

Deloitte.



SheXO klub
Žene u poslovnom svijetu

Deloitte Bosna i Hercegovina
Jun 2021.

Uvod	03
Žene u poslovnom svijetu	06
Karakter lidera	10
Rodna ravnopravnost: Stanje i perspektive	14
Put do uspjeha	20
Poduzetništvo u BiH	22
Zaključak	24
Metodologija	25
Kontakti	26

Uvod

Uspješna osoba iz filmske industrije je izjavila:

„Jednakost nije koncept. Nije nešto čemu trebamo težiti. To je potreba. Jednakost je kao gravitacija.“



U vremenu u kojem živimo jednakost između muškaraca i žena je izuzetno bitna.

Gdje su žene u poslovnom svijetu u Bosni i Hercegovini i kako ih doživljavamo?

Kako bismo dobili odgovor na ovo pitanje sproveli smo istraživanje u kojem je učestvovalo preko 1.000 osoba iz BiH, od čega su 90% ispitanika bile žene i 10% ispitanika muškarci, uzrasta od 18 do 65 godina starosti. Ispitivanje se vršilo putem on line ankete među zaposlenim muškarcima i ženama iz različitih poslovnih segmenata, te među korisnicima portala za zapošljavanje mojposao.ba (prikazano kao glas javnosti u publikaciji), kao i kroz polustrukturirane intervjuje.

Istraživanje je nastalo kao rezultat zajedničkog truda Deloittea, Fondacije 787 i agencije Mojposao.ba. SheXo istraživanje pod nazivom „Žene u poslovnom svijetu“, daje uvid u to da su osobine koje muškarci i žene dijele kao vodeće osobe u kompanijama slične, te da su u radu jednako uspješni – kako u našoj državi, tako i u svijetu.

„Iznimno je važno da novo izdanje istraživanja „Žene u poslovnom svijetu“, osim što osvjetljava generalne i aktuelne percepcije o ženama u poslovnom svijetu, daje i dodatni uvid u specifičnosti pozicije poduzetnica u bosanskohercegovačkom poslovnom okruženju.

Poduzetnička aktivnost među ženama u BiH, iako nosi brojne izazove, je u sporom ali stalnom porastu. Trend potvrđuju i nalazi ovog istraživanja, koji govore da bi se skoro 4 od 5 ispitanica upustile u poduzetničke vode u slučaju stvaranja adekvatne prilike.

Upravo zbog toga je nužno raditi na mijenjaju ukorijenjenih štetnih poimanja koja djeluju kao barijere u mnogim segmentima poslovanja, kao i pružati različite vidove podrške ženama koje biraju poduzetništvo kao svoj primarni karijerni put, što Fondacija 787 i čini godinama unazad.

Zadovoljstvo nam je podržati inicijative SheXO kluba koje ujedinjuju poslovnu zajednicu u BiH, a nada je i da će ova publikacija, proizašla iz okrilja kluba, podstaknuti brojne

žene i muškarce da budu pokretači malih, ali pozitivnih promjena u BiH,“ **Džindo Dajana**, Fondacija 787.

Žene se svakodnevno susreću sa izazovima i diskriminacijom na radnom mjestu. Upravo zbog toga potrebno je konstantno raditi na osnaživanju žena, što će u konačnici dovesti do društvenog razvoja, ekonomskog rasta i pravedne sredine za život i poslovanje.

„U poslovnom svijetu Bosne i Hercegovine, sve češće srećemo žene na rukovodećim pozicijama. To nažalost ne možemo reći za druge sfere djelovanja u bh. društvu. Poslovni sektor, kao i uvijek, ide korak ispred svih kada je u pitanju ravnopravnost žena i to iz sasvim praktičnih razloga – jer je to dobro za razvoj poslovanja. Brojna istraživanja koja smo radili u MojPosao.ba pokazala su da poslodavci u privatnom sektoru u BiH zapošljavaju i pružaju prilike za napredovanje prema sposobnostima, a ne prema spolu odnosno rodu. I to je dobro, jer žene ne traže i ne očekuju povlašten položaj, već jednake prilike kao i njihove muške kolege. Učešćem u ovom istraživanju željeli smo dati doprinos u rasvjetljavanju pozicije žene u poslovnom svijetu u BiH, te ohrabriti sve one kojima još uvijek nedostaje samopouzdanja da zauzmu položaj koji im pripada,“ **Ajanović-Hajdarpašić Nermana**, Mojposao.ba.

Specifičan ženski pristup, i sposobnosti kao što su empatija i izražen nivo emocionalne inteligencije, ih čini uspješnim menadžericama, lidericama.

Tradicionalno, žene u poslovnom svijetu nisu ravnopravne sa muškarcima čemu svjedoče i činjenice da i danas u mnogim državama svijeta žene imaju niže plate za istu poziciju u odnosu na muškarce ili nisu u mogućnosti zauzeti najviše pozicije u upravama.

Prema podacima Svjetske Banke ako ste žena onda je najbolje da živite u Belgiji, Danskoj, Francuskoj, Latviji, Luksemburgu ili Švedskoj obzirom da su to jedine države u svijetu koje imaju donesene zakone za rodnu diskriminaciju i prava žena u poslovnom svijetu.

Vjerujemo da je prvi korak društvenog napretka spremnost da prihvatimo sve izazove sa kojima se susrećemo. Samo na taj način imamo kolektivnu snagu da napravimo korak naprijed i smanjimo jaz koji evidentno postoji između muškarca i žene u poslovnom svijetu.

Neovisno radi li se o preduzetništvu ili korporativnom okruženju, trend je primjetan: broj žena na rukovodećim pozicijama raste te je iznimno bitno primijetiti sve veći broj dama koje se odlučuju napraviti jedan od najbitnijih poslovnih poteza – a to je pokretanje svojih kompanija.

Koristeći Deloitte SheXo platformu kao primjer pozitivnih promjena, želimo na jednom mjestu okupiti kolektivnu snagu poslovnih žena u Bosni i Hercegovini, predstaviti je onakvom kakvom jeste – uloga žene u poslovnom svijetu je u sponu i bitnija no ikad.

„SheXO istraživanje prikazuje stavove, uvjerenja i razmišljanja žena i muškaraca iz upravljačke strukture malih i velikih kompanija u Bosni i Hercegovini. Ovo istraživanje pruža zadivljujuću sliku o našim poslovnim ženama, jer potvrđuje da se i u poslovno negostoljubivim okolnostima može uspjeti drukčijim pristupom, upornošću i kontinuiranim ulaganjem u sebe,“ **Softić Sabina**, Deloitte.

Ove vrste istraživanja, razgovora, okupljanja i zaključaka kroz mrežu kao što je SheXo kreiraju promjenu jer predstavljaju mjesto okupljanja poslovnih žena koje svojim djelovanjem mijenjaju status quo; i daju jednu novu dinamiku lokalnom poslovnom okruženju, ali puno važnije od toga – inspirišu.

Ovo istraživanje pruža kvalitetan uvid o statusu poslovnih žena i potvrđuje da se i u načelno poslovno negostoljubivim okolnostima može uspjeti svojim pristupom, svakodnevnim trudom i kontinuiranim ulaganjem u sebe.

Poslovna ravnopravnost između muškaraca i žena nije želja ili ambicija, nego jedini ispravan pristup.

Žene u poslovnom svijetu

Rodna ravnopravnost univerzalno je prepoznata kao središnji cilj ekonomskih i socijalnih politika širom svijeta.

Rodna ravnopravnost je prepoznata kao središnji cilj ekonomskih i socijalnih politika širom svijeta. U Bosni i Hercegovini kada je ekonomsko učešće žena u pitanju, a pri tome se misli na rad, (samo)zapošljavanje i pristup resursima, Zakonom o ravnopravnosti spolova, u odredbama članova 7 - 10 ugrađeni su osnovni standardi iz CEDAW konvencije i Pekinške platforme za akciju, ali i standardi Međunarodne organizacije rada. No, bez obzira na postojeću regulativu, žene u poslovnom svijetu u spektru različitih uloga ne ispunjavaju svoj potencijal. Prema posljednjim dostupnim podacima Agencije za ravnopravnost spolova i Agencije za statistiku BiH, u 2018. godini od ukupnog broja zaposlenih 37.6% su činile žene. U isto vrijeme, u kategoriji

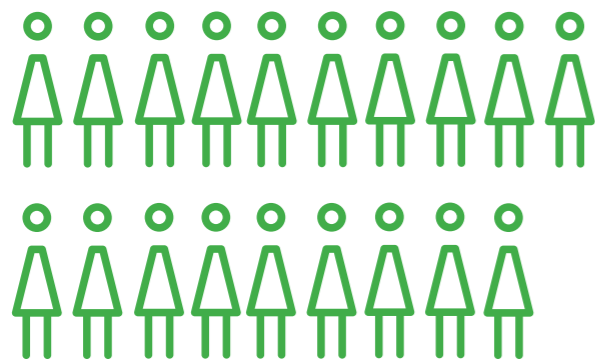
nezaposlenih žene imaju udio od 43.8%, dok u kategoriji neaktivnih žene čine 60.2%. Također, od ukupnog broja pomažućih članova – obično neplaćenih za svoj rad, 70.2% čine žene.

Kada je u pitanju aktivnost žena u poduzetničkim vodama, procjenjuje se da njihovo učešće u BiH iznosi 31%. Istovremeno, učešće žena na upravljačkim pozicijama je značajno manje u poređenju sa muškarcima.

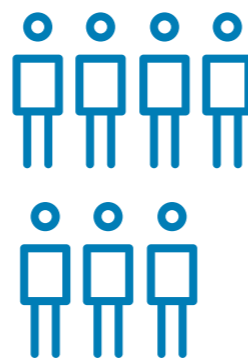
Globalno McKinsey istraživanje iz 2018. godine utvrdilo je da će odsustvo žena na vrhu vjerovatno biti određeno njihovim općim napredovanjem u karijeri. Prema tom istraživanju žene mnogo rjeđe bivaju direktno zaposlene na nivou menadžera i

manje je vjerovatno da će napredovati do srednjeg ili višeg nivoa menadžmenta – 79% napreduje na takve položaje. U EU-28 gotovo je dvostruko veća vjerovatnoća da će na upravljačkim pozicijama biti muškarci. Posljednji dostupni podaci Agencije za ravnopravnost spolova BiH iz 2014. godine kažu da je ta vjerovatnoća u BiH čak četverostruko veća za muškarce.

U sklopu istraživanja koje smo proveli među 254 žene i muškarca u poslovnom svijetu ukazuju da još uvijek postoje izvjesne rodne razlike. Slične nalaze dalo nam je i istraživanje šire javnosti provedeno na uzorku od 721 žene i muškarca.



