetništvu v evropskih regijah, da se izboljša dostop do podatkov, razčlenjenih glede na spol, v vladnih uradih in agencijah.

1.8 **Uveljavljanje veljavne zakonodaje na področju enakosti spolov**. V okviru tega se je treba osredotočiti na opravljanje analiz o dodeljevanju virov in sredstev glede na spol, da se zagotovi preglednost, odgovornost in skrbnost pri dokazovanju resnično enake obravnave.

1.9 Za ustvarjanje ugodnega okolja za podjetnice je med drugim treba:

— v razpravo in komunikacijo vključiti moške;

— odpraviti stereotipe glede spola, zlasti v izobraževanju in poklicnih poteh;

— spodbujati visokošolske študije, ki lahko vodijo ženske k ustanavljanju novih podjetij;

— zagotavljati pravičen dostop do financiranja in virov pod enakimi pogoji ter

— izboljšati socialno varstvo za samozaposlene.

<sup>(1)</sup> 1988: Women's Business Ownership Act (zakon o lastnicah podjetij) (HR5050) <http://www.nwbc.gov/sites/default/files/nwbc05.pdf>.

## 2. Ozadje

### 2.1 Rast v EU ter mala in srednje velika podjetja (MSP)

2.1.1 Evropski parlament je v resoluciji o ženskem podjetništvu v malih in srednjih podjetjih <sup>(2)</sup> priznal, da "so med državami članicami razlike v številu podjetnic; ker manj žensk kakor moških meni, da je podjetništvo vzdržna možnost za kariero, in ker je kljub povečanju števila žensk, ki vodijo MSP v zadnjem desetletju, v Evropski uniji le ena od desetih žensk podjetnica, v nasprotju z moškimi, med katerimi se s podjetništvom ukvarja eden od štirih; ker je približno 60 % univerzitetnih diplomirancev žensk, ki pa niso ustrezno zastopane med polno zaposlenimi na trgu dela, zlasti v podjetništvu; ker je ključno, da se ženske ohrabrijo in spodbudijo za podjetniške podvige, da bi se zmanjšale obstoječe neenakosti med spoloma".

2.1.2 V okviru finančne krize v Evropi so varčevalni ukrepi predstavljeni kot glavno sredstvo za izhod iz krize. Šele pred kratkim se je poleg varčevalnih ukrepov začelo govoriti tudi o naložbah. Osredotočiti se je treba na politike za spodbujanje rasti.

2.1.3 V spreminjajočem se svetu, za katerega so značilne negotovost, neprestane spremembe ter vse večja svetovna konkurenca, je priznavanje vloge podjetnikov pri usmerjanju tovrstnih naložb za oživitev gospodarstva eden od glavnih elementov zagotavljanja konkurenčnega in dinamičnega evropskega gospodarstva. Evropska komisija, ki je priznala vlogo MSP v naši družbi, sedaj osrednjo pozornost namenja izkoriščanju potenciala MSP.

2.1.4 Podjetniki so postali še pomembnejši kot akterji, ki zagotavljajo možnosti zaposlitve ter imajo ključno vlogo pri blaginji lokalnih in regionalnih skupnosti <sup>(3)</sup>. EU je zato prek lizbonske strategije za rast in delovna mesta, akta za mala podjetja, strategije Evropa 2020 ter novega programa COSME <sup>(4)</sup> trdno umestila potrebe MSP v središče svojih dejavnosti in s tem dosegla pozitivne rezultate.

2.1.5 Nacionalno in lokalno okolje v EU, v katerem poslujejo MSP, je zelo različno, kot je tudi različna narava samih MSP. Politike, ki obravnavajo potrebe MSP morajo zato v celoti priznati to raznolikost in upoštevati načelo subsidiarnosti (*Najprej pomisli na male – Akt za mala podjetja za Evropo*).

