Žensko poduzetništvo u Republici Hrvatskoj

Bećirović, Marina

Master's thesis / Diplomski rad

2016

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University North / Sveučilište Sjever**

Permanent link / Trajna poveznica: https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:122:492837

Rights / Prava: In copyright / Zaštićeno autorskim pravom.

Download date / Datum preuzimanja: **2024-03-29**

Repository / Repozitorij:

University North Digital Repository

SVEUČILIŠTE SJEVER

SVEUČILIŠNI CENTAR VARAŽDIN



DIPLOMSKI RAD br. 61/PE/2016

ŽENSKO PODUZETNIŠTVO U REPUBLICI HRVATSKOJ

MARINA BEĆIROVIĆ

Varaždin, ožujak 2016.

SVEUČILIŠTE SJEVER

SVEUČILIŠNI CENTAR VARAŽDIN

Studij: Poslovna ekonomija – Međunarodna trgovina

DIPLOMSKI RAD br. 61/PE/2016

ŽENSKO PODUZETNIŠTVO U REPUBLICI HRVATSKOJ

Student:
Marina Bećirović

Mentor:
doc. dr. sc. Anica Hunjet

Varaždin, ožujak 2016.

Sveučilište Sjever
Sveučilišni centar Varaždin
104. brigade 3, HR–42000 Varaždin

UNIVERSITY NORTH

Prijava diplomskog rada

studenata IV. semestra diplomskog studija
Poslovna ekonomija

IME I PREZIME STUDENTA	Marina Bećirović	MATIČNI BROJ	0161/336D
NASLOV RADA	ŽENSKO PODUZETNIŠTVO U REPUBLICI HRVATSKOJ		
NASLOV RADA NA ENGL. JEZIKU	WOMAN ENTREPRENEURSHIP IN THE REPUBLIC OF CROATIA		
KOLEGIJ	EKONOMIKA PODUZETNIŠTVA		
MENTOR	doc. dr. sc. Anica Hunjet		
ČLANOVI POVJERENSTVA	1. doc. dr. sc. Petar Kurečić		
	2 izv. prof. dr. sc. Goran Kozina		
	3. doc. dr. sc. Anica Hunjet		

VZ KC

MMI

Zadatak diplomskog rada

BROJ 61/PE/2016

OPIS

Tema ovog diplomskog rada je žensko poduzetništvo u Republici Hrvatskoj, a sastoji se od 8 cjelina koje su podijeljene u pod cjeline kako bi rad izgledao preglednije. Žensko poduzetništvo odnosi se na gospodarski subjekt u čijem je većinskom vlasništvu žena. Svrha i cilj rada jest prikazati položaj žene u svijetu poduzetništva, njezino sudjelovanje u plaćenom poslu, te prirodna i društvena vrijednost ženskog rada, kao važna odrednica ekonomskih procesa globalizacije. Prilikom istraživanja i pisanja rada koristilo se znanstvenim metodama. Korištene su logičkim postupcima kako bi se što točnije odredile činjenice. Koristila se također i statistička metoda prilikom istraživanja statističkih podataka. Kod izrade rada korištena je znanstvena i stručna literatura, te izvori preuzeti s internet stranica.

U VARAŽDINU, DANA	02. 03. 2016.	POTPIS MENTORA	A. Hunjet

REPUBLIKA HRVATSKA
SVEUČILIŠTE SJEVER

DIR 01 PE

SAŽETAK

Tema ovog diplomskog rada je žensko poduzetništvo u Republici Hrvatskoj. Žensko poduzetništvo odnosi se na gospodarski subjekt u čijem je većinskom vlasništvu žena. Naziv žensko poduzetništvo proizlazi iz tradicionalne uloge muškarca i žene, gdje je ženama povijesno gledano bila namijenjena uloga čuvarica doma i majki, dok je muškarac bio hranitelj obitelji. Ženama je danas teže u poduzimanju poduzetničkog pothvata iz razloga što nailaze na mnoge prepreke vezane uz rodnu nejednakost, te nedostatak potpore u svim segmentima od članova obitelji do prijatelja.

Rad žena, posebno posljednjih desetljeća značajno je pridonio razvoju globalne ekonomije i pojedinih područja djelatnosti. Jedna od najznačajnijih karakteristika modernizacijskih i post-modernizacijskih procesa na tržištu rada svakako je ulazak žena na to tržište, kao rezultat širenja industrijalizacije, procesa globalizacije te emancipacijskih ženskih pokreta.

Svrha i cilj rada jest prikazati položaj žene u svijetu poduzetništva, njezino sudjelovanje u plaćenom poslu, te prirodna i društvena vrijednost ženskog rada, kao važna odrednica ekonomskih procesa globalizacije. U radu je prikazana povijest žena kroz poduzetništvo te svi čimbenici koji utječu na pokretanje poduzetničkog pothvata. Rad sadrži i usporedbe između žena poduzetnica i muškaraca poduzetnika, te je sve to prikazano kroz tablice i grafikone zbog lakšeg razumijevanja.

Prilikom istraživanja i pisanja rada koristilo se znanstvenim metodama. Korištene su logičkim postupcima kako bi se što točnije odredile činjenice. Koristila se također i statistička metoda prilikom istraživanja statističkih podataka. Kod izrade rada korištena je znanstvena i stručna literatura, te izvori preuzeti s internet stranica.

Ključne riječi: žensko poduzetništvo, poduzetnički pothvat, globalna ekonomija, globalizacija.

SUMMARY

The theme of this paper is women's entrepreneurship in the Republic of Croatia. Female entrepreneurship refers to an economic entity which majority is owned by women. Name of female entrepreneurship stands for the traditional roles of men and women, where historically women were intended to be guardian of the home and mothers, while the man was the breadwinner of the family. Women now have more difficult undertake to entrepreneurial ventures because they face many obstacles related to gender inequality, and lack of support in all aspects of family members to friends.

The work of a woman, especially in recent decades, has significantly contributed to the development of the global economy and individual areas of activity. One of the most important characteristics of modernization and post-modernization processes in the labor market is certainly the entry of women in to that market, as a result of the expansion of industrialization, the process of globalization and the emancipation of women's movements.

The purpose and goal of this paper is to describe the situation of women in the world of entrepreneurship, theirs participation in paid work, and the natural and social value of women's work as an important determinant of economic globalization process. This paper describes the history of women through entrepreneurship and all the factors that affect the launch entrepreneurial ventures. The work includes a comparison between women entrepreneurs and men entrepreneurs, and is all illustrated through tables and graphs for easier understanding.

In researching and writing this paper was used scientific methods. There was used logical processes in order to more accurately determine the facts. Also there was used statistical methods when researching statistics data. In preparing this paper there was used scientific and technical literature, and sources downloaded from websites.

Key words: women's entrepreneurship, entrepreneurial venture, the global economy, globalization.

Sadržaj

1. UVOD 1
2. ŽENE PODUZETNICE 2
   2.1. Definicija žena poduzetnica 3
   2.1.1. Ekonomska i poduzetnička aktivnost žena 5
   2.2. Razlika između žena poduzetnica i muškaraca poduzetnika 6
   2.3. Karakteristike žena poduzetnica 7
   2.3.1. Vođenje i moć 9
   2.3.2. Plaće žena 13
   2.4. Razlozi pokretanja poduzetničkih djelatnosti žena 14
3. POLOŽAJ ŽENA NA HRVATSKOM TRŽIŠTU RADA 16
   3.1. Ekonomska situacija 16
   3.2. Zaposlenost i nezaposlenost 17
4. ŽENSKO PODUZETNIŠTVO U REPUBLICI HRVATSKOJ 20
   4.1. Žene u poduzetničkim djelatnostima 21
   4.1.1. Prepreke i izazovi 23
   4.2. Žene poduzetnice u Hrvatskoj 26
   4.2.1. Poslovni rezultati ženskih poduzeća 27
   4.3. Zastupljenost žena u menadžmentu, upravnim i nadzornim odborima, znanosti i politici 28
   4.3.1. Žene u menadžmentu 29
   4.3.2. Žene u upravnim i nadzornim odborima 31
   4.3.3. Žene u znanosti 35
   4.3.4. Žene u politici 37
5. POTICANJE ŽENSKOG PODUZETNIŠTVA 39
   5.1. Strateški okvir poticanja ženskog poduzetništva 42
   5.2. Strategija razvoja poduzetništva žena u Republici Hrvatskoj 43
   5.3. Udruge za poticanje ženskog poduzetništva 45
   5.3.1. Udruga Krug 47
   5.3.2. Udruga „Budi poslovna“ 48
   5.3.3. Udruga „Deša“ 50
6. ZAKLJUČAK 52

7. LITERATURA..... 54
8. POPIS TABLICA I GRAFIKONA..... 56

1. UVOD

Ovaj rad sastoji se od 8 cjelina,a te cjeline su podijeljene u pod cjeline kako bi rad izgledao preglednije. Prva cjelina diplomskog rada je uvod u kojem je pobliže objašnjena tema o kojoj je napisan rad. Druga cjelina opisuje žene poduzetnice u svijetu i u Republici Hrvatskoj te je u njoj objašnjeno žensko poduzetništvo, od samih početaka pa do danas. Nakon toga je opisana ekonomska i poduzetnička aktivnost žena i razlika između žena poduzetnica i muškaraca poduzetnika te karakteristike žena poduzetnica i njihovo snalaženje u poslovnom svijetu. Vođenje i moć koji su također sastavnica druge cjeline su bitna karakteristika u poslovnom svijetu,a tako i u ženskom poduzetništvu, uz plaće koje su pokretač i motivacija.

U trećoj cjelini su opisani položaj žena i ekonomska situacija na hrvatskom tržištu rada. Nakon toga slijedi cjelina zaposlenost i nezaposlenost gdje su prikazane i opisane tablice koje nam daju uvid u stanje na tržištu rada.

Četvrta,a ujedno i najvažnija cjelina u radu govori o ženskom poduzetništvu u Republici Hrvatskoj, opisuje ulazak žena u poduzetništvo te pokretanje njihovih poslovnih aktivnosti. Navedeni su prepreke i izazovi na koje žene poduzetnice nailaze i koje im olakšavaju ili pak otežavaju ulazak u poduzetništvo. Prikazano je i stanje u Hrvatskoj te poslovni rezultati ženskih poduzeća i navedene su najuspješnije poduzetnice. U četvrtoj cjelini je opisana zastupljenost žena u menadžmentu, upravnim i nadzornim odborima te znanosti i politici.

Peta cjelina je vezana uz poticanje ženskog poduzetništva te je opisana strategija za razvoj i njezine glavne komponente i odrednice. Nakon toga su navedene udruge za poticanje ženskog poduzetništva u Republici Hrvatskoj i opisane su neke od najpoznatijih i najzastupljenijih.

Šesta cjelina je zaključak, koji je sam kraj rada i u kojem su napisane zaključne riječi, a sedma cjelina je popis literature koja je korištena u pisanju - knjiga, internet stranica, novina, časopisa, zakona te ostale literature. Osma cjelina je popis i izvori svih tablica i grafikona koji su navedeni u radu.

2. ŽENE PODUZETNICE

U posljednje vrijeme sve veći broj žena ulazi na tržište rada. Smatra se da su ženama ulazak i konkuriranje na tržištu značajno teži nego što je to muškarcima zbog određenih prepreka na koje nailaze. Neke od najznačajnijih prepreka su nedostatak informiranosti, neposjedovanje nekretnina i pokretnina, te usklađivanje poduzetničke aktivnosti s privatnim, odnosno obiteljskim obvezama.

U većini zemalja u svijetu broj žena koje se bave poduzetništvom u velikoj mjeri zaostaje za brojem muškaraca uključenih u poduzetničke aktivnosti. Žene čine 50% populacije u svijetu, dok u Hrvatskoj čine 51.7%. U Hrvatskoj svaki treći posao pokreće žena, što podrazumijeva veliki napredak između muškaraca i žena.[1] Prema rezultatima Global Entrepreneurship Monitora – GEM-a, koji se bavi mjerenjem poduzetničke aktivnosti, Hrvatska je rangirana na 28. mjestu s obzirom na broj žena koje su zastupljene u poduzetništvu. U projektu su bile obuhvaćene 32 zemlje koje su sve članice EU plus neke zemlje u regiji. najvećeg svjetskog akademskog istraživačkog projekta u području poduzetništva.

Istraživanje GEM-A analizira stope i prirodu uključenosti žena u poduzetništvo širom svijeta, te ih uspoređuje sa stopama poduzetničke aktivnosti muškaraca. Ključni nalazi istraživanja pokazuju da u svijetu postoji preko 126 milijuna žena poduzetnica koje su tek pokrenule svoj biznis ili već upravljaju njime. Žene više privlači sektor potrošačke industrije, dok muškarci dominiraju u kapitalnom i sektoru proizvodnje i usluživanja utemeljenom na znanju.

U Europi je potencijal ženskoga poduzetništva još uvijek nedovoljno istražen izvor ekonomskog rasta i zapošljavanja, a samo je jedna trećina žena zastupljena u europskome poduzetništvu, no u posljednje vrijeme broj žena poduzetnica je u porastu. Za razliku od Europe u Sjedinjenim Američkim Državama gotovo pola tvrtki je u većinskom vlasništvu žena, dok se u Kanadi između 1981. i 2001. godine broj poduzetnica povećao za 208 %, u usporedbi s porastom broja muških poduzetnika od 38 %.

[1] http://www.poduzetnistvo.org/news/svaki-treci-obrt-u-hrvatskoj-u-vlasnistvu-je-zene , preuzeto 04.01.2016.

Sabor Republike Hrvatske je 2001. godine usvojio,, Nacionalnu politiku za promicanje ravnopravnosti žena,, koja kao posebno važnu točku ističe ,,Poticanje ženskog poduzetništva,, koja bi trebala potaknuti žene na odluku o bavljenju poduzetništvom i olakšati im pristup poduzetničkoj okolini.[2]

2.1. Definicija žena poduzetnica

„Pojam poduzetništvo dolazi od riječi poduzeti, što znači ne čekati da se nešto dogodi samo od sebe, nego sam krenuti u akciju. Poduzetništvo predstavlja proces stvaranja nove vrijednosti različitim aktivnostima u kojem poduzetnik prepoznaje novu poslovnu priliku, osniva poduzeće i upravlja njime, prikuplja sva potrebna sredstva za realizaciju poslovne prilike, realizira proizvod, osvaja tržište, prodaje proizvod, raspodjeljuje uvećanu (novostvorenu) vrijednost te prepoznaje novu poslovnu priliku. “ [3]

„Ženska tvrtka je gospodarski subjekt čijih je barem 51% u vlasništvu žene.“[4] Istovremeno se podrazumijeva da žena vodi, odnosno kontrolira poduzeće. Kontrola podrazumijeva provedbu prava za donošenje poslovnih odluka, dok se vođenje odnosi na kontinuiranu uključenost prilikom vođenja posla.

Postoje razlike koje se uočavaju prilikom pokretanja posla između muškaraca i žena. Prilikom pokretanja posla, ženama je u mnogočemu teže iz razloga što su nedovoljno informirane, ne prednjače u posjedovanju pokretnina i nekretnina kojima bi osigurale poduzetnički kredit, te su primorane usklađivati privatni život s poslovnim životom i ostvarenjem ciljeva u svojoj karijeri.[5] To su razlike koje dijele žene poduzetnice od muškaraca poduzetnika.

Posljednjih godina naglašava se i potiče poduzetništvo žena, te njihov potencijal u vođenju poduzeća, odnosno izjednačavanje s muškarcima koji vode poduzeća. Žene imaju veliki poduzetnički potencijal kojeg teže ostvaruju od muškaraca iz

[2] Nacionalna politika, http://www.zenska-mreza.hr/nacpolitika.htm , 04.01.2016.
[3] Hunjet A., Kozina g., Milković M ., (2011), Osnove poduzetništva, Zagreb, str 105
[4] Miošić Lisjak N., Ćurlin I. (2002.), Žene i poduzetništvo, The STAR Network of World Learning, Zagreb, str.7
[5] Bahtijarević – Šiber F., Sikavica P., Pološki Vokić N., Suvremeni menadžment – vještine, sustavi i izazovi, Školska knjiga,2008.g. Zagreb, str.608

razloga što se moraju više dokazivati, a postoje i određene predrasude u društvu koje se tiču vođenja poduzeća koje je u ne tako dalekoj prošlosti bilo namijenjeno muškarcima.

