

RODNO ODGOVORNA REFORMA

investicione klime u Crnoj Gori

Mapa puta za kreiranje djelotvornih
politika za žene u biznisu





projekat podržan od strane Evropske banke za obnovu i razvoj - Inicijativa za investicionu klimu i dobro upravljanje, u saradnji sa Vladom Ujedinjenog Kraljevstva: Unapređenje javno – privatnog dijaloga

Sekretarijat Savjeta za konkurentnost (SCC) počeo je sa radom u februaru 2019. godine, potpisivanjem Memoranduma o saradnji između Vlade Crne Gore i Evropske banke za obnovu i razvoj (EBRD). Od juna 2020. godine, Vlada Ujedinjenog Kraljevstva, posredstvom Britanske ambasade u Podgorici, kroz Fond za dobru upravu, pruža podršku Sekretarijatu. Misija SCC-a je da doprinosi unapređenju javno - privatnog dijaloga, jačanju konkurentnosti i stvaranju preduslova za što povoljniji poslovni ambijent u Crnoj Gori, prvenstveno kroz rad Savjeta za konkurentnost.

SCC ima misiju da stvara preduslove za povoljnije poslovno okruženje i jednake mogućnosti za sve članove društva. Radimo zajedno sa svim partnerima na unapređenju kapaciteta i svijesti o rodnoj ravnopravnosti u ekonomiji.

Ova Mapa puta je izrađena u okviru rodne misije Savjeta za konkurentnost.

📍 Rimski trg br. 46, Podgorica
✉ scc@scc.org.me

PRATITE NAS:



Sadržaj:

1. Uvod	2
1.1. Šta je Mapa puta?	3
1.2. Kome je namijenjena Mapa puta?	3
1.3. Kako koristiti Mapu puta?	4
2. Status žena u Crnoj Gori	5
2.1. Kako investiciona klima utiče na žene preduzetnice u Crnoj Gori?	9
3. Mapa puta za stvaranje rodno odgovorne investicione klime u Crnoj Gori	14
4. Najbolje prakse	30
4.1. Okvir rodne politike	30
4.2. Pristup finansijama	35
4.3. Pristup tržištima i lancima snabdijevanja	39
5. Alati za poboljšanje rodno odgovorne investicione klime	46
5.1. Kontrolna lista za brzu rodnu procjenu investicione klime	46
5.2. Rodnost i okvir poslovnog procesa	48
5.3. Rodni indikatori investicione klime	51

* Sadržaj ove publikacije odražava mišljenje pojedinih autora i ne odražava nužno stanovište EBRD-a ili Britanske ambasade.

* Autorka ovog izvještaja je Marija Risteska, konsultankinja za ekonomsko osnaživanje žena u Sekretarijatu Savjeta za konkurentnost.

1. UVOD

Dollar, Hallward-Driemeier i Mengistae (2004) definišu investicionu klimu kao „institucionalno, političko i regulatorno okruženje u kojem firme posluju“, poznatu i kao “socijalna infrastruktura”² koja stvara „mogućnosti i podsticaje firmama da produktivno ulažu, otvaraju radna mjesta i da se šire“³. Iako većina zemalja ima jednake pravne režime za žene i muškarce, često institucionalno, političko i regulatorno okruženje različito utiče na žene i muškarce zbog istorije diskriminacije, odgovarajućeg rodnog stereotipa i dominirajućih rodnih uloga. Stoga, glavna pretpostavka koju je Sekretarijat Savjeta za konkurentnost (SCC) imao kada je krenuo u sprovođenje Osnovne poslovne procjene, bila je da se utvrdi da li ograničenja investicione klime imaju različiti uticaj na biznise kojima upravljaju žene u odnosu na one kojima upravljaju muškarci. Znajući da se žene i muškarci preduzetnici angažuju u različitim ekonomskim sektorima, te da žene i muškarci zbog različitih uloga koje igraju u porodici i društvu imaju različite potrebe i preferencije, očekivalo se da će Osnovna poslovna procjena utvrditi da će žene preduzetnice odgovoriti na poslovne podsticaje i uslove određene sredinom, drugačije od muškaraca preduzetnika. Indeks rodne ravnopravnosti i upravljanja (GEGI)⁴ analizirajući podatke raznih međunarodnih organizacija i anketne podatke za postizanje široko zasnovanog i komparativnog razumijevanja rodne diskriminacije na globalnom nivou, korišćenjem pet kritičnih „stubova“ određuje: upravljanje, obrazovanje, rad, preduzetništvo i nasilje. Stvaranje rodno odgovorne investicione klime zavisi od sveobuhvatne reforme u različitim specifičnim oblastima radi poboljšanja.

1 Hallward-Driemeier, M., and Mengistae, T., (2004) “Investment Climate and Firm Performance in Developing Economies”, Economic Development and Cultural Change, University of Chicago Press, vol. 54(1), pages 1-31.

2 Ibid

3 World Bank. 2007. An Assessment of the Investment Climate in Botswana : Volume I, Main Report. Washington, DC. © World Bank. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/7093> License: CC BY 3.0 IGO.”

4 Dostupno online: <https://globalgovernanceforum.org/wp-content/uploads/2020/11/Gender-Equality-and-Governance-Index-2020.5.pdf>

Analiza rezultata Osnovne poslovne procjene iz rodne perspektive predstavljena je u posebnom izvještaju koji je izradio SCC, dok je ovdje predstavljena Mapa puta ka rodno odgovornoj reformi investicione klime u Crnoj Gori. Mapa puta pruža informacije o tome koja su poslovna ograničenja za biznise koje vode muškarci i žene i daje preporuke i najbolje prakse u vezi sa mjerama za reformu investicione klime u Crnoj Gori i kako je učiniti više rodno odgovornom.

1.1 Šta je Mapa puta?

Ova Mapa puta je osmišljena da pomogne kreatorima politika i zagovornicima promjena javnih politika u Crnoj Gori da nauče o različitim ograničenjima koja investiciona klima ima na muškarce i žene preduzetnike, tako da to uzmu u obzir prilikom formulisanja politika i reformi i/ili kada se zalažu za iste. Mapa puta će pomoći kreatorima politike i zagovornicima da identifikuju nove reforme i/ili promjene usmjerene na zakone, politike i propise za podršku ženskog preduzetništva u Crnoj Gori.

Nakon uvodnog dijela, odjeljak 2 (Status žena u Crnoj Gori) obezbjeđuje pregled kako ograničenja investicione klime utiču na biznis vođen od žena u Crnoj Gori. Odjeljak 3 (Mapa puta za kreiranje rodno odgovorne investicione klime u Crnoj Gori) predstavlja pregled kako rodno odgovorne politike investicione klime izgledaju. Odjeljak 4 prezentira najbolje prakse iz drugih zemalja. Odjeljak 5 nudi niz samostalnih alata za identifikovanje i adresiranje mogućnosti podrške ženama preduzeticama.

1.2. Kome je namijenjena Mapa puta?

Ova Mapa puta daje smjernice različitim zainteresovanim stranama na državnom nivou koje donose politike, preko poslovnih udruženja i zagovornika politika o tome kako i za koje politike se treba zalagati kako bi doprinijele stvaranju rodno odgovorne investicione klime.

CILJNA GRUPA MAPE PUTA JE:

Ministarstvo ekonomskog razvoja je glavni kreator politika u oblasti ekonomskog razvoja. Ministarstvo ekonomskog razvoja sprovodi Strategiju razvoja malih i srednja preduzeća, Strategiju razvoja žen-

skog preduzetništva i Strategiju cjeloživotnog preduzetničkog učenja i stoga je ključni akter u politici, odgovoran za rodnu integraciju u reformi investicione klime.

Ministarstvo pravde, ljudskih i manjinskih prava, odnosno Sektor za rodnu ravnopravnost je institucionalni mehanizam koji koordinira aktivnosti sa ciljem uspostavljanja rodne ravnopravnosti i učestvuje u pripremi i donošenju akcionih planova za uspostavljanje rodne ravnopravnosti na svim nivoima; kontroliše implementaciju međunarodnih dokumenata i konvencija; priprema Strategiju rodne ravnopravnosti, Rodni akcioni plan i programe njegove implementacije i dostavlja godišnji izvještaj Vladi o implementaciji Strategije i Rodnog akcionog plana.

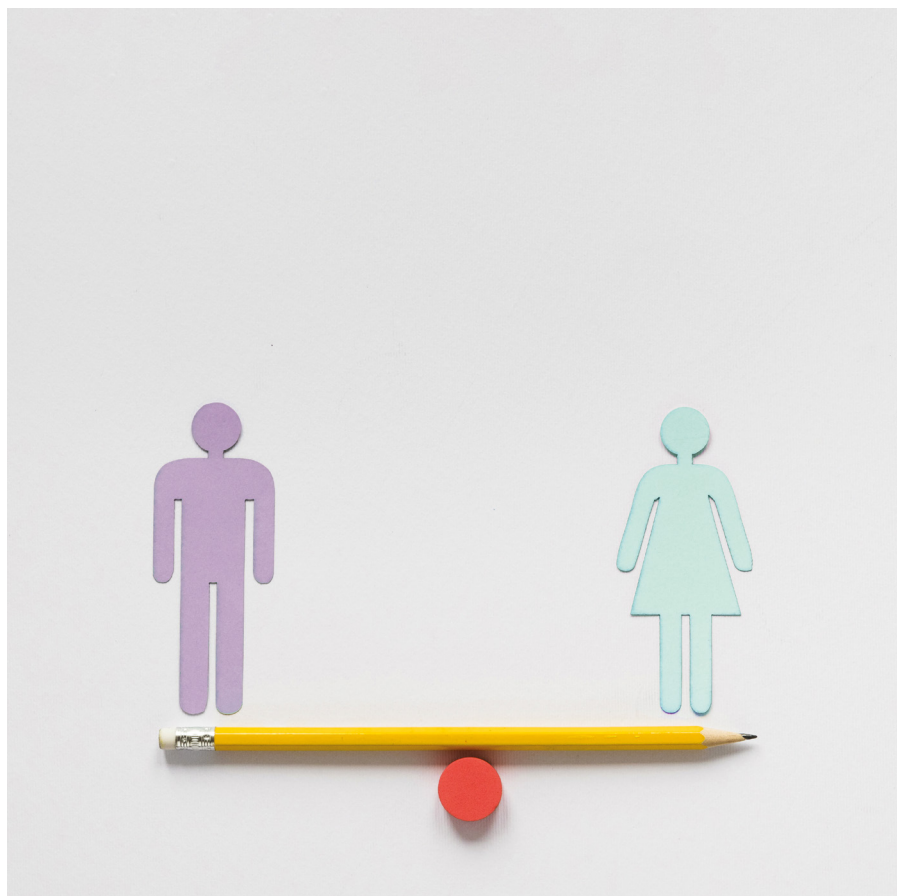
Savjet za konkurentnost je vladino tijelo koje čine predstavnici državnih institucija, lokalne samouprave i poslovnih udruženja relevantni za razvoj i implementaciju politika koje utiču na poslovno okruženje i konkurentnost. U Savjetu je predstavljeno šest udruženja i prvi put na osnovu preporuke Sekretarijata od nedavno dvije poslovne organizacije žena aktivno učestvuju u njegovom radu: Asocijacija poslovnih žena i Udruženje preduzetnica. Poslovna udruženja rotiraju svoje članstvo u Savjetu na godišnjem nivou.

Članovi crnogorskog Parlamenta uključeni su u raspravu i izradu mnogih zakona i propisa koji utiču na preduzetnike. Komisija za rodnu ravnopravnost u crnogorskom Parlamentu je stalno parlamentarno tijelo koje preispituje politike i zakone iz rodne perspektive i može biti aktivna zainteresovana strana u procesu rodne senzibilizacije reforme investicione klime.

1.3. Kako koristiti Mapu puta?

Ova Mapa puta je praktični alat i vodič ka daljim reformama. U tom pogledu pruža pregled stanja sa rodnom ravnopravnošću u biznisu i procjenjuje investicionu klimu iz rodne perspektive, ali takođe pruža preporuke i praktične primjere za poboljšanje koje je osjetljivo na rodne nejednakosti. Preporuka je da se počne od odjeljka 2 (Status žena u Crnoj Gori) kako bi se dobio opšti pregled položaja žena u Crnoj Gori i posebno ograničenja sa kojima se suočavaju biznisi vođeni od žena. Zatim, nastaviti sa Odjeljkom 3 (Mapa puta za rodno odgovornu investicionu klimu) koji se fokusira na potrebe za speci-

fičnim političkim izazovima, a zatim pročitati Odjeljak 4 (Najbolje prakse) da bi se dobila šira slika o tome šta su druge zemlje učinile da stvore povoljno okruženje za žene preduzetnice, a koje se može prilagoditi crnogorskom okruženju. Odjeljak 5 predstavlja skup alata koji se može primijeniti na samostalnoj osnovi ili u kombinaciji jednog s drugim, kako bi se integrisao rod u politike, zakone i postupke koji određuju investicionu klimu u Crnoj Gori.



2. STATUS ŽENA U CRNOJ GORI

Ovaj odjeljak daje pregled statusa žena i muškaraca u Crnoj Gori. Zasnovan je na zvaničnoj statistici i izvještajima međunarodnih agencija.

Žene su manje aktivne na tržištu rada od muškaraca. Godine 2017. jaz stope aktivnosti između žena i muškaraca je bio najveći u starosnoj grupi 25-49, gdje je ova stopa za muškarce bila 87.5%, a za žene 73.5%.⁵ Ovaj jaz je rezultat dominantnih rodnih uloga u crnogorskom društvu u kojem žene još uvijek nose teret brige o djeci. To rezultira time da je i više žena nezaposleno s obzirom na to da je od ukupnog broja nezaposlenih 58.6% žena u odnosu na 41.4% muškaraca.⁶ Štaviše, broj nezaposlenih žena povećao se tokom pandemije COVID-19. Od kraja februara do kraja juna 2020. godine, registrovano je još 3,560 nezaposlenih žena, što predstavlja 56% ukupnog priliva nezaposlenih. To sugerise da su „ženski“ poslovi stradali više nego „muški“ tokom pandemije.⁷

Indeks rodne ravnopravnosti pokazuje da 42,7% žena provodi vrijeme brinući se o djeci, starijim osobama i rođacima sa invaliditetom, u poređenju sa samo 23,8% muškaraca koji rade isto. Čak 68% žena provede najmanje jedan sat dnevno na neplaćenom radu u domaćinstvu što je slučaj sa samo 10,3% muškaraca. Otuda je pandemija Covid-19 imala negativan efekat na neplaćeni rad koji je u tri mjeseca pandemije (april, maj i jun 2020. godine) prema UNDP-u doprinio sa 122.3 miliona EUR vrijednosti neplaćenog rada u domaćinstvu u poređenju sa 63.5 miliona EUR vrijednosti neplaćenog rada koji obavljaju muškarci. Jaz u neplaćenom radu procjenjuje se na 92% između žena i muškaraca tokom pandemije.⁸

5 Women and men in Montenegro, MONSTAT, 2018.

6 Ibid

7 Miloš Vuković (2020) Contribution of women to the Montenegrin economy: Unpaid care work in the times of Covid 19, UNDP

8 Miloš Vuković (2020) Contribution of women to the Montenegrin economy: Unpaid care work in the times of Covid 19, UNDP,

Udio žena u ukupnom broju zaposlenih manji je od muškaraca. Godine 2019. žene su činile 44% od ukupnog broja zaposlenih.⁹ Sektor gdje su najzastupljenije je trgovina, koja je u isto vrijeme najveća privredna grana u zemlji po zaposlenima (za žene i muškarce).