2.1.6 EESO je v nedavnem mnenju o sporočilu *Mala podjetja, velik svet – novo partnerstvo za pomoč MSP pri izkoriščanju priložnosti v svetu* <sup>(5)</sup> zapisal, da Komisija v poslovnem svetu

predpostavlja enakost spolov, vendar ne predvideva nobenih priporočil v podporo MSP, ki so v lasti žensk in ki jih zanima mednarodno poslovanje.

2.1.7 **Evropa nima infrastrukture, ki bi posebej podpirala prav žensko podjetništvo.** Nobena od navedenih politik, naknadnih ukrepov ali določb ni v celoti priznala vprašanje spola pri lastništvu podjetij, niti ni opredelila priložnosti za rast ali raznolikost v poslovnem sektorju (podjetja s sedežem na domačem naslovu, mikro podjetja, družinska podjetja).

### 2.2 Sedanja politika o podjetjih, ki so v lasti žensk

2.2.1 Podjetja, ki so v lasti žensk, so odločilnega pomena za zdravo evropsko gospodarstvo. Vlade in vrsta organizacij v javnem, zasebnem in visokošolskem sektorju že več kot desetletje priznavajo, da je podpiranje podjetij, ki so v lasti žensk, dragoceno tako s političnega kot tudi praktičnega vidika. Rezultat je vse večja ozaveščenost o prispevku teh podjetij h gospodarstvu.

2.2.2 Komisija skupaj z državami članicami preučuje, kako odpraviti dejavnike, ki ženske odvrtaajo od podjetništva. V zvezi s tem so se začele izvajati številne pobude:

— Evropska mreža mentorjev za podjetnice, ki je bila ustanovljena na dogodku poljskega predsedstva 15. novembra 2011. Mreža je eden od ukrepov, predlaganih v pregledu akta za mala podjetja leta 2011, in krepi ter dopolnjuje ukrepe za razširjanje, spodbujanje in podporo ženskega podjetništva;

— Evropska mreža za pospeševanje ženskega podjetništva (WES);

— Spletni portal za žensko podjetništvo <sup>(6)</sup>.

## 3. Gospodarski potencial

3.1 Kljub spodbudnemu napredku mora EU sprejeti nadaljnje pomembne ukrepe za izkoristek celotnega potenciala podjetij, zlasti MSP, ki so v lasti žensk. Ženske pogosto niso opazne v poslovnem svetu – v medijih, v predstavniških organizacijah podjetij in pri vplivanju na politiko.

3.2 V podjetništvu obstaja stalna razlika med spoloma, kar ima za posledico manjše število podjetnic. Danes ženske podjetnice v Evropi predstavljajo le 30 % vseh podjetnikov. To še povečuje neizkoriščen potencial za gospodarsko rast.

<sup>(2)</sup> (2010/2275(INI)).

<sup>(3)</sup> Mnenje EESO o zaposljivosti in podjetniškem duhu – Vloga civilne družbe, socialnih partnerjev ter lokalnih in regionalnih organov z vidika spola (UL C 256, 27.10.2007, str. 114).

<sup>(4)</sup> Program za konkurenčnost podjetij in MSP (COSME) 2014–2020.

<sup>(5)</sup> COM(2011) 702 final.

<sup>(6)</sup> Glej: <http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/promoting-entrepreneurship/women/portal/>.

3.3 V letu 2012 je vloga podjetij, ki so v lasti žensk, pomembnejša kot kdaj koli prej: podjetja, ki so v lasti žensk, poslujejo v vsej Evropi in sosednjih regijah, kot je Euromed <sup>(7)</sup>, v vseh sektorjih, njihova vloga pri spodbujanju rasti v gospodarstvu ter ustvarjanju in ohranjanju novih delovnih mest pa je ključnega pomena za gospodarsko oživitev in rast.

3.4 Skrb zbuja joče je, da so v času, ko številne države zmanjšujejo finančno podporo podjetjem in ko imajo številna podjetja težave s preživetjem in rastjo, politike za podporo podjetjem, ki so v lasti žensk, kljub pohvalnim besedam črtane z dnevnega reda. Podjetja, ki so v lasti žensk, so "priložnost, vredna več milijard EUR" <sup>(8)</sup>, ki jo je treba priznati in ne zanemariti.