„Žena poduzetnica je žena koja vodi i upravlja poduzećem, s velikom inicijativom, te prihvaća rizik poslovanja. Poduzetnica je osoba koja prepoznaje prilike, skuplja sredstva za realizaciju prilika, stvara nove vrijednosti, te preuzima rizik koji se tiče novca, vremena i ugleda.“[6]

Gabrielle „COCOM“ Chanel smatra se prvom ženom poduzetnicom. Slijedom životnih okolnosti upoznala je vještinu šivanja, te je iz hobija započela dizajnirati ženske šešire. COCOM Chanel posjedovala je veliki talent, kojega je znala iskoristiti na pravi način. Ubrzo je hobi pretvorila u posao, te otvorila svoj prvi dućan 1910. godine, a njezini šeširi postali su u kratkom vremenu vrlo popularni među slavnim francuskim glumicama.[7] Svoj drugi dućan otvara već 1913. godine gdje kreira luksuznu, ali ležernu odjeću koja je bila namijenjena opuštanju i sportskim aktivnostima. Gabriele COCOM Chanel postaje poznata francuska modna kreatorica i pionirka u svijetu mode. Najpoznatija postaje po parfemu Chanel No. 5 kojega je lansirala na tržište 1923. godine, klasičnoj kombinaciji sakoa i suknje do koljena, te maloj crnoj haljini. Gabriele COCOM Chanel ostavila je neizbrisiv trag u svijetu mode, te u životu žena uopće. Pravi je primjer žene poduzetnice koja je na pravi način i u pravo vrijeme iskoristila priliku, prepoznala vlastiti potencijal i pokrenula svoj posao.

Kada je riječ o ženskim poduzetničkim udruženjima, prvo je osnovano 1945. godine u Francuskoj, od strane Yvonne Foinant koja je preuzela poslovanje poduzeća nakon smrti supruga. U želji da pomogne ostalim ženama sa sličnom sudbinom, osnovala je udruženje poduzetnica pod nazivom „Femmes Chefs

[6] OECD – Women s entrepreneurship: issues and policies, http://www.oecd.org/cfe/smes/31919215.pdf
[7] Entrepreneur - Gabrielle „Coco“ Chanel, http://www.entrepreneur.com/article/197624 12.02.2016.

d`Enterprises“, koja se proširila na svjetski savez poduzetnica u koji je danas učlanjeno 70 zemalja sa pet kontinenata.[8]

2.1.1. Ekonomska i poduzetnička aktivnost žena

Muškarci su u ekonomskom i političkom smislu aktivniji od žena. Uzroci ekonomske neaktivnosti muškaraca su najčešće školovanje i umirovljenje, dok su razlozi ekonomske neaktivnosti za polovicu žena u dobi od 25 do 54 godine obiteljske i kućanske obaveze. Najveća stopa ekonomske aktivnosti s obzirom na dob nalazi se među muškarcima od 30 do 34 godine te među ženama između 35 i 39 godina. Stopa aktivnosti žena u dobi od 55-59 godina i muškaraca u dobi od 60-64 godine značajno je niža od prosječne zbog ulaska dijela skupina u dob kada se odlazi u mirovinu.

Ekonomska aktivnost žena u Hrvatskoj definirana je kroz četiri područja:

1. Poduzetnička aktivnost u užem smislu – pokretanje novih poslovnih pothvata
2. Zaposlenost, plaće i nezaposlenost žena
3. Zastupljenost u upravljačkim tijelima , rodne uloge i profesije
4. Vlasništvo gospodarskih subjekata i uključenosti u poticajni sustav za malo gospodarstvo[9]

Razlike u poduzetničkoj aktivnosti su vidljive kada se uključi kriterij motivacije za pokretanje poslovnog pothvata. Muškarci češće ulaze u poduzetničku aktivnost zbog uočene prilike nego žene. Žene imaju nešto nižu percepciju o prilikama, višu razinu straha od promašaja i nižu razinu samopouzdanja o svojim kompetencijama za pokretanje poslovnog pothvata, što ukazuje da čimbenici/prepreke okoline imaju drugačiji utjecaj na žene nego muškarce (žene teže dolaze do financijskih sredstava, slabije su umrežene, nedostatna je podrška u organizaciji obiteljskog života – npr. vrtićka mjesta, kapaciteti za smještaj starijih osoba).

[8] FCEM:The worldwide network of women entrepreneurs, http://fcem.org/doc.php?mcat=300&mrub=800&lang=en 05.01.2016.
[9] Strategija razvoja poduzetništva žena u RH 2014.-2020., http://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2014_06_77_1452.html 14.02.2016.

2.2. Razlika između žena poduzetnica i muškaraca poduzetnika

U posljednje vrijeme dolazi do znatnog samozapošljavanja žena, te one u nekim zemljama pokreću poduzetničke pothvate češće nego muškarci. U zemljama u razvoju žene ulaze u poduzetničke aktivnosti zbog samozapošljavanja, odnosno zbog gubitka posla, dok je u razvijenim zemljama pokretanje poduzetničke djelatnosti izvor financiranja.

Karakteristike poduzetnika i poduzetnica su slične, no poduzetnice se razlikuju kada je riječ o motivaciji, poslovnim vještinama, te profesionalnom iskustvu. Kod pokretanja posla, čimbenici su također različiti kada je riječ o poduzetnicima i poduzetnicama, te se razlike uočavaju u područjima potpornih sustava, izvora financiranja i prepreka.

„Kod muškaraca motivacija proizlazi iz kontrole nad vlastitom sudbinom, te težnjom za pokretanjem stvari. Poticaj proizlazi iz neslaganja s nadređenima, ili pak osjećaja da bi oni bolje upravljali“[10]. Žene su za razliku od muškaraca motivirane potrebom za postignućem i neovisnosti koja je rezultat frustracije prijašnjih iskustava gdje im je djelovanje i napredak bio ograničen ili uskraćen.

Kada je riječ o točkama polaska, one su slične kod muškaraca i žena. Muškarci obično pokreću poduzetnički pothvat zbog nezadovoljstva trenutačnim poslom u kojemu imaju mnogo iskustva, dok žene napuštaju trenutačni posao zbog frustracije na određenom položaju, promjene osobnih sklonosti, te zanimanjem i prepoznavanjem prilika za poduzetnički pothvat.

Muškarci se obično financiraju iz osobne imovine i ušteđevine, te također često posežu za bankovnim financiranjem, dok se žene financiraju uglavnom iz osobne imovine i ušteđevine.[11] Muškarci i žene poduzetnici uglavnom imaju iskustvo u području poduzetničkog pothvata kojeg pokreću, no muškarci učestalije imaju iskustva u financijama, proizvodnji ili tehničkim područjima, dok iskustvo žena

[10] Hisrich R. D., Peters M. P., Shepherd D. A. (2008.), Poduzetništvo, MATE d.o.o. Zagreb, str. 64
[11] Hisrich R. D., Peters M. P., Shepherd D. A. (2008.), Poduzetništvo, MATE d.o.o. Zagreb, str. 64

proizlazi iz administrativnih poslova na srednjoj razini menadžmenta.

Kod muškaraca poduzetnika i žena poduzetnica postoje izražene sličnosti u smislu osobnosti. Sličnosti se očituju u njihovoj energičnosti, neovisnosti, te orijentiranosti prema određenom cilju. Dok je muškarac inovativan i realističan, te posjeduje visoku razinu samopouzdanja, žena je fleksibilna i tolerantna, te se uspješno nosi s društvenim i gospodarskim okruženjem. Podrijetlo žena i muškaraca poduzetnika je slično, iako žene kasnije ulaze u poduzetnički pothvat (između 35. i 45. godine života), dok je to kod muškaraca ranije (između 25. i 35. godine života)[12]. Oboje posjeduju fakultetsku diplomu, ali iz različitih područja. Muškarci najčešće stječu diplomu iz područja ekonomije ili tehničkog područja, dok žene uglavnom stječu diplomu iz humanističkih znanosti.

Potporne skupine kod žena poduzetnica i muškaraca poduzetnika su različite. Muškarcima su najčešći podupiratelji prijatelji, poslovni suradnici, a tek potom supruga, dok žene navode kao svoje najvažnije podupiratelje supruga, bliske prijatelje i obitelj, te ženske profesionalne grupe.[13]

Posljednja razlika između žena poduzetnica i muškaraca poduzetnica je u vrsti pokrenutog poslovanja, gdje muškarci najčešće pokreću poduzetnički pothvat koji se tiče građevine, ili proizvodnje, dok su žene češće orijentirane na uslužne djelatnosti, odnosno edukaciju, savjetovanje, te odnose s javnošću.

2.3. Karakteristike žena poduzetnica

Radna mjesta koja otvaraju žene poduzetnice smatraju se sigurnijima. Tvrtke čiji su osnivači žene, manje su. Isto tako žene poduzetnice odlikuju karakteristike koje se tiču odnosa prema zaposlenicima. One vode brigu oko svojih zaposlenika, ulažu u kvalitetu ljudskih odnosa, podupiru zaposlenike u daljnjem obrazovanju i usavršavanju, te ulažu u njihovo školovanje. U prošlosti je bilo više obrazovanih

[12] Hisrich R. D., Peters M. P., Sheperd D. A., (2008.), Poduzetništvo, MATE d.o.o. Zagreb, str. 64
[13] Hisrich R. D., Peters M. P., Sheperd D. A., (2008.), Poduzetništvo, MATE d.o.o. Zagreb, str. 64

muškaraca nego obrazovanih žena, no stanje se ,mijenja na svakodnevnoj razini. „Europska unija definirala je Strateški okvir za europsku suradnju u obrazovanju i izobrazbi usmjeren na cjeloživotno učenje, mobilnost, unapređenje kvalitete i dostupnosti i učinkovitosti obrazovanja i izobrazbe, poboljšanju kreativnosti i inovacija, a uključujući i poduzetništvo. “[14] Uspjeh im predstavlja zadovoljstvo zaposlenika, te zadovoljstvo kupaca. Isto uvelike pridonosi i većem ugledu žene poduzetnice.

Žene koje osnivaju poduzeća spremnije su na timski rad, te savjetovanje sa zaposlenicima, te im je važniji uspjeh organizacije koju vode, negoli vlastiti ego. Žene poduzetnice su opreznije prilikom vođenja poduzeća, te su manje sklone riziku za razliku od muškaraca.[15] Navedeno proizlazi iz dokazivanja žena poduzetnica da su sposobne voditi poduzeće, te su ravnopravne s muškarcima u vođenju poduzeća.

Tablica 1: Snage i slabosti žena poduzetnica

Snage žena poduzetnica	**Slabosti žena poduzetnica**
1.Viši nivo društvene osjetljivosti	1. Nedostatak samopouzdanja
2. Pravila umijeća komunikacije	2. Nedostatak hrabrosti
3. Skromnost	3. Pretvaranje u "humanitarce"
4. Sklonost kompromisu	4. Gubitak cilja poslovanja
5. Kvalitetni odnosi sa suradnicima	

Izvor: Galičić, V., Avelini Holjevac, I. (2005.), Žene u poduzetništvu, Zbornik radova – 3. međunarodna konferencija „Poduzetništvo i makroekonomski menadžment“, Sveučilište u Rijeci, Fakultet ekonomije i turizma „dr. Mijo Mirković“, Pula, travanj 2005., str. 21 – 36, http://eknjiznica.unipu.hr /1457/, 12.01.2016.

Snage žena poduzetnica očituju se u višoj razini društvene osjetljivosti, umijeću komunikacije, skromnosti, sklonosti kompromisu, te kvalitetnim odnosima sa suradnicima. Žene poduzetnice karakterizira viši nivo društvene osjetljivosti koji se ogleda u razumijevanju prema zaposlenicima. Poduzetnice stvaraju kvalitetne odnose sa svojim zaposlenicima, te su spremne na kompromis sa podređenima. Cilj

[14] Hunjet A., Kozina g., Milković M ., (2011), Osnove poduzetništva, Zagreb, str 63.
[15] Hisrich R. D., Peters M. P., Sheperd D. A., (2008.), Poduzetništvo, MATE d.o.o. Zagreb, str. 64

im je uključivanje podređenih u donošenje odluka, te rješavanje problema kompromisom zbog prijateljskog ozračja kojeg žele stvoriti u poduzeću.

Slabosti žena poduzetnica jesu nedostatak samopouzdanja i hrabrosti, često pretvaranje u „humanitarce“, te gubitak cilja poslovanja, odnosno stvaranja profita. Poduzetnicama često nedostaje samopouzdanje i hrabrost što proizlazi iz nedostatka podrške od strane obitelji, ili pak zbog sporednih uloga koje su im dodijelili muškarci kroz povijest. Poduzetnice se nerijetko pretvaraju u „humanitarce“ iz razloga što dosta vremena posvećuju na razumijevanje svojih zaposlenika, njihovih problema, te pružanje pomoći i podrške istima. To rezultira gubitkom cilja i vizije poslovanja, odnosno stvaranjem profita. Žene poduzetnice jednako su sposobne kao i muškarci poduzetnici, no nažalost tu vrlinu još uvijek moraju dokazivati. Potrebno im je da stvore ravnotežu između kvalitetnog odnosa sa zaposlenicima i cilja poslovanja.

Iako žene posjeduju mnoge kvalitetne osobine, činjenica je da među ženama ima manje poduzetnica nego među muškarcima. Navedeno proizlazi iz tradicionalnih predrasuda, sociooloških stavova odgovornih za razvoj poduzetništva, te nepovjerenju prema ženama. Pozitivna tendencija koja se uočava u hrvatskom gospodarstvu je blago povećanje broja žena poduzetnica. Hrvatskom gospodarstvu potreban je visokoobrazovani i stručni kadar, posebice kada je riječ o ženama koje mogu doprinijeti razvoju gospodarstva u cjelini.

2.3.1. Vođenje i moć

„Vodstvo je proces obavljanja velikih poslova uz pomoć zaposlenih.“ [16] Vodstvo ne uključuje samo nadziranje i usmjeravanje zaposlenika, nego i razvijanje njihovih vještina delegiranjem. Vođenje se definira i kao skup procesa usmjerenih na pridobivanje članova organizacije da rade zajedno na promicanju interesa organizacije. Vođenje se stoga ponajprije odnosi na ljude i socijalne interakcije, te predstavlja proces utjecaja na ljude kako bi oni doprinosili ciljevima grupe i poduzeća.[17] Vođa je stoga osoba koja utječe na ostale članove grupe, odnosno

[16] Bahtijarević – Šiber, F., Sikavica, P., Pološki Vokić, N. (2008.), Suvremeni menadžment – vještine, sustavi i izazovi, Školska knjiga d.d., Zagreb, str. 32
[17] Buble, M., (2000.), Management, Ekonomski fakultet Split, Split, str. 184.

osoba koja planira i organizira akciju i tako postupajući izaziva suradnju ostalih. Postavlja se na čelo grupe, djeluje inspirirajući, te pruža pomoć članovima grupe u ostvarivanju ciljeva aktivirajući maksimalno njihove sposobnosti.[18] Vođa se usmjerava k budućnosti, oblikuje viziju i usmjerava članove grupe njezinom ostvarenju.

Sposobnost vođenja jedna je od najvažnijih vještina koju treba posjedovati žena poduzetnica. Ta vještina kod žene poduzetnice nije upitna iz razloga što svaka žena pokazuje vještinu vođenja u spektru privatnog života. Žena liderica pokazuje vještinu vođenja u svojoj obitelji, zajednici, ili susjedstvu. Naime, vještine vođenja ne pojavljuju se samo u poslovnom životu, već i u svim sferama privatnog života.

Žene su u svim aspektima života angažiranije od muškaraca, te su na temelju toga pokazale da mogu biti i uspješne liderice. Žene su sve više uključene u oblike formalnog oblika vođenja u različitim institucijama, ali bi njihova zastupljenost više trebala doći do izražaja u poslovnom svijetu. Uključenost žena u globalnim institucijama pridonosi mnogim promjenama, posebice važnosti ženskih prava. Žene danas sve više preuzimaju vodeće uloge u područjima koja su bila tradicionalno svojstvena muškarcima. Moć je usko povezana s vođenjem. Kako bi vođa bio uspješan, pored sposobnosti i motivacije mora posjedovati adekvatan kvantum i tip moći.

Moć se definira kao svojstvo vođe da utječe na ponašanje članova grupe (podređenih) da učine ono što inače ne bi učinili.[19] Razlikuju se pet tipova moći, odnosno legitimna koja se temelji na hijerarhijskom položaju vođe i predstavlja osobni formalni autoritet, nagradna koja počiva na mogućnostima vođe da nagradi podređene za njihovu spremnost u izvršavanju zadataka, prisilna koja se temelji na uvjerenju da vođa može sankcionirati podređene koji se ne ponašaju u skladu s njegovim očekivanjima, stručna čiji su temelj specijalna znanja koje posjeduje vođa, a proteže se na područje za koje se smatra da vođa raspolaže većim znanjem, te referentna koja se osniva na identifikaciji podređenih s vođom, osjećaju jedinstva i

[18] Buble, M., (2000.), Management, Ekonomski fakultet Split, Split, str. 184.
[19] Buble, M., (2000.), *Management*, Ekonomski fakultet Split, Split, str. 480

želji za takvom identifikacijom.[20] Vođe koriste sve tipove moći iz razloga što postoje situacije u kojima uporaba pojedinog tipa moći daje najbolje efekte. Bit moći ogleda se u spremnošću da podređeni slijede vođu, bez obzira na navedene tipove moći koje vođa može posjedovati.

