Žene u društvenom poduzetništvu

Pivačić, Petra

Master's thesis / Diplomski rad

2016

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Pula / Sveučilište Jurja Dobrile u Puli**

Permanent link / Trajna poveznica: https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:137:664211

Rights / Prava: In copyright / Zaštićeno autorskim pravom.

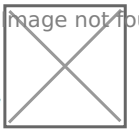
Download date / Datum preuzimanja: **2024-03-29**



Repository / Repozitorij:

Digital Repository Juraj Dobrila University of Pula





Sveučilište Jurja Dobrile u Puli
Fakultet ekonomije i turizma
«Dr. Mijo Mirković»

PETRA PIVAČIĆ

ŽENE U DRUŠTVENOM PODUZETNIŠTVU

Diplomski rad

Pula, 2016.

Sveučilište Jurja Dobrile u Puli
Fakultet ekonomije i turizma
«Dr. Mijo Mirković»

PETRA PIVAČIĆ

ŽENE U DRUŠTVENOM PODUZETNIŠTVU

Diplomski rad

JMBAG: 544-ED, izvanredni student

Studijski smjer: Management i poduzetništvo

Predmet: Društveno odgovorno poslovanje

Mentor: doc. Dr. sc. Tea Golja

Pula, lipanj 2016.

IZJAVA O AKADEMSKOJ ČESTITOSTI

Ja, dolje potpisani _____, kandidat za magistra ekonomije/poslovne ekonomije ovime izjavljujem da je ovaj Diplomski rad rezultat isključivo mojega vlastitog rada, da se temelji na mojim istraživanjima te da se oslanja na objavljenu literaturu kao što to pokazuju korištene bilješke i bibliografija. Izjavljujem da niti jedan dio Diplomskog rada nije napisan na nedozvoljen način, odnosno da je prepisan iz kojega necitiranog rada, te da ikoji dio rada krši bilo čija autorska prava. Izjavljujem, također, da nijedan dio rada nije iskorišten za koji drugi rad pri bilo kojoj drugoj visokoškolskoj, znanstvenoj ili radnoj ustanovi.

Student

_____

U Puli, _____, _____ godine

IZJAVA
o korištenju autorskog djela

Ja, _____ dajem odobrenje Sveučilištu Jurja Dobrile u Puli, kao nositelju prava iskorištavanja, da moj diplomski rad pod nazivom

_____

_____

koristi na način da gore navedeno autorsko djelo, kao cjeloviti tekst trajno objavi u javnoj internetskoj bazi Sveučilišne knjižnice Sveučilišta Jurja Dobrile u Puli te kopira u javnu internetsku bazu završnih radova Nacionalne i sveučilišne knjižnice (stavljanje na raspolaganje javnosti), sve u skladu s Zakonom o autorskom pravu i drugim srodnim pravima i dobrom akademskom praksom, a radi promicanja otvorenoga, slobodnoga pristupa znanstvenim informacijama.
Za korištenje autorskog djela na gore navedeni način ne potražujem naknadu.

U Puli, _____ (datum)

Potpis

_____

Sadržaj

UVOD....2
1. UVOD U DRUŠTVENO PODUZETNIŠTVO....3
1.1.Definiranje društvenog poduzetništva....2
1.1.1.Razlika između tradicionalnog i društvenog poduzetništva....9
1.1.2.Karakteristike između tradicionalnog i društvenog poduzetništva....12
1.2.Počeci nastanka i afirmacija fenomena društvenog poduzetništva....15
2. ŽENA NA TRŽIŠTU RADA....21
2.1.Zakonske osnove vezane uz rad i prava žena u Hrvatskoj i svijetu....21
2.2.Karakteristike i specifičnosti ženske radne snage....27
3. ŽENE I DRUŠTVENO PODUZETNIŠTVO....29
3.1.Žene i društveno poduzetništvo u RH....29
3.2.Zapošljavanje žena u društvenom poduzetništvu....33
3.3.Projekti vezani uz žene u društvenom poduzetništvu....36
4. ODABRANI PRIMJERI DRUŠTVENOG PODUZETNIŠTVA U HRVATSKOJ....**Error! Bookmark not defined.**40
4.1.Udruga RODA/Rodin let d.o.o. 40
4.2.HopeLab....49
4.3.Zlatne ruke....56
ZAKLJUČAK 6060
LITERATURA....6161

UVOD

Društveno poduzetništvo se u suvremeno doba ubrzano razvija i privlači sve veću pozornost u različitim sektorima. Pojam društvenog poduzetništva sve se više pojavljuje u medijima, svakodnevno se spominje na sveučilištima, a jednako tako učestalo u različitom kontekstu pruža informacije o strategijama nekolicine istaknutih organizacija koje potiču socijalni napredak kao što su npr. zaklade Ashoka, Schwab i Skoll. Stoga se može reći kako je više razloga zbog kojih društveno poduzetništvo postaje sve popularnije, a kao temeljni razlog moglo bi se reći kako u društvenim poduzetnicima postoji nešto što je samo po sebi zanimljivo i privlačno, a naročito se to odnosi na priče o tome kako i zašto rade to što rade. Društveno poduzetništvo je neophodno za napredak društva i razvoj gospodarstva te zaslužuje puno više pozornosti od one koju je do sada dobilo. Ono ukazuje na važnost poticanja društvenih promjena kako bi se ostvarila dugotrajna dobrobit i ravnoteža.