3.5 Eden od največjih izzivov pri ugotavljanju števila ženskih podjetij v Evropi je pomanjkanje podatkov, tako kvantitativnih kot kvalitativnih. Poslovni registri in številni viri državnih statistik (vključno z registracijo DDV) ne vsebujejo podatkov o spolu. Informacije o spolu so prav tako težko dostopne v bankah in organizacijah za podporo podjetij.

3.6 Kljub tem pomanjkljivostim obstaja več zanesljivih virov informacij o podjetništvu in samozaposlenih s podatki o poslovnih dejavnostih moških in žensk. Med njimi so Global Entrepreneurship Monitor (GEM) in letne ocene prebivalstva v večini evropskih držav (popis). Zbiranje podatkov v ZDA ponazarja potencial za Evropo <sup>(9)</sup>.

3.7 Raziskave <sup>(10)</sup> kažejo, da podjetja, ki so v lasti žensk, vlagajo več od povprečja v usposabljanje zaposlenih, približno dve tretjini pa si prizadevata za povečanje sposobnosti vodenja svojih vodilnih delavcev. Tako je verjetneje, da bo vlaganje v podporo podjetij, ki so v lasti žensk in so usmerjena v last, prineslo večje koristi kot vlaganje v podjetja na splošno.

3.8 Večina statistik je previdnih napovedi in obstajajo prepričljivi dokazi na podlagi raziskav, da si prizadevajo podjetnice za še večjo rast, in sicer tudi podjetnice, ki so hkrati matere <sup>(11)</sup>. Raziskava, ki jo je v Združenem kraljestvu opravila banka Natwest Bank, je pokazala, da 88 % žensk v primerjavi s 74 % moških napoveduje rast podjetja. V povprečju je napovedana rast znašala 25 %.

#### 4. Enakost spolov v podjetjih

4.1 Etična dolžnost EU je, da ženskam da tisto, kar si resnično zaslužijo. Enake možnosti morajo biti pri sprejemanju odločitev v EU vselej v ospredju. V času krize je "pravičnost

glede na spol" še pomembnejša. V razpravi morajo biti prisotni tako moški kot ženske, saj vse prepogosto o vprašanih, ki zadevajo ženske, razpravljajo le ženske.

4.2 Politike, pa tudi zakonodaja, o integraciji načela enakosti spolov so v veljavi v vsej Evropi, vendar pa niso usmerjene v zagotavljanje analize dodeljevanja virov ali sredstev po spolu. Tovrstne analize pa so potrebne za zagotavljanje preglednosti, odgovornosti in skrbnosti pri dokazovanju resnične enakosti spolov.

4.3 V Združenem kraljestvu je to zakonska zahteva, ki se imenuje "Gender Equality Duty" <sup>(12)</sup> (obveznost enake obravnave spolov), v skladu s katero morajo vse javne oblasti pri izvajanju vseh nalog upoštevati naslednje:

- odpraviti nezakonito diskriminacijo in nadlegovanje na podlagi spola,
- spodbujati enake možnosti žensk in moških.

To naj bi zahtevalo analizo dodelitve virov in sredstev, ki naj bi dokazala nevtralnost glede na spol.

4.4 Koncept obveznosti enake obravnave spolov je pomemben za zagotavljanje enakosti spolov prek odgovornosti in ocenjevanja dodeljevanja virov in zbiranja podatkov, razčlenjenih po spolu. Na ta način bi lahko oblikovalci politik lažje ocenjevali dejanski učinek na žensko podjetništvo. **(Primer:** Evropski sklad za regionalni razvoj (ESRR) ali Evropski socialni sklad (ESS): EU dodeljuje sredstva državam članicam, ki jih nato razdelijo na regionalni ravni. Ta sredstva se pogosto uporabljajo za ustvarjanje delovnih mest z ustanavljanjem podjetij, vendar pa se na nobeni stopnji ne obravnava vprašanje spola.) Za zagotavljanje preglednosti na področju enakosti spolov bi morali oblikovalci politik po spolu preverjati in analizirati porazdelitev sredstev.