Žene i muškarci tijekom povijesti su imali različitu ulogu u društvu, te im je stoga i odnos spram moći različit. Kod muškaraca se razumijevanje moći razvijalo na drugačiji način nego kod žena kao rezultat djelatnosti kojima su se bavili. Muškarci su tokom povijesti sudjelovali u ratnim sukobima, stjecali su iskustvo u pregovaranju i vođenju, što se bitno razlikovalo od uloga žene koja je tradicionalno držala određenu poziciju unutar obitelji, a vrlo malo unutar šire zajednice. Kada su žene bile uključene u rad izvan doma, rijetko se radilo o vodećim pozicijama. Naime, žene nisu bile isključene iz hraniteljskih uloga, iako su rijetko bile na značajnim ili profitabilnim ekonomskim pozicijama, također nisu bile isključene iz djelovanja u politici, iako se rijetko radilo o realnim pozicijama moći. Prepreke mnogih društava nameću socijalne, političke i ekonomske barijere koje sa sobom nose veću moć i odgovornost.

Žene na pozicijama moći suočavaju se s kontradiktornim očekivanjima koja se stavljaju pred njih, odnosno od njih se očekuje da preuzmu rizik, ali im mogućnost neuspjeha nije dopuštena, dobivaju kredibilitet pokazujući jačinu i strogoću, a istodobno im se zamjera da nisu ženstvene, moraju biti ambiciozne, ali ne mogu očekivati ravnopravni tretman s muškarcima. Moć je usko povezana sa stilovima vođenja. Muški stil vođenja u svima vidi konkurente u borbi za položaj i prevlast. Osobama koje primjenjuju muški stil vođenja cilj je pobijediti konkurenciju kako bi dobili posao i napredovali u organizaciji. Podređeni predstavljaju konkurenciju u zadobivanju pažnje viših menadžerskih razina, dok su nadređeni konkurenti u iznosima zarada i moći u organizaciji. Ženski stil vođenja podrazumijeva dijeljenje moći i informacija, te su pojedinci koji ga primjenjuju svjesni svojih vrijednosti, identiteta, te činjenice da neće izgubiti kvalitetu i osobnost prilikom podjele moći i informacija. Isto tako, dijeljenje moći i informacija očituje se u povjerenju menadžera prema suradnicima, u mogućnosti primjene ideja podređenih, te u poštivanju

[20] Buble, M., (2000.), Management, Ekonomski fakultet Split, Split, str. 480

podređenih.[21] Pojedinci koji primjenjuju ženski stil vođenja svjesni su važnosti kolanja informacija obzirom da su iste osnovni resurs današnjih organizacija, te faktor njihovog rasta i napretka.

Zbog navedenog postoji potreba za ženskim stilovima vođenja s ciljem da budu prihvaćeni i poštivani u svim socijalnim i profesionalnim područjima, te koji će omogućiti ženama da iskažu moć i autoritet na način koji će njima biti prihvatljiv i primjeren.

[21] Pološki, N., (2003), Ženski stil vođenja – empirijsko istraživanje primarnih nositelja u hrvatskim poduzećima“,.,str. 39.

2.3.2. Plaće žena

Zaposlene žene u Hrvatskoj općenito posjeduju bolje radne karakteristike od muškaraca, posebice višu razinu obrazovanja, ali su njihove karakteristike manje cijenjene, odnosno manje plaćene od usporedivih karakteristika muškaraca. Žene su u svijetu rada diskriminirane i s obzirom na razinu plaća u 2011. godini, prosječna mjesečna bruto plaća žene bila je 90% od prosječne bruto plaće muškaraca.[22]

Tablica 2. - Udio plaća žena u prosječnoj mjesečnoj bruto plaći muškaraca - %

„ženske“ djelatnosti	%
Zdravstvena zaštita i socijalna skrb	74,1
Obrazovanje	82,0
„muške“ djelatnosti	
Građevinarstvo	116,4
Rudarstvo	106,9
Opskrba vodom i otpadnim vodama	101,3

Izvor: Žene i muškarci u Hrvatskoj 2014., DZS, Zagreb, str. 37

Istraživanje, koje je provedeno na reprezentativnom uzorku od tisuću žena iz cijele Hrvatske pokazalo je da:

1. Žene imaju prosječno tisuću kuna manju plaću od muškaraca,
2. 57% žena zarađuje do 2.500 kuna,
3. 17% žena prima do 1700 kuna,
4. 21% žena nema vlastite prihode. [23]

[22] Prosječna bruto plaća, http://www.eizg.hr/hr-HR/Istrazivanje-636.aspx 12.01.2016.
[23] I. Avelini Holjevac, V.Galičić, (2012.) Žene u poduzetništvu, str 24.

Svjetski ekonomski forum (WEF) proveo je istraživanje i došao do rezultata da će trebati još 118 godina da se na globalnoj razini izjednače plaće muškaraca i žena. Hrvatska je jedna od zemalja koja u tom segmentu najviše nazaduje. Izvješće pokazuje da žene danas zarađuju onoliko koliko su muškarci zarađivali 2006. godine. Već se godinama ne ostvaruje napredak u smanjenju razlike u plaćama među spolovima, iako je 250 milijuna žena više na tržištu rada nego prije deset godina. U izvješću je vidljivo da žene danas na globalnoj razini godišnje zarađuju 10.400,00 eura u usporedbi s 19.400,00 eura koliko se plaća muškarcima.[24]

2.4. Razlozi pokretanja poduzetničkih djelatnosti žena

Prioriteti osnivanja ženskih tvrtki u svijetu imaju različit redoslijed. U zemljama u razvoju osnovni je razlog pokretanja posla samozapošljavanje, odnosno stvaranje budućnosti za svoje potomke. Slijedi želja za samodokazivanjem, te preuzimanje, odnosno nasljeđivanje obrta od starijih članova obitelji. Žene vode veliki broj malih tvrtki, te isto tako zapošljavaju ljude u malom gospodarstvu. „Prilikom odabira svoje djelatnosti poduzetnik mora sagledati, analizirati i procijeniti vlastite vještine za obavljanje određene djelatnosti, kao i aktualne trendove unutar industrije u kojoj želi djelovati. “[25]

U Republici Hrvatskoj žene pokreću posao posebice zbog nezaposlenosti. Žene koje su ostale bez radnog mjesta, te im je otežano ponovno zapošljavanje pokreću vlastiti posao. Još je uvijek mali broj žena koje su planirale voditi svoj posao, ili su se školovale za vođenje vlastitog posla.[26]

U razvijenom je svijetu pokretanje poduzetničkih aktivnosti kod žena izvor novog zapošljavanja, odnosno samozapošljavanja, te strategija gospodarskog razvitka. Prilikom pokretanja poduzetničkog pothvata kod žena postoji niz ograničenja, te je

[24] Razlika među spolovima, http://www.express.hr/ekonomix/place-muskaraca-i-zena-izjednacit-ce-se-za-118-godina-3020 01.02.2016.
[25] Hunjet A., Kozina g., Milković M ., (2011), Osnove poduzetništva, Zagreb, str 62.
[26] CEPOR – Strategija razvoja ženskog poduzetništva u Republici Hrvatskoj 2009., http://www.cepor.hr/Strategija%20za%20razvoj%20zenskog%20poduzetnistva%20u%20RH.pdf

stoga cilj unaprijediti žensko poduzetništvo.[27] Kao najveće prepreke poduzimanja poduzetničkog pothvata ističu se socijalni pritisci zbog tradicionalne podjele uloga između muškaraca i žena, nedostatak potpore od strane obitelji, vlasnička prava, te nedostatak financiranja. Žene sve više pokazuju želju za pokretanjem poduzetničkog pothvata, te se više ne zadovoljavaju ulogama kućanica i majki (čija im je uloga u tradicionalnom svijetu bila namijenjena). Ovdje dolazi do mnogih prepreka na putu do ostvarenja poduzetničke djelatnosti koje se očituju kroz nerazumijevanja od strane obitelji, socijalnih pritisaka, nedostataka financiranja.

[27] Miošić Lisjak, N., Ćurlin, I., (2002.), Žene i poduzetništvo, The Star Network of World Learning, Zagreb, str.8

3. POLOŽAJ ŽENA NA HRVATSKOM TRŽIŠTU RADA

Društveni položaj žena u Republici Hrvatskoj podređen je položaju muškarca. U Hrvatskoj još uvijek dominira patrijarhalni odnos prema ženama. Žene u Hrvatskoj nalaze se u pred modernom svijetu u kojem nalaze na mnoga privatna i poslovna ograničenja. Također, važna ograničenja tiču se tradicionalnog poimanja žene u obitelji i društvu, segregacije zanimanja i slično.

Žene su velika ekonomska snaga budućnosti, ali još uvijek prevladavaju u evidenciji nezaposlenih Hrvatskog zavoda za zapošljavanje , slabije su plaćene i u većoj su opasnosti od dugotrajne nezaposlenosti nego muškarci. Broj radno sposobnih žena je veći od broja radno sposobnih muškaraca, no žene su manje aktivne, rjeđe su među zaposlenima a mnogo češće među nezaposlenima.

Žene se prema obrazovanju više razlikuju međusobno nego prema muškarcima, jer su mlađe žene više uključene u obrazovanje od muškaraca, a pogotovo više od starijih žena. Zbog boljeg obrazovanja mlađe žene imaju veće šanse za posao od muškaraca, pa bi se njihov položaj na tržištu rada u idućih 10 godina mogao značajno poboljšati. Problem predstavlja veliki kontingent žena starijih od 50 godina koje su neiskorišteni resurs, ali su i neaktivne na tržištu rada.[28]

3.1. Ekonomska situacija

Ženama je otežan pristup financiranju i ključni problem malog i srednjeg poduzetništva, kod poduzetnica dodatno je otežan zbog pitanja vlasništva. Nedovoljno poslovnih veza otežava pristup izvorima financiranja. Iako je bankarski sektor u Republici Hrvatskoj stabilan i razvija veliku ponudu financijskih proizvoda, nedovoljno je ili nema alternativnih oblika financiranja poduzetničkih pothvata.[29]

[28] http://www.novilist.hr/Vijesti/Gospodarstvo/Zene-na-trzistu-rada-buducnost-pripada-njima 11.02.2016.
[29] http://www.europski-fondovi.eu/sites/default/files/dokumenti/SRP%C5%BD%20%202014%20-%202020.pdf 14.02.2016.

U odnosu na potrebe financiranja ženskih pothvata neophodne su posebne poticajne mjere i strateško partnerstvo različitih vladinih programa s poslovnim bankama u cilju poticanja poduzetničkih projekata žena s potencijalom rasta. Poreznom politikom se mogu poticati alternativni oblici financiranja, a regulatornim rješenjima omogućiti nove oblike financiranja.

3.2. Zaposlenost i nezaposlenost

U strukturi zaposlenih s obzirom na rodnost postoje velike razlike ovisno o djelatnosti, tako da postoje djelatnosti kojima se više bave muškarci djelatnosti kojima se više bave žene. Takve razlike velikim dijelom su povezane i sa stereotipima o tome što je „ženski“ a što „muški“ posao. Obrazovni izbori utječu na oblikovanju strukture radne snage, te ih je važno identificirati u cilju smanjenja razlika u kasnijoj životnoj dobi s obzirom na mogućnost pristupa određenim profesijama.

Stopa zaposlenosti govori o postotku zaposlenih osoba u radno sposobnoj kategoriji stanovništva u dobi od 15 do 64 godine. [30] U razdoblju 2010.-2012. stopa zaposlenosti e u konstantnom padu, a podzastupljenost žena ostaje gotovo nepromijenjena:

Tablica 3. - Stopa zaposlenosti, 2010.-2012. - %

Godina	U dobi od 15-64 godine		
	UKUPNO	Žene	Muškarci
2010.	54,0	48,9	59,4
2011.	52,4	47,0	57,9
2012.	50,7	46,2	55,1

Izvor: Statistički ljetopis 2013, DZS, Zagreb, 2013, str. 156

[30] http://www.cepor.hr/strategija-razvoja-poduzetnistva-zena/ 16.02.2016.

Iz navedene tablice možemo zaključiti kako je u 2010. godini stopa zaposlenosti bila 54 %, od čega je bilo 48,9 % zaposlenih žena, a 59,4 % muškaraca, U 2011. godini je stopa zaposlenosti iznosila 52,4 %, od čega je bilo 47 % zaposlenih žena i 57,9% zaposlenih muškaraca. U 2012. godini su se brojke nastavile smanjivati, bilo je ukupno 50,7% zaposlenih, od čega je bilo 46,2 % žena i 55,1 % muškaraca. S obzirom na negativan trend pada zaposlenosti možemo zaključiti da je stopa zaposlenosti padala iz godine u godinu, no ipak je stopa zaposlenosti muškaraca navedenim godinama bila veća od stope zaposlenosti žena.

Među nezaposlenima dominiraju žene, što nam dokazuje pokazatelj da je u zadnjih šezdesetak godina, udio nezaposlenih žena u ukupnoj nezaposlenosti gotovo nepromijenjen. Udio žena u ukupnoj nezaposlenosti prikazan je u tablici:

Tablica 4. - Nezaposlene osobe prema dobi i spolu

Godina	Ukupno nezaposlenih		Žene 25-40	Žene 40-50	Žene 50 i više
	Ukupno	Žene - %	% *	% *	% *
1952	27.699	53	53	45	33
1962	60.699	57	58	54	37
1972	50.083	55	56	43	31
1982	107.526	63	63	54	39
1992	261.050	54	56	49	32
2002	366.162	56	63	58	41
2008	240.485	62	69	66	52
2010	319.845	54	58	61	48
2012	358.214	53	57	61	47
2013	363.411	53	56	61	47

Izvor: HZZ, http://statistika.hzz.hr/Statistika.aspx?tipIzvjestaja=1

* postotni udio žena u ovoj dobnoj skupini nezaposlenih

Možemo zaključiti da se od 1952. godine pa sve do 2012. godine broj nezaposlenih žena povećavao, a svoj vrhunac je dosegnuo 2002. godine Iz tablice je vidljivo da je najveći udio nezaposlenih žena u dobnoj skupini 25-40 godina, u godinama rađanja i stvaranja obitelji. Najveći rast udjela nezaposlenih žena je u starijim dobnim grupama, posebno u dobnoj skupini 40-50 godina, što pokazuje da su te kategorije žena najviše ugrožene i izložene riziku siromaštva. EU želi postići 75% zaposlenost do 2020. godine za žene i za muškarce.

4. ŽENSKO PODUZETNIŠTVO U REPUBLICI HRVATSKOJ

Pojam poduzetništvo dolazi od riječi poduzeti, što znači ne čekati da se nešto dogodi samo od sebe, nego sam krenuti u akciju. Poduzetništvo predstavlja proces stvaranja nove vrijednosti različitim aktivnostima u kojem poduzetnik prepoznaje novu poslovnu priliku, osniva poduzeće i upravlja njime, prikuplja sva potrebna sredstva za realizaciju poslovne prilike, realizira proizvod, osvaja tržište, prodaje proizvod, raspodjeljuje uvećanu (novostvorenu) vrijednost te prepoznaje novu poslovnu priliku. Iako su žene većina u svjetskoj populaciji, one su u sferi poduzetništva manjina, zbog socijalnog, ekonomskog i političkog nepovoljnog položaja u odnosu na muškarce. Nejednakosti zbog spola na tržištu rada i poduzetništva, povezane su s nejednakim mogućnostima za obrazovanje i usavršavanje, što se dalje proteže na to koliko žene sudjeluju u poslu, na njihov izbor zanimanja i mogućnosti napredovanja.

Posljednjih desetak godina žene su značajno napredovale u stjecanju odgovornih mjesta u poduzećima. Među razlozima za taj razvitak su i promjene društvenih stajališta prema ženama na radnom mjestu i želja poduzeća da stvore o sebi dobru sliku postavljanjem kvalificiranih žena na menadžerska mjesta.[31]

Poduzetništvo je glavni pokretač gospodarstva u većini zemalja. Uloga žena u društvu u Republici Hrvatskoj nije adekvatna njihovoj brojčanoj zastupljenosti, bez obzira što žene igraju značajnu ulogu u gospodarskoj aktivnosti stanovništva Hrvatske.

Zakon o ravnopravnosti spolova donosi stoga niz poboljšanja. Isti govori da su „žene i muškarci jednako prisutni u svim područjima javnog i privatnog života, da imaju jednak status, jednake mogućnosti za ostvarivanje svih prava, kao i jednaku korist od ostvarenih rezultata“.[32] Također, kazuje da će se „provođenjem posebnih mjera promicati ravnopravno sudjelovanje žena i muškaraca u tijelima zakonodavne, izvršne i sudbene vlasti, uključujući i javne službe te postupno povećavati

[31] Weihrich, H., Koontz, H., (1994.), Menedžment, Mate, Zagreb, str. 7.
[32] Zakon o ravnopravnosti spolova-Narodne novine, http://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2008_07_82_2663.html 16.02.2016

uključivanje podzastupljenog spola tako da njegova zastupljenost dosegne razinu njegovog udjela u ukupnom stanovništvu Republike Hrvatske.“[33] Zakon o ravnopravnosti spolova zabranjuje diskriminaciju na područjima zapošljavanja i rada, političkih stranaka, obrazovanja, te medija.