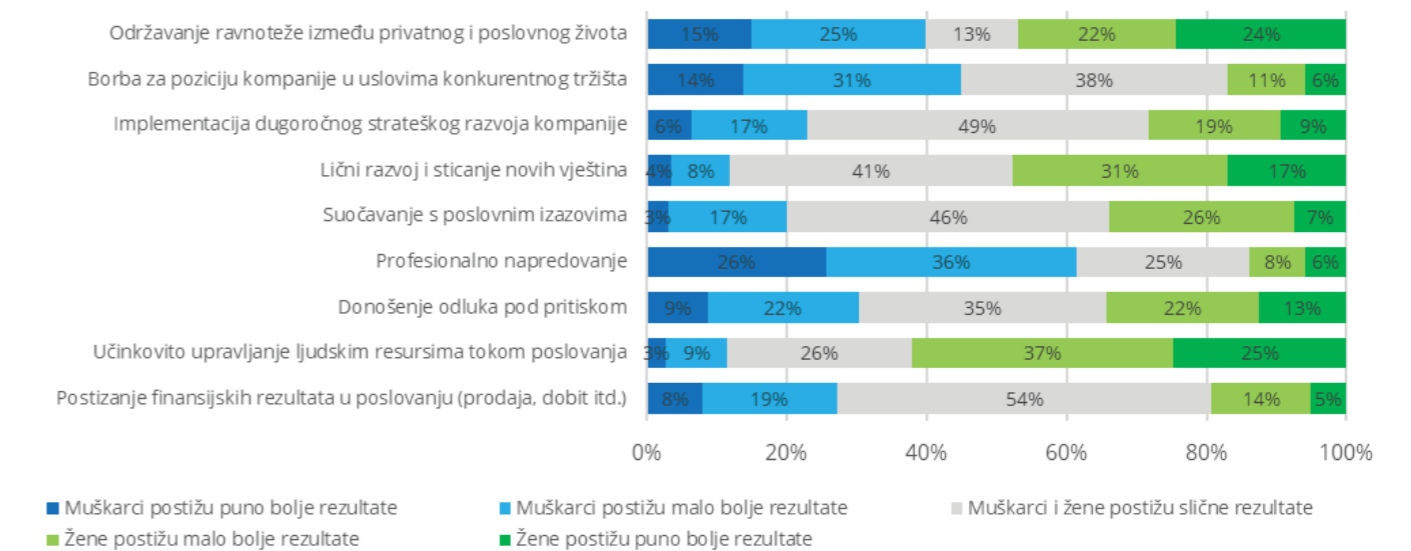
U istraživanju je sudjelovalo 254 sudionika: 188 žena i 66 muškaraca



U poslovnom svijetu, o poslovnom svijetu

Q: Upoređujući žene i muškarce u poslovnom svijetu, šta mislite ko postiže bolje rezultate u sljedećim kategorijama?

Poslovna zajednica o poslovnim rezultatima žena i muškaraca (N=254/ ž=188, m=66)



U sklopu provedenog istraživanja pitali smo ispitanike iz poslovnog svijeta, o tome šta misle ko postiže bolje rezultate u nizu ponuđenih poslovnih oblasti.

Rezultati ukazuju na sličnu percepciju efikasnosti muškaraca i žena u poslovnom svijetu u BiH, prije svega u kategorijama postizanja finansijskih rezultata (54% misli da su rezultati slični), implementacije

dugoročnog strateškog razvoja kompanije (49%), suočavanja sa poslovnim izazovima (46%), ličnog razvoja i sticanja vještina (41%), borbe za poziciju kompanije u uslovima konkurentnog tržišta (38%), kao i donošenja odluka pod pritiskom (35%). Ovi statistički podaci pokazuju da postoji priznanje sposobnosti oba spola da ispune mjerljive ciljeve svojih kompanija, slično kao u istraživanju provedenom 2012. godine.

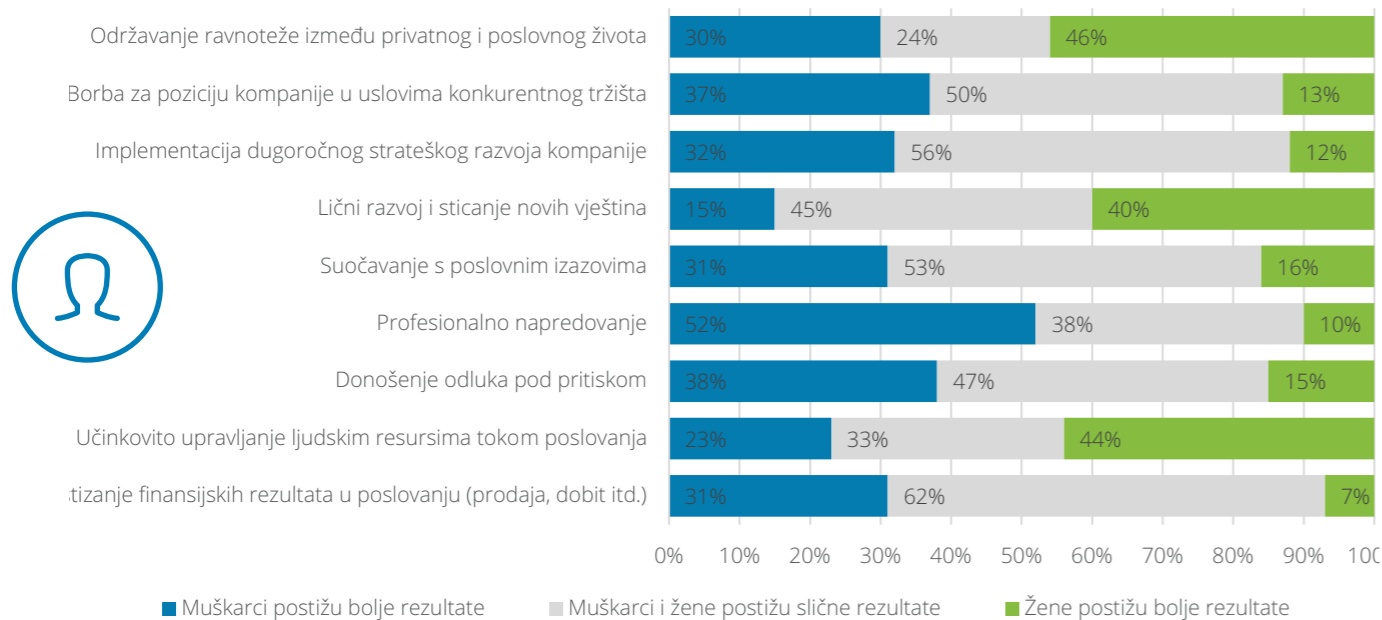
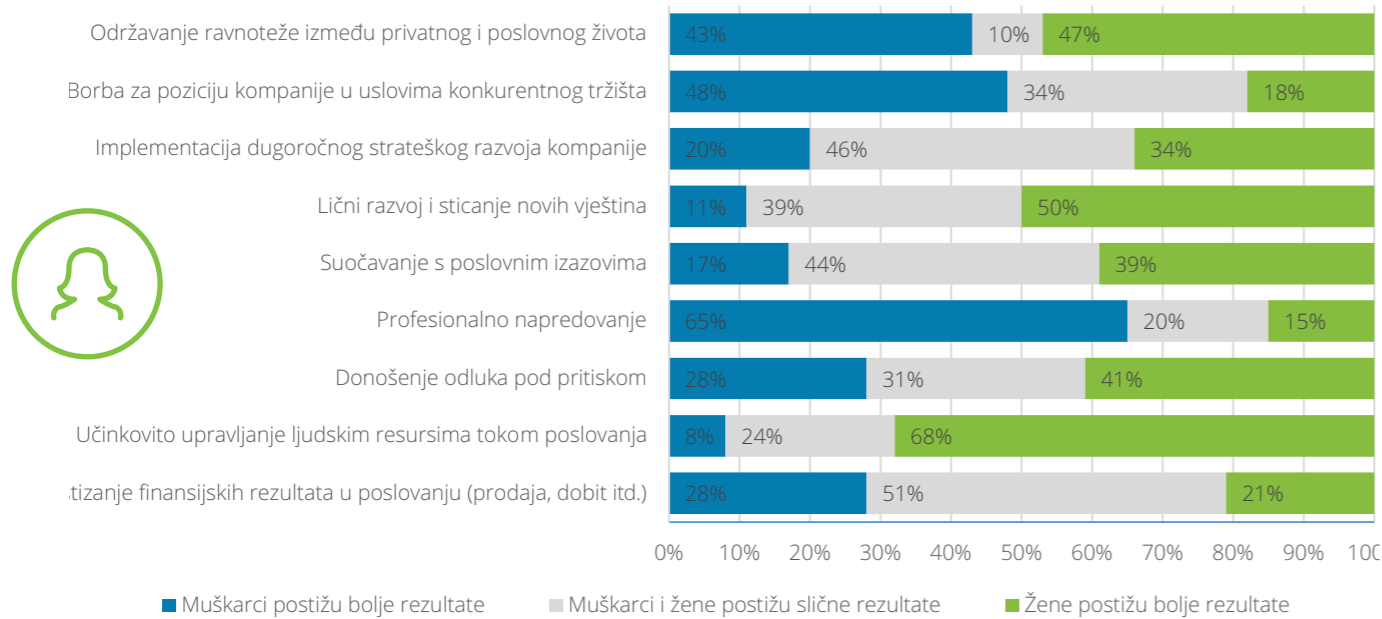
U oblasti učinkovitog upravljanja ljudskim resursima žene se percipiraju kao efikasnije ukazujući i na drugačiji stil upravljanja ljudima, dok su muškarci ocijenjeni uspješnijim u oblastima profesionalnog napredovanja. Nadalje žene se percipiraju kao bolje u balansiranju privatnih i poslovnih obaveza što je svakako povezano sa tradicionalnom ulogom žene u našem društvu.