4.5 Spol je lahko "objektiv", skozi katerega je mogoče pojasniti druge neenakosti (rasa, invalidnost ali starost) in ukrepati proti njim. Da bo integracija načela enakosti spolov učinkovita v vsej Evropi, je potreben celostni pristop, zlasti kot ga je poudarila OECD v poročilu *Tackle gender gap to boost growth* <sup>(13)</sup> (Spodbujanje rasti z zaposelnostjo vrzeli na področju razlik med spoloma). Osredotočenje na spol zajema vse vidike enakosti in zadeva vse, moške in ženske. Z osredotočanjem na vprašanje spola se priznava, da so neenakosti med ženskami in moškimi posledica nepravilnosti ali stereotipov, ki zadevajo vse.

<sup>(7)</sup> Mnenje EESO o spodbujanju ženskega podjetništva v regiji Euromed (UL C 256, 27.10.2007).

<sup>(8)</sup> Glej: [www.wescotland.co.uk/wepg](http://www.wescotland.co.uk/wepg).

<sup>(9)</sup> <http://womeninbusiness.about.com/od/wibtrendsandstatistics/a/statswibindustr.htm>.

<sup>(10)</sup> <http://www.bis.gov.uk/assets/biscore/enterprise/docs/b/11-1078-bis-small-business-survey-2010-women-led-businesses-boost.pdf>.

<sup>(11)</sup> [http://www.enterprising-women.org/static/ew\\_growthreport.pdf](http://www.enterprising-women.org/static/ew_growthreport.pdf).

<sup>(12)</sup> <http://freedownload.is/doc/overview-of-the-gender-equality-duty-11622854.html>.

<sup>(13)</sup> [http://www.oecd.org/document/0,3746,fr\\_21571361\\_44315115\\_50401407\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/0,3746,fr_21571361_44315115_50401407_1_1_1_1,00.html).

4.6 Potrebna je analiza po spolu, da se preprečijo trošenje virov na področju izobraževanja in usposabljanja, povečanje stopnje zdravstvenih težav, ekonomski stroški za podjetja, kjer se znanja in spretnosti žensk ne cenijo ter ne priznava njihov potencial in nadarjenost. Poleg tega je za krepitev vloge žensk vseh starosti bistvenega pomena podpora pri poklicnem usmerjanju, preprečevanje stereotipov in neformalnih omejitev pri poklicnem napredovanju žensk. Ženske vzornice in voditeljice je treba tudi vidneje predstavljati v medijih in družbi, da se prikažejo pozitivne spremembe, ki jih ženske prinašajo gospodarstvu.

## 5. Priporočila

### 5.1 Politični ukrepi

5.1.1 EESO se zaveda, da se v Evropi sprejemajo varčevalni ukrepi, vendar pa bi lahko enostavne konkretne politike za podjetja, ki so v lasti žensk, odtehtale male prispevke EU in držav članic za izvajanje štirih predlogov iz tega dokumenta.

5.1.2 Ti predlogi niso bili izbrani naključno, temveč so rezultat posvetovanja s podjetnicami in poslovnimi združenji. Podobna priporočila vsebuje resolucija Evropskega parlamenta<sup>(14)</sup>. Še zlasti je pomembno, da so podobne ukrepe uvedle ZDA v okviru zakona o lastnicah podjetij (Women's Business Ownership Act, 1988). Največji učinek pri tem je imel obvezni element zbiranja podatkov in javnih naročil. Razmerje med podjetnicami in podjetniki v ZDA je sedaj približno 2:1 (odstotek lastnic podjetij v ZDA glede na število vseh podjetij, se je povečal s 26 % leta 1992 na 57 % leta 2002). Tako se je podvojilo število podjetnic, povečalo število ustvarjenih delovnih mest in povečal gospodarski vložek v družbi.

