UNIJA POSLODAVACA
CRNE GORE

Rezultati istraživanja UPCG

o ženama menadžerkama u kompanijama u Crnoj Gori (2017)

U Crnoj Gori ne postoje zvanični statistički podaci o učešću žena i muškaraca na menadžerskim pozicijama (na različitim nivoima upravljanja), na poziciji direktora tj. izvršnog direktora i u organima upravljanja preduzeća. Takođe, nedostaju i podaci po polu o preduzećima u kojima su menadžeri najzastupljeniji (prema veličini - mala, srednja, velika; sektorskoj pripadnosti; strukturi vlasništva…).

Navedeno znatno otežava donošenje ocjene po ovoj oblasti, te je korisno prikazati rezultate istraživanja Unije poslodavaca Crne Gore (UPCG) o ženama u biznisu i menadžmentu u Crnoj Gori koje je sprovedeno 2017. godine, na uzorku od 100 kompanija, po metodologiji Međunarodne organizacije rada (ILO) i po ILO upitniku. Za potrebe UPCG, istraživanje je sprovela agencija E3 Consulting d.o.o. iz Podgorice.

Istraživanje je realizovano u okviru projekta „Žene u menadžmentu u Crnoj Gori - Podrška liderstvu i profesionalnom razvoju žena u Crnoj Gori“ koji sprovodi UPCG, uz podršku ILO. Ovaj projekat UPCG realizuje se u okviru regionalnog projekta „Promocija inkluzivnih rješenja na tržištu rada na Zapadnom Balkanu“ koji zajednički sprovode ILO i UNDP, a finansira Austrijska razvojna agencija (ADA).

Izvještaj koji je UPCG ovom prilikom pripremila, a koji će uskoro biti publikovan, sadrži rezultate istraživanja, kao i uporedne pokazatelje - podatke iz prvog istraživanja o ženama menadžerkama Crnoj Gori koje je UPCG sprovela po istom upitniku ILO-a, a objavila 2013. godine. Takav pristup daje svojevrsnu dodatnu vrijednost i UPCG Izvještaju jer omogućava uporednu analizu podataka, te pomaže da se bolje sagledaju eventualne promjene koje su se po posmatranoj oblasti desile u protekle četiri godine, u periodu između dva istraživanja (2013 – 2017).

****

Osnovne informacije o istraživanju

U istraživanju je učestvovalo 100 preduzeća, od čega:

- 40% iz južnog regiona (opštine: Bar, Budva, Kotor i Herceg Novi), 48% iz centralnog regiona (opštine: Podgorica i Nikšić), 12% iz sjevernog regiona (opštine: Bijelo Polje, Berane i Pljevlja).
- 41% pripada kategoriji malih, 39% srednjih i 20% kategoriji velikih preduzeća.
- najveći broj preduzeća ili 71% osnovano je od strane lica iz Crne Gore, dok je 13% preduzeća osnovalo strano lice.

Istraživanje je sprovedeno na osnovu standardnizovanog upitnika ILO-a, koji je sadržao 29 pitanja, podijeljenih u 6 sekcija:

1. Opšte informacije o preduzeću
2. Politike i mjere

3. Podaci i statistika
4. Barijere za žensko liderstvo
5. Mjere za unaprjeđenje žena u biznisu i menadžmentu
6. Mehanizmi podrške za kompanije da promovišu žene u biznisu i menadžmentu.

Istraživanje među preduzećima je sprovedeno u periodu od 01. 06. 2017. godine do 26. 06. 2017. godine. U odnosu na ukupan uzorak, 60% preduzeća anketirano je metodom direktnog intervjua, dok je 40% odgovore dostavilo putem e-maila.

Kratak pregled osnovnih rezultata istraživanja UPCG (2017)

- Žene su vlasnice u 10% kompanija iz uzorka, dok u 11% preduzeća žene upravljaju i kontrolišu aktivnosti samog preduzeća. Najveći procenat žena zapošljavaju male kompanije (46,54%) i to one koje se primarno bave sljedećim privrednim djelatnostima: zdravstveni i socijalni rad, finansijsko posredovanje i trgovina na veliko i malo. Uporedni podaci iz ovog i istraživanja iz 2013. godine ukazuju da je 2017. godine došlo do rasta broja žena koje kompanije zapošljavaju na puno radno vrijeme (2017: 97,96% 2013: 88,15%).
- Odnos između žena i muškaraca na različitim nivoima upravljanja i rukovođenja u kompanijama pokazuje da su žene u Crnoj Gori najprisutnije na srednjem nivou menadžmenta (50,1%), zatim na nižem (43,3%), a potom višem menadžerskom nivou (42,9%). Međutim, zabrinjava što najmanje žena ima na najvišem nivou menadžmenta (36,6%) koji je, prema rezultatima istraživanja, prosto "rezervisan" za muškarce (63,4%). Slična se ocjena može izreći i za prisutnost muškaraca na višem (57,1%) i najnižem nivou upravljanja (56,7%) gdje su takođe brojniji od žena. Važno je istaći da uporedna analiza dva istraživanja UPCG iz 2017. i 2013. godine pokazuje negativna kretanja za žene u smislu da je njihovo učešće na pozicijama top menadžmenta 2017.god (36,3%) manje u odnosu na učešće koje su imale 2013.god (42,4%). Kad su muškarci u pitanju, njihovo učešće na pozicijama srednjeg menadžerskog nivoa iznosi 50,1% i govori o povećanju u odnosu na stanje podatke od prije četiri godine (46,7%). Konačno, rezultati ovog istraživanja pokazuju očiglednu dominaciju muškaraca u odnosu na žene na svim nivoima upravljanja i rukovođenja u kompanijama - izuzev srednjeg.
- Prema dobijenim odgovorima, inicijative koje kompanije najčešće sprovode s ciljem promocije jednakosti žena i muškaraca su: zapošljavanje, zadržavanje i unapređivanje (78,9%), porodiljsko odsustvo (78,5%), pristup stručnom osposobljavanju (76,1%), ciljevi za jednakost među polovima prilikom zapošljavanja (67,5%), roditeljsko odsustvo (66,3%).
- Prema dobijenim nalazima, 75% anketiranih preduzeća izjasnilo se da ima *Politiku jednakih mogućnosti.*
- U 81,5% preduzeća ne postoji praksa praćenja i izvještavanja o procentualnom odnosu žena i muškaraca na različitim nivoima hijerarhije, dok u 18,3% preduzeća takva praksa postoji.