Interesantno je da ako se promatraju odgovori samo ženske populacije u poslovnom svijetu, da 47% njih smatra da žene malo ili puno bolje balansiraju privatne i poslovne obaveze od muškaraca. Tri od deset žena koje smatraju da žene mnogo bolje balansiraju privatne i poslovne obaveze su najvećim dijelom do 45 godina starosti, visokoobrazovane i

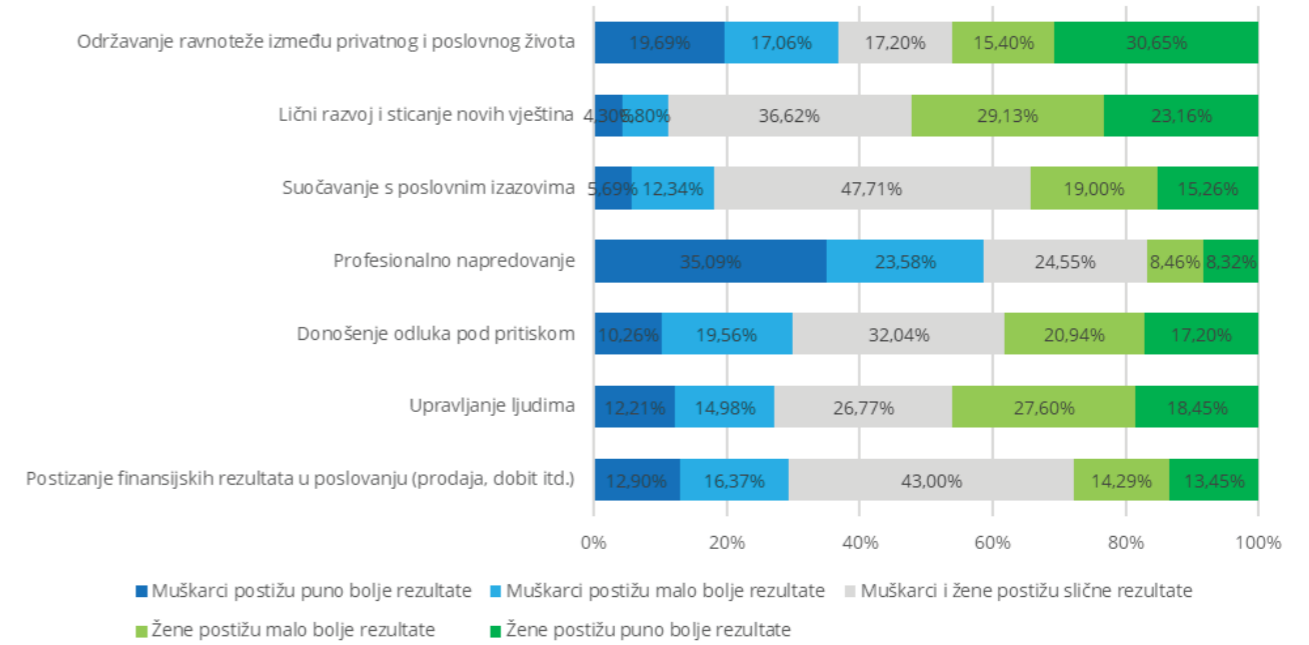
menadžerice kompanija koje zapošljavaju do 50 osoba. Žene također u značajnijoj mjeri smatraju da su muškarci efikasniji u borbi za poziciju kompanije u uslovima konkurentnog tržišta (48%)

Ako se posmatraju odgovori samo muške populacije, uočava se da smatraju da u nekim oblastima ipak muškarci imaju

bolje rezultate poput profesionalnog napredovanja (52%), donošenje odluka pod pritiskom (38%), te borbe za kompaniju u uslovima konkurentnog tržišta (37%). Interesantno je također da 46% muškaraca smatra da su ipak žene te koje bolje balansiraju privatne i poslovne obaveze.



Kako javnost percipira žene u poslovnom svijetu?



Opšta percepcija je da se muškarci i žene na rukovodećim pozicijama ponašaju slično u većini slučajeva i imaju slične ciljeve. Na primjer, najveći dio ispitanika smatra da nema velike razlike između žena i muškaraca kada govorimo o suočavanju sa poslovnim izazovima, implementaciji dugoročnog strateškog razvoja firme, te borbi za poziciju kompanije u uslovima konkurentnog tržišta. Međutim, čini

se da su ipak žene percipirane kao **saosjećajnije** u odnosu na muškarce. Većina ispitanika smatra da su žene djelotvornije u upravljanju ljudskim resursima od muških kolega (56% u odnosu na 9%). Od 54% ispitanika koji smatraju da su žene uspješnije u ličnom razvoju i sticanju novih sposobnosti od muškaraca, čak 14% ih smatra da žene postižu puno bolje rezultate. Osim navedenog, većina ispitanika/ca

navodi da žene bolje upravljaju ljudima u odnosu na muškarce, te da žene bolje održavaju ravnotežu između privatnog i poslovnog života. Navode i da muškarci profesionalno brže i lakše napreduju od žena. Postizanje finansijskih rezultata i suočavanje sa poslovnim izazovima, prema istraživanju smatra se jednako dostupnim i muškarcima i ženama.

Karakter lidera

Q: Koje od su sljedećih osobina, prema Vašem mišljenju, karakteristike žena i muškaraca na izvršnim pozicijama?

Posljednjih dvadesetak godina stručnjaci ukazuju na nove trendove poslovnog ponašanja koji značajno utiču na efikasnost, ali i rast i razvoj poslovnih subjekata. Često se između ostalog ukazuju i na muški i ženski stil vođenja, gdje muški stil karakteriše odvažnost, sigurnost, objektivnost, logičnost, samouvjerenost.

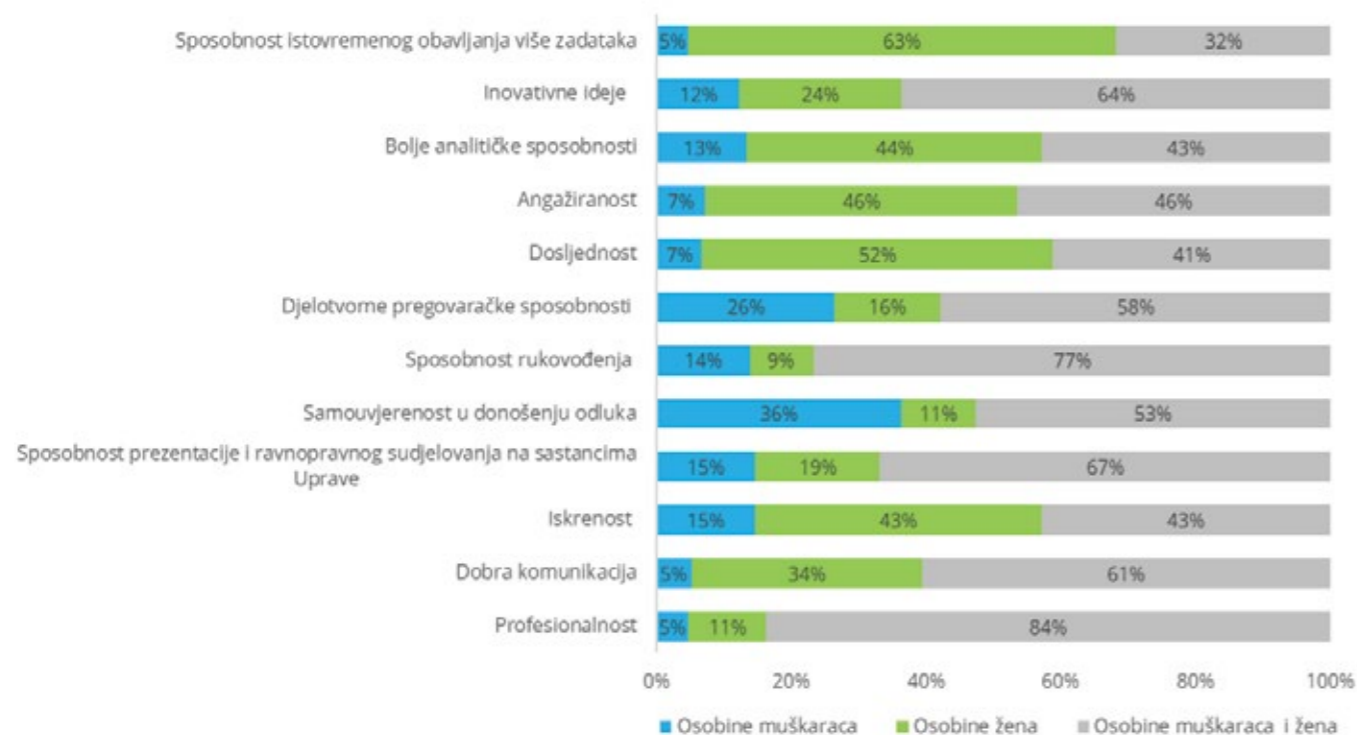
Ženski, odnosno „moderni stil“ upravljanja odlikuju interakcija, otvorenost, timski rad, orijentisanost na ljude itd. Na razlike i sličnosti u načinu upravljanja žena i muškaraca u BiH, ukazali su i odgovori

ispitanika gdje su za 9 od 12 ponuđenih osobina procijenili da jednako krasi i žene i muškarce. Te osobine uključuju profesionalnost, dobra komunikacija, sposobnost prezentacije i ravnopravnog učestvovanja na sastancima Uprave, samouvjerenost u donošenju odluka, sposobnost rukovođenja, djelotvorne pregovaračke sposobnosti, i inovativnost.

Žene su, međutim, percipirane kao sposobnije za obavljanje više različitih zadataka istovremeno (63%), dosljednije su (52%), angažiranije (46%), orijentisanije

analitičnosti (44%), te iskrenije (43%). S druge strane istraživanje je ukazalo da muškarci ipak u određenoj mjeri prednjače u samouvjerenosti u donošenju odluka (36%). Ovi rezultati su gotovo identični sa rezultatima Deloitte istraživanja provedenog 2012. godine, što potvrđuje kontinuitet odlika muškog i ženskog stil rukovođenja u poslovanju u BiH.

Poslovna zajednica o osobinama žena i muškaraca na izvršnim pozicijama (N=254/ ž=188, m=66)



Kada govorimo o razlici između muškaraca i žena, opsežna studija provedena na Cornell University u New Yorku 2018. godine, pokazala je da žene imaju tendenciju potcjenjivati se ili realnije sagledavati situaciju. Stoga je upravo interesantno, ako se promatraju odvojeno odgovori muškaraca i žena, da zapravo jedna od tri žene smatra da muškarci imaju znatno veće samopouzdanje u donošenju odluka, kao i da su bolji u pregovaranju.

Ovaj rezultat može ukazivati i na raširenost „sindroma uljeza“ po kojem najčešće upravo ženske osobe kada postignu uspjeh, imaju tendenciju osjećati da je uspjeh više baziran na sretnim okolnostima negoli načinu rada i sposobnostima.

Ako se dalje posmatraju odvojeni odgovori muškaraca i žena, interesantno je također uočiti da oba spola baš svoj smatraju ako ne jednako, onda više inovativnim od

onog drugog. U tom kontekstu istraživanje Accenture, SAD provedeno 2019. godine na 18.000 zaposlenih u 27 zemalja, ukazalo je da su organizacije koje su inkluzivne i rodno ravnopravne, zapravo 6 puta inovativnije od onih koji nemaju takvo poslovno okruženje..