Posljednje istraživanje tržišta rada otkrilo rodne segregacije tržišta rada. Žene su nesrazmjerno više zastupljene u sektoru obrazovanja (74% od ukupnog broja zaposlenih u sektoru su žene), mada je veći jaz primijećen u zdravstvenom sektoru gdje žene predstavljaju 81% ukupne radne snage. U proizvodnji, situacija je obrnuta (muškarci 70% u poređenju sa 30% žena od 30% ukupne radne snage). Veće rodne razlike primjećuju se u transportnom sektoru gdje su žene zastupljene sa samo 15,5% i u građevinarstvu gdje su žene samo 10% zaposlenih u tom sektoru. Rodna segregacija na tržištu rada rezultat je dominantnih rodnih stereotipa koji još uvijek prevladavaju i neke profesije kategoriziraju kao prihvatljive za muškarce, a druge za žene.

Horizontalna segregacija u profesijama otkriva vertikalnu nejednakost u zaradama, jer koncentracija žena u stereotipnim „ženskim“ zanimanjima koja su slabije plaćena stvara razliku u platama sa „muškim“ zanimanjima na visoko plaćenim poslovima. Kriza COVID-19 je dodatno smanjila ženske zarade koje su u periodu od 4 mjeseca (od februara do juna 2020. godine) iznosile kumulativno 2.3 miliona EUR.¹⁰

Rodna neravnopravnost je veća u finansijskim resursima nego u opštoj ekonomskoj situaciji žena i muškaraca¹¹. Podaci iz Uprave prihoda pokazuju dvostruko povećanje broja malih i srednjih preduzeća i 5% povećanja broja žena vlasnika ovih preduzeća za 2019. u odnosu na 2011. godinu.¹² Žene su vlasnice 21,8% MSP u Crnoj Gori, a iako podaci o ženama u upravnim odborima još nijesu dostupni, cilj je već postavila EU koja ima 40% kvota za žene u upravnim odborima preduzeća.¹³ Najveća nejednakost se primjećuje u oblasti vlasništva nad imovinom gdje su žene vlasnice samo 4% kuća i 8% zemlje ,

9 Women and men in Montenegro, MONSTAT, 2019.

10 Ibid

11 Indeks rodne ravnopravnosti,

www.me.undp.org/content/montenegro/en/home/library/womens_empowerment/GEI2019.html

12 Uprava Prihoda, mart 2020

13 Indeks rodne ravnopravnosti,

www.me.undp.org/content/montenegro/en/home/library/womens_empowerment/GEI2019.html

mada je u pogledu vikendica ovaj procenat veći (14% vikendica je u vlasništvu žena).¹⁴

Istraživanje preduzeća u Crnoj Gori iz 2019. godine pokazuje da postoji rodni jaz u učešću žena u najvišem menadžmentu i vlasništvu preduzeća. Naime, dok je procenat učešća žena u zaposlenju gotovo uravnotežen (44% od ukupnog broja zaposlenih), u istraživanju top menadžmenta Svjetske banke se vidi samo 15% žena i 24% u vlasništvu preduzeća. Ovo ukazuje na razlike učešća žena u top menadžmentu u regionima (18 % za Evropu i Centralnu Aziju - ECA) i sa ekvivalentnim procentima za ekonomije sa sličnim nivoima prihoda (19% za zemlje sa višim srednjim dohotkom), ali još veće razlike u vlasništvu (33% u regionu ECA i 39% u ekonomijama sa višim srednjim dohotkom).¹⁵

Istraživanje preduzeća za Crnu Goru 2019. pokazuje prekomjerno oslanjanje na interne fondove (71% preduzeća koristilo je ovaj izvor finansiranja), što ukazuje na potencijalno neefikasno finansijsko posredovanje. Firme kojima upravljaju žene prepoznaju u većem procentu pristup finansijama kao glavno ograničenje za njihovo poslovanje u odnosu na preduzeća kojima upravljaju muškarci (13,3%, u poređenju sa 9,9% preduzeća kojima upravljaju muškarci).¹⁶

Najveći rodni jaz u istraživanju preduzeća u Crnoj Gori primijećen je u oblasti korupcije, gdje su žene menadžerice preduzeća ili mnogo iskrenije u otkrivanju koruptivnih praksi ili izloženije mitu koje čini birokratske troškove poslovanja za žene većim nego za muškarce, budući da korupcija stvara nepovoljnu poslovnu klimu podrivanjem operativne efikasnosti i povećanjem troškova i rizika povezanih sa vođenjem privatne firme. Naime, to se najbolje pokazuje kada se mjeri pokazatelj procenta firmi od kojih se očekuje da daju poklone radi obezbjeđivanja državnih ugovora, gdje je 63,7% među ženama menadžerima odgovorilo da se to od njih očekuje, što je bio slučaj za samo 2,5% među muškarcima menadžerima. Druga najveća razlika između žena i muškaraca je u procentu firmi od kojih se očekuje da daju poklone javnim službenicima „da se stvar odradi“ što je bilo 35% za firme u kojima je žena menadžerica i 12,6% za firme gdje je

14 PAPPR 2017-2021, Ministarstvo za ljudska i manjinska prava

15 World Bank (2020) Enterprise survey 2019: Montenegro country report, available online:

www.enterprisesurveys.org/content/dam/enterprisesurveys/documents/country-profiles/Montenegro-2019.pdf

16 Ibid

menadžer muškarac. To sugerise da su prilike za traženje mita, gdje se od firmi traži da vrše „nezvanične” isplate javnim službenicima da bi se stvari riješile, češće za preduzeća kojima upravljaju žene stvarajući dodatnu prepreku za rast i razvoj biznisa koje vode žene.

2.1. Kako investiciona klima utiče na žene preduzetnice u Crnoj Gori?

Naredni odjeljak zasnovan je na nalazima poslovne ankete o investicionoj klimi u Crnoj Gori koju je izradio Sekretarijat savjeta za konkurentnost u periodu od novembra do decembra 2020. godine. 78 preduzeća je obuhvaćeno u istraživanju. Na anketu su odgovorili izvršni direktori preduzeća koja su učestvovala. Anketa je bila anonimna. Detaljna analiza nalaza ankete predstavljena je u izvještaju o Osnovnoj poslovnoj procjeni. U nastavku je dat snimak nalaza.

OKVIR 1:

Nalazi Osnovne poslovne procjene investicione klime koju je izradio SCC

PROFIL BIZNISA KOJI VODE ŽENE

Prosjeak godina u biznisu: 74% posluje više od pet godina

Sektori: 55% u uslugama; 18% u trgovini, 13% u finansijama, 11% u turizmu i 3% u marketingu.

Broj zaposlenih: 68% preduzeća koje vode žene je mikro sa 1-10 zaposlenih, 16% su mala preduzeća sa do 50 zaposlenih, dok je 13% preduzeća srednje sa do 250 zaposlenih, a samo 3% preduzeća koje vode žene su velika, sa više od 250 zaposlenih.

FAKTORI USPJEHA

► 58% žena samostalno donosi odluke (u poređenju sa 45% muškaraca koji rade isto)

► 89% biznisa koje vode žene je samoizgrađeno (sopstvene vještine, znanje i sposobnosti su faktori njihovog uspjeha)

► 5% je dobilo podršku porodice i prijatelja

► 4% prepoznaje ličnu štednju i kapital kao faktore uspjeha

KLJUČNI IZAZOVI I MOGUĆNOSTI

- ▶ *Birokratske procedure (46%)*
- ▶ *Pristup kvalifikovanoj radnoj snazi (46%)*
- ▶ *Visoki porezi (46%)*
- ▶ *Pristup tržištima i pronalaženje kupaca (30%)*
- ▶ *Teška naplata duga zbog nelikvidnosti (30%)*
- ▶ *Siva ekonomija (24%)*
- ▶ *Jaka konkurencija (22%)*
- ▶ *Nemogućnost davanja garancije za zajam (22%).*

PROBLEMI U VOĐENJU BIZNISA

- ▶ *Birokratske procedure (46%)*
- ▶ *Visoki porezi (43%)*
- ▶ *Pristup finansijama (32%)*
- ▶ *Neadekvatno obrazovana radna snaga (24%)*
- ▶ *Politička nestabilnost (24%)*
- ▶ *Korupcija (21%)*

SOCIO-KULTURNI FAKTORI KOJI OTEŽAVAJU POZICIJU ŽENA

- ▶ *50% muškaraca provodi manje od sat vremena ili do dva sata na aktivnostima brige nego žene (29%)*
- ▶ *65% žena provodi od 2 do 6 časova u brizi kod kuće (u poređenju sa 43% muškaraca)*
- ▶ *71 % muškaraca ima imovinu na svoje ime*

UMREŽAVANJE

- ▶ *47% žena koje vode biznis reklo je da ne postoje poslovna udruženja / komore koje rade na pitanjima od njihovog interesa*
- ▶ *66% preduzeća koje vode žene smatra da njihovo poslovanje ne zavisi od globalnih mreža lanaca snabdijevanja*

Crna Gora ima jednak pravni režim između žena i muškaraca u svim segmentima života, uključujući politiku i propise koji odgovaraju investicionoj klimi. Međutim, rezultati Osnovne poslovne procjene SCC pokazuju da su percepcije preduzeća koje vode žene različite u pogledu prepreka za poslovanje ili ograničenja u investicionoj klimi u poređenju sa percepcijama preduzeća koje vode muškarci. Izazovi investicione klime često utiču na žene preduzetnice negativnije jer imaju različitu početnu tačku u poslovanju, imaju manji pristup kreditima, mrežama, poslovnim informacijama ili tržištima, a njihovi vlasnici se suočavaju sa socijalnim i vremenskim ograničenjima. „Ograničenja u investicionoj klimi jače pogađaju manje firme“¹⁷ i 68% preduzeća koje vode žene u Osnovnoj poslovnoj procjeni SCC-a je mikro, sa ostalih 16% malih preduzeća.

- Žene se suočavaju sa više prepreka u pristupu opremi i tehnologiji, imaju probleme sa pristupom tržištima i pronalazanjem kupaca (30% preduzeća koje vode žene) i ne mogu da savladaju pritiske tržišta (22% nalazi jaku konkurenciju problematičnom)

- Preduzeća koje vode žene imaju manje mogućnosti da pristupe finansijama (32%) i obezbijede garancije za zajam (22%), u poređenju sa preduzećima koje vode muškarci. Ovo je generalno povezano sa nedostatkom kapitala koji žene imaju, takođe prikazano drugim rodним pokazateljima¹⁸ u Crnoj Gori

- Žene preduzetnice su manje sposobne da posvete vrijeme svom poslu (više muškaraca troši manje od jednog sata ili do dva sata na aktivnosti brige (50%), nego žene (29%), dok više žena troši od 2 do 6 časova na aktivnosti brige kod kuće (65% za žene i 43% za muškarce)

Suprotno rezultatima ankete o preduzećima u Crnoj Gori koja otkriva najveći rodni jaz u oblasti korupcije, osnovna poslovna procjena SCC-a pokazuje da korupcija nije problem u Crnoj Gori. Mito nikada ili skoro nikada nije zatraženo od 48% preduzeća koje vode žene, a 58% žena menadžerki je odgovorilo da mito nikada ili skoro nikada nijesu dale za poslovanje. Istovremeno, samo 39% preduzeća

17 IFC (2011) Strengthening access to finance for women-owned SMEs in developing countries, dostupno online: www.ifc.org/wps/wcm/connect/2a9123b3-d369-4115-8cbf-19083218ce64/G20_Women_Report.pdf?MOD=AJPERES&CVID=jqel-xk

18 U skladu sa Upravom prihoda Crne Gore u martu 2020., žene su vlasnice samo 4% kuća i 8% zemlje, iako je u odnosu na vikendice ovaj procenat veći (14% vikendica posjeduju žene).

koje vode žene ima pristup javnim tenderima, pa se procjenjuje da su rezultati koji se odnose na korupciju relevantni za neiskustvo sa javnim tenderima, gdje se korupcija obično dešava.

Muškarci su bolje umreženi nego žene, budući da su 63% preduzeća koje vode muškarci članice poslovnog udruženja, dok je kod preduzeća koje vode žene 55% učlanjeno u druga poslovna udruženja, osim Privredne komore u kojoj je članstvo obavezno za sve. Preduzeća koja vode žene su većinom članovi Unije poslodavaca (30%) i dva udruženja koja predstavljaju ženski poslovni interes: Asocijacija poslovnih žena Crne Gore i Udruženje preduzetnica Crne Gore (6,1% svako). 47% preduzeća koje vode žene reklo je da nema udruženja koja rade na pitanjima od njihovog interesa, 20% je reklo da su članarine skupe i da ne mogu da ih priušte. Nedostatak članstva u drugim poslovnim udruženjima, osim u Privrednoj komori, međutim, ne sprječava preduzeća da budu dobro informisana o promjenama politika koje se odnose na poslovno okruženje u kojem posluju, a ovo posebno ne izgleda kao problem za 79% preduzeća koja vode žene.

Očekuje se da se sve žene i muškarci preduzetnici bave kućnim poslovima (73% muškaraca i 71% žena), ali žene provode više časova brinući se o porodici. Naime, većina muškaraca troši manje od sat vremena ili do dva sata na aktivnosti brige (50%), što je slučaj sa 29% žena. Dok većina žena troši od 2 do 6 časova na aktivnosti brige kod kuće (65% za žene i 43% muškaraca). Međutim, 45% žena menadžerki ne osjeća da ih briga o djeci i kućnim poslovima sprječava da posluju, a 47% njih radilo bi dodatnih sat vremena, ako bi se oslobodile aktivnosti brige i kućnih poslova.