Istim se propisuju uvjeti zapošljavanja, samozapošljavanje, usklađivanje profesionalnog i privatnog života, provođenje mjera za osiguravanje jednakog pristupa obrazovanju na svim razinama,promicanje razvoja svijesti o ravnopravnosti žena i muškaraca kroz medije.

Iako žene u Hrvatskoj sve češće pokreću poduzetničke pothvate, i postoji niz mjera za njihovo poticanje, još je uvijek prisutna diskriminacija žena. Žene još uvijek primaju niže plaće od muškaraca, te teže napreduju zbog uloge majki. Kada je riječ o znanosti, žene više napreduju naspram muškaraca, dok su u politici žene u manjini.

4.1. Žene u poduzetničkim djelatnostima

Suvremene žene se više ne zadovoljavaju ulogom majke, supruge i domaćice. Dokazujući da je moguće biti uspješan u dva područja, obiteljskom i profesionalnom, velik broj njih se upušta u vlastiti posao, a činjenica je da njihov interes za poduzetništvo raste iz godine u godinu.

Poduzetnice sve više postaju svjesne svojeg položaja u društvu, svojih mogućnosti i kvaliteta, a time traže i odgovarajuća priznanja. Još nisu postigle ravnopravan status, dijelom zbog predrasuda, a dijelom zbog objektivnih prepreka. Najteža je prepreka usklađivanje vodećeg položaja na poslu s obiteljskim životom.

[33] Zakon o ravnopravnosti spolova-Narodne novine, http://narodne novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2008_07_82_2663.html 16.02.2016.

Tablica 5. Relativno učešće ženske populacije u različitim kategorijama u svijetu i Republici Hrvatskoj

Opis/kategorija	% učešće žena
Ukupan broj zaposlenih u svijetu	41%
Obavljanje svih poslova u svijetu	75%
Nepismeni u svijetu	67%
Menadžerska pozicija u svijetu	15%
Direktorice u europskim poduzećima	1%
Predsjednice kompanija (korporacijski direktor) u SAD	2%
Ukupno stanovništvo RH	52%
Ukupan broj zaposlenih RH	48%
Zaposlenost u državnom sektoru	52%
Zaposlenost u privatnom sektoru	39%
Nezaposlenih u RH	58%
Stopa ženske nezaposlenosti	25%
Vlada RH	30%
Saborske zastupnice	25%
Žene na čelu županija	5%
Gradonačelnice	11%
Vlast na županijskoj i gradskoj razini	13%
Općinska vijeća	7%
Nema osigurano puno radno vrijeme u državnoj upravi	89%
Nema osigurano puno radno vrijeme u prosvjeti	60%
Prvi puta traže posao i imaju VSS	63%
Radnica na crno	65%
U Nadzornim odborima u trgovačkim društvima	19%
Osnivači trgovačkih društava	25%
Kreditne poduzetnice	20%
Rukovodeća mjesta (sve razine menadžmenta)	27%
Top menadžment u RH	6%

Izvor: Statistički ljetopis RH 2002., DSZ, Zagreb, 2003.

U navedenoj tablici prikazano je relativno učešće žena u različitim kategorijama u Republici Hrvatskoj i učešće žena u svijetu. Među ženama ima manje poduzetnica nego među muškarcima poduzetnicima, što je opće poznati trend no u hrvatskom gospodarstvu zapaža se sve veća zastupljenost žena u svim sferama, što je vrlo pozitivna tendencija, jer je našem gospodarstvu potrebno što više kvalitetnijih, stručnih i obrazovanih ljudi, bez obzira na spol.

Osnovni hendikepi za značajniju zastupljenost i veću kompetitivnost žena u poduzetništvu ogledaju se u tradicionalnim predrasudama, sociološkim stavovima odgovornih za razvoj poduzetništva, nepovjerenju prema ženama, i nedorečenosti zakonodavne infrastrukture kao pretpostavke za snažniji razvoj poduzetništva. Mogućnosti za žene koje ulaze u svijet poduzetništva rastu, no taj proces ovisi o funkcionalnom području, odnosno o vrsti djelatnosti, jer različite djelatnosti osiguravaju različite mogućnosti za brži razvoj poduzetništva kod žena.[34]

4.1.1. Prepreke i izazovi

Problemi, odnosno prepreke s kojima se žene poduzetnice najviše susreću jesu:

- Socijalne prepreke: manjak samopouzdanja, manjak vizije i aspiracija, manjak spremnosti na akciju, manjak hrabrosti, nespremnost na rizik, izostanak podrške od strane obitelji

- Obrazovanje i vještine: manjak odgovarajućih poduzetničkih vještina i kvalifikacija;

- Okruženje**:** administrativni su postupci složeni, financijska je potpora implementacije različitih programa razvoja poduzetništva od strane države nestabilna, negativna medijska prezentacija poduzetništva u društvu, nedovoljno promicanje pozitivnih primjera i dobre prakse, nedovoljna suradnja između različitih institucija, nedovoljna ili nekvalitetna poslovna

[34] http://www.krug.com.hr/default.aspx?id=85 16.02.2016.

infrastruktura

- Financijske prepreke: manjak početnog kapitala i ostalih izvora financiranja pokretanja poslovanja, neodgovarajuće informacije o postojećim državnim financijskim potporama, slaba ponuda poduzetničkog kapitala, nepovoljan sustav oporezivanja, neprimjeren odnos banaka prema malim poduzetnicima.[35]

Sve su navedene prepreke ženskom poduzetništvu međusobno povezane. Naime, pristup informacijama veoma je važan u poduzetničkoj aktivnosti, te se odnosi na informacije vezane uz tržište, dobavljače, izvore financiranja, te pravnu regulativu. Prikupljanje informacije vrši se putem neformalnih kanala, kroz članstva u udrugama, ili organizacijama.

Žene, za razliku od muškaraca, zbog zaokupljenosti privatnim životom, brigom za obitelj, svoje slobodno vrijeme koriste na poslove vezane za kućanstvo, te nemaju vremena informirati se o mogućnostima koje su prisutne na tržištu rada, te o zakonskoj i pravnoj regulativi koje se odnose na pokretanje poduzetničkog pothvata. Neinformiranost stoga rezultira povećanjem prepreka pristupu na tržište.[36]

Socijalni pritisak očituje se u tradicionalnoj podjeli uloga muškaraca i žena. Odnosno, ženi su tradicionalno bile namijenjene uloge majke i kućanice, dok je muškarac bio taj koji je radio i zarađivao za obitelj. S vremenom, žene se više ne zadovoljavaju ulogama majki i kućanica, već se tu pojavljuje želja za samodokazivanjem, pokretanjem vlastitog posla.

Žene posjeduju mnoge kvalitetne osobine, te su sposobne voditi posao, odnosno osnivati poduzetničke djelatnosti, samo što je ista njihova karakteristika dugo vremena bila zanemarivana, odnosno nije bila namijenjena ženi. Žene su stoga emancipacijom izborile svoje mjesto na tržištu rada, te u svijetu, a koje je bilo namijenjeno tradicionalno samo muškarcima. Ipak, u još nedovoljno razvijenim

[35] WYG International, Program Europske unije za Hrvatsku – Žene na tržištu rada http://www.wlmcroatia.eu/uploads/docs/final/Synopis_Final_Cro.pdf 16.02.2016.
[36] Miošić Lisjak, N., Ćurlin, I., (2002.), Žene i poduzetništvo, The Star Network of World Learning, Zagreb, str.8

zemljama žene još uvijek moraju dokazivati svoje kvalitete i sposobnosti u društvu i u vođenju posla, što se ogleda kroz manjak hrabrosti, manjak vizije, kroz nespremnost na rizik, a što je proizašlo iz rodnih podjela uloga.

Pristup izvorima financiranja također predstavlja prepreku ženama poduzetnicama. To se ogleda kroz prikupljanje sredstava za osnivanje tvrtke, nedostatak vlasničkih prava nad pokretninama i nekretninama temeljem kojih je moguće dobiti poduzetnički kredit, nespremnost članova obitelji na zalog pokretnina i nekretnina temeljem kojih je moguće pristupiti sredstvima financiranja, te još uvijek negativan pogled financijskih institucija na žene poduzetnice.[37] Zaključuje se da su žene još uvijek u podređenom položaju i što se tiče izvora financiranja naspram muškaraca.

Iako je još ne tako davno vrijeme prepreka ženskom poduzetništvu bila i razina njihovog obrazovanja, no danas se ta razlika u odnosu na muškarce uvelike smanjila. No, još je uvijek sklonost dodatnoj izobrazbi, te stjecanju novih vještina manja kod žena, nego kod muškaraca. Navedeno proizlazi iz rodnih razlika između muškaraca i žena, te njihovim tradicionalnim ulogama u društvu koje se s vremenom smanjuju, te dolazi do podjele uloga muškaraca i žena u privatnom životu. Time se smanjuje diskriminacija žena u društvenom životu.

Stoga, „Zakon o ravnopravnosti spolova u Hrvatskoj govori da se svi statistički podaci i informacije koji se prikupljaju, obrađuju i evidentiraju u državnim tijelima, javnim službama i ustanovama moraju iskazati po spolu, s ciljem uklanjanja svakog oblika diskriminacije žena u Hrvatskoj“.[38] Cilj je da se temeljem egzaktnih i sistematiziranih podataka stvore preduvjeti za provođenje mjera usmjerenih na ženske poduzetničke aktivnosti i smanjenje prepreka u njihovim poduzetničkim pothvatima.

[37] Miošić Lisjak, N.,Ćurlin, I., (2002.), Žene i poduzetništvo, The Star Network of World Learning, Zagreb, str.8
[38] Zakon o ravnopravnosti spolova-Narodne novine, http://narodne novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2008_07_82_2663.html 16.02.2016.

4.2. Žene poduzetnice u Hrvatskoj

U Zagrebu je održana konferencija „Žene u biznisu 2015“ na čijoj listi se našlo 300 najmoćnijih žena hrvatskog biznisa. Rang lista najmoćnijih žena sastavljena je na temelju upravljačke moći (ukupni prihod za 2014. Godinu svih kompanija u kojima su u upravi ili nadzornom odboru.

Njamoćnije žene poduzetnice u Republici Hrvatskoj su:

1. Gordana Kovačević, najmoćnija žena poduzetnica koja je predsjednica jednog od najvećeg izvoznika znanja – „Ericssona Nikole Tesle“
2. Ana Stojić – Deban, donedavna predsjednica „Uprave Zagrebačkog holdinga“ koja je postala njegova privremena upraviteljica, što ju je svrstalo među najmoćnije žene.
3. Iva Balent, kći vlasnika „Agrokora“ koja je postepeno napredovala u obiteljskoj tvrtci, a danas upravlja najvećim marketinškim proračunom u Republici Hrvatskoj
4. Anita Letica koja je karijeru gradila u farmaciji, a 2008. godine je otišla u duhansku industriju, te je 2015. godine zasjela na čelo tvrtke „Philip Morris Zagreb“
5. Mladenka Grgić, predsjednica Nadzornog odbora osiguravajuće kuće „Euroherc“ koja je sa suprugom izgradila poslovni sustav „Agram“.
6. Tea Martinčić, šefica u „Hypo Alpe-Adria Bnku“.
7. Lada Tedeschi – Fiorio drži nadzorničku poziciju kao zamjenica predsjednika NO-a u „Atlantic grupi“.
8. Vedrana Jelušić – Kašić, predsjednica Uprave „EBRD-a“
9. Malin Elisabeth Holmberg, predsjednica Uprave „Tele 2“ Hrvatska.
10. Gordana Deranja, predsjednica „Hrvatske udruge poslodavaca“, prva žena na čelnoj pozicii u povijesti te udruge te predsjednica Uprave „Tehnomonta“.[39]

[39] http://dnevnik.hr/vijesti/gospodarstvo/zene-u-hrvatskom-gospodarstvu---419068.html 16.02.2016.

4.2.1. Poslovni rezultati ženskih poduzeća

Prema istraživanju Hrvatske udruge poslovnih žena Krug, udio poslovnog rezultata ženskih poduzeća raste u razdoblju od 2002. godine do 2008. godine. 2008. godine ostvaruje se pad poslovnog rezultata ženskog poduzetništva od -45,3%.[40]

Najveći dio poslovnog rezultata ostvaruje se u djelatnostima trgovine na veliko i malo, prerađivačkoj industriji, poslovanju nekretninama, iznajmljivanju, te poslovnim uslugama. Djelatnosti ugostiteljstva i smještaja, odnosno hoteli i restorani, iste godine bilježe kumulativni gubitak.[41]

Navedeni je negativni poslovni rezultat posljedica krize koja je ravnomjerno utjecala na poslovni rezultat trgovačkih društava koje su u vlasništvu žena,kao i na poslovni rezultat ostalih trgovačkih društava. Žene poduzetnice su stoga jednako pogođene krizom, kao i muškarci vlasnici društava.[42] Utjecaj krize na žene poduzetnice je snažan, te utječe na pad ukupnog prihoda, pad dobiti, te otpuštanje zaposlenih

U razdoblju od 2012. godine do 2014. godine došlo je do pozitivnih pomaka u poduzećima gdje su žene u upravi, ali i u onima gdje su žene vlasnici poduzeća. U 2014. godini je u poduzećima gdje je bilo 240.329 žena zaposlenih u upravi, što je za 2,9 % više nego u 2012. godini. Na razini cjelokupnog gospodarstva, poduzeća koja u upravi imaju ženske članice, prema podacima iz 2014. Godine zapošljavaju 28,3 % ukupnog broja zaposlenih, dok su njihovi ukupni prihodi porasli s 186,7 milijardi kuna u 2012. godini na 194,9 milijardi kuna u 2014. godini.[43]

Broj zaposlenih u poduzećima u vlasništvu žena povećao se za 8,86 % s 126.876 koliko ih je bilo u 2012. godini, na 138.115 u prošloj godini, a njihov je udio u

[40] Pejić Bach M., (2010.) Ostvarenje potencijala žena u poduzetništvu, znanosti i politici u Republici Hrvatskoj, Krug – Hrvatska udruga poslovnih žena, str. 54
[41] Pejić Bach M., (2010.) Ostvarenje potencijala žena u poduzetništvu, znanosti i politici u Republici Hrvatskoj, Krug – Hrvatska udruga poslovnih žena, str. 54
[42] Pejić Bach M., (2010.) Ostvarenje potencijala žena u poduzetništvu, znanosti i politici u Republici Hrvatskoj, Krug – Hrvatska udruga poslovnih žena, str. 55
[43] http://dnevnik.hr/vijesti/gospodarstvo/zene-u-hrvatskom-gospodarstvu---419068.html 16.02.2016.

ukupnom gospodarstvu povećan s 14,7 % na 16,3 %. Promatrajući kategoriju velikih poduzeća, u njihovim je upravama čak 32,0 % pripadnica ženskog spola. Nadalje, čak 8,7 % Hrvatica u svom vlasništvu ima poduzeća s više od 250 zaposlenih. Utvrđeno je kako su poduzeća u vlasništvu ili pod upravom žena likvidnija i brže naplaćuju svoja potraživanja, a taj je trend prisutan u svom promatranom razdoblju.[44]

4.3. Zastupljenost žena u menadžmentu, upravnim i nadzornim odborima, znanosti i politici

Zastupljenost žena u svijetu, a isto tako i u Republici Hrvatskoj je vrlo mala. Znatno veći broj muškaraca je zastupljen u menadžmentu, upravnim i nadzornim odborima te znanosti i politici. Posljednje vrijeme se taj negativan odnos mijenja, iz godine u godini udio žena u poslovnoj aktivnosti se sve više povećava. Žene se sve više uključuju u poslovne aktivnosti te se sve više ističu u različitim poslovnim sferama.

Tablica 6. - Rodna struktura na upravljačkoj razini (uprava, upravni odbor i nadzorni odbor)

	2011.	2014.	promjena
žene	19,53%	24,25%	+24,17%
muškarci	80,47%	75,75%	-5,87%

Izvor: Progress projekt, Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova 2014.

Iz navedene tablice je vidljivo kako je zastupljenost žena na upravljačkoj razini 2011.g. bila 19,53 %, dok je zastupljenost muškaraca bila 80,47%. U 2014. g. se taj odnos promijenio u korist žena kada je zastupljenost bila 24,25%,a muškaraca 75,75%. Vidljivo je da je za žene bila pozitivna promjena koja je iznosila 24,17 % više zastupljenosti žena u 2014. godini u odnosu na 2011. godinu, dok se udio muškaraca u 2014. godini smanjio za 5,87 % u odnosu na 2011. godinu.

[44] http://dnevnik.hr/vijesti/gospodarstvo/zene-u-hrvatskom-gospodarstvu---419068.html 16.02.2016.

Tablica 7. – Područja s izrazitom nadzastupljenošću žena i muškaraca

Rodne uloge na rukovodećim razinama	
PODRUČJA S IZRAZITOM NADZASTUPLJENOŠĆU (>70%)	
ŽENE	**MUŠKARCI**
ljudski resursi (75,00%)	upravljanje proizvodnjom (84,85%)
marketing (83,33%)	prodaja (73,14%)
odnosi s javnošću (87,50%	održavanje (91,67%)

Izvor: Progress projekt, Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova 2014.