### 5.1.3 Predlogi

5.1.3.1 **Ustanovitev pisarne za lastnice podjetij** v Evropski komisiji in pristojnih ministrstvih držav članic. Pisarna naj po možnosti ne bi bila del ministrstev, pristojnih za enake možnosti, da se zagotovi jasno razlikovanje med pristojnostmi za gospodarske dejavnosti in enake možnosti. Imeti mora resni mandat s cilji in viri. V GD za podjetništvo se izključno z ženskim podjetništvom v Evropi trenutno ukvarja 1 od 900 zaposlenih!

5.1.3.2 **Imenovanje direktorja/odposlanca oz. predstavnika na visoki ravni za žensko podjetništvo** v Evropski komisiji in ministrstvih držav članic, pristojnih za podjetništvo, ki bi imel medresorsko vlogo za ozaveščanje o gospodarskih koristih spodbujanja več žensk, da ustanovijo in razvijajo podjetja. Ti uradi bi morali biti časovno omejeni (4–10 let, odvisno od gospodarstva in strukture financiranja) in bi morali imeti zelo jasne naloge s konkretnimi cilji in odgovornostjo. Direktor/odposlanec ali predstavnik na visoki ravni za žensko

podjetništvo bi bil lahko pristojen tudi za spodbujanje gospodarstva in visokošolskih poti, ki bi povečale delež ženskega podjetništva, kot na primer raziskave, znanost, visoka tehnologija, neposredna prodaja in spletni/IT razvoj.

5.1.3.3 **Zbiranje najpomembnejših podatkov**, ki omogoča merjenje in kvantificiranje dodelitev virov podjetnicam, kar je glavni razlog, da se ženske srečujejo z diskriminacijo v svetu podjetništva, zlasti v zagonski fazi. Podpora pripravi letne posodobitve politik in raziskav o ženskem podjetništvu v evropskih regijah. Večje zbiranje podatkov, razčlenjenih glede na spol, v vladnih uradih in agencijah ter boljši dostop do njih. Nujno je, da GD za podjetništvo ter ministrstva držav članic, pristojna za gospodarski razvoj, izvedejo **oceno učinka glede na spol** z zbiranjem ustreznih podatkov, med drugim o številu podjetnic, številu podjetij, ki so v lasti žensk, številu zaposlenih v teh podjetjih ter dodelitvi sredstev tem podjetjem in podjetnicam. Treba je priznati, da so države, kot so Avstralija, Kanada in ZDA, z zbiranjem in analizo tovrstnih podatkov uspešno povečale delež ženskega podjetništva.

5.1.3.4 **Uveljavljanje veljavne zakonodaje na področju enakosti spolov**. Aktualni podatki kažejo, da je delež brezposelnosti med ženskami na najvišji ravni v zadnjih 23 letih v Evropi. Tudi brezposelnost mladih, med njimi je mnogo diplomantk, je rekordno visoka. Obstajajo razlike v plačilu med spoloma in delež žensk, ki so zastopane pri odločanju v Evropi, je premajhen. Nujno je, da EU in države članice izpolnijo svojo obveznost zagotavljanja enakih možnosti z razpolaganjem z informacijami, razčlenjenimi po spolu, zlasti pri zbiranju podatkov in dodeljevanju virov.

### 5.2 Ukrepi civilne družbe

#### 5.2.1 Predlogi

5.2.1.1 Ker so vse dejavnosti, povezane s spodbujanjem ženskega podjetništva in podjetij, ki so v lasti žensk, družbeno in gospodarsko koristne za vse, je treba moške spodbujati, da se vključijo v to razpravo in priznajo dodano vrednost spodbujanja dejavnosti žensk kot podjetnic. V ustrezno komunikacijo, mreže in usposabljanja bi bilo treba vključiti oba spola in socialno varstvo bi moralo zagotoviti enako obravnavo vseh udeležencev v družbi.