Pristup finansijama za žene negativno utiče na poslovanje, a preduzeća koje vode žene imaju manje mogućnosti da obezbijede garanciju za zajam prema rezultatima Osnovne poslovne procjene SCC-a. Uzimajući u obzir da se kao obezbjeđenje za kredite u Crnoj Gori uglavnom zahtijeva hipoteka, to je generalno povezano sa nedostatkom kapitala koji žene imaju, isto tako prikazano drugim rodним pokazateljima¹⁹ u Crnoj Gori. Pored toga, ovo je također povezano sa veličinom preduzeća koje vode žene, a ovo istraživanje pokazuje da žene upravljaju pretežno manjim preduzećima. Među-

¹⁹ U skladu sa Upravom prihoda Crne Gore u martu 2020., žene su vlasnice samo 4% kuća i 8% zemlje, iako je u odnosu na vikendice ovaj procenat veći (14% vikendica posjeduju žene).

tim, dok preduzeća koje vode žene imaju manji pristup bankarskim zajmovima, uvijek kad postoje posebne kreditne linije za preduzeća koje vode žene (EBRD, lokalna samouprava, Investiciono-razvojni fond) sa rodno-pametnim kriterijumima, žene se takmiče ravnopravno kao muškarci. Žene se suočavaju sa više prepreka u pristupu opremi i tehnologiji, iako je 82% njih isto tako odgovorilo da imaju pristup tehnologijama koje će digitalizovati poslovanje ili poboljšati proizvodnju i produktivnost.

OKVIR 2:

Snimak nalaza o ograničenjima investicione klime sa kojima se suočavaju žene

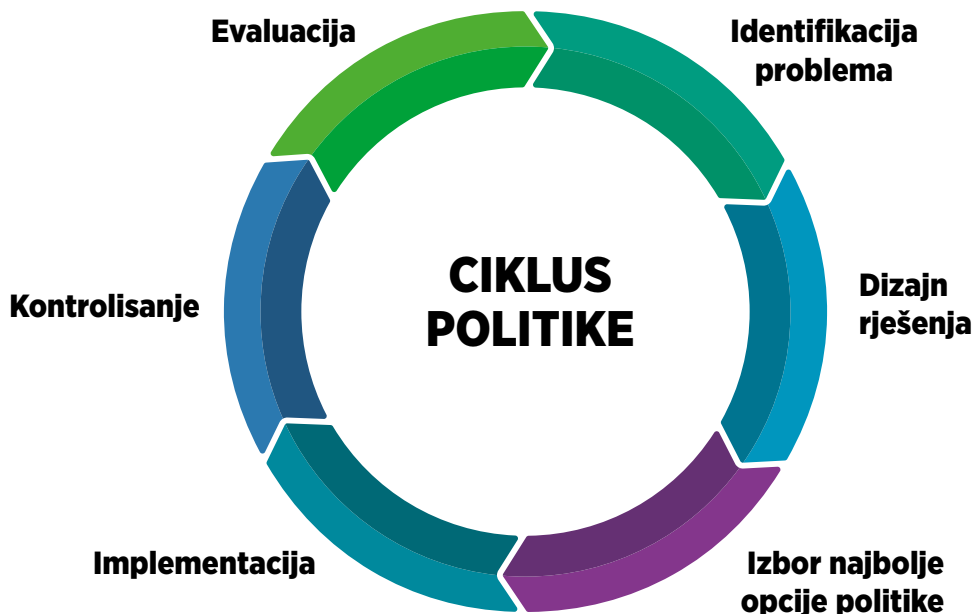
INSPEKCIJE

- ▶ *53% preduzeća koje vode žene imalo je 1-3 inspekcije u prethodnih 12 mjeseci*
- ▶ *26% preduzeća koje vode žene nije uopšte imalo inspekciju*
- ▶ *16% preduzeća koje vode žene do pet puta je imalo inspekciju u zadnjih 12 mjeseci*
- ▶ *Samo 5% preduzeća koje vode žene imale su inspekciju više od 5 puta u zadnjih 12 mjeseci*

KORUPCIJA

- ▶ *Od 58% preduzeća koje vode žene nikada, ili skoro nikada nije traženo mito*
- ▶ *58% preduzeća koje vode žene nikada ili skoro nikada nije iskusilo obezbjeđivanje poslovne usluge ako je dat mito*
- ▶ *14% preduzeća koje vode/posjeduju žene dijele percepciju da su žene uglavnom ili uvijek predmet uznemiravanja*

3. MAPA PUTA ZA STVARANJE RODNO ODGOVORNE INVESTICIONE KLIME U CRNOJ GORI



Osnovni okvir za bavljenje rodno odgovornim dimenzijama reforme investicione klime prolazi kroz 5 faza ciklusa politike: dijagnostika ili identifikacija problema, dizajn rješenja i izbor najbolje opcije politike, sprovođenje, kontrolisanje i evaluacija. Osnovna poslovna procjena predstavljena u prethodnom poglavlju je stoga prvi korak ka razumijevanju posebnih ograničenja investicione klime- i kritičan u podupiranju rodno-informisanih shvatanja investicione klime i izradi i sprovođenju odgovarajućih rješenja.

Prilikom dizajniranja rješenja, treba sagledati efekte koje bi to imalo na biznise koje vode žene i zašto rješenje ima takav uticaj. Isto tako, kreatori politika treba da ulože napore u dizajniranju intervencija koje se odnose na teškoće sa kojima se žene suočavaju u svakoj fazi ciklusa biznisa. Ali rješenja u politikama treba da budu ugrađena u trenutni okvir politike i upoređena sa uspjehom i efikasnošću politika koje se trenutno sprovode.

Stoga, sljedeće poglavlje daje analizu politika iz okvira politika za rodnu ravnopravnost i ekonomski razvoj. Pravni i okvir politika za rodnu ravnopravnost u Crnoj Gori konstituiše se iz Zakona o rodnoj ravnopravnosti (ZRR)²⁰, koji predviđa ravnopravnost između žena i muškaraca u svim oblastima javnog i privatnog života, kao i jednake mogućnosti u politici²¹ i Akcionog plana za postizanje rodne ravnopravnosti u Crnoj Gori, koji pruža osnovu za rodno uključivanje u politike i institucionalne mehanizme za implementaciju politika rodne ravnopravnosti²².

Akcionni plan za rodnu ravnopravnost (2017-2021) ima nekoliko specifičnih rodni mjera za poslovanje na osnovu odredbi iz tematskog područja tri. Povećanje zapošljavanje žena i eliminisanje svih oblika diskriminacije protiv žena na tržištu rada, sa ciljem povećanja broja zaposlenih žena, posebno kategorija koje se manje zapošljavaju (3.1); ohrabriti žensko preduzetništvo i samozapošljavanje (3.2); jačanje lokalnih institucija i kapaciteta žena da olakšaju i podstaknu ulazak u preduzetništvo (3.3); dostizanje visokog nivoa harmonizacije poslovnog i porodičnog života žena i muškaraca (3.4); obezbijediti efektivno sprovođenje zakona i smanjenje rodno zasnovane diskriminacije na tržištu rada (3.5); i smanjiti razlike u zaradama između muškaraca i žena.

Međutim, Izvještaj o procjeni APRR-a (2017-2021) potvrdio je da su samo dva cilja iz tematskog područja 3 bila srednje efektivno primijenjena: Cilj 3.2. Podsticanje ženskog preduzetništva i samozapošljavanja i cilj 3.5. Obezbijediti efikasno sprovođenje zakona i smanjiti rodno zasnovanu diskriminaciju na tržištu rada. Za ostale ciljeve je

20 Zakon o rodnoj ravnopravnosti (Službeni list Crne Gore, br. 46/07, br. 73/10, 40/11, 35/15) www.mmp.gov.me/biblioteka/zakoni

21 Član 3, Zakon o rodnoj ravnopravnosti (Službeni list Crne Gore, br. 46/07, br. 73/10, 40/11, 35/15) www.mmp.gov.me/biblioteka/zakoni

22 Akcioni plan za postizanje rodne ravnopravnosti (2013-2017) p.23 <http://extwprlegs1.fao.org/docs/pdf/mne151332.pdf>

procijenjeno da su efektivno slabo primijenjeni.²³

Dakle, ono što je takođe važno je da postoji integracija rodne perspektive u ekonomskoj politici.

Rodni okvir za preduzetništvo i ekonomski razvoj:

Program ekonomskih reformi 2020-2022²⁴ reguliše aktivne mjere koje vode ka povećanom uključivanju mladih i žena i manje kvalifikovane radne snage na tržište rada. S tim u vezi, možemo uočiti rodno usmjeravanje aktivnih mjera zapošljavanja. Program takođe prepoznaje pristup finansijama kao problematično područje za MSP, a ne posebno za MSP koja vode žene. Program predviđa uvođenje finansijskih instrumenata u obliku garancija za kredit i predviđa kategorije rizika za preduzetnike i preduzeća koji imaju razvojne ideje. Žene nijesu posebno pomenute, ili preduzeća čije su vlasnice žene ili koje vode ili upravljaju žene. Žene su ciljane samo zajedno sa mladim ljudima, zanatlijama i poljoprivrednicima u kategoriji početnika u poslovanju gdje se garancija može obezbijediti u iznosu od 50% kroz program COSME koji podržava EU. Ovo je, međutim, opšti kriterijum za program COSME i primjer kako rodno usmjerena evropska politika ima uticaja na stvaranje nacionalne politike.

Put za okvir ekonomske politike popločan je usvajanjem Strategije regionalnog razvoja Crne Gore (2014-2020)²⁵ koja uspostavlja niz mehanizama i mjera, čija primjena ima za cilj postizanje uravnoteženog društveno-ekonomskog razvoja svih jedinica i regiona lokalne samouprave, zasnovanog na konkurentnosti, inovacijama i zapošljavanju. Međutim, Strategija je rodno slijepa. Druga Strategija koja je relevantna je Strategija inovatine djelatnosti (2016-2020) koja se fokusira na poslovni sektor, usmjerena na jačanje inovativnog potencijala MSP i podršku formiranja klastera, umrežavanja i povećanja učešća u EU programima. Strategija sadrži izjavu o odricanju od rodno osjetljivog jezika, ali ne pominje žene, njihov status ili razlike između žena i muškaraca. Strategija je operacionalizovana Zakonom o inovacionoj djelatnosti usvojenim u

23 Evaluacija Akcionog plana za rodnu ravnopravnost 2017-2020. Crne Gore, Ministarstvo za ljudska prava, 2020 <https://mmp.gov.me/ResourceManager/FileDownload.aspx?rid=415732&r-Type=2&file=Evaluation%20of%20Action%20Plan%20For%20Achieving%20Gender%20Equality%20in%20Montenegro.pdf>

24 Program ekonomskih reformi Crne Gore 2020-2022., dostupan online: www.gov.me/en/homepage/Montenegro_Economic_Reform_Programme/
25 Ibid

julu 2020. godine, kojim se dopunjuje pravni i politički okvir za inovacije. Zakon predviđa da će se inovacione djelatnosti javno finansirati i birati putem poziva. Izbor će se zasnivati na velikom broju principa i vrijednosti, ali rodna ravnopravnost nije jedan od njih.

Preduzetništvo i razvoj MSP su ciljani u zemljikroz dva politička dokumenta: (i) Strategija razvoja mikro, malih i srednjih preduzeća za period 2018-2022²⁶ i (ii) Strategija razvoja ženskog preduzetništva 2021-2024. (još uvijek u fazi usvajanja). Sama činjenica da se žensko preduzetništvo tretira odvojeno pokazuje da vlada razvija specifične mjere kojima je cilj jačanje rodne ravnopravnosti u poslovanju s jedne strane. S druge strane, Izvještaj o procjeni sprovođenja prethodne Strategije razvoja ženskog preduzetništva pokazuje da odvojeno tretiranje ženskog preduzetništva rezultuje sa manje sredstava i donekle marginalizacijom ženskog preduzetništva. Različiti stakeholderi čak preporučuju objedinjavanje obje strategije u jedan politički dokument. Revizija Strategije razvoja MMSP pokazuje da ovaj politički dokument naime

PREPORUKE ZA OKVIR RODNE POLITIKE:

- *Vlada treba da obezbijedi uključivanje rodnosti u sve političke dokumente, zakone i programe/projekte*
- *Smjernice za Analizu uticaja propisa (RIA) na centralnom nivou propisa koji uključuju usvajanje rodnih gledišta*
- *Zasnovano na smjernicama za Analizu uticaja propisa (RIA) razvijati rodne indikatore i njihovo korišćenje za rodnu analizu u evaluaciji u cilju kontinuiranog informisanja o donošenju politika s rodnom perspektivom*
- *Preporučuje se izgradnja kapaciteta administracije za rodnu analizu na svim nivoima*
- *Uključivanje ženskih poslovnih udruženja u proces razvoja politike trebalo bi da olakša da se čuje ženski glas u biznisu*

26 Strategy for Regional Development, available online: www.mrt.gov.me/ResourceManager/FileDownload.aspx?rid=306715&rType=2

uključuje žensko preduzetništvo sa njegovih pet stubova posvećenih promociji ženskog preduzetništva, mladih i socijalnog preduzetništva. Međutim, isti se oslanja na implementaciju Strategije razvoja ženskog preduzetništva posebno u odnosu na sljedeće potrebe koje je identifikovao: povećanje učešća žena u preduzetničkim aktivnostima, povećanje procenta žena u preduzetništvu, smanjenje rodnog jaza u zaradama, povećano učešće žena u vlasništvu preduzeća i rukovodećoj strukturi.

Konačno, za ukupni ekosistem oko ženskog preduzetništva važna je Strategija cjeloživotnog preduzetničkog učenja u Crnoj Gori²⁷, čiji je cilj poboljšanje formalnog i neformalnog preduzetničkog obrazovanja i specifičnih znanja i preduzetničkih vještina koje obuhvataju različite potrebe i interese određenih ciljnih grupa, uključujući žene u biznisu.

Osnovna poslovna procjena SCC-a, predstavljena u prethodnom poglavlju, otkrila je da su u nekoliko dimenzija poslovnog procesa u Crnoj Gori, preduzeća pod vođstvom žena bila u nepovoljnijem položaju od preduzeća koja vode muškarci. To su: (i) osnivanje preduzeća; (ii) pristup finansijama; i (iii) pristup tržištima i kupcima što utiče na mogućnosti za unapređenje biznisa koje vode žene. Za svaku od ove tri dimenzije dostupno je više rješenja i trebalo bi razmotriti njihovo uključivanje u okvir politike koji omogućava žensko preduzetništvo i dalji razvoj mikro, malih i srednjih preduzeća koje vode žene.