U tablici su prikazana područja s izrazitom zastupljenošću žena odnosno muškaraca. Vidljivo je da su žene u ljudskim resursima, marketingu i odnosima s javnošću zastupljene nad muškarcima. Obrnuta situacija je u upravljanju proizvodnjom, prodaji i održavanju gdje prevladavaju muškarci.

4.3.1. Žene u menadžmentu

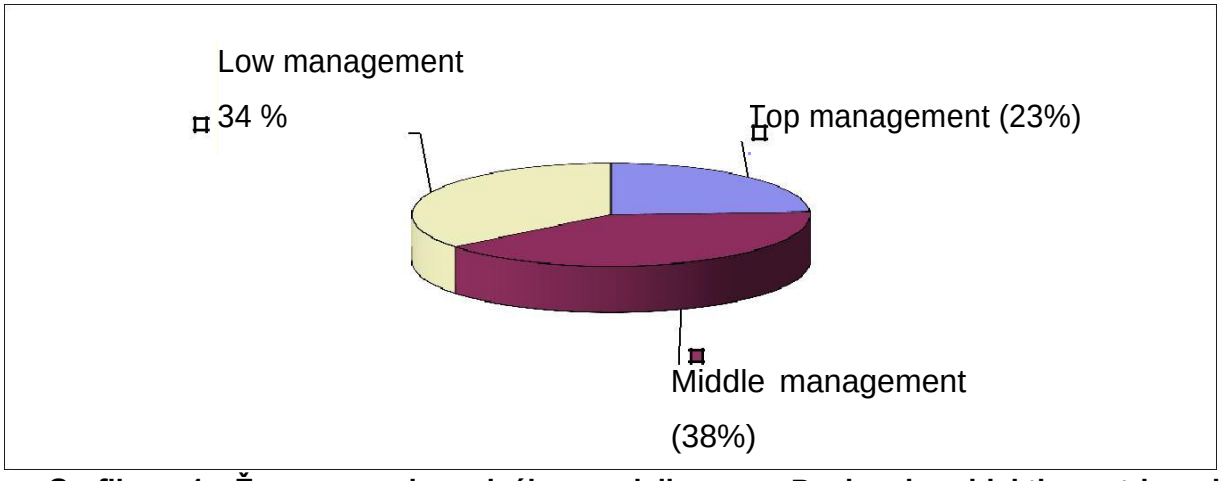
Žene u menadžmentu pridonose uspostavljanju „mješovitog menadžmenta“ kojega karakterizira svestranije promišljanje o razvoju poslovanja, oblikovanje organizacije poduzeća i menadžmenta, te etični pristup uspostavljanju odnosa sa suradnicima i podređenima.

Uključivanje žena u menadžment, te vrednovanje različitih stilova i pristupa menadžmentu pomaže organizacijama da steknu snagu i fleksibilnost koja je potrebna za opstanak i razvoj u konkurentskoj okolini. Stoga uspješne tvrtke zapošljavaju u jednakom omjeru žene i muškarce zbog prednosti koje proizlaze iz njihovih osobina.

Iako su žene u svijetu sve više uključene u menadžerskim pozicijama, i dalje vlada neravnopravnost žena koja se uočava u području plaća, dugotrajnog napretka

u organizaciji u odnosu na muškarce, te njihovim brojem u menadžmentu obzirom na hijerarhijske razine. Diskriminacija žena posebice je prisutna u menadžmentu, te na visokim društvenim i organizacijskim položajima. Istraživanje Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova pokazalo je kako su žene podzastupljene na rukovodećim pozicijama.[45] U istraživanje su bile uključene sve razine menadžmenta, odnosno niža, srednja, te visoka razina menadžmenta. Rukovodeća pozicija u navedenom istraživanju odnosila se na radno mjesto koje se temeljilo na upravljanju, nadzoru, te odgovornosti za učinak neke ustrojbene jedinice.

Podaci pokazuju da je udio žena na svim rukovodećim pozicijama oko 35%, te da se najveći broj žena nalazi na nižim razinama menadžmenta. Kod poslovnih subjekata s tri razine rukovodećih pozicija, žene drže 34% rukovodećih mjesta niže razine, 38% rukovodećih pozicija srednje razine, te samo 23% rukovodećih pozicija visoke razine.[46]



Grafikon 1: Žene na rukovodećim pozicijama – Poslovni subjekti sa tri razine rukovodećih pozicija

Izvor: Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova, *Zastupljenost žena i muškaraca na rukovodećim i upravljačkim pozicijama*–2011.-http://www.prs.hr/index.php/analize-i-istrazivanja/obrazovanje-3/178-zastupljenost-zena-i-muskaraca-na-rukovodecim-i-upravljackim-pozicijama-u-poslovnim-subjektima-u-rh ,11.03.2013.

[45] -Istraživanje o zastupljenosti žena i muškaraca na rukovodećim i upravljačkim pozicijama u poslovnim subjektima u RH,http://www.prs.hr/index.php/analize-i istrazivanja/obrazovanje-3/178-zastupljenost-zena-i-muskaraca-na-rukovodecim-i-upravljackim-pozicijama-u-poslovnim-subjektima-u-rh 08-02-2016

[46] Istraživanje o zastupljenosti žena i muškaraca na rukovodećim i upravljačkim pozicijama u poslovnim subjektima u RH,http://www.prs.hr/index.php/analize-i istrazivanja/obrazovanje-3/178-zastupljenost-zena-i-muskaraca-na-rukovodecim-i-upravljackim-pozicijama-u-poslovnim-subjektima-u-rh 08-02-2016

Grafikon prikazuje udjele žena na rukovodećim pozicijama. Može se uočiti kako su žene najviše zastupljene na razini „middle“, odnosno na srednjoj razini menadžmenta, dok je najniža zastupljenost žena u području „top“, odnosno najviše razine menadžmenta.

Navedeni podaci dobiveni predmetnim istraživanjem ukazuju na vertikalnu segregaciju na tržištu rada, odnosno prisutnost staklenog stropa koji predstavlja izvana nevidljive prepreke za žene koje žele ostvariti svoju karijeru na višoj rukovodećoj razini. Stoga stakleni strop nije rezultat samo strukturnih prepreka koje se odnose na neravnomjernu raspodjelu tereta brige za obitelj, već ukazuje na visoku vjerojatnost izravne diskriminacije žena pri zapošljavanju na rukovodećim pozicijama na hrvatskom tržištu rada.

4.3.2. Žene u upravnim i nadzornim odborima

U relativno malom broju poslovnih subjekata koji umjesto uprave odnosno nadzornog odbora imaju upravni odbor, žene čine tek 25% svih članova upravnih odbora dok muškarci drže 74% svih mjesta. Muškarci predstavljaju većinu svih članova uprave u 83% svih uprava poslovnih subjekata koji su sudjelovali u istraživanju. Tek je u 9% svih uprava postignuta uravnotežena zastupljenost dok su u poražavajućih 8% uprava žene u većini.
Kako žene imaju značajan utjecaj na događanja u društvu, trebale bi biti i jednako zastupljene u upravnim i nadzornim odborima javnih trgovačkih društava.

Žene u malom broju sudjeluju u radu javnih dioničkih društava, dok je zastupljenost žena predsjednica upravnih odbora oko 10%.[47] Pokazuje se i velika disproporcija kada je riječ o sudjelovanju žena u upravnim odborima javnih dioničkih društava u odnosu na muškarce.

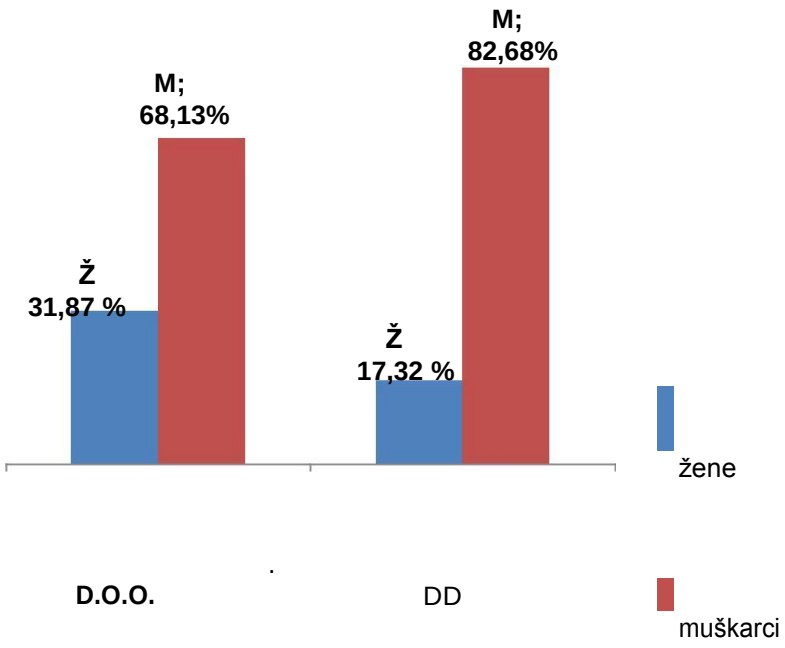
[47] Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova-Istraživanje o zastupljenosti žena i muškaraca na rukovodećim i upravljačkim pozicijama u poslovnim subjektima u RH, http://www.prs.hr/index.php/analize-i istrazivanja/obrazovanje-3/178-zastupljenost-zena-i-muskaraca-na-rukovodecim-i-upravljackim-pozicijama-u-poslovnim-subjektima-u-rh 09.02.2016.

Tablica 8. - Rodna struktura u upravnim tijelima (uprava, upravni odbor)

	2011.	2014.	promjena
žene	19,07%	25,40%	+33,19%
muškarci	80,93%	74,60%	-7,82%

Izvor: Progress projekt, Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova 2014.

Iz prikazane tablice možemo zaključiti kako je u 2011. godini zastupljenost muškaraca u upravnim odborima bila 80,93 %, dok je zastupljenost žena bila 19,07%. U 2015. godini se stanje promijenilo i udio žena se povećao za 33,19% dok se udio muškaraca smanjio za 7,82%. Nakon znatne promjene koja prikazuje kako se zastupljenost žena u upravnim odborima povećala u 2015. godini s obzirom na 2011. godinu vidljivo je kako je udio muškaraca bio 74,60 %,a udio žena 25,40%.



Grafikon 2. – Rodna struktura u upravnim tijelima trgovačkih društava

Izvor: Progress projekt, Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova 2014.

Iz prikazanog grafikona vidljivo je da postoji znatna razlika između žena i muškaraca u upravnim tijelima trgovačkih društava. U dioničkim društvima s ograničenom odgovornošću je 31,87 % žena, dok je muškaraca 68,13 %. U dioničkim društvima se vidi još veća razlika, žene su zastupljene 17,32 %, a muškarci 82,68 %.

Predsjednice upravnih odbora najčešće nalazimo u djelatnostima poljoprivrede, lova i šumarstva, trgovine na veliko i malo, popravka motornih vozila, te predmeta za kućanstvo, dok je najviše predsjednica nadzornih odbora u oblastima prijevoza, skladištenja i veza, te hotela i restorana.[48]

U 89% svih odbora većinu članova čine muškarci, žene većinu čine u 10% svih odbora, a samo je u 1% postignuta uravnotežena zastupljenost.[49]

Tablica 9. - Rodna struktura u nadzornim odborima

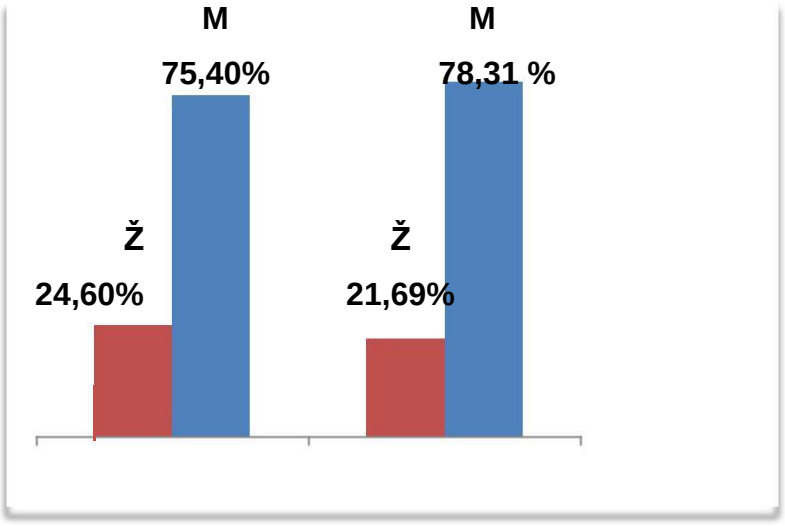
	2011.	2014. (N=105, n=98)	promjena
žene	19,88%	22,66%	+13,98%
muškarci	80,11%	77,34%	-3,46%

Izvor: Progress projekt, Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova 2014.

Iz prikazane tablice možemo zaključiti kako je u 2011.godini zastupljenost muškaraca u nadzornim odborima bila 80,11 %, dok je zastupljenost žena bila 19,88%. U 2015.godini se stanje promijenilo i udio žena se povećao za 13,98% dok se udio muškaraca smanjio za 3,46%. Nakon znatne promjene koja prikazuje kako se zastupljenost žena u nadzornim odborima povećala u 2015.godini s obzirom na 2011. godinu vidljivo je kako je udio muškaraca bio 77,34 %,a udio žena 22,66%

[48] Pejić Bach M., (2010.), Ostvarenje potencijala žena u poduzetništvu, znanosti i politici u Republici Hrvatskoj, Krug – Hrvatska udruga poslovnih žena, str. 93
[49] www.europski-fondovi.eu/sites/ 08-02-2016

Prikazan je grafikon rodne strukture u nadzornim odborima.



Grafikon 3. – Rodna struktura u nadzornim odborima

Izvor: Progress projekt, Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova 2014.

Iz prikazanog grafikona vidljivo je da postoji znatna razlika između žena i muškaraca u nadzornim odborima trgovačkih društava. U dioničkim društvima s ograničenom odgovornošću je 24,60 % žena, dok je muškaraca 75,40 %. U dioničkim društvima se vidi još veća razlika, žene su zastupljene 21,69 %, a muškarci 78,31 %.

Trend povećanja broja žena u nadzornim odborima bilježi se do 2007. godine, kada zastupljenost žena opada za nešto manje od 1%. U 2010. godini ponovno se bilježi uzlazni trend, odnosno povećanje broja žena u nadzornim odborima.

Prema navedenim podacima može se zaključiti da još uvijek postoji velika disproporcija kada je riječ o zastupljenosti žena u nadzornim odborima, što je pokazatelj rijetkog sudjelovanja žena na rukovodećim pozicijama u gospodarstvu.

Žene možemo veoma rijetko naći na čelu upravnih i nadzornih odbora, iako udio društva u kojem se nalazi barem jedna žena ima karakteristiku blagog rasta.

Istraživanja u svijetu pokazala su da žene na upravljačkim pozicijama utječu na poslovanje poduzeća, te da postoji pozitivna veza između udjela žena u upravljačkim strukturama poduzeća i dobrih rezultata poslovanja.[50]

Iz navedenog je razloga nužno poticati poduzetništvo žena obzirom na pozitivne poslovne rezultate koje ostvaruju u poslovanju. Kao primjer mogu se istaknuti norveška i njemačka vlada koje su poduzele inicijativu kako bi povećale broj žena u nadzornim odborima. Primjer Norveške rezultirao je povećanjem udjela žena u odborima sa 7,5% na 40%.[51]

4.3.3. Žene u znanosti

Početkom 20. stoljeća omogućen je upis ženama na sveučilišta. U prošlosti se dostignuća i uspjesi žena nisu smatrala usporedivima s uspjesima i dostignućima muškaraca. Danas žene imaju jednak pristup znanju, odnosno sveučilištima i ustanovama za obrazovanje kao i njihovi muški kolege.

Udio žena doktora znanosti 2011. godine iznosio 56,8%, dok je udio muškaraca doktora znanosti iste godine iznosio 43,2%.[52] Gledajući unatrag, 2004. godine udio žena u odnosu na muškarce u broju doktorata znanosti bio je 42%, te se bilježio trend rasta na 52% u 2007. godini, a da bi se 2008. godine izjednačio.[53] Prema već navedenom, 2011. godine, bilježi se udio žena kao doktori znanosti od 56,8%, što je nadmašilo suprotni spol. Žene doktori u znanosti, najzastupljenije su u humanističkim znanostima.

[50] Pejić Bach M., (2010.), Ostvarenje potencijala žena u poduzetništvu, znanosti i politici u Republici Hrvatskoj, Krug – Hrvatska udruga poslovnih žena, str. 84
[51] Pejić Bach M., (2010.), Ostvarenje potencijala žena u poduzetništvu, znanosti i politici u Republici Hrvatskoj, Krug – Hrvatska udruga poslovnih žena, str. 84
[52] Državni zavod za statistiku-Doktori znanosti u 2011.,http://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2012/08-01-04_01_2012.htm 09.02.2016.
[53] Državni zavod za statistiku-Doktori znanosti u 2007.,http://www.dzs.hr/Hrv/publication/2008/8-1-4_1h2008.htm 09.02.2016.