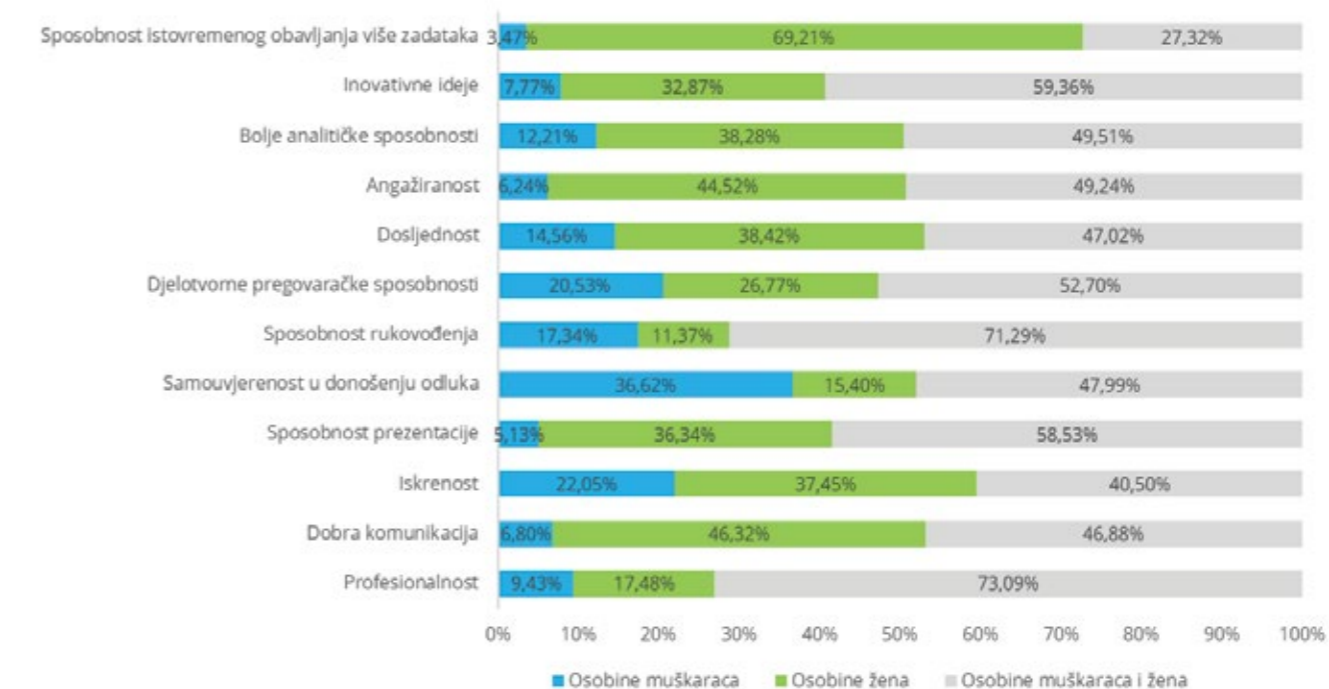
Kakva je percepcija javnosti?

Da se situacija mijenja u Bosni i Hercegovini kada je percepcija žena u poslovnom svijetu u pitanju svjedoči činjenica da je većina ispitanika/ca navela da smatra da su ispod navedene osobine one koje posjeduju i muškarci i žene. Te osobine uključuju profesionalnost, dobra komunikacija,

iskrenost, sposobnost prezentacije, samouvjerenost u donošenju odluka, sposobnost rukovođenja, djelotvorne pregovaračke sposobnosti, dosljednost, angažiranost, bolje analitičke sposobnosti, inovativne ideje. Isključiva razlika se pojavila na jednoj osobnosti, odnosno „sposobnost istovremenog

obavljanja više zadataka“ navodi se kao dominantno ženska osobina. Poredeći podatke, doduše u manjem broju, sve iznad navedene osobine smatraju se ženskim osobinama, osim dvije koje se smatraju muškim osobinama, a to su samouvjerenost u donošenju odluka i sposobnost rukovođenja.

Šira javnost o osobinama žena i muškaraca na izvršnim pozicijama (N=721)

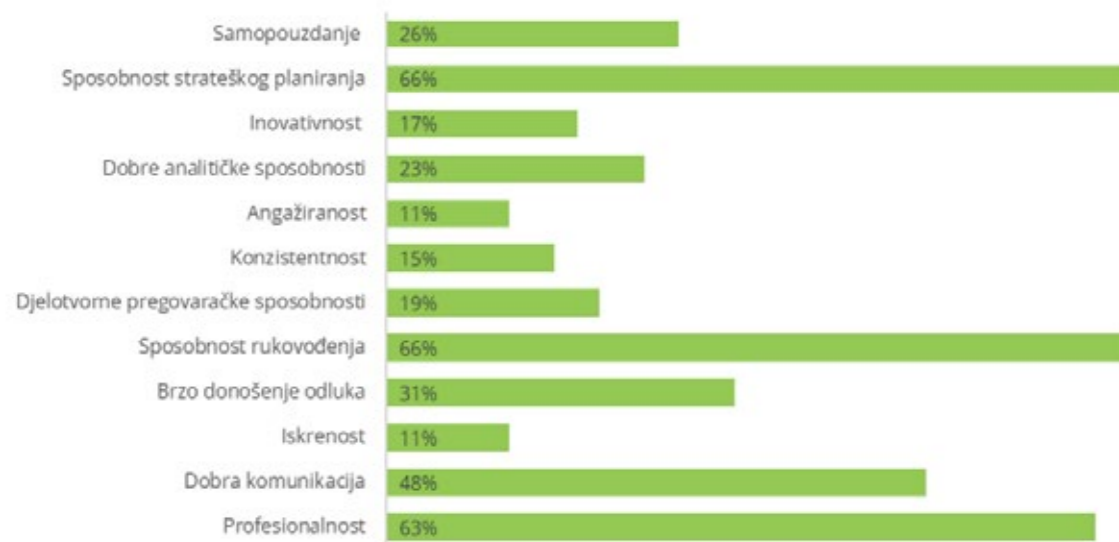


Q: Koje bi od navedenih osobina trebao imati dobar član Uprave u kompaniji?

U sklopu istraživanja, ispitanici iz poslovnog svijeta su naveli i koje osobine oni smatraju da lideri na najvišim pozicijama u kompanijama treba da imaju. Kao tri najvažnije osobine izdvajaju se sposobnost strateškog planiranja (66%), sposobnost

rukovođenja (66%) i profesionalnost (63%). Potom slijede dobra komunikacija, brzo donošenje odluka, samopouzdanje, dobre analitičke sposobnosti, kao i djelotvorne pregovaračke sposobnosti.

Poslovna zajednica o poželjnim osobinama lidera/organa Uprave (N=254/ ž=188, m=66)



U sve tri top kategorije, na ranijem pitanju ocijenjeno je da se radi o osobinama svojstvenim i za žene i za muškarce. Nakon toga je sposobnost rukovođenja više pripisivana muškarcima, a profesionalnost ženama. Interesantno je primijetiti, da

je većina onih odlika u kojima se žene smatraju boljim ili dominantnijim poput konzistentnosti, iskrenosti ili angažiranosti, niže rangirana kada je u pitanju očekivanje da upravo njih imaju lideri na najvišim pozicijama.

Rodna ravnopravnost: Stanje i perspektive

Q: Mislite li da su sljedeće tvrdnje aktuelne u poslovnom okruženju u BiH?

Iako prethodni podaci ukazuju na značajnu sličnost efekata, kao i načina rada žena i muškaraca u BiH, ipak kada se gleda njihov „status“ i uslovi sa kojima se suočavaju, uočljivo je da žene ne doživljavaju jednak tretman.

Poslovna zajednica o aktuelnim uslovima u BiH (N=254/ ž=188, m=66)



Tako su rezultati istraživanja ukazali na percepciju da su žene na izvršnim pozicijama obično manje plaćene od muškaraca. 64% žena smatra da je to uvijek ili često slučaj, dok 23% muškaraca smatra da je to rijetko ili nikada nije slučaj.

U Bosni i Hercegovini je 2006. godine prema istraživanju Sherri Haas pri Illinois Wesleyan univerzitetu, plaće žena su bile preko 50% manje u odnosu na plaće muškaraca na istim pozicijama

Agencija za ravnopravnost spolova BiH je u izvještaju o radu i zapošljavanju iz 2018. godine potvrdila da se i dalje princip jednakog plaćanja za rad jednake

vrijednosti između žena i muškaraca ne poštuje iako je došlo do određenog pomaka. Tako je danas, prema podacima Svjetske banke prosječna cijena satnice muškarca u BiH 3,9KM, a žene 3,5KM.

Ovakve razlike su nažalost slučaj i u mnogim zemljama regiona, kao i u EU. No, interesantan je primjer Islanda koji je, kao prva zemlja na svijetu, 2018. godine zakonski zabranio različite visine plata ženama i muškaracima koji obavljaju isti posao. Island se inače smatra liderom rodne ravnopravnosti u svijetu prema ranku Svjetskog ekonomskog foruma.

Međutim i druge zemlje su napravile

određene pomake kako bi zagarantovale fer plaćanje bez obzira na spol, a od koji bi i BiH mogla preuzeti određene mjere. U Velikoj Britaniji je obaveza velikih kompanija da javno objave razliku u plaćanju muškarca i ženama; u Švajcarskoj kompanije koje se natječu za javne ugovore moraju pokazati da plaćaju muškarce i žene jednako; u Švedskoj sve kompanije, osim najmanjih, moraju vršiti godišnju reviziju plata kako bi analizirale politiku plata i slijede li se jednake prakse plaćanja (oni sa više od 25 zaposlenih moraju objaviti akcioni plan za rješavanje bilo kakvih nejednakosti) itd.

Problem jednakog plaćanja je vezan i za proces napredovanja i zauzimanja najviših liderskih pozicija. S tim u vezi 84% ispitanika smatra da žene gotovo uvijek ili često ulažu više napora da bi bile na istoj poziciji kao muškarci, dok uz to 55% njih smatra da su žene rjeđe unaprijeđene od muškaraca. Razlog tome može se vjerovatno naći u podatku i da 45% ispitanika smatra da se žene često doživljavaju kao manje sposobne u poređenju sa muškarcima. Samo 10% ispitanika iz poslovne zajednice smatra da se prema ženama uvijek odnosi s poštovanjem u poslovnom okruženju. 64% ispitanika smatra da su uvijek ili vrlo

često jednake reakcije, kakva je na primjer povišen ton, potpuno drukčije percipirane kod žena u odnosu na muškarce, u korist muškaraca. Osim toga, i kada je privatnost u pitanju rezultati ne ukazuju na značajne pomake na bolje. Čak 73% ispitanika tvrdi da su na razgovorima za posao žene uvijek ili vrlo često izložene osobnim pitanjima poput planiranja obitelji.