Pokretanje biznisa:

U prvoj dimenziji poslovnog procesa - registrovanje biznisa, iz podataka Osnovne poslovne procjene SCC-a, utvrđeno je da žene ne vide posebne probleme u postupcima registracije, ali zato što više vremena provode u aktivnostima brige, procjena je da bi to moglo predstavljati ograničenje za registraciju, jer nemaju istu količinu „slobodnog“ vremena kao muškarci da provode tokom postupka registracije. Reforme koje su usmjerene na pojednostavljenje postupka registracije, uvođenje tzv. „Sve na jednom mjestu“, rješenja su koja se primjenjuju u mnogim zemljama sa pozitivnim efektima na žensko preduzetništvo.

Izveštaj Svjetske banke „Doing business“ za 2020. godinu, za indika-

.....
²⁷ Strategija cjeloživotnog preduzetničkog učenja u Crnoj Gori 2020-2024., dostupna online: <https://gsv.gov.me/en/news/224292/Press-release-on-Cabinet-s-decisions-made-without-holding-a-session.html>

tor započinjanje biznisa rangira Crnu Goru na 101. mjestu na listi (88.6%), uglavnom zbog broja procedura pri registraciji preduzeća, za koje je procijenjeno da je potrebno 8 dana u Crnoj Gori, dok je u bolje rangiranim zemljama potrebno 1-2 dana²⁸. Međutim, ne postoji razlika između percepcije žena i muškaraca po ovom pitanju prema izvještaju Svjetske banke Doing Business.

Trenutna reforma u Crnoj Gori koja digitalizuje postupak registracije preduzeća mogla bi poboljšati rodnu odgovornost investicione klime. Registracija olakšava generisanje podataka razvrstanih prema polu vlasnika i menadžmenta (i za menadžere i članove upravnih odbora) registrovanih preduzeća, ali izvještaji o ženama vlasnicama i rukovodiocima u biznisu nijesu generisani. Mogla bi se dizajnirati i druga rješenja za relevantna i međusobno povezana ograničenja otkrivena istraživanjem, kao što je pristup finansijama. Druga relevantna intervencija koja može uticati na registraciju biznisa koje vode žene je proširenje pristupačne i kvalitetne brige o djeci, uključujući pojednostavljivanje propisa za uspostavljanje pružalaca usluga brige o djeci iz privatnog sektora.

Korupcija:

Etičke poslovne prakse su presudan aspekt održivosti, ali čini se da je napredak ka eliminisanju mita i korupcije nedostižan. Korupcija i dalje ima loš efekat na ekonomiju. Dok je Crna Gora rangirana 45/100 u Indeksu percepcije korupcije za 2020.²⁹, anketa Svjetske banke o preduzećima u Crnoj Gori pokazuje da je u oblasti korupcije 63.7% žena menadžera bilo u situaciji da se od njih očekuje da

PREPORUKA ZA REGISTRACIJU BIZNISA

- *Pojednostavite postupak registracije. Uvedite mehanizme „jednog šaltera“ (smanjite broj dana potrebnih za registraciju)*
- *Prikupite podatke razvrstane prema polu vlasnika i menadžmenta (i za menadžere i za članove upravnih odbora) registrovanih preduzeća*
- *Proširite pristupačnu, kvalitetnu brigu o djeci*

28 Svjetska banka (2020) Doing Business Crna Gora, dostupno online:

www.doingbusiness.org/content/dam/doingBusiness/country/m/montenegro/MNE.pdf

29 Indeks percepcije korupcije 2020, dostupan online:

www.transparency.org/en/countries/montenegro

daju nešto zauzvrat, u ugovoru koji su sklapali sa vladom, što je bio slučaj sa 2.5% muških menadžera³⁰. Prema Svjetskoj banci, korupcija stvara nepovoljno poslovno okruženje podrijetvom operativne efikasnosti i povećanjem troškova i rizika povezanih sa upravljanjem privatnom firmom. Stoga je važan pokazatelj u obavljanju poslovne analize. Međutim, u suprotnosti sa Indeksom preduzeća u Crnoj Gori, Osnovna procjena SCC-a prikazuje drugačiju situaciju u kojoj preduzeća osjećaju da se od njih ne traži mito za poslovanje. Otprilike polovina (52%) kaže da nikada ili skoro nikada od njih nije tražen mito, dok je 28% neutralno u vezi sa ovom temom. Međutim, žene češće od muškaraca misle (58 % prema 48%) da od njih nikada ili uglavnom nikada nije traženo mito.

ANTIKORUPCIONE PREPORUKE

- *Razbijte korumpirane strukture moći koje sprječavaju ravnopravne mogućnosti za muškarce i žene*
- *Usvojiti rodno programiranje osjetljivo na korupciju isto tako može smanjiti pronevjeru i pristrasno dodjeljivanje razvojnih fondova*
- *Propisati da preduzeća imaju korporativni kodeks ponašanja ili etike; kao i specijalizovane dužne pažnje obuke i mehanizme kontrole*

S obzirom na to da postoje očigledne razlike u percepciji korupcije između žena i muškaraca, od ključne je važnosti da vlada usvoji rodno osjetljivu antikorupcionu politiku, kao i da slomi korumpirane strukture moći koje sprječavaju jednake mogućnosti za žene i muškarce. Postavljanje regulatornog okvira koji će zahtijevati od preduzeća da imaju sopstvenu politiku integracije, uključujući i da imaju korporativni kodeks ponašanja ili etike što se takođe preporučuje. Ove korporativne politike moraju se zasnivati na vrijednostima, ali ih moraju voditi snažno rukovodstvo, jasne upravljačke strukture, primjena najboljih praksi, specijalizovana dubinska analiza, obuka, mehanizmi praćenja i revizije i efikasni kanali za uzbunjivače.

.....
³⁰ Anketa Svjetske banke o preduzećima (2019), Crna Gora profil zemlje, dostupna online www.enterprisesurveys.org/content/dam/enterprisesurveys/documents/country-profiles/Montenegro-2019.pdf

Uznemiravanje:

Godine 2019., MOR je usvojio Konvenciju br. 190 i Preporuku br. 206 za borbu protiv nasilja i uznemiravanja, uključujući rodno zasnovano nasilje i uznemiravanje (GBVH), u poslovnom svijetu.³¹ Konvencija br. 190 prepoznaje da GBVH može predstavljati kršenje ili zloupotrebu ljudskih prava, što je prijetnja jednakim mogućnostima i nije u skladu sa pristojnim radom. Ista postavlja osnovne principe rada

i radnih prava, te prepoznaje različite i komplementarne uloge i funkcije vlada, poslodavaca, radnika i njihovih reprezentativnih organizacija. Konvencija br. 190 i Preporuka br. 206 zahtijevaju hitnu i smislenu akciju da se pozovu na GBVH i prepoznaju ključnu ulogu koju igra privatni sektor. GBVH može da se sprovede unutar preduzeća, uključujući vlasnike preduzeća, menadžere, nadzornike ili saradnike, i one koji su povezani sa istim, na primjer investitori, kupci, dobavljači ili ugovarači.³²

PREPORUKE PROTIV UZNEMIRAVANJA

- *Potpisivanje i ratifikacija Konvencije br. 190 MOR-a*
- *Urediti da preduzeća treba da pristupe rizicima GBVH-a, da postavе politike i kodekse ponašanja, da imaju žalbene mehanizme i istražne postupke za sprječavanje i borbu protiv uznemiravanja, kao i da pruže podršku žrtvama da se reintegrišu na svom poslu*
- *Obezbijediti smjernice za regrutovanje i procjenu učinka u nastojanju da se spriječi GBVH*
- *Rad sa poslovnim udruženjima i komorama u pružanju obuke i podizanju svijesti o GBVH*

Preduzeća sprječavanjem GBVH i adekvatnim odgovorima na izvještaje mogu: redukovati negativni uticaj GBVH na pojedince i izbjegavanje rizika skupih parnica i troškova; poboljšati odnose sa lokalnim zajednicama i osnažiti lojalnost i povjerenje među korisnicima usluga; povećati

31 MOR (2019) Konvencija protiv nasilja i uznemiravanja, dostupna online: www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORM-LEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_

samopouzdanje potencijalnih investitora i partnera, povećanjem pristupa tržištima i finansijama; imati pozitivan uticaj na kulturu preduzeća i radno okruženje. Radnici koji se osjećaju sigurnije i poštovano vjerovatno će imati bolji moral, što će imati pozitivne efekte na produktivnost. To će takođe uticati na smanjenje izostanaka i poboljšati koncentraciju radnika i učinke na poslu, sa pozitivnim uticajem na profit i povraćaje za investitore, kao i poboljšanje sposobnosti preduzeća da regrutuje i zadrži vještine i talente pravih ljudi za svoj biznis.

Stoga se preporučuje da Vlada Crne Gore potpiše i ratifikuje Konvenciju br. 190 i da reguliše obavezne politike i mehanizme koje preduzeća treba da uspostave na političkom i operativnom nivou kako bi spriječile i riješile GBVH. U isto vrijeme, potrebno je raditi u partnerstvu sa poslovnim udruženjima i komorama u obezbjeđivanju obuke i podizanju svijesti o GBVH-u.

Pristup finansijama:

Žene teže pristupaju finansijama za MSP jer nemaju imovinu u svojinu za zalog. To je slučaj sa Crnom Gorom, jer podaci o vlasništvu pokazuju da žene posjeduju vrlo nizak procenat zemlje i druge nepokretne imovine, a što je potvrđeno i rezultatima Osnovne procjena SCC-a koja pokazuje da je pristup finansijama treće najveće ograničenje za poslovanje žena. Iako se u Zakonu o nasljeđivanju žene u Crnoj Gori tretiraju podjednako kao i muškarci i dalje je prenos zemlje i imovine između generacija nerasrazmjerno nizak za žene, što im ostavlja manje mogućnosti

PREPORUKE ZA PRISTUP FINANSIJAMA 1

- *Sprovesti zakon o nasljeđivanju i podržati jednaka prava žena*
- *Izgraditi evidenciju o uspješnoj istoriji pozitivnih otpлата korišćenjem kreditnih biroa za poboljšanje sposobnosti biznisa u vlasništvu žena u pristupu zajmovima.*
- *Dodati rodni kriterijum u sve buduće finansijske aranžmane za stvaranje povoljnog okruženja za žene u biznisu*
- *Poboljšati propise za razvoj mobilnog bankarstva, mikrofinansiranja i alternativnih mehanizama finansiranja*

da imaju zalog pri pozajmljivanju novca za pokretanje ili povećanje svog biznisa. Stoga se preporučuje sprovođenje mjera koje će uticati na podizanje svijesti kod žena o značaju da iskoriste jednako zakonsko pravo nasljeđivanja. Anketa o poslovnoj procjeni SCC pokazala je da žene iz biznisa koje vode žene posjeduju zemljište, pa bi još jedno rješenje za neravnopravnu situaciju vlasništva nad zemljištem bilo podsticanje većeg broja žena da pokrenu biznis tako da i one postanu vlasnice imovine.

Biznisi koje vode žene u anketi pokazuju da su isti manje uspješni u dobijanju kredita od komercijalnih banaka, u odnosu na biznise koje vode muškarci. Ovo može biti ne samo zato što nemaju zalog, već takođe nemaju kreditnu istoriju, vode mala preduzeća i imaju slaba kreditna prava, ali takođe zato što im nedostaju kreditne informacije. Međutim, kada su žene posebno ciljane preko mikrofinansiranja ili kreditne linije samo za biznise koje vode žene (poput onog koji je otkrila anketa obezbjeđena preko EBRD-a), pristup finansijama ne može neproporcionalno biti nedostatak za biznise koje vode žene već ih čini jačim. Stoga je preporučeno rješenje stvaranje posebnih kreditnih linija za biznise koje vode žene. Ali da bi to učinile, komercijalne banke moraju biti u mogućnosti da opravdaju obezbjeđivanje finansiranja za biznise koje vode žene, što se ne može dogoditi ako ne postoji definicija biznisa u vlasništvu / koji vodi žena („women-led business“) i na osnovu toga podaci o kreditnoj istoriji biznisa koji vode žene. U Crnoj Gori trenutno imamo definiciju poslovanja „jedna veličina za sve“ koja inhibira dobre rezultate formiranja i rasta biznisa koje vode žene. Veliki broj zemalja počeo je da koristi definicije „biznisi koje vode žene“, što je omogućilo razumijevanje ženskih preduzetničkih jazova u pogledu novca, upravljanja i tržišta; jazova između biznisa koje žene obično započinju i vrsta biznisa koji primaju anđeoske i investicije preduzetničkog kapitala (VC). Međutim, podaci ankete o pristupu finansijama MMF-a pokazuju negativni jaz finansijske inkluzije žena u odnosu na komercijalne banke (više muškaraca vlasnika računa u odnosu na žene) i pozitivni rodni jaz vezan za Mikrofinansijske institucije koje uzimaju i ne uzimaju depozit (više žena vlasnica računa u poređenju sa muškarcima).³³

.....
33 IMF Financial Access Survey, data available online:
<https://data.imf.org/?sk=E5DCAB7E-A5CA-4892-A6EA-598B5463A34C>

PREPORUKE ZA PRISTUP FINANSIJAMA 2

- *Nuditi nefinansijske usluge poput obuke i mentorstva ženama zajmoprimcima*
- *Angažovati poslovne korespondente i spoljne posrednike za stvaranje svijesti o ponudama kredita i šemama za žene i pružiti pomoć u procesima prijavljivanja*
- *Izgraditi partnerstva sa poslovnim udruženjima u pružanju kreditnih preporuka i obaveza*
- *Uvesti definiciju poslovanja biznisa koji vode žene za MSP*
- *Prilagoditi metodologiju kreditnog biroa za uzimanje u obzir specifičnih osobina ženskog preduzetništva, uključujući generisanje kreditne istorije mikrofinansijskih institucija koje kreditiraju preduzeća koja vode žene i izvještavati Kreditni biro.*