Prikazan je udio žena u doktoricama znanosti.



Grafikon 4: Udio žena kao doktorica znanosti

Izvor prema: Državni zavod za statistiku, Žene i muškarci u Hrvatskoj 2012.; http://www.dzs.hr/Hrv_Eng/menandwomen/men_and_women_2012.pdf, 05.02.2016.

Grafikon 4 odnosi se na udio žena kao doktoricama znanosti. Iz istoga se može zaključiti da se od 2004. godine nadalje povećavao broj žena doktorica znanosti. U 2008. godini dolazi do blagog pada, dok se trend rasta ponovno javlja 2011. godine. Kada je riječ o zastupljenosti žena u magistrima znanosti, magistrima i sveučilišnim specijalistima, uočava se uzlazni trend. Naime, 2011. godine, broj žena magistra znanosti bilo je 56,9%.[54] Prošlih godina također se bilježi uzlazni trend, odnosno povećanje udjela u odnosu na 2007. godinu sa 52%, te blagu uzlaznu tendenciju u 2008. godini na 55%.[55] Najveći broj žena magistara znanosti bilježi se u području društvenih znanosti, te u području biomedicine i zdravstva.

[54] Državni zavod za statistiku - Magistri i specijalisti u 2011.,http://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2012/08-01-05_01_2012.htm 12.02.2016.
[55] Državni zavod za statistiku - Doktori znanosti u 2011.,http://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2012/08-01 04_01_2012.htm 13.02.2016.

4.3.4. Žene u politici

Žene u Vladi Republike Hrvatske obnašaju sve funkcije, te je Hrvatska jedna od rijetkih zemalja koja je imala ženu na čelu Vlade, a tu dužnost je obnašala Jadranka Kosor. Mandat joj je započeo 06.07.2009., a trajao je do 23.11.2009. Povijesno gledano, 1990. godine, nije bilo žena ministrica Vlade.

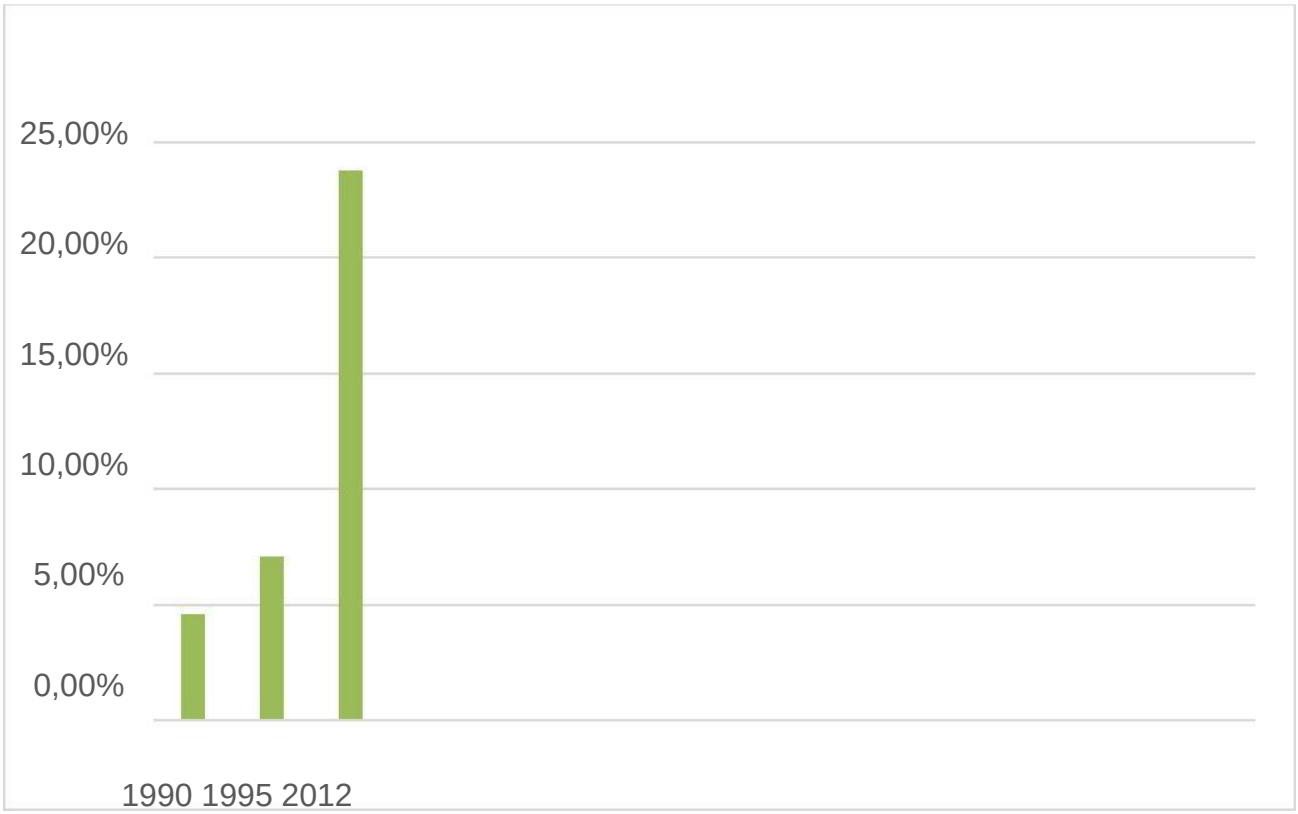
Stanje žena u vladi se počelo mijenjati 1992. godine kada je u Vladu ušla jedna ministrica, mr. sc. Vesna Girardi-Jukić od ukupno 16 ministara.[56] Trend zastupljenosti žena u ministrima Vlade s godinama se povećava, odnosno bilježi lagani uzlazni trend, da bi krajem 2011. godine udio
žena u ministricama Vlade Republike Hrvatske bio 20%.[57]

Danas ministrice u Vladi Republike Hrvatske obnašaju dužnosti iz područja socijalne politike i mladih, vanjskih i europskih poslova, kulture, te graditeljstva i prostornog uređenja. Žene na čelu ministarstava bave se područjima u kojima su tradicionalno zaposlene žene, uz iznimku prostornog uređenja, te graditeljstva. Predsjednica Republike Hrvatske je Kolinda Grabar Kitarović, a za predsjednicu je izabrana 11.01.2015. godine. Kada je riječ o ženama zastupnicama u Hrvatskom Saboru, uočava se trend blagog rasta njihovog udjela.

Žene su zastupljene u svim političkim tijelima Republike Hrvatske, dok se najveći udio žena javlja u Hrvatskom saboru, gdje se javlja i trend blagog rasta udjela žena. Iako postoji trend rasta udjela žena u politici, one su još uvijek u manjini, te su stoga nužne aktivne mjere za uključivanje žena u politička tijela.

[56] Vlada Republike Hrvatske – 3. Vlada Republike Hrvatske, http://www.vlada.hr/hr/naslovnica/o_vladi_rh/prethodne_vlade_rh/3_vlada_republike_hrvatske 13.02.2016.
[57] Državni zavod za statistiku – Žene i muškarci u Hrvatskoj 2012., http://www.dzs.hr/Hrv_Eng/menandwomen/men_and_women_2012.pdf 02-02-2016.

Prikazan je grafikon žena u Saboru.



Grafikon 5. Žene u Hrvatskom Saboru

Izvor prema: Državni zavod za statistiku, Žene i muškarci u Hrvatskoj 2012.; http://www.dzs.hr/Hrv_Eng/menandwomen/men_and_women_2012.pdf 02.02.2016.

Udio žena u Saboru Republike Hrvatske 1990. godine bio je 4,6%, da bi se 1995. godine povećao na 7,1%.[58] Nakon izbora 2000. godine i 2003. godine, udio žena u Saboru je oko jedne četvrtine. Prema najnovijim podacima iz 2012. godine, ukupan broj saborskih zastupnika broji 151 člana, od kojih su 36 žene, odnosno, udio žena u Saboru Republike Hrvatske je bio 23,8%.[59]

[58] Državni zavod za statistiku –Žene i muškarci u Hrvatskoj 2012., http://www.dzs.hr/Hrv_Eng/menandwomen/men_and_women_2012.pdf 14.02.2016.
[59] Državni zavod za statistiku –Žene i muškarci u Hrvatskoj 2012., http://www.dzs.hr/Hrv_Eng/menandwomen/men_and_women_2012.pdf 14.02.2016.

5. POTICANJE ŽENSKOG PODUZETNIŠTVA

Prvi korak poticanju ženskog poduzetništva u Republici Hrvatskoj bilo je usvajanje „Nacionalne politike za promicanje ravnopravnosti spolova“[60] koja je donesena u prosincu 2001. godine, a koju je usvojio Sabor Republike Hrvatske. Nacionalna politika za promicanje ravnopravnosti spolova je funkcionalna politika za promicanje prava žena.

Nacionalna politika za promicanje ravnopravnosti spolova „Žene i gospodarstvo“ ima točku pod nazivom „Poticanje ženskog poduzetništva“, gdje se programske zadaće odnose na promicanje poduzetništva i informiranje o poduzetništvu, razvijanje pozitivnog stava stanovništva o poduzetništvu od strane Ministarstva za obrt, malog i srednjeg poduzetništva, zatim informiranje o svim vrstama poticaja koje Vlada Republike Hrvatske provodi u razvoju poduzetništva, usmjeravajući pri tom dio promidžbe prema ženama kao posebnoj ciljnoj skupini.[61]

Programsku zadaću obuhvaćaju i kreditni programi za razvoj malog gospodarstva, s ciljem uključivanja žena u poduzetništvo, te predviđanje posebnih kreditnih linija namijenjenih ženama poduzetnicama. Jedna od programskih zadaća je i obrazovanje o poduzetništvu, te osposobljavanje žena za uključivanje u poduzetništvo i uspješno vođenje samostalnog poslovanja, te se zaključna zadaća odnosi na izobrazbu menadžera, te veće angažiranje stručnjakinja u rukovodećim strukturama gospodarstva.

Ministarstvo za obrt, malo i srednje poduzetništvo u suradnji s Institutom za međunarodne odnose izradilo je 2002. godine „Program razvoja ženskog poduzetništva.“ Također, prema četverogodišnjem mandatu Vlade Republike Hrvatske (u mandatnom razdoblju 2008. – 2011.) donesen je „Zakon o poticanju

[60] Hrvatski sabor – Nacionalna politika za promicanje ravnopravnosti spolova, http://www.ured-ravnopravnost.hr/site/hr/nacionalni-dokumenti/politike-planovi-programi-strategije/667-nacionalna-politika-2011-2015.html 02.02.2016

[61] Hrvatski sabor – Nacionalna politika za promicanje ravnopravnosti spolova, http://www.ured-ravnopravnost.hr/site/hr/nacionalni-dokumenti/politike-planovi-programi-strategije/667-nacionalna-politika-2011-2015.html 05.01.2016.

razvoja malog gospodarstva“[62] u kojem kao jedna od poticajnih mjera stoji „Promicanje poduzetništva i poticanje razvoja ženskog poduzetništva i poduzetništva mladih“[63]. Programima poticanja malog i srednjeg poduzetništva definirane su strategije istoga, te uz njih jačanje ženskog poduzetništva, i ekonomsko osnaživanje žena.

Operativni plan poticanja malog i srednjeg poduzetništva usvaja Vlada Republike Hrvatske na prijedlog Ministarstva gospodarstva, rada i poduzetništva. Istim se definiraju projekti koji će se provoditi u narednoj godini, od kojih izdvajamo projekt „Poduzetništvo žena“, dok je tijelo zaduženo za njihovu operativnu provedbu Hrvatska agencija za malo gospodarstvo[64].

Prema Operativnom planu poticanja malog i srednjeg poduzetništva za 2011. godinu, projektu „Poduzetništvo žena“ namijenjeno je 8,500.000 kn.[65] Korisnici projekta su gospodarski subjekti, odnosno obrti, trgovačka društva i zadruge (osim onih koji obavljaju primarnu proizvodnju poljoprivrednih proizvoda i ribarstvo), a definirani su Zakonom o poticanju razvoja malog gospodarstva i Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o poticanju razvoja malog gospodarstva, i to u većinskom (51% i više) privatnom vlasništvu žena, državljanki Republike Hrvatske.

Sredstva su namijenjena nabavi opreme, alata, inventara i zaštitnih sredstava (nije uključen potrošni materijal, trgovačka roba i vozila), pokretanju poslovanja, izradi poslovnih planova, konzultantskim uslugama, te poduzetničkoj izobrazbi (ne uključuje troškove studija). Iste godine odobrena je 1001. potpora poduzetništvu žena.[66]

S ciljem jačanja ženskog poduzetništva, razvoja poduzetničke klime i ostvarenja

[62] Zakon o poticanju razvoja malog gospodarstva, http://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/308389.html 05.02.2016.
[63] Zakon o poticanju razvoja malog gospodarstva, http://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/308389.html 05.02.2016.
[64] Operativni plan poticanja malog i srednjeg poduzetništva 2011.http://www.minpo.hr/default.aspx?id=79 05.02.2016.
[65] Vlada RH-Operativni plan poticanja malog i srednjeg poduzetništva http://www.minpo.hr/default.aspx?id=79 05.02.2016.
2011.http://www.minpo.hr/default.aspx?id=79 02.02.2016.
[66] Vlada RH-Operativni plan poticanja malog i srednjeg poduzetništva 2011.http://www.minpo.hr/default.aspx?id=79 05.02.2016.

socijalne kohezije i pravde, Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva temeljem Nacionalne politike za ravnopravnost spolova 2006. – 2010. pokreće inicijativu izrade Strategije razvoja ženskog poduzetništva u Republici Hrvatskoj.[67] U izradi Strategije razvoja ženskog poduzetništva u Republici Hrvatskoj sudjelovali su Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva, Ministarstvo obitelji, branitelja i međugeneracijske solidarnosti, Ured za ravnopravnost spolova, Hrvatska gospodarska komora, Hrvatska udruga poslodavaca, te Udruga Krug, dok je prijedlog navedene strategije izradio istraživačko – projektni tim Centra za politiku razvoja malih i srednjih poduzeća i poduzetništva CEPOR.[68]

Razlozi donošenja Strategije razvoja ženskog poduzetništva u Republici Hrvatskoj očituju se u većoj zastupljenosti muškaraca u poduzetničkoj aktivnosti, dominacije žena u nezaposlenosti, povećanoj stopi rizika od siromaštva kod žena, nepostojanja dugoročne vizije i konzistentne politike za zatvaranje jaza između uključenosti žena i muškaraca u poduzetništvo, te nepovezanost aktivnosti za razvoj poduzetničkog kapaciteta. Dugoročni cilj Strategije podrazumijeva konstantan rad na promjenama vrijednosnog sustava, ponašanja i okoline o kojima ovisi aktivnost žena u poduzetništvu, dok srednjoročni cilj predstavlja povećanje broja žena koje pokreću poduzetnički pothvat, te broja žena vlasnica rastućih poduzetničkih pothvata prema TEA indeksu. Ostvarenje srednjoročnog cilja definirano je provođenjem aktivnosti koje su obuhvaćene u Akcijskom planu za provedbu Strategije ženskog poduzetništva 2010. – 2013. godine.[69]

Strategija razvoja ženskog poduzetništva obuhvaća provođenje aktivnosti s gledišta javne politike, interesa i potreba žena, te institucionalne infrastrukture.[70] Prioritetne aktivnosti s gledišta javne politike odnose se na institucionalne uvjete za provedbu Strategije, stvaranje statističke osnovice praćenja ženskog poduzetništva, kao i eliminiranje prepreka u regulatornom okviru. Prioritetne aktivnosti sa stajališta interesa i potreba žena odnose se na stvaranje preduvjeta za postizanje konkurentnosti ženskog poduzetništva, umrežavanje žena poduzetnica, lakši pristup

[67] CEPOR - Strategija razvoja ženskog poduzetništva u Republici Hrvatskoj, http://www.cepor.hr/projekti.html 05.02.2016.
[68] CEPOR – Istraživački tim, http://www.cepor.hr/ceporov-istrazivacki-tim.html 05.02.2016.
[69] Vlada RH - Akcijski plan za provedbu strategije razvoja ženskog poduzetništva 2010.- 2013., http://www.minpo.hr/default.aspx?id=79 05.02.2016.
[70] Vlada RH - Akcijski plan za provedbu strategije razvoja ženskog poduzetništva 2010.–2013., http://www.minpo.hr/default.aspx?id=79 05.02.2016.

izvorima financiranja, aktiviranja programa samozapošljavanja, sudjelovanje žena u određivanju politika koje utječu na poduzetništvo žena, provedbu modela sufinanciranja, odnosno subvencioniranja usluga ustanova koje brinu o djeci.