Osim u slučaju plaćanja, i u slučaju otpuštanja, žene se češće nalaze među onima koji su diskriminirani. Tako je percepcija 35% ispitanika, da su u slučaju otpuštanja, žene često te koje se prve otpuštaju. Međutim interesantno je

istaknuti da 51% muškaraca iz poslovnog svijeta smatra da je ovo rijetko ili čak nikada slučaj. Ako se neka od ovih pitanja uporede s rezultatima dobijenih u istraživanju iz 2012. godine, nažalost ne može se zaključiti da se odnos prema ženama u dijelu navedenih tvrdnji mijenja na bolje. Čak šta više, za pojedine tvrdnje poput toga da žene ulažu više napora da bi bile na istoj poziciji kao muškarci ili da žene rjeđe dobijaju unaprijeđenje od muškaraca, primjetno je pogoršanje u percepciji.

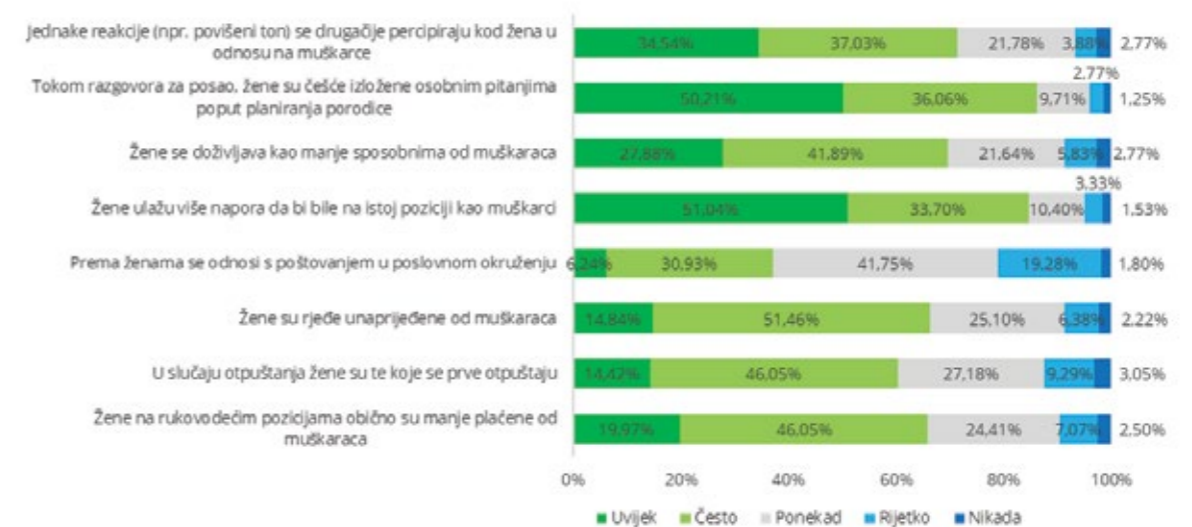
Ravnopravnost u očima javnosti

Iako Zakon o rodnoj ravnopravnosti zabranjuje diskriminaciju na osnovu spola u radu i radnim odnosima rezultati svjedoče da u praksi ima diskriminacije. Tako ispitanici/ce većinski navode da su žene na rukovodećim pozicijama manje plaćene od muškaraca. Čak 46% ispitanika navodi da su žene veoma često manje plaćene, dok samo 2,50% navodi da to nije nikada slučaj. Ispitanici/ce navode da se veoma često (46,05%) prve otpuštaju. Prema podacima veoma često žene imaju manje mogućnosti da napreduju na poslu u odnosu na

muškarce. Osim toga, vidljivo je i da se žene doživljavaju kao manje sposobnim od muškaraca, te da se njihove reakcije, iako jednake muškarcima, doživljavaju na drugačiji način. Ono što zabrinjava jeste i podatak da se prilikom razgovora ženama postavljaju osobna pitanja kao što je planiranje porodice, braka, trudnoće i sl. Bitno je naglasiti da je Zakonom zabranjeno uskraćivanje jednake plate za rad jednake vrijednosti za oba spola, onemogućavanje napredovanja na poslu pod jednakim uslovima, diskriminacija žena zbog

trudnoće, porođaja, porodiljnog odsustva. Iako u Bosni i Hercegovini ne postoji pravna diskriminacija ona je, a tome svjedoče i ovi rezultati, itekako prisutna. Ovi rezultati svjedoče da u društvu i dalje postoji stigmatizacija žena, te da su predrasude ukorijenjene u bh. društvo

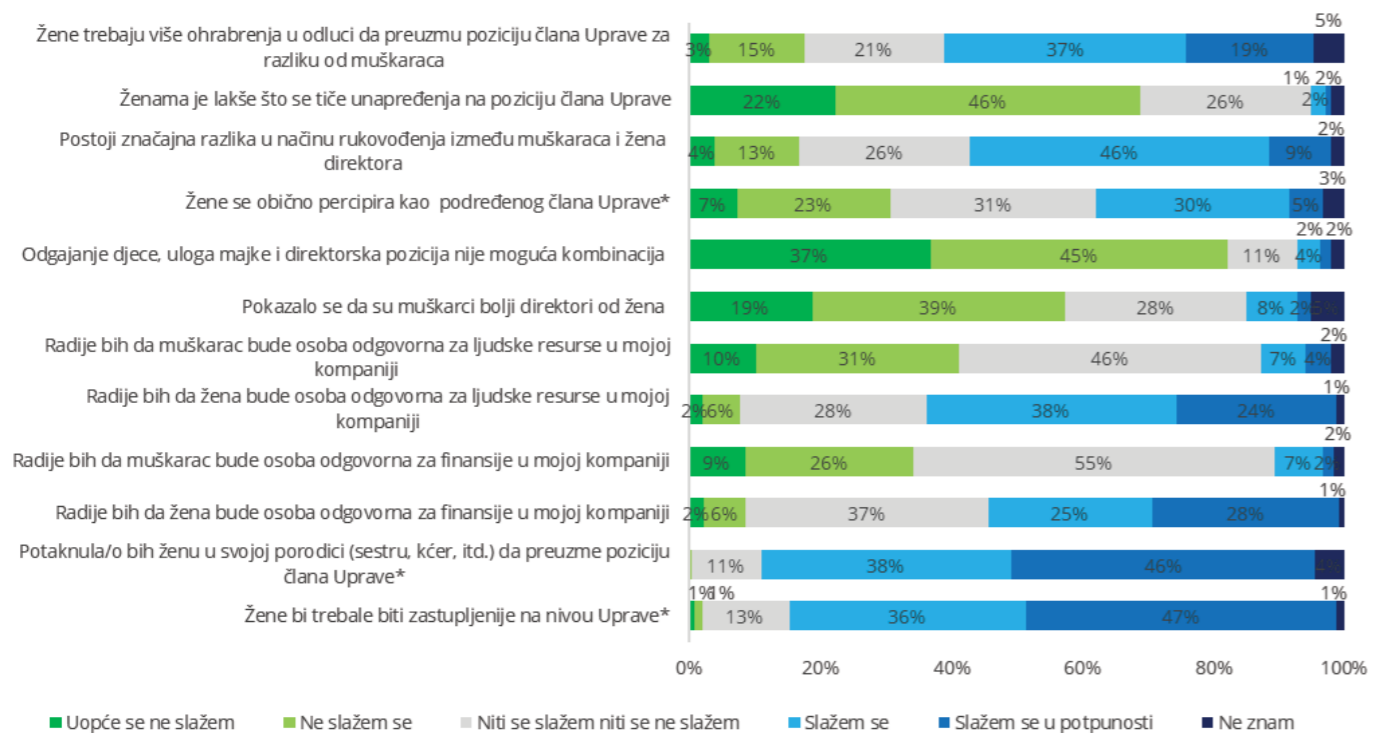
Šira javnost o aktuelnim uslovima u BiH (N=721)



Q: Izrazite stepen slaganja s navedenim izjavama

Sa ciljem detaljnijeg ispitivanja očekivanja od žena i muškaraca u poslovnom svijetu, njihovih percepcija, te eventualnih diskriminatorskih praksi, ispitanike smo zamolili da izraze stepen slaganja sa 12 tvrdnji.

Stepen slaganja poslovne zajednice sa tvrdnjama (N=254/ ž=188, m=66)



Pokazalo se da 83% ispitanika većinski ili potpuno slaže da bi žene trebale biti zastupljenije na najvišim pozicijama. Međutim, u isto vrijeme samo 8% muških ispitanika se uopće ne slaže sa ovom tvrdnjom, te dodatnih 27% ima neutralan stav.

Iako skoro 70% ispitanika smatra da je teže za žene da napreduju do člana uprave ili najviše liderske pozicije, istovremeno bi preko 80% ispitanika potaknulo ženskog člana porodice (sestru, kćer, itd.) da preuzme poziciju člana Uprave, pri tome se većina (82%) ne slaže da su odgajanje djece, majčinska uloga i direktorska pozicija

nemoguća kombinacije. U ovim stavovima nisu izražene razlike među ženskim i muškim ispitanicima.

Nadalje, 35% ispitanika smatra da se žene percipiraju kao podređeni članovi uprave dok ih 31% ima neutralan stav o tome. Istovremeno 47% muškaraca se nikako ili djelimično ne slaže sa ovom tvrdnjom. Dodatno, 37% ispitanika misli kako žene ipak trebaju više ohrabrenja da preuzmu poziciju člana uprave u odnosu na muškarce što ukazuje da je dio prepreka do izvršnih pozicija i psihološke prirode. 58% ispitanika ne smatra da su muškarci bolji direktori od žena, uprkos činjenici

da više od polovine ispitanika smatra da postoji značajna razlika između ženskoga i muškog stila rukovođenja. Kada je u pitanju vođenje finansija i ljudskih resursa u kompaniji, većina je izrazila neutralan stav – tačnije ne bi predstavljalo značajnu razliku da li bi to radili muškarci ili žene.