Nedostatak razumijevanja biznis slučaja od strane finansijskih institucija za investiranje u ženske biznise, rezultuje kapitalnim jazom u pogledu poslovnih zajmova i jednakih ulaganja (vidjeti Financial Alliance for Women, 2015). Imati definiciju biznisa koji vode žene omogućava prikupljanje zahtjeva razvrstanih po polu i podataka na strani ponude i daje jasnu sliku stanja finansijske inkluzije i mjere napredak na ovim frontovima, bez kojih izvještaj UN SDG kaže da je izuzetno teško ukloniti ove rodne jazove i postići povezane ekonomske koristi i ciljeve održivog razvoja UN-a. Posjedovanje tačnih podataka može osvijetliti trenutni status finansijske inkluzije žena, obezbijediti kreiranje politike finansijske inkluzije zasnovano na dokazima i omogućiti praćenje efikasnosti napora u rješavanju prepreka sa kojima se žene suočavaju.³⁴ Kada bi sve banke i druge finansijske institucije izvještavale o svojim klijentima razvrstanim po polu, ne samo da bi bili dostupni skupovi podataka na nacionalnom nivou za mjerenje koliko smo blizu postizanju pune finansijske inkluzije za sve, već bi i brojke dale opravdanje (business case) za pružanje ove usluge ženama.³⁵

Pristup finansijama je vrlo često uslovljen pristupom informacijama o mogućnostima finansiranja, kao i kapacitetom podnosilaca

34 AFI (2020) Guideline note 39: Guideline Note On Sex-Disaggregated Data Report Templates

35 Ibid

zahtjeva da popune prijavu i / ili prođu kroz postupak odobravanja. Stoga bi trebalo istražiti različita rješenja: od nuđenja mentorske podrške i drugih nefinansijskih usluga kako bi se pomoglo preduzećama koje vode žene da se prijave i da im se odobri finansiranje od strane komercijalnih banaka; da angažuju poslovne korespondente i spoljne posrednike kako bi stvorili svijest o mogućnostima davanja kredita preduzećama koje vode žene. Protok informacija o mogućnostima finansiranja vrlo često se nudi preko poslovnih udruženja i komora, pa je stoga važno da preduzeća koja vode žene budu bolje umrežena. Podaci ankete iz osnovne procjene poslovanja SCC pokazuju da su preduzeća koja vode žene manje uključena u takva udruženja i komore, kao i da manje vide koristi od članstva u poređenju sa preduzećima koja vode muškarci. Stoga se preporučuje da komercijalne banke i razvojne banke u vlasništvu države grade partnerstva sa poslovnim udruženjima za obezbjeđivanje kreditnih informacija, ali takođe da obezbijede kreditne preporuke i preuzimanja. Specijalizovana poslovna udruženja koja vode žene, kao što su Asocijacija poslovnih žena Crne Gore i Udruženje preduzetnica Crne Gore mogu isto tako da zahtjevaju od komercijalnih i razvojnih banaka da prilagode metodologiju kreditnih plasmana kako bi uzele u obzir određene osobine ženskog preduzetništva. Konačno, budući da su biznisi koje vode žene uglavnom targetirani kroz mikrofinansiranje, Kreditni biro koji prima izvještaje mikrofinansijskih institucija može pomoći u izradi biznis slučaja za MSP koja vode žene, pružajući neophodnu kreditnu istoriju komercijalnim bankama da odobravaju kredite ovim preduzećama.

Pronalaženje kupaca, pristup tržištima, postupno povećanje biznisa:

Pristup novcu sam po sebi ne rješava problem daljeg postupnog povećanja biznisa vođenog od žena. Većina preduzeća koja vode žene u Crnoj Gori su, kako pokazuje Osnovna poslovna procjena SCC, mikro ili mala preduzeća i ako bi trebalo da rastu, potreban pristup finansijama moraće biti praćen pristupom ljudima, podršci i mrežama. Kao vitalni izvor poslovnog i industrijskog znanja, mreže su među najvažnijim resursima koje preduzeće može iskoristiti za rast.³⁶ Međutim, Anketa Osnovne poslovne procjene SCC pokazuje da biznisima koje vode žene nedostaje pristup informacijama i mrežama, kao i vrijeme. Poslovne mreže poput članstva u udruženjima, komorama, klasterima obezbjeđuju

.....
36 IFC (2013) Ready for Growth: Solutions to Increase Access to Finance for Women-Owned Businesses in the Middle East and North Africa

ju dolaženje do ugovora, tržišnih informacija, logističke podrške i kanala distribucije, kao i do veza sa dobavljačima, investitorima, finansiranjem i tehnologijom. Istraživanja pokazuju da žene preduzetnice takođe imaju više koristi od strateške pomoći i podučavanja u ranoj fazi. Jake mreže podstiču žene da preuzmu rizike neophodne za rast.³⁷

Poslovna udruženja, čak i oni koji okupljaju ženske biznise zajedno, rijetko imaju rodni fokus, već ciljaju na mikro i mala preduzeća i kao rezultat dostižu značajan udio u ženskom preduzetništvu. Na primjer anketa Osnovne poslovne procjene SCC pokazuje da su žene sve više angažovane u Uniji poslodavaca, isto kao i u dva poslovna udruženja žena, Asocijaciji poslovnih žena Crne Gore i Udruženje preduzetnica Crne Gore. Ovo treba shvatiti kao ključno savezništvo, koje olakšava saradnju na nivou firmi u mnogim slučajevima, pomažući da utiču na odgovornije javne politike za potrebe žena preduzetnica. Ali poslovna udruženja se mogu dodatno podržati, kako bi odgovorili na specifične interesa preduzeća koje vode žene. Da bi se to uradilo mora se napraviti posebna procjena potreba. Drugo šta možemo uraditi je promjena načina na koji se pružaju informacije i usluge za preduzeća koje vode žene. Dizajn i komunikacijski informacije koje poslovna udruženja nude mogu se prilagoditi da odgovore na potrebe koje imaju preduzeća koje vode žene, kao i kada, kako i gdje se usluge za ta preduzeća isporučuju uzimajući u obzir da žene imaju manje slobodnog vremena nego muškarci u poslovanju.

PREPORUKE ZA UMREŽAVANJE:

- *Podržati biznise koje vode žene u dalekosežnijem umrežavanju koje će ih izložiti razmjeni iskustava, pristupu informacijama, lobiranju u njihovom poslovnom interesu i pružiti im mogućnost za rad u klasterima.*
- *Podržati poslovna udruženja da se bave interesima preduzeća koja vode žene*
- *Generisati informacije i usluge koje poslovna udruženja pružaju preduzećima koje vode žene*

37 Piras, Claudia, Michelle Perez, and Luis Tejerina. (2011). "Gender Gaps in Entrepreneurship in Guatemala." IDB Working Paper Series. Washington, DC: Inter- American Development Bank.

Ograničeni pristup tržištima je uvijek problematičan za biznise koje vode žene (prijavljeno 30% ovakvih biznisa). Budući da javne nabavke čine do 10-15% BDP-a razvijenih zemalja i do 30-40% BDP-a za najsiromašnije zemlje svijeta³⁸, takođe se postavlja i pitanje da li biznisi koje vode žene dobijaju dio tog tržišta. Anketa SCC o osnovnoj poslovnoj procjeni pokazuje da je samo 40% žena koje vode biznise učestvovalo na javnim tenderima, što je rezultovalo da veliki broj njih bude isključen sa tržišta zbog njihove veličine, nedostatka ponuda za informacije, razumijevanja procedura, sposobnosti da se ispunе zahtjevi ili neke studije koje povezuju nesrazmjerno učešće žena koje vode preduzeća u javnim nabavkama sa korupcijom.³⁹ Evropska unija preporučuje vladama da kombinuju svoju ulogu kupca i kreatora politike. Javne nabavke, inkluzivno zakonodavstvo i institucionalna obuka za biznis koji vode žene ne donose troškove poreskim obveznicima i generišu socijalne beneficije.

Pozitivna vladina akcija može biti moćan primjer za velika preduzeća za povećanje inkluzivnosti lanaca snabdijevanja u privatnom sektoru, kao što su programi nabavki u velikim korporacijama poput: IBM, Coca Cola,

PREPORUKE ZA JAVNE NABAVKE I GLOBALNE LANCE SNABDIJEVANJA:

- *Dodati klauzule o jednakim mogućnostima u propise o javnim nabavkama kako bi bili dostupni biznisu koji vode žene*
- *Procijeniti spremnost biznisa koji vode žene da pristupe novim tržištima i izdati sertifikat Ženskom biznis preduzeću (WBE) koje želi da posluje sa korporacijama posvećenim globalnoj raznolikosti dobavljača i inkluziji*
- *Edukovati biznise koje vode žene kako da pristupe novim tržištima i razviju svoje preduzeće*
- *Obučiti korporacije o načinu nabavke od preduzeća koje vode žene i obučiti biznise koje vode žene kako da prodaju korporacijama*
- *Međusobno povezati biznis koji vode žene sa mogućnostima novih tržišta*

38 ITC (2015) Unlocking Markets for Women to Trade

39 Ibid

Ekkon Mobil i dr. U tom pogledu su poslovna udruženja ponovo presudna u povezivanju biznisa koje vode žene sa domaćim lancima dobavljača. U tu svrhu treba bolje da razumiju mogućnosti preduzeća koje vode žene u svom članstvu i da identifikuju potencijalni angažman na novim tržištima znajući vodeće dobavljače korporacije, dužinu njihovog ugovora, njihovu veličinu i broj ugovora.

Pristup tržištima često je povezan sa potvrđivanjem usaglašenosti sa proizvodnim, bezbjednosnim i standardima kvaliteta proizvoda koje proizvode preduzeća koje vode žene. Takođe je potrebna nefinansijska podrška u savjetodavnom poslu za biznise koje vode žene da bi prošla kroz takvu sertifikaciju. Sertifikacija i pristup tehnologiji i opremi (što je više problem za biznise koje vode žene od biznisa koje vode muškarci u Crnoj Gori, kao što pokazuje Anketa Osnovne poslovne procjene SSC-a), mogu isto tako pomoći preduzećima u pristupu i uspjehu u globalnim lancima vrijednosti. Da bi to postigao, WE (Women Entrepreneurs) Connect International (MI povezujemo međunarodno), identifikuje, obrazuje, registruje i sertifikuje ženska preduzeća, a zatim ih povezuje sa multinacionalnim korporativnim kupcima.⁴⁰

Vještine žena koje vode biznise:

U Crnoj Gori su žene obrazovanije od muškaraca, a ovi se trendovi nastavljaju tokom godina, posebno u visokom obrazovanju, uključujući nivo magistrature i doktorata. Viši nivoi obrazovanja doprinose razvoju analitičkih sposobnosti i drugih vještina kao što su komunikacije i kompjuterska pismenost, što zauzvrat pomaže da bolje komuniciraju sa klijentima, prikupljaju podatke o istraživanju tržišta i razvijaju proaktivne strategije koje zatim dovode do većeg rasta.⁴¹ Međutim, Osnovna procjena investicione klime SCC pokazala je da preduzeća koje vode žene i dalje osjećaju snažnu konkurenciju na tržištu i osjećaju potrebu za unapređenjem preduzetničkih vještina, pristupa tehnologiji i opremi što čini da obuka za preduzeća koje vode žene treba da bude jedan od prioriteta Vlade Crne Gore. Poboljšanje pristupa žena adekvatnoj obuci i informacijama je od vitalnog značaja za rast i povećanje broja preduzeća koje vode žene, ali i za poboljšanje učešća preduzeća koje vode žene na tržištu, pristupa novim tržištima i stvaranja kvalitetnih radnih mjesta. Najbolja strategija za pružanje informacija o tehnologiji i opremi, ali takođe i za obuku za preduzetničke vještine je targetiranje preduzeća koje vode

40 WE Connect International (2015); <https://weconnectinternational.org/en/>

41 OECD (2012) Entrepreneurship Skills for Growth-Orientated Businesses, Thomas M. Cooney, Dublin Institute of Technology

žene kroz poslovna udruženja, klustere ili privredne komore. Ovi akteri mogu igrati ključnu ulogu u identifikovanju potreba za vještinama i dijeljenju informacija. Rast preduzeća uobičajeno zavisi od nivoa povjerenja i iskustva u upravljanju. S obzirom na to da su u Crnoj Gori samo 21,8% rukovodilaca preduzeća žene, menadžersko iskustvo žena preduzetnica je manje od iskustva muškaraca preduzetnika. Zbog toga bi komore, klasteri i državni akteri trebalo da razviju mogućnosti za žene da prikupljaju menadžersko iskustvo. Politika koju podržava EU je uvođenje rodne kvote od 40% žena u upravnim odborima. Ključnim za širenje poslovanja se pokazalo iskustvo upravljanja kroz identifikovanje trendova i iskorišćavanje mogućnosti i kako menadžeri kapitalizuju prethodne odnose sa kupcima i dobavljačima. Iskustvo takođe utiče na to kako se preduzetnici nose sa pokretanjem, rastom i inovacionim potencijalom svog poslovanja.⁴² Vjeruje se da se nivoi povjerenja žena preduzetnica najbolje mogu riješiti stvaranjem mentorskih šema kroz koje žene menadžerice mogu ponuditi savjete, podršku i prenos znanja drugim ženama u biznisu.

PREPORUKE U VEZI SA VJEŠTINAMA:

- *Povećati digitalne kompetencije među ženama preduzetnicama*
- *Poboljšati pristup obuci za preduzetničke vještine i informacijama o obrazovanju preduzetnika*
- *Ciljati vještine za konkurentnost kroz komore i poslovna udruženja*
- *Kroz poslovna udruženja i komore povećati pristup informacijama o napretku tehnologije i opreme u sektorima, kao i o tome kako da se dođe do njih i koje su koristi*
- *Obezbjediti mogućnosti ženama da steknu upravljačko iskustvo i stvoriti mrežu rukovodilaca*
- *Promovisati žene u ženske programe mentorstva za povećanje samopouzdanja*

42 www.oecd.org/mena/competitiveness/Empowering%20women-led%20SMEs.pdf

4. NAJBOLJE PRAKSE

Slijedi izbor najboljih praksi za četiri oblasti identifikovane za poboljšanje u Crnoj Gori. Najbolje prakse su pružanje informacija i nadahnuća, a ne posebno informisanje o bilo kojoj budućoj odluci, jer ih treba prilagoditi potrebama žena u biznisu u Crnoj Gori i obezbjeđivanje rješenja za rodno odgovornu investicionu klimu.

4.1. Okvir rodne politike

OKVIR 3:

Strateški okvir Ujedinjenog Kraljevstva za ženska preduzeća

Strateški okvir za ženska preduzeća je razvijen u Ujedinjenom Kraljevstvu u saradnji sa Međuvladinom političkom grupom za ženska preduzeća kao dio okvira politike podrške malim preduzećima „Mali biznisi i Vlada - put naprijed“. Kao i radna grupa u Tadžikistanu, uloga međuvladine političke grupe je da obezbijedi koordinisaniji pristup kreiranju politika, povezujući se sa nekoliko drugih tijela i odjeljenja, kao što je jedinica za žene i ravnopravnost unutar Vlade.