- Analiza pokazuje da su žene u kompanijama dominantno zastupljene na pozicijama menadžerki za komunikacije i odnose sa javnošću (82.1%) i menadžerki za ljudske resurse (75,6%).
- U samo 26,4% preduzeća u Crnoj Gori žene obavljaju funkciju generalnog direktora (CEO). Pritom, veća je mogućnost da će žena biti CEO u kompanijama koje pripadaju sektoru malih i srednjih. Ženu - predsjednicu Upravnog odbora ima samo 6,1% preduzeća. Žene su najčešće članice Upravnih obora kompanija koje posluju u oblasti: finansijskog posredovanja; ribarstva; proizvodnje električne energije, gasa i vode; poljoprivrede, šumarstva i vodoprivrede.
- U 83,5% kompanija žene menadžerke primaju istu platu kao i muškarci menadžeri na istom hijerarhijskom nivou, što je posebno izraženo kod preduzeća srednje veličine i to u vlasništvu lica iz Crne Gore. Postojanje razlika u nivou zarada po ovom osnovu prijavilo je 4,1% preduzeća u uzorku. Podaci pokazuju da u 71.4% preduzeća žene menadžerke u velikoj mjeri imaju iste benefite kao muškarci menadžeri (putni troškovi, vozilo, bonusi, doprinosi za penzijsko osiguranje itd).
- U 71,2% anketiranih preduzeća menadžeri su u velikoj ili određenoj mjeri uključeni u kompanijsko ili unutarkompanijsko umrežavanje, što pokazuje poboljšanje u odnosu na podatke iz 2013. godine (62,8%). Podjednaku uključenost žena i muškaraca menadžera/ki u kompanijsko ili unutarkompanijsko umrežavanje praktikuje 83,5% preduzeća. Po pitanju uključenosti žena menadžerki u umrežavanje sa poslovnim ženama i asocijacijama poslovnih žena, podaci pokazuju da je umreženost prisutna u velikoj ili određenoj mjeri u 30,8% preduzeća, što upućuje na lošije podatke od onih iz istraživanja 2013. godine (44,2%).
- Prema ocjenama učesnika istraživanja, najznačajnije barijere za liderstvo žena u menadžmentu preduzeća su:
    1. Žene imaju veću odgovornost prema porodici nego muškarci (5,36),
    2. Nedovoljno menadžerskog ili ukupnog radnog iskustva žena (5,62),
    3. Uloge koje su muškarcima i ženama dodijeljene od strane društva (6,37),
    4. Muškarci se ne podstiču da uzmu odsustvo zbog porodičnih obaveza (7,12),
    5. Stereotipi o ženama (7,13),
    6. Menadžment/upravljanje se, generalno, posmatra kao muški posao (7,39).

  Istraživanje pokazuje da u odnosu na odnosu na podatke iz 2013. godine nije došlo do značajnih promjena u pogledu prepoznavanja najznačajnijih barijera za žensko liderstvo.
- Po ocjenama ispitanika, najznačajnije mjere za unapređenje pozicije žena u menadžmentu su:
    1. Dodjela vidljivih i izazovnih zadataka ženama menadžerkama (4,68),
    2. Trening za žene rukovodioce (4,68),
    3. Promocija žena u ukupnom poslovanju i funkcionisanju kompanije (4,90),
    4. Priznanje i podrška ženama (6,74),
    5. Kreiranje korporatvne kulture koja je u većoj mjeri inkluzivna (7,29),
    6. Postavljanje ciljeva i praćenje napretka (7,65).

- Prema odgovorima ispitanika, oblasti u kojima nacionalna poslodavačka organizacija i ILO mogu pružiti najveću podršku kompanijama po pitanju privlačenja i zadržavanja kvalifikovanih žena i snažnije promocije menadžerki su:
    - Identifikovanje najboljih poslovnih primjera za žene na menadžerskim pozicijama;
    - Umrežavanje sa drugim kompanijama u cilju razmjene dobrih praksi;
    - Umrežavanje sa ženskim poslovnim asocijacijama;
    - Kreiranje *Politike jednakih mogućnosti*;
    - Razvoj strategije za promovisanje više žena u menadžmentu.