Glas javnosti

Kada je riječ o percepciji šire javnosti 49,79 % ispitanika/ca se slaže u potpunosti da bi žene trebale biti zastupljene na rukovodećim pozicijama, dok se manje od 4 % ne slaže sa ovom tvrdnjom. Oko 50 % ispitanika/ca navodi da niti se slaže niti se ne slaže sa narednim izjavama:

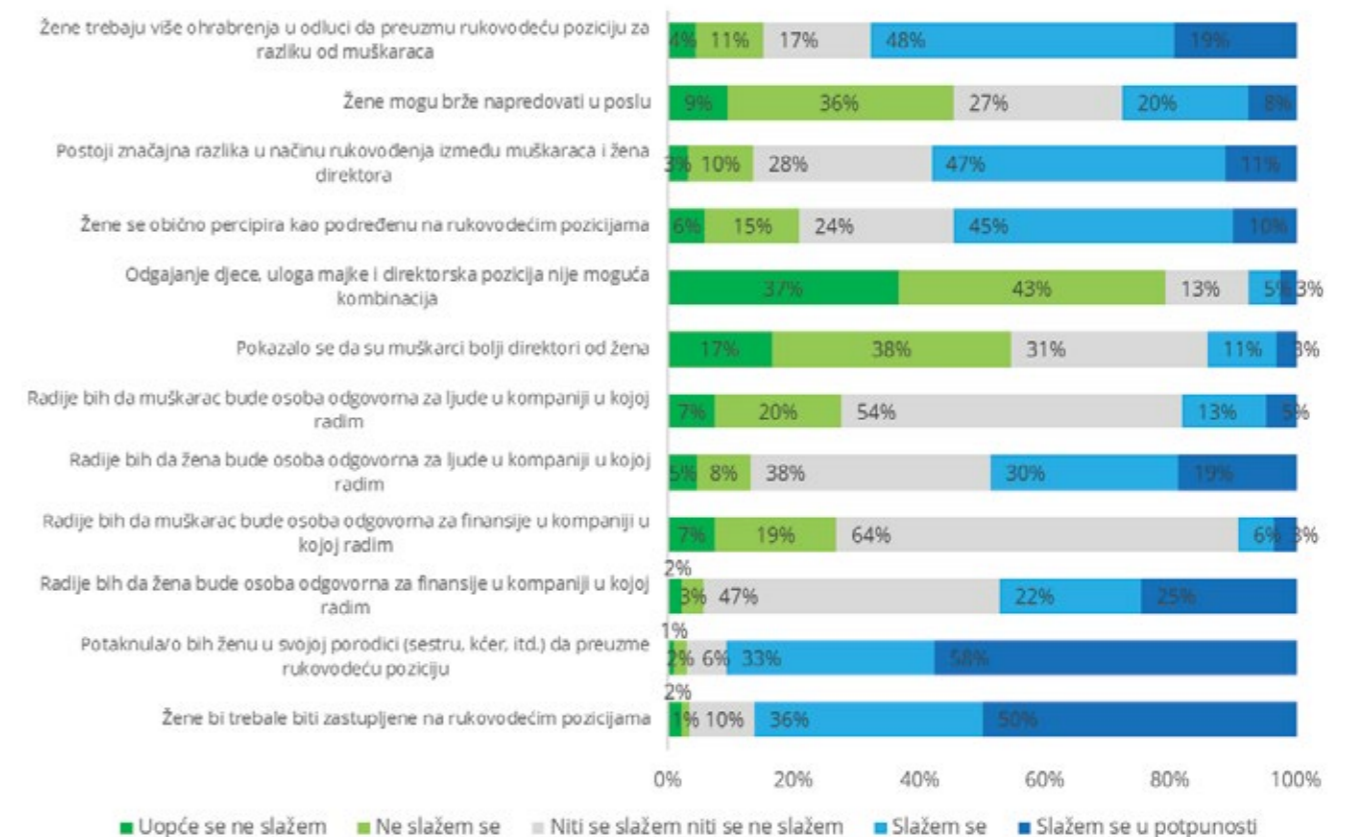
- Radje bih da žena bude osoba odgovorna za finansije u kompaniji u kojoj radim
- Radje bih da muškarac bude osoba

odgovorna za finansije u kompaniji u kojoj radim

- Radje bih da žena bude osoba odgovorna za ljude u kompaniji u kojoj radim
- Radje bih da muškarac bude osoba odgovorna za ljude u kompaniji u kojoj radim

Sa izjavama da su se muškarci pokazali kao bolji direktori, ali i da uloga majke i direktorska pozicija nisu moguće nije se složilo oko 50 % ispitanika/ca, a čak

35.92 % ispitanika/ca se nije složilo sa tvrdnjom da žene mogu napredovati brže od muškaraca na poslu. Oko 50% ispitanika/ca slaže se sa tvrdnjama da se žene obično percipira kao podređene na rukovodećim pozicijama, da postoji značajna razlika između muškaraca i žena direktora, te da žene trebaju više ohrabrenja u odnosu na muškarce kako bi preuzele rukovodeću poziciju.



Q: Koje od sljedećih taktičkih mjera, ako ih ima, imaju najveći uticaj na uspostavljanje ravnopravnog ili izbalansiranog položaja žene u poslovnom svijetu?

Pitanje ravnopravnosti spolova je važno u svim segmentima društva, pa tako i u segmentu poslovanja. Istraživanje provedeno na prigodnom uzorku od preko 1.000 ispitanika/ca pokazuje kako ravnopravnost spolova u poslovnom svijetu u Bosni i Hercegovini još uvijek nije postignuta. Rezultati svjedoče da je situacija u mnogome bolja u odnosu na prijašnje godine, ali ravnopravnost još uvijek nije postignuta. Kako bi se postigla

ravnopravnost postavljeno je i pitanje ispitanicima/ama koje od predloženih mjera bi pomogle ka ostvarenju tog cilja.

Od devet ponuđenih mjera za porast broja žena na upravljačkim pozicijama, najviše su se izdvojili: fleksibilni radni uslovi (55%), programi koji balansiraju posao i porodični život (54%), sistemi vrednovanja koji neutraliziraju roditeljske dopuste i u vezi sa tim fleksibilni uslovi rada (49%),

mentorski rad iskusnih članova uprave s talentima u kompaniji (43%), te programi koji olakšavaju prelaz na/sa porodijskog odsustva (31%).

Značajan broj mjera ukazuje na potrebu izlaska iz rigidnih okvira poslovanja, i povećanja razumijevanja i omogućivanja fleksibilnosti ženama vezano za njihovu majčinsku ulogu.

Poslovna zajednica o mjerama za uspostavljanje ravnopravnog ili izbalansiranog položaja žene u poslovnom (N=254/ ž=188, m=66)



Percepcija javnosti

Šira javnost o mjerama za uspostavljanje ravnopravnog ili izbalansiranog položaja žene u poslovnom (N=721)



Od navedenih 5 mjera ispitanici/ce su istakli kao posebno važne mogućnost fleksibilnog radnog vremena, programi u kompaniji koji omogućavaju balans poslovnog i porodičnog života, te sistemi vrednovanja zaposlenih koji uzimaju u obzir roditeljske dopuste, fleksibilne uslove rada i sl. Na osnovu rezultata istraživanja može se zaključiti da u cilju poboljšanja položaja žena u poslovnom svijetu potrebno je omogućiti obavljanje rada sa fleksibilnim radnim vremenom, otvaranje većeg broja vrtića i jaslica unutar samih poslovnih organizacija, te pružanje potpore očevima da u većem broju koriste mogućnosti roditeljskog dopusta.



Put do uspjeha

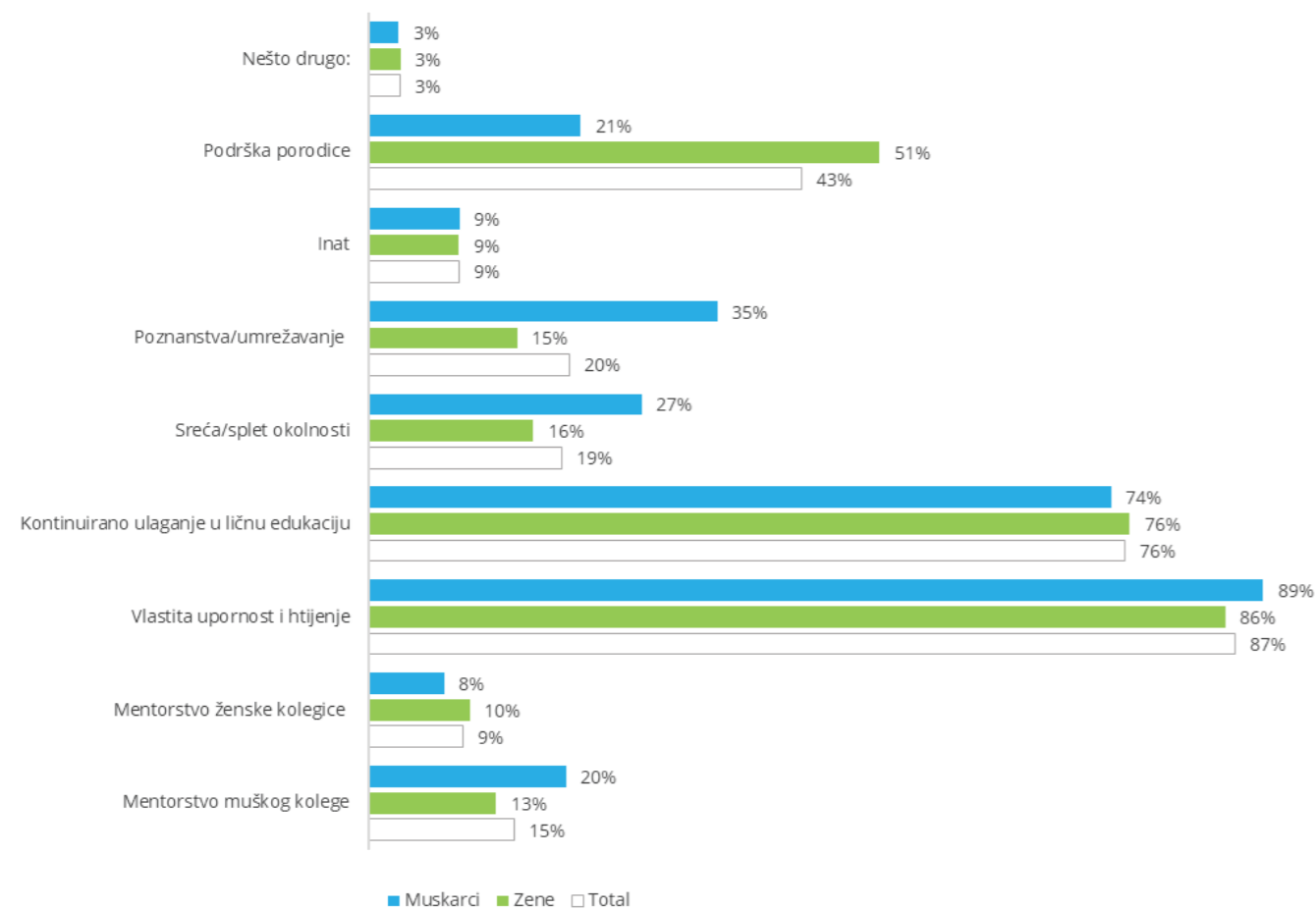
Q: Q: Koji su bili ključni faktori koji su pomogli napretku Vaše karijere ili poslovanja?