Uključuje različite aktere tokom razvoja okvira: uključivanje različitih aktera tokom razvoja okvira i širokog spektra pojedinaca i organizacija pruža povratne informacije.

Predstavlja partnerski i dugoročni pristup razvoju ženskog preduzeća u Ujedinjenom Kraljevstvu: Okvir ima za cilj da informiše vladu i nevladine organizacije uključene u podršku rasta ženskog preduzetništva, kako bi se obezbijedilo uključivanje u regionalne akcione planove za sprovođenje strategije. U isto vrijeme, uključuje kratkoročne i srednjoročne aktivnosti, radi uravnotežavanja dugoročne primjene, saradnje, praćenja i ocjenjivanja.

Kombinuje glavnu i ciljanu podršku: Sva podrška malim i srednjim preduzećima trebalo bi da bude dostupna i ženama i muškarcima, a u određenim oblastima postoji ciljana podrška

za rješavanje rodni prepreka u kratkom i srednjem roku. Ciljana podrška se posebno odnosi na period prije pokretanja i rane godine biznisa koje vode žene, kada žene imaju tendenciju da preferiraju ovu vrstu pristupa. Međutim, žene koje vode biznise sa visokim rastom takođe se mogu suočiti sa određenim izazovima. Okvir takođe prepoznaje da su žene vlasnice biznisa heterogena grupa i da je određenim segmentima potrebna podrška za rješavanje određenih problema. Osim toga, obezbjeđivanje pristupa i redovnoj i ciljanoj podršci je presudan aspekt okvira.

Identifikuje jazove u znanju: Okvir započinje sintezom onoga što je poznato o preduzećima u vlasništvu žena i naglašava ključne jazove na trenutnom nivou razumijevanja; ovo je korišćeno za razvijanje agende za istraživanje. Sprovedenje istraživanja treba da uključi ključne stakeholdere i da riješi ključna međusobno povezana pitanja kao što su:

- ▶ pružanje poslovne podrške (terenske inicijative, poboljšani pristup umrežavanju, mentorstvu i podučavanju, inkubacija usmjerena na žene i efikasno pružanje podrške online)
- ▶ pristup finansijama (poboljšane informacije i marketing opcija poslovnog finansiranja, razvoj zajmova mikrokreditnih grupa i proaktivno ulaganje rizičnog kapitala/andeoskih investicija koji ciljaju žene)
- ▶ briga o djeci i kućne odgovornosti (pomoć vlasnicama biznisa i ženama koje vode poslove brige o djeci, pristup brizi o djetetu i dodacima)
- ▶ prelazak sa socijalne zaštite na samozapošljavanje (pretežno potreba za poboljšanjem stope usvajanja postojećih programa od strane žena, putem marketinga i informisanja)

Uspostavlja mjere i indikatore: Okvir utvrđuje očekivane rezultate i vezuje jasne mjere za svaki izlaz, omogućavajući analizu efikasnosti mjera, nakon što se iste primijene.

Pruža smjernice najbolje prakse: Okvirni dokument takođe uključuje prezentaciju smjernica, pokrivajući sljedeće ključne tačke:

1. Podaci treba da budu razvrstani prema rodu, kao i prema etničkoj pripadnosti i invaliditetu.
2. Fokus programa i inicijativa proizlazi iz znanja i istraživanja o rodnim pitanjima.
3. Ciljeve treba postaviti i nadzirati prema rodu.
4. Aktivnosti treba da prepoznaju i vrednuju različitost i specifične zahtjeve žena.
5. Aktivnosti treba da budu relevantne i pristupačne.
6. Efikasnost djelovanja treba pratiti.
7. Saradnja sa inicijativama koje pružaju ciljanu pomoć je ključna.

Izvor: DTI Small Business Service (undated); A Strategic Framework for Women's Enterprise: Sharing the Vision - A Collaborative Approach to Increasing Female Entrepreneurship.

OKVIR 4: **Politike i programi podrške inovacijama** **u ženskim preduzećima iz Srbije i Sjeverne Makedonije**

Kao dio strateškog pristupa razvoju nauke i tehnologije, Srbija je podržala osnivanje Naučno tehnološkog parka u Beogradu (NTPB) namijenjenog stvaranju povoljnog okruženja za start-upove i rastuće visokotehnološke razvojne preduzeća za razvoj i komercijalizaciju inovativnih proizvoda i usluga. NTPB ima tim koji pretežno čine žene, ali nije vidljiva rodna strategija. Trenutno održava: (i) poslovni i tehnološki inkubator tehničkih fakulteta koji ima programe podrške namijenjene pomaganju start-upovima/razvojnim timovima; i (ii) Fond za inovacije koji obezbjeđuje finansijske instrumente kroz program ranog razvoja i druge programe razvoja inovacija.

Kancelarija ministra za inovacije u Srbiji usvojila je program podrške inovacijama u ženskom preduzetništvu, izdvajajući 23 miliona dinara po projektu za programe koji promovišu žensko

inovativno preduzetništvo i one koji posebno razvijaju i promovišu inovativno žensko preduzetništvo na lokalnom nivou.¹ Program ima za cilj sistematično unapređivanje ženskog inovativnog preduzetništva i njegovo promovisanje kroz direktnu podršku njihovim preduzetničkim idejama i razvoj ženske sposobnosti i vještina u inovativnim projektima.

U S. Makedoniji su finansijski resursi za inovacije preko Fonda za inovacije i tehnološki razvoj usmjereni na preduzeća koja su u vlasništvu ili kojima upravljaju žene. „Radimo na rodnoj ravnopravnosti i ponosni smo što su 30% korisnika Fonda žene koje posjeduju ili upravljaju preduzećima koje su primaoci sredstava FITR-a”.² Posljednji poziv za prijavu za oporavak od zdravstvene i ekonomske krize izazvane pandemijom COVID-19 posebno je usmjeren na žene, jer se dodatni bodovi dodjeljuju preduzećima u vlasništvu žena ili kojima upravljaju žene i onima registrovanim u manje razvijenim regionima³, a 56% prihvaćenih prijava je od žena preduzetnica.⁴

Izvor: Mapping Of Gender-Related Policies, Programs And Mechanisms On Gender Disparity In Stem In Western Balkans. www.rcc.int/pubs/107/mapping-of-gender-related-policies-programmes-and-mechanisms-on-gender-disparity-in-stem-in-western-balkans

1 <https://inovacije.gov.rs/programi/program-podrske-razvoju-i-promociji-zenskog-inovacionog-preduzetnistva/>

2 <https://www.mkd.mk/makedonija/ekonomija/edna-tretina-od-vkupniot-broj-poddrzhani-kompanii-od-fitr-se-vo-sopstvenost-na>

3 <https://fitr.mk/otvoren-javen-povik-za-kompanii-nositeli-na-brzo-ekonomsko-zazdravuvane/>

4 Tanja Ilijevska, Head of Sector for Analysis, International Cooperation and Private Sector Support programmes at FITR. <https://rb.gy/10u4sy>

OKVIR 5: Integrisanje roda u nacionalnu strategiju izvoza

Uganda daje primjer nacionalne strategije izvoza sa specifičnom vizijom koja eksplicitno uključuje žene, „stvoriti dinamičnu i konkurentnu ekonomiju podstaknutu izvozom za nacionalni prosperitet i razvoj, uz veće učešće žena“. Jedno od ključnih područja bilo je učiniti šeme trgovinskog finansiranja dostupnijim ženama razvojem raznovrsnijeg spektra instrumenata obezbjeđenja, koji su uključivali sistem skladišnog računa. U olakšavanju trgovine, pružaoci usluga imali su zadatak da uspostave sistem mjerenja rodne ravnopravnosti.

Na nivou sektora, od ključnih tačaka nacionalne strategije izvoza očekivalo se da uvedu rodnu politiku Ugande u glavni tok svojih institucija. Iako su sve ove ideje odlični primjeri najbolje prakse, Uganda je imala problema sa njihovom primjenom u predviđenom stepenu, zbog budžetskih ograničenja koja su zauzvrat smanjila posvećenost nekih partnerskih institucija.

Izvor: Mutyabule R. I. (undated), Director, Business Advisory Services of Enterprise Uganda Integrating Gender into the National Export Strategy (NES) – A Case for Uganda; http://www.intracen.org/uploadedFiles/intracenorg/Content/About_ITC/

OKVIR 6:

Primjeri nacionalnog zakonodavstva koje od preduzeća zahtjeva da preduzmu mjere u vezi sa rodno zasnovanim nasiljem i uznemiravanjem

Nacionalno zakonodavstvo u vezi sa rodno zasnovanim nasiljem i uznemiravanjem se značajno razlikuje. U skladu sa bazom podataka Svjetske banke o ženama, biznisu i zakonu, 59 zemalja nema zakone o seksualnom uznemiravanju na radnom mjestu, iako mnoge imaju na snazi bar neke zakone u vezi sa rodno zasnovanim nasiljem i uznemiravanjem.

U nekim zemljama preduzeća mogu biti odgovorna za štetu ako nijesu preduzela odgovarajuće korake za adresiranje rodno zasnovanog nasilja i uznemiravanja i zaštitu svojih radnika, lokalnih zajednica i korisnika usluga. Oko 70 posto zemalja ima zakone o seksualnom uznemiravanju na poslu, uključujući: **Indiju**, gdje Zakon o seksualnom uznemiravanju žena na radnom mjestu (2013) predviđa kazne za poslodavce koji ne izvršavaju svoje obaveze prema zakonu. To uključuje posjedovanje obučenog, kvalifikovanog i kompetentnog osoblja za postupanje po žalbama, definisanje vremenski ograničenog postupka žalbi, obezbjeđivanje povjerljivosti informacija, preduzimanje mjera zaštite pojedinaca od odmazde, pružanje savjeta ili druge podrške po potrebi i pružanje pomoći podnosiocima žalbe koji se odlučuju za krivični postupak.

Grčku, gdje je zakon 3896/2010 prebacio teret dokazivanja sa navodne žrtve na navodnog počinioca. Sada poslodavac, a ne zaposleni, mora da dokaže da se nije dogodilo seksualno uznemiravanje. Ovaj obrnuti teret dokazivanja se ne primjenjuje u krivičnom postupku.

Brazil, gdje se sudska praksa Vrhovnog saveznog suda koristila za pozivanje poslodavaca na građansku odgovornost za djela zaposlenih koji fizički ili seksualno uznemiravaju svoje kolege kada poslodavci nijesu preduzeli odgovarajuće zaštitne mjere.

Povećani fokus međunarodnih finansijskih institucija na rodno zasnovano nasilje i uznemiravanje

Standarde učinka (PS) Međunarodne finansijske korporacije široko su usvojile ili su prilagodile druge međunarodne finansijske institucije i utiču na to kako komercijalne banke i fondovi privatnog kapitala preduzimaju investicije. Potreba za adresiranjem rodno zasnovanog nasilja i uznemiravanja je u velikoj mjeri implicitna, ali svijest o njegovom značaju raste. Politika zaštite životne sredine i socijalna politika kao i zahtjevi učinka (PR) EBRD, koji su stupili na snagu 2020. godine, izričito se pozivaju na sprječavanje i rješavanje rodno zasnovanog nasilja i uznemiravanja. Konkretno, PS2/PR2 o radu i radnim uslovima i PS4/PR4 o zdravlju, bezbjednosti i zaštiti zajednice sadrže relevantne zahtjeve.

Izvor: EBRD (2020) Addressing Gender-Based Violence and Harassment Emerging Good Practice for the Private Sector

4.2. Pristup finansijama

OKVIR 7:

Izgradnja kreditne istorije za žene preduzetnice

Najbolje prakse u stvaranju i održavanju kreditnih informacionih sistema uključuju kreditne biroa i registre kako bi se poboljšala efikasnost razmjene kreditnih informacija. Pravni

okvir treba da sadrži zakon o regulisanju biroa za kreditne informacije i da obezbijedi da pojedinci i preduzeća na zahtjev mogu da izvrše uvid u podatke koji se u njima nalaze.

Ovo je posebno važno za žene, jer imaju tendenciju da postignu bolje rezultate kada primjenjuju sisteme kreditnog bodovanja, jer su sklonije riziku kada je riječ o pribavljanju finansija (i obično uzimaju manje zajmove i na kraće periode), stoga, manja je vjerovatnoća da će uzeti bankarske kreditne linije. Čini se da je ovo još više slučaj u ruralnim područjima, gdje će žene radije raditi za druge, nego rizikovati da uzmu kredit. Takođe, kako su žene uglavnom korisnice šema mikrofinansiranja koje povezuju informacioni sistem kreditnog biroa sa mikrofinansijskim institucijama, neće samo banke pružiti osnovu za stvaranje poslovnog argumenta za povećanje pristupa bankarskim kreditnim linijama za biznise koje vode žene.

Banke bi trebalo da iskoriste informacije i podatke kreditnog biroa, uključujući i informacije sa mikrofinansijskim institucijama za procjenu kreditne istorije žena preduzetnica. Ovo će poboljšati pristup finansijama za biznise koje vode žene.

Tadžikistan je postigao značajan napredak u ovoj oblasti, sprovodeći Zakon o kreditnim istorijama (2009) i uspostavljajući propise koji uređuju kreditne biroe u 2010. godini. Godine 2013. osnovan je Kreditni informativni biro Tadžikistana (CIBT), uz učešće glavnih banaka i monetarnih finansijskih institucija, i internacionalne kompanije CRIF koja je uzela 49% udjela. Preko 75 organizacija sarađivalo je u stvaranju nacionalne baze podataka na koju se oslanja CIBT.

Da bi se obezbijedilo da žene preduzetnice imaju podjednaku korist, poređenje rodno razvrstanih informacija je presudno i socio-kulturni faktori ne smiju spriječiti sposobnost žena da grade sopstvenu kreditnu istoriju.

Izvor: <http://www.worldbank.org/en/results/2015/04/28/tajikistans-first-credit-bureau-for-private-sector-development> (posljednji put pristupljeno 29. novembra 2018.).

Promovisanje Registra zaloge za pristup finansijama

Uspostavljanje odredbi za prihvatanje pokretnih sredstava

obezbjeđivanja u zamjenu za zajmove ima nesrazmjernan efekat na omogućavanje ženama preduzetnicama, jer žene u manjem procentu imaju imovinu u svom vlasništvu.