Prioritetne aktivnosti s gledišta institucionalne infrastrukture odnose se na izgradnju kapaciteta koji bi pružali usluge treninga, te savjetovanja ženama, povezivanje mreža poduzetnica, promjenu percepcije poduzetništva žena primjerima uspješnosti, povećanje kvalitete usluga savjetovanja, promicanje Strategije razvoja ženskog poduzetništva

5.1. Strateški okvir poticanja ženskog poduzetništva

Strateške odrednice poticanja ženskog poduzetništva u Hrvatskoj određene su identificiranim ključnim problemima, ali i strateškim okvirom poticanja ženskog poduzetništva u Europskoj uniji kao i nekim primjerima svjetske dobre prakse .

Europska unija je definirala jednakost između žena i muškaraca kao jedno od temeljnih prava, odnosno zajedničku vrijednost Europske unije, te iz toga izvlači i zaključak da se radi o neophodnom uvjetu za ostvarivanje ciljeva rasta, zaposlenosti i socijalne kohezije. Premda nejednakosti između spolova još uvijek postoje, Europska unija smatra da je u zadnjih dvadesetak godina postignut značajan uspjeh u izjednačavanju spolova i to najviše zbog zakonodavstva koje je postalo rodno osjetljivije, te zbog insistiranja na pravima žena i muškaraca u svim djelatnostima, ali i zbog primjene specifičnih mjera koje potiču uključivanje žena u poduzetničke aktivnosti. Veliki dio zakonodavstva Europske unije posvećen je jednakosti između muškaraca i žena, posebno u području zapošljavanja, jednakosti u plaćanju rada, zaštite materinstva, socijalne zaštite i sigurnosti na poslu, dokazivanja slučajeva diskriminacije i samozapošljavanja.

Posebno značajan dokument je „Gender Roadmap“ kojim su postavljeni prioriteti u ostvarivanju jednakosti između žena i muškaraca u razdoblju 2006-2010.[71] Pod

[71] A Roadmap for equality between women and men, 2006-2010, EC DG for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, 2006

prioritetima identificirana su sljedeća područja aktivnosti: postizanje jednakosti u ekonomskoj neovisnosti žena i muškaraca; poboljšanje usklađenosti između posla, privatnog i obiteljskog života; promoviranje jednake uključenosti žena i muškaraca u donošenju odluka; eliminiranje nasilja nad ženama i trgovanje ženama; eliminiranje rodnih stereotipa u društvu; promoviranje rodne jednakosti izvan Europske unije. Tim dokumentom kombinirane su specifične inicijative s integracijom jednakosti između žena i muškaraca u sve EU politike i aktivnosti (za što se koristi termin „gender mainstreaming“).

Dokumenti u kojima se posebno ogleda princip „gender mainstreaming“ su „Green Paper on Entrepreneurship“, 2003.; „Think Small First - Small Business Act for Europe“, 2008. i „Competitiveness and Innovation Framework Program – CIP, 2007-2013“, koji su ujedno i strateški okviri za poticanje ženskog poduzetništva u Europskoj uniji. [72]

EU Institute for „Gender Equality“, pokrenut 2006. godine pomaže institucijama EU i zemljama članicama u promociji rodne jednakosti u svim EU politikama i nacionalnim politikama, te u borbi protiv rodne diskriminacije.[73]

5.2. Strategija razvoja poduzetništva žena u Republici Hrvatskoj

Republika Hrvatska je jedna od rijetkih zemalja koje imaju razrađenu Strategiju za razvoj ženskog poduzetništva. Vlada Republike Hrvatske je 18. lipnja 2014. usvojila Strategiju razvoja poduzetništva žena u Republici Hrvatskoj od 2014. godine do 2020. godine i Akcijski plan za provedbu Strategije za razdoblje od 2014. do 2020. godine.[74]

[72] http://www.cepor.hr/Strategija%20za%20razvoj%20zenskog%20poduzetnistva%20u%20RH.pdf 02.02.2016.
[73] http://www.cepor.hr/Strategija%20za%20razvoj%20zenskog%20poduzetnistva%20u%20RH.pdf 02.02.2016
[74] Narodne novine, broj 150/2011, članak 31, stavka 2., Zagreb

Strategijom je predviđena realizacija sljedećih ciljeva razvoja ženskog poduzetništva:

1. poboljšanje usklađenosti i umreženosti javnih politika
2. poboljšanje sustava podrške
3. uvođenje ženskog poduzetništva u cjelokupnu institucionalnu infrastrukturu
4. promocija ženskog poduzetništva[75]

Srednjoročni cilj strategije je povećati broj žena koje pokreću poslovni pothvat i broj žena – vlasnica rastućih poslovnih pothvata, kako bi se ostvarila razina poduzetničke aktivnosti žena na razini koja se ostvaruje u prosjeku EU.

Za ostvarenje utvrđenog srednjoročnog cilja potrebno je dosljedno i vremenski usklađeno osigurati provođenje sljedećih strateških ciljeva:

- STRATEŠKI CILJ 1. - POBOLJŠANJE USKLAĐENOSTI I UMREŽENOST JAVNIH POLITIKA-ojačati rad Međuresorne radne skupina i koordinacije, utvrditi mehanizme za praćenje provedbe, utvrditi početno stanje temeljem raspoloživih pokazatelja, razvijati statističku osnovicu i veze među izvorima informacija o poduzetništvu žena te djelovati u poticajnom okruženju.

- STRATEŠKI CILJ 2. - POBOLJŠANJE SUSTAVNE PODRŠKE PODUZETNIŠTVU ŽENA-osigurati potporu poduzetnosti žena, razvijati poslovno umrežavanje, jačati postojeće i razvijati nove modele obrazovanja i osposobljavanja, poboljšati pristup žena povoljnim oblicima financiranja, razvijati nove oblike financiranja i korištenje EU sredstava, fondova i financijskih instrumenata.

- STRATEŠKI CILJ 3. - UVOĐENJE PODUZETNIŠTVA ŽENA U CJELOKUPNU INSTITUCIONALNU INFRASTRUKTURU-savjetovanje i mentorstvo na regionalnoj razini, podrška poduzetništvu žena kroz potpornu infrastrukturu, pružanje stručne potpore za poduzetničke projekte žena.

[75] http://www.cepor.hr/zensko-poduzetnistvo/ 02.02.2016

- STRATEŠKI CILJ 4. - PROMOCIJA PODUZETNIŠTVA ŽENA- komunikacijske aktivnosti i plan promidžbe Strategije te promocija mreža i razvoja poduzetništva žena.[76]

Donesena strategija je dugoročno usmjerena na kontinuiranu provedbu aktivnosti kojima se utječe na promjene u vrijednosnom sustavu, ponašanju i okolini, čimbenicima o kojima ovisi jačanje poduzetničke aktivnosti žena.

5.3. Udruge za poticanje ženskog poduzetništva

U zadnje vrijeme sve se češće pojavljuje u našem svakodnevnom rječniku pojam nevladinih organizacija. Nevladine organizacije podrazumijevaju sve oblike organiziranja koji nisu u domeni vlada, te koji nisu dio državnog aparata, te državnih institucija. To su organizacije koje nastaju na temelju inicijative građana.

Ciljevi nevladinih organizacija jesu rješavanje problema građana na drugačiji način nego što to odrađuju državne institucije kojima je temelj državni aparat. Nevladine organizacije probleme rješavaju bez posrednika, odnosno neovisno, ili u idealnoj situaciji u suradnji s državom. Nevladine organizacije problemima u društvu pristupaju alternativno, u djelatnostima koje država zbog nedostatka želje ili sredstava ili zbog svoje tromosti ne rješava. Stoga, postoji cijeli spektar nevladinih organizacija koje su usmjerene na zaštitu okoliša, zaštitu prava žena, te zaštitu marginaliziranih društvenih skupina.

Nevladine organizacije rezultat su samoorganiziranja građana u društvu, te svoje aktivnosti temelje na solidarnosti s članovima zajednice koji se susreću s određenim problemima. Uloga nevladinih organizacija je u svijetu nezaobilazna, te pridonosi ugledu države koja je zasnovana na demokraciji.

Danas postoje organizacije kojima je u cilju programa socijalno i ekonomsko osnaživanje žena, te njihovog položaja u zajednici kako bi ih se potaklo na

[76] Narodne novine, broj 150/2011, članak 31, stavka 2., Zagreb

samoorganiziranje i aktivno sudjelovanje u društvenom i političkom životu.

Najefektivniji mehanizam za napredak ženskog poduzetništva smatraju se Udruge za poticanje žena poduzetnica. One predstavljaju podržavajući resurs za sve stepenice koje se konstituiraju prilikom razvoja ženskog poduzetništva, odnosno omogućavaju ulaz u poslovno i tržišno istraživanje, trening, tehnologiju, financiranje, kreditiranje, savjetovanje te međunarodnu suradnju i povezivanje.[77]

Žene poduzetnice povezuju se putem nevladinih udruga s ciljem da provode vlastite strategije i ostvare veću ekonomsku moć.

- Važna uloga udruga u koje su uključene žene poduzetnice jesu obuka, odnosno trening u onim područjima za koje žene poduzetnice pokazuju veliki interes. Ključna osobina žena poduzetnica očituje se u njihovom samopouzdanju zbog kojeg one ulaze, odnosni ne ulaze u poduzetničke djelatnosti, te (ne) pokreću poduzetnički pothvat.

Udruge koje okupljaju žene poduzetnice pružaju poduzetnicama „sigurnu atmosferu orijentiranu na rast i razvoj, a samopouzdanje kao važna osobina čini ih idealnima za inkubaciju novih poduzeća“[78]. Međusobna podrška žena poduzetnica osnovni je razlog za ulazak žena u udruge žena poduzetnica.

Udruge žena poduzetnica pokrivaju široku paletu aktivnosti koje se odnose na izobrazbu u poslovnim vještinama, međusobno kreditiranje, korištenje informacijsko komunikacijske tehnologije, pružanje pravne pomoći, stvaranje novih radnih mjesta i partnerstva.[79]

Putem udruga u koje se udružuju žene poduzetnice olakšava se stvaranje kontakata s drugim udrugama u zemlji i inozemstvu kroz pridruživanje većim udruženjima poslovnih žena.

[77] Miošić Lisjak N., Ćurlin I, (2002.), Žene i poduzetništvo, The Star Network of World Learning, Zagreb, str.28
[78] Miošić Lisjak N., Ćurlin I, (2002.), Žene i poduzetništvo, The Star Network of World Learning, Zagreb, str.29
[79] Miošić Lisjak N., Ćurlin I, (2002.), Žene i poduzetništvo, The Star Network of World Learning, Zagreb, str. 28

Stvoreni kontakti rezultiraju u lakšem pristupu novim tržištima, omogućavaju rast poduzeća,te stvaraju mrežu žena poduzetnica na svjetskoj razini koja putem svojeg djelovanja zagovara ekonomsko i političko osnaživanje žena.

5.3.1. Udruga Krug

Udruga Krug je od 2002. godine članica svjetske organizacije poduzetnica FCEM.[80] Partnerstvo dviju udruga pridonosi boljem umrežavanju žena poduzetnica iz cijeloga svijeta, razmjenu iskustava i savjeta, te također stvaranju partnerstva između članica udruga. Svake godine počevši od 2001. godine, članice FCEM –a obilježavaju dan žena poduzetnica, pa tako i Krug, kao jedna od članica udruge slavi taj dan, što doprinosi boljem ostvarivanju kontakata i razmjenu iskustava između žena poduzetnica, te razmjenu informacija.

Svake godine žene poduzetnice iz Republike Hrvatske, te njihovi gosti svjedoče o razvoju ženskog poduzetništva u domovini i u svijetu, te predlažu nove načine bržeg i efikasnijeg razvoja uz utjecaj na državne mehanizme za poticanje ženskog poduzetništva, te na izvaninstitucionalne mehanizme financiranja razvoja.

Aktivnosti Hrvatske udruge poslovnih žena Krug, usmjerene su na edukaciju, umrežavanje, djelovanje prema javnim organizacijama i institucijama, promociji postignuća, te povezivanjem sa srodnim udrugama u zemlji i inozemstvu.

Jednu od nezaobilaznih aktivnosti članica Kruga predstavlja i redovito druženje članica kao neposredni oblik njihove komunikacije i međusobne suradnje. Cilj druženja predstavlja međusobno upoznavanje članica, razmjenu iskustava te uspostavljanje partnerskih odnosa između članica. Izvršni odbor udruge također se redovito okuplja i raspravlja o aktivnostima, razvoju, te prijemu novih članica u Udrugu. U njegovom radu sudjelovao je niz aktivnih i uglednih članica koje su doprinijele njegovom petnaestogodišnjem postojanju i razvoju. Hrvatska udruga poslovnih žena Krug okuplja svoje članice kroz organiziranje radionica, seminara,

[80] Hrvatska udruga poslovnih žena – Krug - Partneri, http://www.krug.com.hr/clanak.php?id=668 01.01.2016.

okruglih stolova, savjetovanja, te kroz slične oblike druženja formalnog oblika, kao i organiziranje neformalnih oblika druženja u većim središtima u Republici Hrvatskoj.

Udruga Krug, također se povezuje sa organizacijama u susjednim zemljama, i svijetu (FCEM, AFAEMME), s kojima zajednički usmjerava snage na ostvarivanju ciljeva Udruge, te informira svoje članice o temama koje predstavljaju područje interesa poslovnim ženama, kao i o aktivnostima pojedinih tijela Udruge.[81]

Također, provodi istraživanja o zastupljenosti žena u hrvatskom gospodarstvu, odnosno u politici, među menadžerima, te u upravnim i nadzornim odborima, kao i u znanosti, izrađuje analize o poslovnim rezultatima članica, te o sličnim pitanjima uz suradnju sa stručnjacima, čije rezultate objavljuje u sredstvima javnog informiranja. Spomenute djelatnosti Udruga Krug ostvaruje temeljem vlastitih programa, te projekata koji se financiraju iz namjenskih fondova Udruge, te uz suradnju drugih organizacija i institucija.[82]

5.3.2. Udruga „Budi poslovna“

Udruga za promicanje ženskog poduzetništva Budi poslovna svojim projektima i aktivnostima pomaže ženama Brodsko – posavske županije. Brodsko – posavska županija prednjači u Republici Hrvatskoj po nezaposlenosti žena.[83] Udruga stoga ima za opći cilj smanjenje nezaposlenosti žena kroz njihovo samozapošljavanje. Ostali ciljevi Udruge odnose se na promicanje i unapređenje ženskog poduzetništva i poduzetničke kulture, promicanje ideje ženskog poduzetništva, ekonomsko osnaživanje žena, te pomoć nezaposlenim ženama putem informacija i kontakata, novih znanja i vještina, te umrežavanja u samozapošljavanju.

Udruga „Budi poslovna“ provodi projekt pod nazivom „Budi poslovna – budi konkurentna“ čiji je cilj pridonijeti smanjenju broja nezaposlenih žena na području

[81] Hrvatska udruga poslovnih žena - Krug - Statut udruge, http://www.hzz.hr/default.aspx?id=10504 02.02.2016.
[82] Hrvatska udruga poslovnih žena - Krug - Statut udruge, http://www.krug.com.hr/lista.php?id_box=3 03.02.2016.
[83] Udruga „Budi poslovna“, http://www.budi-poslovna.com.hr/ 02.02.2016.

Brodsko-posavske županije na način da se osnaže kapaciteti nezaposlenih žena za pokretanje vlastitog posla, te unaprijede kompetencije nezaposlenih žena za nastup na tržištu rada[84]

Razlozi nastajanja projektne ideje očitovali su se u visokoj stopi nezaposlenosti žena u Brodsko – posavskoj županiji, nejednakosti muškaraca i žena na tržištu rada (razlike u plaćama, rad koji obavljaju žene ne vrednuje se jednako kao rad muškarca, tradicionalna podjela poslova na „ženske“ i „muške“)

Do visoke nezaposlenosti žena u Brodsko – posavskoj županiji doveli su nedovoljni kapaciteti nezaposlenih žena koje žele pokrenuti vlastiti posao, zbog nedostatka sredstava za dodatne oblike obrazovanja i usavršavanja, neinformiranosti o mogućnostima i poticajima za samozapošljavanje, nekompetentnosti i nemotiviranosti nezaposlenih žena za nastup na tržištu rada te zbog nedostatka informatičkog znanja.[85] Iako među nezaposlenim ženama ima onih koje po psihološkim karakteristikama imaju potencijala za poduzetništvo, zbog nedostatka poduzetničkih vještina i znanja, administrativnih prepreka, zakonske regulative, nedostatka informatičkog znanja i financijskih sredstava ne usuđuju se pokrenuti vlastiti posao.

Cilj je projekta „Budi poslovna – budi konkurentna“ pružiti ženama osnovna znanja, informacije, te stručnu podršku nužne za pokretanje i uspješno vođenje vlastitog posla kroz dodatno obrazovanje, informatičko znanje, čime će se utjecati na njihovo samopouzdanje i motivaciju prilikom poduzimanja poduzetničkog pothvata. Ciljanu skupinu projekta obuhvaćaju sve nezaposlene žene s područja Brodsko – posavske županije koje žele povećati svoj pristup tržištu rada, odnosno nezaposlene žene iznad 40 godina starosti, dugotrajno nezaposlene žene, neaktivne žene (korisnice socijalne naknade ili samohrane majke), zaposlene ili nezaposlene žene koje pripadaju nacionalnim manjinama, zaposlene osobe koje razmišljaju o pokretanju vlastitog posla[86].