Interesantno je da je mentorstvo navedeno kao jedna od preporučenih mjera za uspostavljanje ravnopravnosti u poslovnom svijetu, s obzirom da je 23% žena u sklopu istraživanja istaklo da je

mentorstvo muškog ili ženskog kolege bio ključni faktor koji je pomogao napretku njihove karijere ili poslovanja. Dodatno, kao tri najvažnija faktora istaknuta su zapravo vlastita upornost i htijenje,

kontinuirano ulaganje u ličnu edukaciju, kao i podrška porodice. Muškarcima su pored ovih faktora, posebno važna poznanstva i umrežavanje.

Poslovna zajednica o ključnim faktorima za napredovanje u karijeri ili poslovanju
(N=254/ ž=188, m=66)

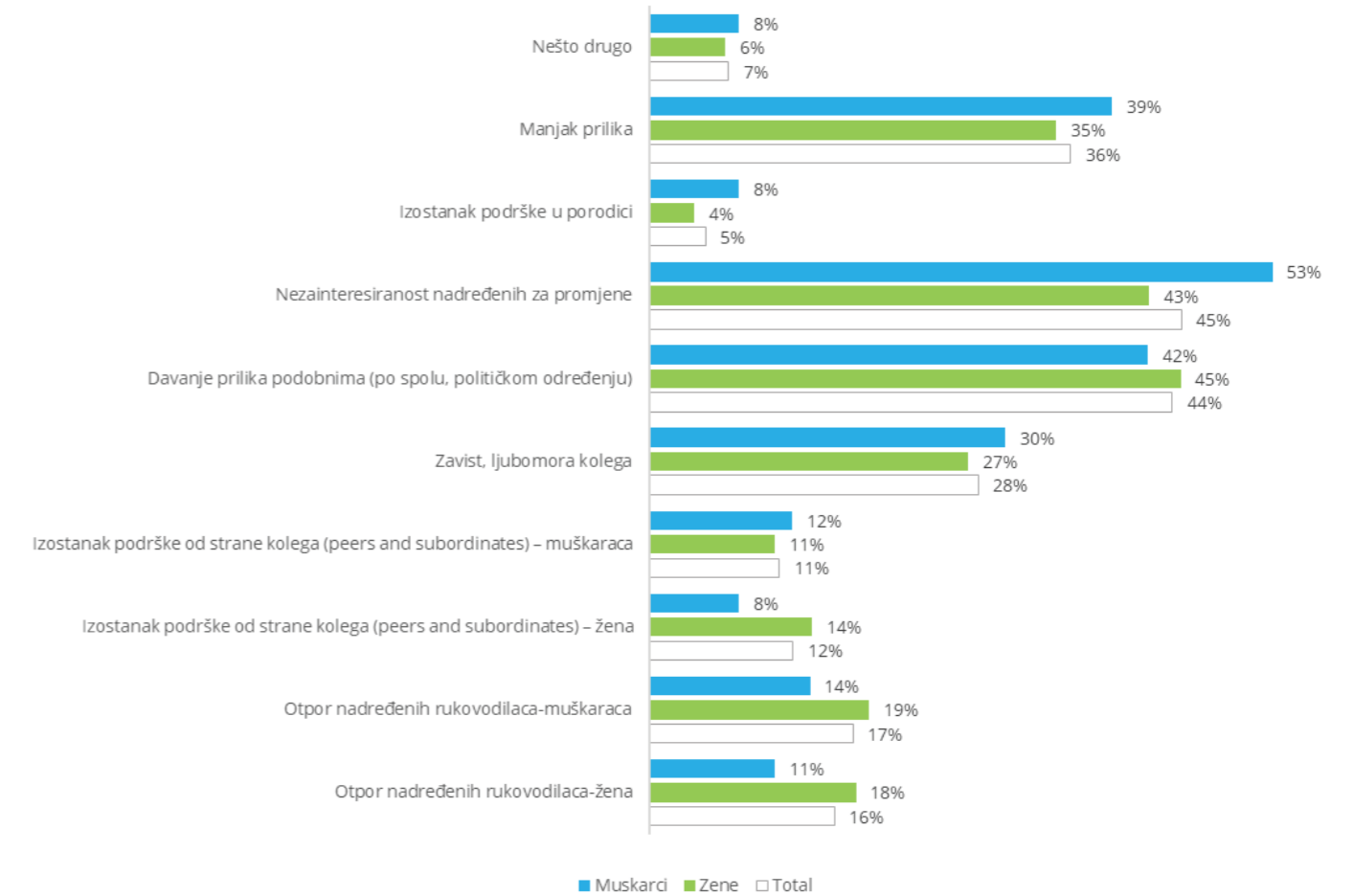


Q: Koje su bile najveće prepreke u napredovanju?

Na suprotnoj strani, kao najveće prepreke u napredovanju istaknuta su: nezainteresiranost nadređenih za promjene, davanje prilika podobnim, te manjak prilika. Za žene je dodatno

istaknut otpor nadređenih rukovodilaca i muškaraca i žena, a kod muškaraca je u trećini slučajeva prepreka napredovanju bila zavist kolega.

Poslovna zajednica o ključnim preprekama za napredovanje u karijeri ili poslovanju
(N=254/ ž=188, m=66)



Poduzetništvo u BiH

Q: Smatrate li da se žene rjeđe odlučuju na samostalne poduzetničke poduhvate?

Q: Smatrate li da su izvori finansiranja više ograničeni za žene nego za muškarce u području pokretanja start-upa?

Poduzetništvo se globalno smatra najuspješnijim pokretačem ekonomskih aktivnosti, razvoja i napretka, te je trend pokretanja novih biznisa u porastu svake godine. Rezultat je to transformacije cjelokupnog poslovnog okruženja, ali i razvoja informacijskih tehnologija koje olakšavaju svaki aspekt poslovanja. Prema GEM podacima iz 2018. godine, na globalnom nivou, žene su vlasnice 6.2% biznisa, međutim njihova poduzetnička aktivnost je u stalnom porastu.

U Bosni i Hercegovini se procenat poduzetnica 2014. godine procjenjivao na 25%, dok danas imamo 30% žena u poduzetništvu. U strukturi ispitanica koje su učestvovala u istraživanju poslovne zajednice u BiH ukupno 19% su žene. Dodatnih 78% ispitanica bi se, upustile u poduzetničke vode ukoliko bi se stvorila adekvatna prilika. Većina njih bi to učinila samostalno (51%), a ostatak u partnerstvu sa drugim osobama (49%).

Ispitanice smo pitali i šta im otežava upuštanje u samostalne vode. Najveći dio njih je odgovorio da su zadovoljni sadašnjom karijerom (57%), da im nedostaju finansijska sredstva (39%), te vlastita neodlučenost (22%).

U sklopu istraživanja poslovne zajednice, rezultati su pokazali da 69% ispitanika smatra da se u BiH ne govori dovoljno o poduzetništvu (među ljudima, kroz medije, manifestacije i sl.) što ukazuje da poduzetnička kultura nije dovoljno razvijena.

Dodatno, taj karijerni izbor je još izazovniji za žene. Stoga ne iznenađuje da većina ispitanika (74%) tvrdi da se žene rjeđe odlučuju na samostalne poduzetničke poduhvate. U isto vrijeme većina ispitanika (71%) ne smatra da su izvori finansiranja više ograničeni za žene nego za muškarce u području pokretanja startupova, iako istraživanje šire javnosti pokazuje suprotno, kao i objektivni pokazatelji poput primanja žena ili posjedovanja imovine.

Na pitanje da li kompanija čiji ste vlasnik ili uposlenik pruža određeni vid podrške ženama poduzetnicama 51% ispitanika je odgovorilo sa da. Potvrđan odgovor je bio znatno izraženiji među muškim ispitanicima (59%).

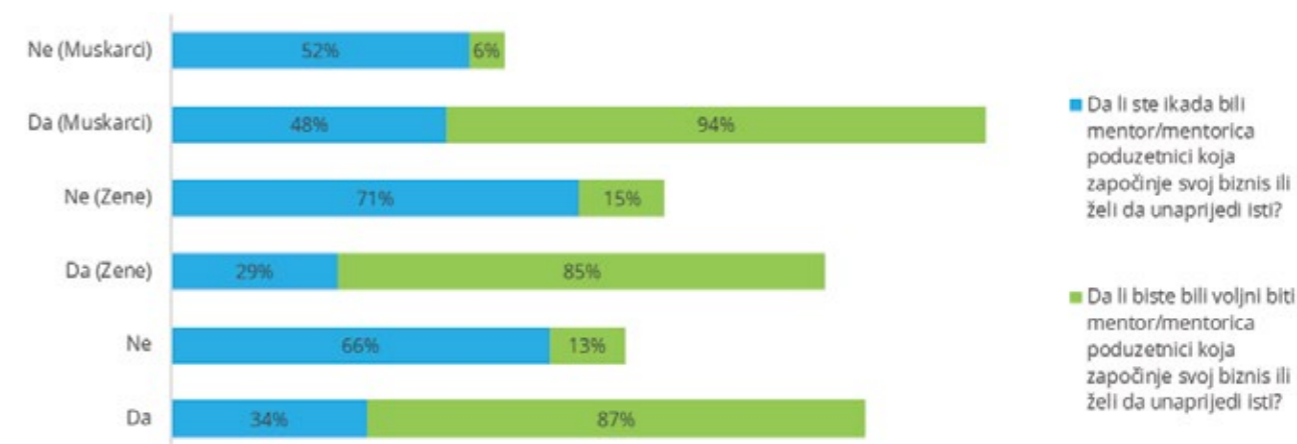
Također, imajući u vidu da mentorstvo značajno povećava vjerovatnoću održivosti biznisa, te da rad sa mentorom/icom pet ili više sati značajno povećava vjerovatnoću poduzetnice za poslovni uspjeh; žene i muškarce iz poslovnog svijeta smo pitali da

li su bili mentor/mentorica poduzetnici koja započinje svoj biznis ili želi da unaprijedi isti; te da li bi voljni da budu mentor/ica u budućnosti.