Godine 2017. u Turskoj je na snagu stupio Zakon o zalozi pokretnih stvari u komercijalnim transakcijama i odgovarajuća podzakonska akta. Ovaj zakon je zamijenio raniji, u cilju poboljšanja pristupa MSP finansiranju. Opipljiva pokretna imovina je imovina koja može fizički da se premješta bez nanošenja štete istoj, a uključuje potraživanja, prava intelektualne svojine, trgovačka imena, zalihe i stoku, prihode od zakupa, stanarska prava, vozila i opremu, poljoprivredne i komercijalne proizvode. Prema ugovoru o zalozi, pisani ugovor se može potpisati fizički (u prisustvu službenika Registra založene pokretne imovine ili ovjeriti u prisustvu notara) ili elektronskim putem (preko obezbjeđenog elektronskog potpisa). Registar založene pokretne imovine vodi sve evidencije. Zakon i povezani propisi uključuju jasne odredbe za sprovođenje i izvršenje zaloga.

Izvor: [https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/9-576-0948?transitionType=Default&contextData=\(sc.Default\)&firstPage=true&bhcp=1](https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/9-576-0948?transitionType=Default&contextData=(sc.Default)&firstPage=true&bhcp=1) (posljednji put pristupljeno 29. novembra 2018.).

OKVIR 8:

Uvođenje kreditnih garancija koje podržavaju vlade za biznise koje vode žene

U pokušaju prevazilaženja poteškoća sa kojima se žene suočavaju u pristupu bankarskim finansijama zbog nedostatka fizičke imovine, nekoliko zemalja uspostavilo je šeme javnih kreditnih garancija. Primjeri uključuju Hrvatsku, Maroko i Pakistan kao što je prikazano ispod.

Državna banka Pakistana nudi šemu refinansiranja i kreditnih garancija za žene zajmoprimce u dijelovima zemlje koji su do sada bili slabo usluženi. Žene preduzetnice moći će da se zadužuju do pet godina kako bi finansirale svoj biznis bilo kao startup ili za njihovo širenje. Državna banka će obezbijediti re-

finansiranje u iznosu od 0 procenata finansijskim institucijama koje učestvuju u šemi za dalje kreditiranje kvalifikovanih žena preduzetnica uz nadoknadu od pet posto. Program je u skladu sa vladinom politikom koja cilja na nedovoljno opslužene regione zemlje, a posebno na žene preduzetnice. Kao dio šeme, banke i finansijske institucije treba da odgovore na zahtjev za novčanim sredstvima za manje od 30 dana, te pruže posebne povratne informacije u slučaju nedodjeljivanja zajma.

Izvor:

Business Recorder (2017); SBP launches credit guarantee scheme for businesswomen

OKVIR 9:

Razvoj propisa za podršku alternativnim izvorima finansiranja

S obzirom na poteškoće žena u pristupu finansijama zbog naglaska banaka na zajmove koji zahtijevaju kolateral, promovisanje razvoja alternativnih izvora finansiranja, poput masovnog finansiranja ili anđeoskih investicija, uspostavljanjem potrebnih propisa, može uveliko da poboljša pristup finansijama za biznise koje vode žene.

Turska nudi licenciranim biznis anđeoskim investitorima mogućnost da im od njihovog poreza na lični dohodak odbiju za narednu godinu 75 posto ako u ranoj fazi investiraju do 500,000 američkih dolara u inovativna i visoko rastuća MSP. Ovaj pristup doprinosi regulisanju tržišta anđeoskih investitora, pružajući regulatorni okvir koji ima za cilj povećanje dostupnosti ove vrste finansiranja.

Međutim, trasiranje puta pružanjem podsticaja mora biti dopunjeno praktičnim pristupom koji omogućava ženama preduzetnicama i investitorima da se povežu. Projekat evropskog partnerstva o anđeoskom investiranju (SEEWBAN) nastoji da poveća broj žena poslovnih anđela koje su spremne da finansiraju žene preduzetnice edukujući ih i pomažući im da pronađu jedne druge. Projekat održava baze podataka o ženama koje traže sredstva, kao i o biznis anđelima koji traže projekte. Zakon o pokretanju našeg biznisa ili JOBS (2012) u Sjedinje-

nim Američkim Državama nastoji da ukloni prepreke za pokretanje i rast biznisa. Uključuje odredbe koje se odnose na pristup kapitalu. Odredbe se ne odnose posebno na žene preduzetnice, ali neke mjere mogu više koristiti ženama. Ovdje su dvije odredbe od interesa: (i) Preduzetnici imaju pravo da javno zatraže dobavljače kapitala preko netradicionalnih kanala kao što su oglašavanje, reklamiranje, internet i društveni mediji. Ovo ne samo da povećava vidljivost preduzeća koja vode žene, već im omogućava i da zaobiđu tradicionalne posrednike koji mogu biti pristrasni prema firmama u vlasništvu muškaraca. (ii) Neakreditovani investitori mogu učestvovati u kapitalnom finansiranju, pružajući još jedan kanal ženama preduzetnicama za direktan pristup velikoj grupi potencijalnih novih investitora. Postoje dokazi koji ukazuju na to da su žene preduzetnice uspješnije u prikupljanju kapitala preko grupnog finansiranja od kada je na snagu stupio Zakon JOBS. Pored toga, grupno finansiranje je privuklo nove žene investitore. Izvori: OECD (2015); Tax Policy Studies – Taxation of SMEs in OECD countries www.seewban.eu (posljednji put pristupljeno 29. novembra 2018.).

<http://www.hurriyetdailynews.com/turkey-becoming-a-haven-for-angel-investment-127878> (posljednji put pristupljeno 29. novembra 2018.).

Izvori: OECD (2015); Tax Policy Studies – Taxation of SMEs in OECD countries www.seewban.eu/ www.seewban.eu (posljednji put pristupljeno 29. novembra 2018.).

4.3 Pristup tržištima i lancima snabdijevanja

OKVIR 10:

Pristup biznisa koje vode žene javnim nabavkama

Standardi i prakse javnih nabavki organizuju i dodjeljuju bilione dolara svake godine potrošene na kupovinu proizvoda, usluga i sprovođenje javnih radova- proces u kojem biznisi koje vode žene ne učestvuju dovoljno prema statistikama. Ovo je uglavnom zbog poziva za nabavke koji su preveliki ili suviše složeni za većinu biznisa koje vode žene i u sektorima u kojima dominiraju muškarci. Uspostavljanje mjera koje ženama olakšavaju pristup javnim nabavkama može pomoći ženama

preduzetnicama da se probiju u ovom segmentu.

Na primjer, u Republici Koreji 5 posto proizvoda ili usluga kupljenih od organizacija javnog sektora mora se kupiti od žena preduzetnica što je praksa uvedena 2014. godine. Biznisi u vlasništvu žena takođe imaju koristi od pojednostavljenih procedura za kontakte čija je vrijednost niža od 50 miliona WON (ekvivalentno sa približno 47.000 američkih dolara), dvostruko više od praga vrijednosti za ostale preduzetnike.

Savezni zakon o javnim nabavkama iz 1994. godine (član 8) predviđa da će „naručilac dodijeliti ugovor samo ponuđaču koji garantuje jednak tretman muškaraca i žena koji pružaju usluge u Švajcarskoj u pogledu plate“. Za svaku ponudu, član odbora dobavljača mora potpisati izjavu kojom potvrđuje da njegova/njena preduzeća, kao i njegovi podugovarači i poddobljači poštuju nekoliko uslova poslovanja, uključujući jednaku platu za rad jednake vrijednosti. U skladu sa deklaracijom uvedenom 2016. godine, dobavljači i njihovi ugovarači na prvom nivou sa više od 50 zaposlenih moraju pružiti dokaze o tome kako nadziru zarade u praksi.

Dominikanska Republika ima uspostavljene politike podrške javnim nabavkama od MMSP, uključujući i preduzeća u vlasništvu žena, i jedna je od četiri zemlje u Latinskoj Americi koja podržava nabavke od preduzeća u vlasništvu žena (zajedno sa Dominikom, Ekvadorom i Gvatemalom). Interamerička banka za razvoj (IDB) saradivala je sa vladom Dominikanske Republike na jačanju kapaciteta MMSP koje vode žene, u njihovom učešću u procesima javnih nabavki, između ostalog, stvaranjem baze podataka o MMSP koja vode žene, a koja javne institucije mogu da biraju i izgradnjom kapaciteta biznisa koje vode žene kroz obuku.

Uprkos uvođenju kvota od 5 posto kako bi se ženama omogućio pristup mogućnostima javnih nabavki, u praksi to ne dovodi uvijek do željenih rezultata. U Sjedinjenim Američkim Državama, osnovana je organizacija „Žene koje utiču na javnu politiku“ (WIPP) kako bi pomogla ženama preduzetnicama da iskoriste ovu odredbu. Uspostavili su program „Daj mi 5“ u saradnji sa American Express OPEN-om za edukaciju žena preduzetnica o načinu pristupanja mogućnostima javnih na-

bavki. Organizacija i njen program pokazuju važnost povezivanja zakona, politike, obrazovanja i zagovaranja radi postizanja rezultata.

Izvori:

OECD (2014) Enhancing Women's economic empowerment through entrepreneurship and business leadership in OECD countries. <http://www.oregon.gov/boli/docs/Pay%20Equity%20Model-%20Switzerland.pdf> (posljednji put pristupljeno 29. novembra 2018.).

http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=EZSHA_RE-2098760580-3 (posljednji put pristupljeno 29. novembra 2018.).

<http://www.oregon.gov/boli/docs/Pay%20Equity%20Model-%20Switzerland.pdf> (posljednji put pristupljeno 29. novembra 2018.).

OKVIR 11

Beč, Austrija: Promocija jednakih mogućnosti i pomirenje poslovnog i privatnog života putem javnih nabavki

Grad Beč osnovao je radnu grupu 2010. godine da ispita kako promocija rodne ravnopravnosti može biti vezana za javne nabavke. Na početku, bili su uključeni: EU Odjeljenje za strategiju i ekonomski razvoj i Odjeljenje za nabavke. Razvili su dva uputstva: Uputstvo za definisanje socijalnih kriterijuma pri vrednovanju kvaliteta najpovoljnije ponude za javnu upravu; i Uputstvo za izradu kataloga mjera za unapređenje rodne ravnopravnosti za preduzeća.

Na taj način, grad Beč je primijenio Direktivu 2014-24-EU koja u članu 67 i članu 70 propisuje: Uslovi izvršenja ugovora takođe mogu biti favorizovati primjenu mjera za promociju ravnopravnosti žena i muškaraca na radnom mjestu, povećanom učešću žena na tržištu rada i pomirenju poslovnog i privatnog života, zaštiti životne sredine ili životinja, socijalne zaštite i da se u suštini pridržavaju osnovnih konvencija Međunarodne organizacije rada (ILO) i zapošljavaju više lica u nepovoljnom položaju nego što to nalaže nacionalno zakonodavstvo.

Katalog mjera koje su razvili obuhvata: mjere za promociju žena u regrutovanju, mjere za unapređenje žena u kvalifikacijama; mjere za pomirenje poslovnog i privatnog života; struk-

turne mjere (kao što su primjena kvalifikovanog plana promocije žena, mjere za sprječavanje seksualnog uznemiravanja, imenovanje žena predstavnika, obuka o ravnopravnosti).

Preduzeća moraju da podnesu izjavu u kojoj se obavezuju za sprovođenje izabranih mjera. Njihov ugovor treba imati najmanje 6 mjeseci implementacije i vrijednost od 50000 euro što omogućava organizacijske promjene.

Sredinom implementacije, preduzeća dostavljaju dokaz da je sprovedena intervencija, a ukoliko ne dostave, Odjeljenje za nabavke registrovaće ozbiljno kršenje („serious deffect“) u registru dobavljača i izreći kaznu u iznosu od 1% od vrijednosti ugovora ali ne više od 10.000 eura.

Rezultati implementacije pokazuju da najčešće su korišćene mjere: ponuda fleksibilnog radnog vremena i povećanje broja žena na vodećim položajima. Interesantno je da su do sada sve kompanije poštovale sporazum, pa za osam godina, koliko program traje, nije izrečena nijedna kazna. Podnijeta je samo jedna žalba.

Izvori: EU (2020) Making Socially Responsible Public Procurement Work: 71 Good Practice Cases -Promotion of equal opportunities and worklife balance through public procurement City of Vienna, Austria, available on internet: <https://ec.europa.eu/docsroom/documents/42753/attachments/17/translations/en/renditions/native>

OKVIR 12

Povećanje baze dobavljača za preduzeća u vlasništvu žena

Za Accenture, vodeću kompaniju koja pruža profesionalne usluge, biti inkluzivan znači biti predstavnik svijeta koji služi i u svom lancu snabdjevanja i unutar četiri zida. ‘Accenture ima značajnu mogućnost da koristi našu organizaciju za nabavke za stvaranje dugoročne vrijednosti za naše klijente i promovisanje održive i inkluzivne poslovne prakse među našom mrežom dobavljača i unutar njihovih zajednice širom svijeta.’

Accentureov globalni program uključivanja i raznolikosti do-

bavljača održava ovaj cilj. Počevši od 2002. godine u Sjedinjenim Državama, program sada obuhvata više od 16 zemalja i tri regiona. Globalni fokus ovog programa je integrisanje većeg broja biznisa čije su vlasnice žene u lance snabdjevanja.

U 14 od ovih zemalja, Accenture aktivno traži izvore iz biznisa u vlasništvu žena i obučava žene preduzetnice u saradnji sa svojim partnerima.

Vještine preduzeća u uspjehu inicijative za korporativno državljanstvo unapređuju mogućnosti zapošljavanja i preduzetništva širom svijeta. Zajedno sa svojim strateškim partnerima, Accenture ima za cilj opremanje više od tri miliona ljudi vještina da dobiju posao ili izgrade biznis do kraja fiskalne 2020. godine.

Pojačavanje baze dobavljača za žene je sastavni dio stvaranja većeg socio-ekonomskog uticaja i promovisanja podijeljene vrijednosti.

Neke od inicijativa preduzeća Accenture za podršku žena preduzetnica uključuju:

- ▶ Obuku grupe žena koje skupljaju otpad, koje su članice Udruženja samozaposlenih žena (SEWA) u Indiji, za proizvođače kancelarijskog materijala od recikliranog papira. Accenture kupuje proizvode od SEWA-e preko sertifikovanog dobavljača papirnatih proizvoda i poklona Giftlinks-a koji je u vlasništvu žene.
- ▶ Angažovanje u projektima obuke stotine biznisa u ženskom vlasništvu u Nigeriji, uključujući inovacije, u saradnji sa WE-Connect International Nigerija i velikim energetske klijentom.
- ▶ Ulaganje u nekoliko tranši finansiranja i vještina u programe obuke žena preduzetnica i podrška za uspostavljanje WE-Connect International u Turskoj.