[84] Udruga „Budi poslovna“, http://www.budi-poslovna.com.hr/o-projektu.asp 03.02.2016.
[85] Udruga „Budi poslovna“, http://www.budi-poslovna.com.hr/ 02.02.2016.
[86] Udruga „Budi poslovna“, „Be Business - Be Competitive“, http://www.budi-poslovna.com.hr/o-projektu.asp 02.02.2016.

Cilj projekta je omogućiti besplatnu edukaciju, unapređenje znanja i vještina radne snage, posebice budućih žena poduzetnica, obrazovanje odraslih te učenje kroz cijeli život.[87]

5.3.3. Udruga „Deša“

Udruga „Deša“ je nevladina organizacija koja djeluje u Dubrovniku od početka 1991. godine, a formalno je osnovana i registrirana 1993. godine.[88] Cilj udruge je bio pomoći ženama žrtvama rata i njihovim obiteljima, kako bi se lakše suočile i nosile s teškoćama u kojima su živjele. Danas se udruga bavi poticanjem žena u uključivanju u poduzetničku aktivnost žena.

Svojim djelovanjem želi doprinositi kvalitetnijem životu u zajednici, pokrećući pozitivne promjene kroz programe osmišljene kao odgovor na potrebe zajednice, zasnovane na prepoznavanju i očuvanju izvornih prirodnih i kulturnih vrijednosti, izgradnji kapaciteta različitih dionika, većem uključivanju socijalno osjetljivih skupina u održivi razvoj zajednice, iniciranju novih gospodarskih aktivnosti, poticanju zapošljavanja i zagovaranju građanske odgovornosti i rodne ravnopravnosti.[89]

Udruga je formirana kao zajednica koja raspoložive resurse koristi na principima održivog razvoja, podržava građansku odgovornost i rodnu ravnopravnost kroz razvijeno civilno društvo i partnerstvo svih dionika u stvaranju općeg blagostanja zasnovanog na solidarnosti, socijalnoj osjetljivosti, pravednosti i uvažavanju posebnosti.

Provedbom programa “Ekonomsko osnaživanje žena kroz edukaciju” udruga „Deša“ postaje prepoznatljiva kao obrazovni centar od iznimnog značaja za Dubrovačko – neretvansku županiju.

„Deša – Dubrovnik“ danas broji 42. redovne članice, 25. aktivnih volontera i šest

[87] Udruga „Budi poslovna“, „Be Business – Be Competitive“, http://www.budi-poslovna.com.hr/o-projektu.asp 03.02.2016.
[88] http://desa-dubrovnik.hr/o-nama/ 06.02.2016.
[89] http://desa-dubrovnik.hr/o-nama/ 06.02.2016

stalno zaposlenih osoba. Od svog osnutka do danas je uspješno provela 13. većih projekata, organizirala sedam značajnih seminara, te sudjelovala na raznovrsnim skupovima u zemlji i inozemstvu.[90] Udruga svake godine organizira obrazovne programe: tečajeve jezika, tečajeve informatike, radionice starih zanata te radionice izrade autohtonih proizvoda. U posljednje vrijeme je aktualno pet projekata koje provodi u suradnji sa domaćim i inozemnim partnerima.

[90] http://desa-dubrovnik.hr/o-nama/desa-danas/ 06.02.2016.

6. ZAKLJUČAK

Ovim radom nastojalo se opisati poduzetništvo žena, prepreke na koje žene nailaze prilikom poduzimanja poduzetničkog pothvata, te razlike između muškaraca poduzetnika i žena poduzetnica. Poduzetnicama prilikom poduzimanja poduzetničkog pothvata predstoje mnoge prepreke koje se očituju u nedostatku informacija, obrazovanja, potpore i financiranja. Jedna od najvažnijih promjena u životima žena, posebno u drugoj polovici 20. stoljeća, povezana je s porastom zaposlenosti žena na plaćenim poslovima. Put do današnjih, relativno visokih stopa zaposlenosti žena, nije bio jednostavan. Njihov postepeni ulaz u svijet rada bio je pod stalnim utjecajem brojnih socio-demografskih čimbenika. Iako žene danas sve više rade na tržištu, njihov se radni doprinos gotovo uopće nije promijenio unutar kuće, niti su ti zahtjevi rada na tržištu usklađeni s obiteljskim potrebama, bez obzira radi li se o lokalnom ili globalnom kontekstu. U pravilu se poslu u kući pridodao onaj na tržištu rada, radi poboljšavanja kućnog budžeta, pa je to predstavlja dodatni teret. U razmatranju mogućnosti za proširivanje i otvaranje prostora za zapošljavanje žena, posebnu pozornost trebalo bi posvetiti potrebi za fleksibilnošću njihova zapošljavanja, budući da žene još uvijek moraju usklađivati svoje obaveze u obitelji i na radnome mjestu.

Poticanje ženskog poduzetništva u Republici Hrvatskoj provodi se putem Nacionalne politike za promicanje ravnopravnosti spolova, Operativnog plana poticanja malog i srednjeg poduzetništva, te Strategije razvoja ženskog poduzetništva (koju je inicirala Hrvatska udruga poslovnih žena Krug), a koje provodi Vlada Republike Hrvatske. Zbog nedovoljne posvećenosti vladinih organizacija, te zbog njihove tromosti u rješavanju pitanja vezanih za poticanje ženskog poduzetništva, osnivaju se nevladine, neprofitne udruge za poticanje žena poduzetnica.

Udruge za poticanje žena poduzetnica rade na projektima, organiziraju okrugle stolove, seminare i radionice prema interesima i potrebama postojećih i budućih žena poduzetnica. Udruge za poticanje žena poduzetnica osnivaju se kako bi ženama pružile informacije, edukaciju, razmjenu iskustava, stvaranje novih

kontakata na regionalnoj, nacionalnoj i međunarodnoj razini, te kako bi ih osnažile za poduzimanje poduzetničkog pothvata. Cilj udruga za poticanje žena poduzetnica odnosi se na poboljšanje položaja poslovnih žena u Republici Hrvatskoj.

Žensko poduzetništvo predstavlja neiskorišteni potencijal, stoga ga treba poticati kako bi se Republika Hrvatska prepoznala kao poduzetnička zemlja, što bi rezultiralo većim gospodarskim rastom i dobrobiti društva u cjelini.

7. LITERATURA

KNJIGE

.

1. Bahtijarević – Šiber F., Sikavica P., Pološki Vokić N., Suvremeni menadžment – vještine, sustavi i izazovi, Školska knjiga,2008.g. Zagreb
2. Buble, M., (2000.), Management, Ekonomski fakultet Split, Split
3. Hisrich R. D., Peters M. P., Shepherd D. A. (2008.), Poduzetništvo, MATE d.o.o. Zagreb
4. Hunjet A., Kozina G: (2014), Osnove poduzetništva, KC/VŽ, Sveučilište Sjever
5. I. Avelini Holjevac, V.Galičić, (2012.) Žene u poduzetništvu
6. Miošić Lisjak N., Ćurlin I. (2002.), Žene i poduzetništvo, The STAR Network of World Learning, Zagreb
7. Pejić Bach M., (2010) Ostvarenje potencijala žena u poduzetništvu, znanosti i politici u Republici Hrvatskoj, Krug – Hrvatska udruga poslovnih žena
8. Pološki, N., (2003), Ženski stil vođenja – Empirijsko istraživanje primarnih nositelja u hrvatskim poduzećima
9. Weihrich, H., Koontz, H., (1994), Menedžment, Mate, Zagreb

NOVINE

1. Narodne novine, broj 150/2011, Zagreb

INTERNET STRANICE

1. http://www.poduzetnistvo.org/news/svaki-treci-obrt-u-hrvatskoj-u-vlasnistvu-je-zene,
2. Nacionalna politika, http://www.zenska-mreza.hr/nacpolitika.htm
3. OECD – Women s entrepreneurship, http://www.oecd.org/cfe/smes/31919215.pdf
4. Entrepreneur - Gabrielle „Coco“ Chanel, http://www.entrepreneur.com/article/197624
5. FCEM: The worldwide network of women entrepreneurs, http://fcem.org/doc.php?mcat=300&mrub=800&lang=en
6. Strategija razvoja poduzetništva žena u RH 2014.-2020., http://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/201406771452.htm
7. Prosječna bruto plaća, http://www.eizg.hr/hr-HR/Istrazivanje-636.aspx
8. Razlika među spolovima, http://www.express.hr/ekonomix/place-muskaraca-i-zena-izjednacit-ce-se-za-118-godina-3020
9. http://www.novilist.hr/Vijesti/Gospodarstvo/Zene-na-trzistu-rada-buducnost-pripada-njima
10. http://www.europski-fondovi.eu/sites/default/files/dokumenti/SRP%C5%BD%20%202014%20-%202020.pdf

11. http://www.cepor.hr/strategija-razvoja-poduzetnistva-zena/ .
12. Zakon o ravnopravnosti spolova-Narodne novine, http://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/200807822663.html
13. http://www.krug.com.hr/default.aspx?id=85
14. WYG International, Program Europske unije za Hrvatsku – Žene na tržištu rada http://www.wlmcroatia.eu/uploads/docs/final/Synopis_Final_Cro.pdf
15. http://dnevnik.hr/vijesti/gospodarstvo/zene-u-hrvatskom-gospodarstvu---419068.html
16. Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova -Istraživanje o zastupljenosti žena i muškaraca na rukovodećim i upravljačkim pozicijama u poslovnim subjektima u RH,http://www.prs.hr/index.php/analize-i istrazivanja/obrazovanje-3/178-zastupljenost-zena-i-muskaraca-na-rukovodecim-i-upravljackim-pozicijama-u-poslovnim-subjektima-u-rh
17. Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova -Istraživanje o zastupljenosti žena i muškaraca na rukovodećim i upravljačkim pozicijama u poslovnim subjektima u RH,http://www.prs.hr/index.php/analize-i istrazivanja/obrazovanje-3/178-zastupljenost-zena-i-muskaraca-na-rukovodecim-i-upravljackim-pozicijama-u-poslovnim-subjektima-u-rh
18. www.europski-fondovi.eu/sites/
19. Državni zavod za statistiku - Magistri i specijalisti u 2011.,http://www.dzs.hr/HrvEng/publication/2012/08-01-05012012.htm
20. Državni zavod za statistiku - Doktori znanosti u 2011.,http://www.dzs.hr/HrvEng/publication/2012/08-0104012012.htm
21. http://www.vlada.hr/hr/naslovnica/ovladirh/prethodnevladerh/3vladarepublikehrvatske
22. Državni zavod za statistiku – Žene i muškarci u Hrvatskoj 2012., http://www.dzs.hr/HrvEng/menandwomen/menandwomen2012.pdf
23. Hrvatski sabor – Nacionalna politika za promicanje ravnopravnosti spolova, http://www.ured-ravnopravnost.hr/site/hr/nacionalni-dokumenti/politike-planovi-programi-strategije/667-nacionalna-politika-2011-2015.html
24. Zakon o poticanju razvoja malog gospodarstva, http://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/308389.html
25. Operativni plan poticanja malog i srednjeg poduzetništva 2011. http://www.minpo.hr/default.aspx?id=79
26. http://www.minpo.hr/default.aspx?id=79
27. http://www.cepor.hr/Strategija%20za%20razvoj%20zenskog%20poduzetnistva%20u%20RH.pdf.
28. Udruga „Budi poslovna“, http://www.budi-poslovna.com.hr/
29. http://desa-dubrovnik.hr/o-nama/

8. POPIS TABLICA I GRAFIKONA

TABLICE

Tablica 1. - Snage i slabosti žena poduzetnica Izvor: Galičić, V., Avelini Holjevac, I. (2005.), Žene u poduzetništvu, Zbornik radova – 3. međunarodna konferencija „Poduzetništvo i makroekonomski menadžment“, Sveučilište u Rijeci, Fakultet ekonomije i turizma „dr. Mijo Mirković“, Pula, travanj 2005., str. 21 – 36, http://eknjiznica.unipu.hr /1457/,

Tablica 2. - Udio plaća žena u prosječnoj mjesečnoj bruto plaći muškaraca - % Izvor: Žene i muškarci u Hrvatskoj 2014., DZS, Zagreb, str. 37

Tablica 3. - Stopa zaposlenosti, 2010.-2012. - % Izvor: Statistički ljetopis 2013, DZS, Zagreb, 2013, str. 156

Tablica 4. - Nezaposlene osobe prema dobi i spolu Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje, http://statistika.hzz.hr/Statistika.aspx?tipIzvjestaja=1

Tablica 5. - Relativno učešće ženske populacije u različitim kategorijama u svijetu i Republici Hrvatskoj Izvor: Statistički ljetopis RH 2002., DSZ, Zagreb, 2003. godina

Tablica 6. - Rodna struktura na upravljačkoj razini (uprava, upravni odbor i nadzorni odbor) Izvor: Progress projekt, Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova 2014

Tablica 7. – Područja s izrazitom nadzastupljenošću žena i muškaraca Izvor: Progress projekt, Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova 2014.

Tablica 8. - Rodna struktura u upravnim tijelima (uprava, upravni odbor) Izvor: Progress projekt, Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova 2014.

Tablica 9. - Rodna struktura u nadzornim odborima Izvor: Progress projekt, Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova 2014.

GRAFIKONI

Grafikon 1: Žene na rukovodećim pozicijama – Poslovni subjekti sa tri razine rukovodećih pozicija, Izvor: Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova, Zastupljenost žena i muškaraca na rukovodećim i upravljačkim pozicijama – 2011.godini - http://www.prs.hr/index.php/analize-i-istrazivanja/obrazovanje-3/178-zastupljenost-zena-i-muskaraca-na-rukovodecim-i-upravljackim-pozicijama-u-poslovnim-subjektima-u-rh

Grafikon 2. – Rodna struktura u upravnim tijelima trgovačkih društava, Izvor: Progress projekt, Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova 2014. godina

Grafikon 3. – Rodna struktura u nadzornim odborima Izvor: Progress projekt, Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova 2014. godina

Grafikon 4: Udio žena kao doktorica znanosti, Izvor prema: Državni zavod za statistiku, Žene i muškarci u Hrvatskoj 2012.; http://www.dzs.hr/HrvEng/menandwomen/menandwomen2012.pdf,

Grafikon 5. Žene u Hrvatskom Saboru, Izvor prema: Državni zavod za statistiku, Žene i muškarci u Hrvatskoj 2012.; http://www.dzs.hr/HrvEng/menandwomen/menandwomen2012.pdf

Sveučilište
Sjever

SVEUČILIŠTE
SJEVER

IZJAVA O AUTORSTVU
I
SUGLASNOST ZA JAVNU OBJAVU

Završni/diplomski rad isključivo je autorsko djelo studenta koji je isti izradio te student odgovara za istinitost, izvornost i ispravnost teksta rada. U radu se ne smiju koristiti dijelovi tuđih radova (knjiga, članaka, doktorskih disertacija, magistarskih radova, izvora s interneta, i drugih izvora) bez navođenja izvora i autora navedenih radova. Svi dijelovi tuđih radova moraju biti pravilno navedeni i citirani. Dijelovi tuđih radova koji nisu pravilno citirani, smatraju se plagijatom, odnosno nezakonitim prisvajanjem tuđeg znanstvenog ili stručnoga rada. Sukladno navedenom studenti su dužni potpisati izjavu o autorstvu rada.

Ja, MARINA BEĆIROVIĆ *(ime i prezime)* pod punom moralnom, materijalnom i kaznenom odgovornošću, izjavljujem da sam isključivi autor/ica završnog/diplomskog (*obrisati nepotrebno*) rada pod naslovom ŽENSKO PODUZETNIŠTVO U REPUBLICI HRVATSKOJ *(upisati naslov)* te da u navedenom radu nisu na nedozvoljeni način (bez pravilnog citiranja) korišteni dijelovi tuđih radova.

Student/ica:
(upisati ime i prezime)

Marina Bećirović

(vlastoručni potpis)

Sukladno Zakonu o znanstvenoj djelatnost i visokom obrazovanju završne/diplomske radove sveučilišta su dužna trajno objaviti na javnoj internetskoj bazi sveučilišne knjižnice u sastavu sveučilišta te kopirati u javnu internetsku bazu završnih/diplomskih radova Nacionalne i sveučilišne knjižnice. Završni radovi istovrsnih umjetničkih studija koji se realiziraju kroz umjetnička ostvarenja objavljuju se na odgovarajući način.

Ja, Marina Bećirović *(ime i prezime)* neopozivo izjavljujem da sam suglasan/na s javnom objavom završnog/diplomskog (*obrisati nepotrebno*) rada pod naslovom ŽENSKO PODUZETNIŠTVO U REPUBLICI HRVATSKOJ *(upisati naslov)* čiji sam autor/ica.

Student/ica:
(upisati ime i prezime)

Marina Bećirović

(vlastoručni potpis)