Mentorsko iskustvo i inicijativu su do sada u znatno većoj mjeri imali muškarci (48%) u poređenju sa ženama (28%); dok bi preko 80% i žena i muškarca voljelo da budu mentor poduzetnici koja započinje svoj biznis ili želi da unaprijedi isti.

60% poduzetnica koje su uzele učešće u ovom istraživanju je potvrdilo da bi željele imati mentora/icu koji bi im pomogao/la da ostvare rast u poslovanju; te 77% njih smatra da su lideri iz velikih kompanija odgovarajući mentori za njih. Osim potrebe za mentorstvom ukazana je potreba i za edukacijom, jer 51% poduzetnica nije prošlo program formalne ili neformalne edukacije kroz koji bi dobili više informacija, znanja i vještina relevantnih za pokretanje i vođenje vlastitog biznisa

Poslovna zajednica o mentorisanju poduzetnica (N=254/ ž=188, m=66)



Zaključak

Svakodnevno imamo priliku posmatrati uspješne žene u Bosni i Hercegovini, regiji i svijetu koje svojim djelovanjem utjelovljuju vrijednosti neophodne za poslovni, i životni uspjeh. Iako ih krasi različite osobine, većina žena dijeli one iste – upornost na putu do uspjeha neovisno od trenutne situacije ispunjene ograničavajućim okolnostima.

U svijetu je primjetan trend da kompanije koje se fokusiraju na osnaživanje žena postižu veći poslovni uspjeh. Prema istraživanjima koja su proveli Ujedinjeni narodi dokazano je da ulaganje u različitost i inkluziju dovodi do povećanja produktivnosti, organizacijske efikasnosti, povrata ulaganja i većeg zadovoljstva klijenata i potrošača.

Ujedinjeni narodi naglašavaju važnost osnaživanja žena, te upravo to predstavljaju kao jedan od ciljeva održivog razvoja.

Zasigurno je i to jedan od razloga zašto veći broj poslovnih lidera u svijetu prepoznaje važnost žena u poslovnom svijetu. Mnoge kompanije prilagođavaju svoje politike, programe i inicijative kako bi stvorili okruženje u kojem žene mogu napredovati.

Iako je potrebno još vremena da dođemo do ambijenta jednakog odnosa muškarca i žene u poslovnom svijetu, promjene su evidentnije.

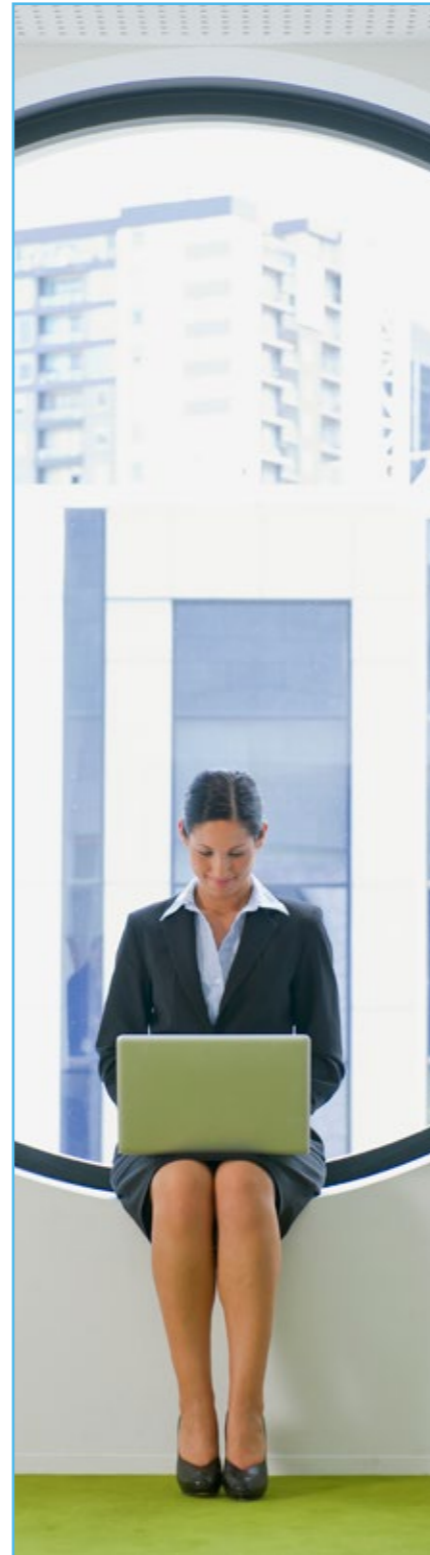
Unatoč tome da su žene manje plaćene na rukovodećim pozicijama nego njihove muške kolege, da su često izložene postavljanju osobnih pitanja koje nemaju direktnu vezu sa načinom na koji će obavljati određeni posao, te mišljenjem da su rjeđe unaprijeđene, njihove uloga je sveprisutnija na visokim pozicijama – što ni u kom slučaju nije slučajnost.

Nalazimo se u vremenu kada se ne postavlja pitanje o tome šta žene na rukovodećim pozicijama donose, nego

koliko imamo hrabrosti i slobode da prihvatimo progresivan stav prema jednakosti te da kreiramo organizacije i kompanije koje na svojim liderskim pozicijama imaju osobe koje svojim sposobnostima, vještinama i znanjem nadopunjuju jedni druge, što rezultira u zajednički uspjeh za sve uključene: zajednicu, kompaniju i zaposlene.

Istraživanje koje smo sproveli u određenoj mjeri dovodi do zaključka da je žena često percipirana kao manje sposobna. Žene, kao simbol balansa između privatnog i poslovnog – koje su uprkos svim izazovima hrabro opravdale svoju sveprisutniju ulogu na mjestu lidera – upravo kreiraju organizacije sutrašnjice, sposobne da se razvijaju, rastu, uče i predstavljaju reprezentativnu platformu gdje svi pojedinci mogu ispoljiti svoju najbolju verziju sebe sa svim svojim životnim ulogama.

Iznad navedeno ne umanjuje dosadašnji uspjeh niti na bilo koji način ograničava uspjeh jedne žene na poslovnoj ljestvici. Naprotiv – prepoznaje da uprkos svim izazovima društvenog i poslovnog karaktera, moderna žena zna da hrabrost nije odsustvo straha, nego snaga da nastavi koračati dalje; jer kao što je rekla Sheryl Sandberg: urađeno je bolje od savršenog.



Metodologija

Ovim putem želimo zahvaliti svim ženama i muškarcima koji su dali svoj doprinos u ovom istraživanju. Nadamo se da će ova publikacija biti prepoznata kao priznanje svim ženama, ali u isto vrijeme predstavljati i dodatni argument u promovisanju raznolikosti na rukovodećim pozicijama, koja je potrebna svakoj kompaniji kako bi postigla najbolje rezultate.

Ovo istraživanje predstavlja stavove velikog broja žena i muškaraca koji zauzimaju visoke upravljačke pozicije u međunarodnim, ali i domaćim kompanijama na prostoru cijele Bosne i Hercegovine.

identifikovati elemente zbog kojih dolazi do nejednakosti između muškaraca i žena u poslovnom svijetu. Istraživanje je provedeno u periodu početkom 2020. godine, a odgovori su prikupljeni putem više online upitnika kreiranih za više ciljnih grupa.

U jednom dijelu pitanja bilo je moguće odabrati samo jedan odgovor, dok je u drugom dijelu ispitanicima bila ostavljena mogućnost da se odluče za nekoliko opcija.

U formi dvije online ankete: anketa za širu javnost i ciljanu anketu, u istraživanju je učestvovalo 1 092 osobe, od toga čak 851 žena. Ispitanici ciljane ankete, njih 253 koji su se našli u uzorku zaposleni su u kompanijama koje dolaze iz različitih ekonomskih sektora. S obzirom na broj zaposlenika, 29,6% uzorka sastoji se od kompanija u kojima je zaposleni više od 250 radnika, 23% uzorak sačinjavaju kompanije u kojima je zaposleno od 50 do 250 osoba, 26,9% ih je s 10 do 50 zaposlenih, dok kompanije s manje od 10 zaposlenika sačinjavaju 20,6% uzorka.

Ovim putem bismo, još jednom, htjeli posebno zahvaliti svim učesnicima koji su odvojili dio svog dragocjenog vremena da bi dali doprinos ovom istraživanju.



Kontakti

Sabina Softić

Vođa projekta
Partnerica
Bosna i Hercegovina
ssoftic@deloittece.com

Irina Nevstrujev Zarić

Koordinator projekta
Admin Asistent
Bosna i Hercegovina
inevstrujevzaric@deloittece.com

Deloitte.

Deloitte se odnosi na Deloitte Touche Tohmatsu Limited, skraćeno DTTL, i mrežu njegovih članova i s njima povezanih subjekata (zajednički „organizacija Deloitte“). DTTL („Deloitte Global“) i svaki njegov član i njegovi povezani subjekti su pravno odvojeni i samostalni subjekti, koji se ne mogu međusobno obavezivati na određene radnje u odnosu na treće strane. DTTL i svi njegovi povezani subjekti odgovorni su isključivo za vlastita, a ne međusobna, djela i propuste. Usluge klijentima ne pruža DTTL. Detaljan opis DTTL-a i njegovih članova možete pronaći na adresi www.deloitte.com/ba/o-nama.

Deloitte je vodeći globalni pružalac usluga revizije i savjetovanja, finansijskog savjetovanja, savjetovanja u području upravljanja rizicima te poreznih i povezanih usluga. Naša globalno povezana mreža članova i povezanih subjekata u preko 150 zemalja i teritorija (zajednički „organizacija Deloitte“) pruža svoje usluge četirima od pet poslovnih subjekata uvrštenih u popis 500 vodećih društava prema izboru časopisa „Fortune“ (Fortune Global 500®). Saznajte više o načinu na koji oko 312 000 Deloitteovih stručnjaka daje svoj bitan doprinos na linku www.deloitte.com.

U Bosni i Hercegovini usluge pružaju Deloitte d.o.o. i Deloitte Advisory Services d.o.o., pod zajedničkim nazivom „Deloitte Bosna i Hercegovina“, subjekti povezani pod krovnim društvom Deloitte Central Europe Holdings Limited. Deloitte Bosna i Hercegovina je među vodećim pružaocima profesionalnih usluga u zemlji, koje obuhvataju usluge revizije i savjetovanja, poslovnog savjetovanja, finansijskog savjetovanja, savjetovanja u području upravljanja rizicima te porezne i povezane usluge koje pruža više od 60 domaćih i specijaliziranih inostranih stručnjaka.