Dobavljanje izvora iz biznisa u vlasništvu žena inkluzivno je poboljšalo finansijski efekat preduzeća Accenture na nekoliko načina, uključujući:

- ▶ inovativnu ponudu koja ispunjava i premašuje tražene specifikacije
- ▶ povećano zadovoljstvo klijenata i nove poslovne mogućnosti
- ▶ uštede troškova ostvarene na primjer, smanjenim vremenima

isporuke i nadogradnjom tehnologije i

► razvoj i zadržavanje ljudi koji su lično angažovani i smatraju da im to daje energiju i motiv.

Ključni faktori uspjeha programa raznolikosti dobavljača i inkluzije preduzeća Accenture uključuju:

► Odlučivanje u kojim zemljama biti aktivan i na koje aspekte se fokusirati;

► Razumjevanje lokalnog zakonodavstva i poslovnog okruženja;

► Podsticanje i prepoznavanje lokalnih šampiona, što podstiče ostale šampione da se uključe;

Imati prave partnere i saradnike. Primjer je partnerstvo preduzeća Accenture sa kompanijom WEConnect International u 12 od 14 zemalja gdje ista posluje sa ženama preduzetnicama. U Sjedinjenim Državama, Accenture posluje sa Nacionalnim savjetom za ženska biznis preduzeća. Takva saradnja, sa nizom zainteresovanih stakeholdera u ekosistemu, pomaže u crpljenju zajedničkih resursa partnera.

Izvor: Intervju sa Marianne Schoenig, Vodstvo globalne raznolikosti dobavljača i inkluzije van Sjedinjenih Država, Accenture).

OKVIR 13

Obučavanje žena izvoznica

Malezijska korporacija za razvoj spoljne trgovine (MATRADE) ima zanimljiv model promocije učešća žena u trgovini.

Program razvoja žena izvoznica MATRADE-a započeo je 2005. godine. U roku od tri godine, izvozna prodaja porasla je na 9,8 miliona RM (približno 2.2 miliona EUR). Iz baze od 10 biznisa u vlasništvu žena, na programu je diplomiralo 1.700 žena izvoznica među 14.000 aktivnih izvoznika. Većina njih radi u netradicionalnim sektorima kao što su hemikalije, elektronika i medicinska oprema.

Podrška MATRADE-a uključuje personalizovano podučavanje, podršku marketingu proizvoda i usluga, obuku za unapređivanje vještina i druge usluge spremnosti za izvoz. Preduzeća su

izabrana za učešće u programu nakon posjete biznisa / fabrike na licu mjesta i završetka evaluacije procjene spremnosti za izvoz.

Podrška MATRADE-a ženama preduzetnicama započinje identifikovanjem potencijalnih izvoznika i njihovim spremanjem za rast. Programi „držanje za ruke“ povezuju ih sa finansijskim institucijama i drugim grupama za podršku kako bi ubrzali njihov rast. Prilagođeno poslovno podučavanje dopunjeno je vezama do trgovinskih finansija, tržišta i komercijalnih obavještajnih podataka, koristeći kao polugu mrežu MATRADE-a od 42 kancelarije u 35 gradova.

Ključna karakteristika programa je da žene preduzetnice i ženska poslovna udruženja učestvuju u dizajniranju programa kroz konsultativni proces. MATRADE sprovodi ankete i intervjue sa ženama preduzetnicama o ograničenjima i izazovima sa kojima se suočavaju kao izvoznice, što informiše dizajniranje programa na kraju svake programske sesije.

Znanje i iskustvo, finansiranje i kontakti su tri izazovna područja za žene, kao što to vidi MATRADE. Njegova 'Serija izdanja- kako da' bavi se informacijama koje su potrebne ženama kao dio šireg dosega svih izvoznika, kako bi povećala njihovu svijest o trgovinskim logističkim postupcima i procesima. MATRADE takođe održava obuku o rodnoj senzibilizaciji za službenike koje se bave ženama u trgovini za carinu, licenciranje i inspekciju. Promoviše pozitivne slike objavljivanjem uspjeha žena u trgovini, koje doprinose ekonomiji zemlje i inkluzivnom rastu.

Izvor: Intervju sa Dr Wong Lai Sum, bivšom glavnom izvršnom direktorkom, MATRADE

5. ALATI ZA POBOLJŠANJE RODNO ODGOVORNE INVESTICIONE KLIME¹

5.1. Kontrolna lista za brzu rodnu procjenu investicione klime

P1. Koja je svrha planirane/og politike/zakona/ reforme?

P2. Koja/e je/su glavna/e ciljna/e grupa/e na koje utiče predložena reforma?

P2a. Da li u okviru tih grupa postoje različite podgrupe muškaraca i žena? Na primjer, da li postoji udruženje žena koje rade u izradi rukotvorina?

P3a. Koji su mogući negativni uticaji na biznise koje vode žene u sljedećim oblastima? (Pogledajte izvor 1.1)

Uspostavljanje i registrovanje biznisa

Pristupanje finansijama

Pronalaženje prostorija

(korišćenje zemljišta i imovinska prava)

Razumjeti kako da se plate porezi, uticaj

drugih monetarnih i fiskalnih politika

Usklađenost sa regulatornim i tijelima za standarde

Pronalaženje kupaca i pristup tržištima

Uvoz i izvoz

Izvršenje ugovora i rješavanje sporova

Promjena pravnog statusa ili zatvaranje biznisa

¹ Ovaj odjeljak je zasnovan na EBRD (2019) GENDER-RESPONSIVE INVESTMENT CLIMATE REFORM IN TAJIKISTAN Making policies work for women in business: A toolkit for policymakers and advocates

Da li treba da pokrijemo rješavanje sporova / raspuštanje / restrukturiranje i bankrot?

P3b. Ako imamo sektorsku reformu, kako žene učestvuju u tom sektoru?

Koji procenat radne snage u sektoru čine žene?

U kojim koracima lanca vrijednosti sektora su najprisutniji biznisi koje vode žene?

Koje vrste poslova i biznisa imaju žene u sektoru?

Da li su pretežno formalni ili neformalni?

Da li su one pretežno nosioci patenata ili drugih modaliteta poslovanja?

P4. Na koje prepreke nailaze biznisi vođeni od žena, koje mogu ograničiti njihovu sposobnost da u potpunosti iskoriste potencijalnu reformu sektora?

P4.1. Da li biznisima koje vode žene nedostaje pristup finansijama i/ili garancija da bi uzeli kredit? Ako nedostaje, kako to može uticati na njihovu sposobnost da imaju koristi od predložene reforme?

P4.2. Da li biznisima koje vode žene nedostaje pristup informacijama/ mrežama/obrazovanju? Ako im nedostaje, kako to može uticati na njihovu sposobnost da imaju koristi od predložene reforme?

P4.3. Da li biznisima koje vode žene nedostaje vremena zbog ograničenog pristupa brizi o djeci i povećanih kućnih odgovornosti? Ako im nedostaje, kako to može uticati na njihovu sposobnost da imaju koristi od predložene reforme?

P4.4. Da li su biznisi koje vode žene prvenstveno neformalni? Kako ovo može uticati na njihovu sposobnost da imaju koristi od predložene reforme?

P4.5. Da li na žene utiču socijalne i kulturne norme na način na koji rade svoj biznis? Ako utiče, kako to može uticati na njihovu sposobnost da imaju koristi od predložene reforme?

P5. Na osnovu informacija u P3 i P4, kakav je očekivani uticaj

reformne na biznise koje vode žene?

P5.1. Da li očekujete bilo kakav nesrazmjerno negativan uticaj reformne na biznise koje vode žene? Šta? Kako?

P5.2. Da li očekujete bilo kakav nesrazmjerno pozitivan uticaj reformne na biznise koje vode žene nakon što se pozabave bilo kojom od barijera sa kojima se žene preduzetnice suočavaju u osnivanju i upravljanju svojim biznisima (pogledajte Izvor 1.1)?

5.2. Rod i okvir poslovnog procesa

Ovaj alat pruža mapu/plan puta preduzetnika prilikom uspostavljanja, upravljanja i širenja njegovog/njenog biznisa. Kao takav, pomaže kreatorima politika da bolje razumiju specifična iskustva žena preduzetnica. Alat pruža okvir za analizu investicione klime razdvajanjem na različite zadatke koje treba da obavlja vlasnik preduzeća. Imati jasan pregled poslovnog procesa od osnivanja biznisa do zatvaranja biznisa važno je za kreatore politike, kako bi se stvorila veza između svake radne grupe i relevantnih aspekata pravnog i regulatornog okruženja. Koristite ga kao okvir za strukturiranje razgovora sa stručnjacima tokom ciklusa kreiranja politike.



Korak u poslovnom procesu	Spisak relevantnih zakona i propisa	Kako to utiče na MSP?	Kako se na biznise koje vode žene može različito uticati i zašto?	Inicijative za njihovo adresiranje (opcionarno)
Uspostavljanje i registracija biznisa				
Pristup finansijama				
Pronalaženje prostora, korišćenje zemljišta i imovinska prava				
Razumijevanje i plaćanje poreza, uticaj drugih monetarnih i fiskalnih politika				
Usklađenost sa regulatornim i tijelima za standarde				
Pronalaženje kupaca i pristup tržištima				
Uvoz i izvoz				
Ugovori, izvršenje ugovora i rješavanje sporova				
Promjena pravnog statusa ili zatvaranje biznisa				

Kako da koristite alat?

Za pregled kako investiciona klima utiče na žene, možete popuniti cijelu matricu. Za specifična područja reforme možete se usredsrediti na relevantne korake (redove matrice). Na primjer, ako procjenjujete reformu zatvaranja preduzeća, prvo navedite sve zakone, norme i propise koji su relevantni za zatvaranje preduzeća kako biste imali potpuni pregled aspekata koji se odnose na pravno i regulatorno okruženje. Zatim razmotrite svaki od njih redom, identifikujući uticaj na poslovanje, a posebno na mala i srednja preduzeća.

Posle toga, napravite analizu korak dalje, gledajući kako bi ovaj uticaj mogao biti drugačiji ili izraženiji u slučaju biznisa koje vode žene. Pokušajte da budete što precizniji. Mnoge od do sada prikupljenih informacija će pomoći da se dobije ova analiza.

Otići korak dalje

Možete se odlučiti da se zaustavite nakon što identifikujete element okruženja zadataka, razmotrite zakone, propise i norme i analizirate uticaj investicione klime. Ili možete ići korak dalje i pregledati svoju listu, dodajući kolonu da biste zapisali neke početne ideje o potencijalnim reformama koje bi mogle poboljšati političko okruženje za žene preduzetnice.

Možete povremeno ponovo posjećivati ovaj okvir i procijeniti u kojoj mjeri je došlo do promjena. Takođe okvir Vam je koristan za isticanje primjera najbolje prakse koju ste primijenili posljednjih godina, zajedno sa ilustracijom kako su poboljšali okruženje zadataka za žene preduzetnice.

5.3. Rodni indikatori investicione klime

Pitanje investicione klime	Primjeri pokazatelja ishoda
Registracija biznisa	Broj biznisa koje vode žene registrovanih uz praćenje reforme (prije/poslije) Poboljšanje percepcije korisnika usluga koje se pružaju tokom procesa registracije biznisa (razvrstano prema rodu) Smanjeno vrijeme potrebno za registrovanje biznisa (razvrstano prema rodu) Smanjeni troškovi registracije biznisa (razvrstani prema rodu) Broj dana potrebnih za registraciju biznisa (razvrstani prema rodu)
Pristup finansijama	Promocija uspostavljene nove usluge (na primjer, registar pokretne imovine) Broj bankarskih zajmova dobijenih od preduzeća bez zaloga (razvrstani prema rodu) Procenat nepokretne imovine registrovane na ženska imena (prije i poslije)
Poreska i fiskalna politika	Povećanje iznosa poreza na dohodak fizičkih lica prikupljenog na pojedinačnoj osnovi, umjesto naplate po zajedničkoj porodičnoj osnovi (razvrstano prema rodu) Smanjenje poreske stope i proširenje poreske osnovice Broj inspekcija (prije/poslije) (razvrstane prema rodu)
Usklađenost sa regulatornim tijelima	Broj isplata usklađenosti godišnje po preduzećima (razvrstane prema rodu) Smanjen prosječni broj dana potrebnih za usklađivanje sa poreskom administracijom (razvrstani prema rodu)

<p>Pristup tržištima</p>	<p>Povećanje broja preduzeća koja vode žene na berzi Povećanje broja preduzeća koja vode žene osnovanih i koja posluju u industrijskoj zoni Povećan je broj biznisa koji pristupaju tržištima preko online platformi (razvrstani prema rodu)</p>
<p>Trgovinske mogućnosti (uvoz-izvoz)</p>	<p>Smanjen broj dana potrebnih preduzećima za izvoz (razvrstani prema rodu) Smanjeni troškovi izvoza (razvrstani prema rodu)</p>
<p>Rješavanje sporova</p>	<p>Broj podnosilaca zahtjeva za rješavanje sporova alternativnim rješavanjem sporova (razvrstani prema rodu) Smanjeno prosječno vrijeme za rješavanje sporova na sudu koji utiču na male biznise (razvrstano prema rodu) Smanjene prosječne advokatske naknade (razvrstane prema rodu) Smanjeni prosječni sudski troškovi (razvrstani prema rodu) Smanjeni troškovi izvršenja (razvrstani prema rodu)</p>
<p>Pristup uslugama brige o djeci</p>	<p>Procenat djece mlađe od 3 godine koja su registrovana u ustanovama za brigu o djeci (ruralne/urbane) Smanjenje naknada za brigu o djeci</p>
<p>Biznisi kod kuće</p>	<p>Broj registrovanih biznisa kod kuće koje vode žene (prije/poslije)</p>
<p>Politika javnih nabavki</p>	<p>Procenat firmi koje pristupaju ugovorima o javnim nabavkama (razvrstane prema rodu)</p>
<p>Zatvaranje biznisa</p>	<p>Broj preduzeća koja zatvaraju svoj biznis nakon reforme (prije/poslije) (razvrstana prema rodu) Poboljšana percepcija korisnika o pruženim uslugama (razvrstana prema rodu) Smanjeno vrijeme potrebno za zatvaranje biznisa (razvrstano prema rodu) Smanjeni troškovi zatvaranja biznisa (razvrstani prema rodu)</p>

PRATITE NAS:



Sekretarijat
Savjeta
za konkurentnost

SUPPORTED BY



European Bank
for Reconstruction and Development



Britanska ambasada
Podgorica



from the British people