5.2.1.2 Treba je zagotoviti, da imajo vsi dostop do podjetništva, s tem, da se v izobraževanju na vseh ravneh odpravijo stereotipi glede spola podjetnikov ter uredijo jezik in izrazi, ki se uporabljajo za opis podjetnikov. Hkrati je treba zagotoviti, da bo podpora, ki jo univerze in ustanove nadaljnega izobraževanja ponujajo podjetnikom, privlačna in uporabna za mlade ženske, da se tako odpravijo razlike med številom mladih moških in žensk, ki ustanavljajo podjetja.

<sup>(14)</sup> (2010/2275(INI)).

5.2.1.3 Treba je spodbujati tradicionalne in netradicionalne poklicne poti za ženske vseh starosti na način, ki se ne ozira na spol. V Evropi je mnogo visoko usposobljenih žensk z univerzitetnimi nazivi, od katerih so mnoge zaradi krize trenutno brezposelne in ki morda niso razmišljale o ustanovitvi lastnega podjetja.

5.2.1.4 Treba je ustanoviti podjetniške centre, namenjene ženskam, ki ponujajo osnovne podatke za podjetja, mreže, izmenjavo znanja, usposabljanje in mentorstvo. V nekaterih državah EU teh centrov ni, drugod v EU pa so pogosto nezadostno financirani v okviru podjetniških združenj in gospodarskih zbornic. Vendar pa so ti centri z uporabo namenskih sredstev lahko zelo učinkoviti pri spodbujanju ženskega podjetništva. Številne primere dobre prakse je mogoče najti v Nemčiji.

5.2.1.5 Za ženske, ki želijo ustanoviti lastno podjetje ali razvijati svoje raziskave ali inovacije, je treba zagotoviti podporo in dostop do informacij, sredstev in virov na področju raziskav, znanosti in tehnologije.

5.2.1.6 Finančne ustanove morajo pregledovati razkritje informacij o posojilih glede na spol. Na podlagi neke raziskave

se je izkazalo, da ženske redkeje dobijo posojila in da se jim pogosto podeljujejo po veliko višjih obrestnih merah kot moškim <sup>(15)</sup>.

5.2.1.7 Treba je pregledati določbe o socialnem varstvu za vse podjetnike, še zlasti pa njihove praktične vidike za podjetnice v času nosečnosti, materinstva in negovanja drugih družinskih članov. Akcijski načrt Komisije Evropska agenda za podjetništvo <sup>(16)</sup> poudarja potrebo po boljših programih socialne varnosti, vendar temu ustrezni predlogi ne gredo dovolj daleč.

5.2.1.8 Treba je pripraviti in izvajati sporazum EU o javni radioteleviziji, da se spodbudi javne radiotelevizije držav članic, da se zavežejo k določitvi ciljev o uravnoveženem medijskem poročanju glede na spol v zvezi s podjetništvom, tako da se o ženskah poroča na poslovnih straneh in ne na straneh, namenjenih ženskam. Raziskave so pokazale, da medijsko poročanje lahko pomembno in pozitivno vpliva na dojetje in obravnavanje ženskega podjetništva. Večje poročanje medijev o uspešnih podjetnicah kot vzornicah bi imelo merljiv učinek na odnos družbe do ženskega podjetništva.

V Bruslju, 11. julija 2012

*Predsednik*  
Evropskega ekonomsko-socialnega odbora  
Staffan NILSSON

<sup>(15)</sup> Glej na primer "Women and banks - Are female customers facing discrimination?" (Ženske in banke – ali se ženske stranke soočajo z diskriminacijo?), poročilo IPPR, november 2011, v: [http://www.wireuk.org/uploads/files/women-banks\\_Nov2011\\_8186.pdf](http://www.wireuk.org/uploads/files/women-banks_Nov2011_8186.pdf); "Women's business ownership: a review of the academic, popular and internet literature" (Lastnice podjetij: pregled akademske, poljudne in spletne literature), v: <http://www.bis.gov.uk/files/file38362.pdf>.

<sup>(16)</sup> COM(2004) 70 final.