U suvremenim okolnostima poseban se značaj daje ženama u društvenom poduzetništvu te kako one mogu i umiju unaprijediti društvo u kojem žive. Stoga će u ovom će se radu govoriti o ženama u društvenom poduzetništvu.

Prilikom izrade ovog rada i pri korištenju potrebnih materijala primijenjene su znanstvene metode kompilacije, distinkcije, deskripicije i eksplanacije.

Rad je, osim uvodnog i zaključnog, podijeljen na četiri dijela. U prvom će dijelu tako biti riječi općenito o društvenom poduzetništvu, kada je nastao ovaj fenomen, definicija samog pojma, stanju društvenog poduzetništva u Republici Hrvatskoj te zakonska osnova kojom se regulira društveno poduzetništvo.

U drugom dijelu biti će riječi o ženama na tržištu rada. Koje su to zakonske osnove vezane uz rad i prava žena u Hrvatskoj i svijetu, kao i karakteristikama i specifičnostima ženske radne snage.

Treći dio rada je svojevsrtan osvrt na žene u društveno podueztništvu, na koji se način one zapošljavaju, kao i projekti koji se vežu uz žene u društvenom poduzetništvu.

U četvrtom dijelu se prikazuje nekoliko kvalitetnih primjera ženskog društvenog poduzetništva.

Cilj rada bio je upravo prikazati ulogu i važnost žene u društvenom poduzetništvu.

1.UVOD U DRUŠTVENO PODUZETNIŠTVO

Danas se jako puno govori o društvenom poduzetništvu. Gotovo se svakodnevno može čuti kako je potrebno nešto učiniti po pitanju okoliša, gladi, siromaštva i sl. Stoga se posljednjih desetljeća daje prilika društvenom poduzetništvu da „popravi“ sve one štete nastale kroz protekla stoljeća kako u ekološkim, tako i u socijalnim okvirima. U ovom će se poglavlju dati uvid što je to društveno poduzetništvo i kada se ono pojavilo.

1.1 Definiranje društvenog poduzetništva

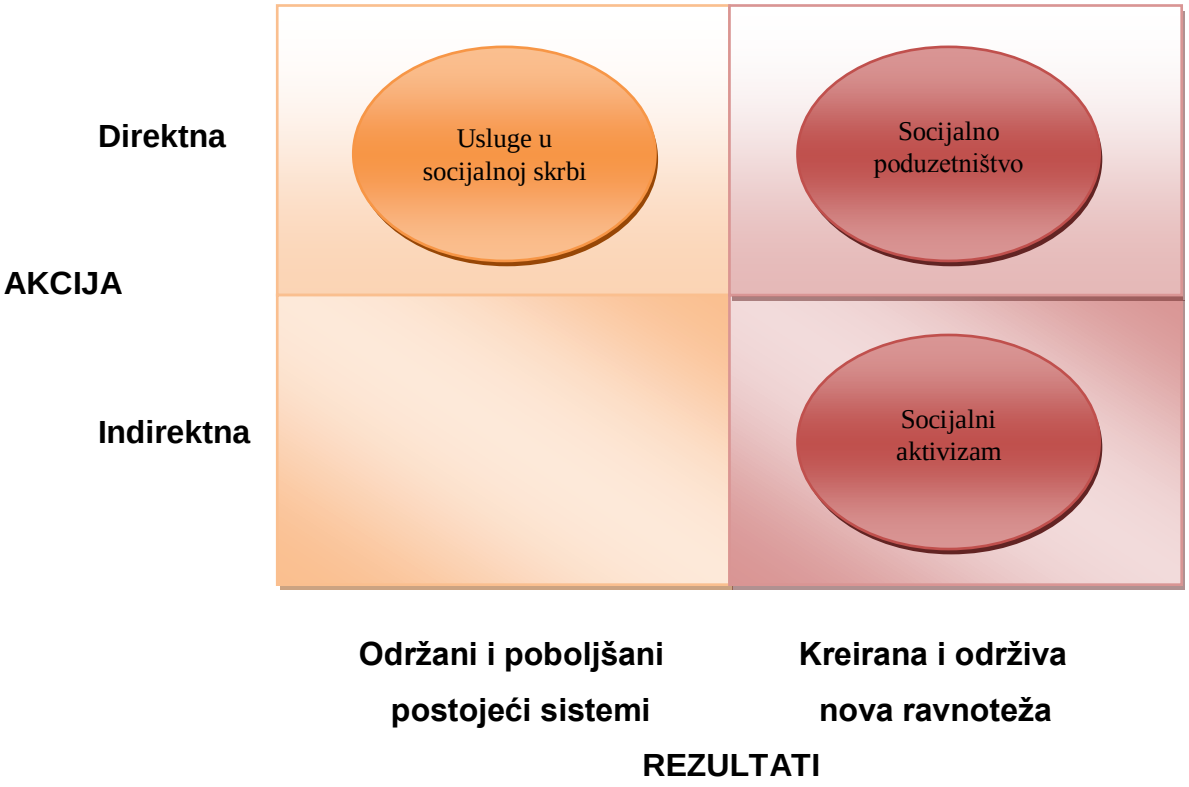
U suvremenim okolnostima poduzetništvo je aktivno i svjesno poduzimanje poslovnih aktivnosti sa ciljem stvaranja neke nove vrijednosti. U građanskom društvu poduzetništvo pruža značajno realne šanse za samozapošljavanje te utječe na osobno i društveno blagostanje.

Kako Petričević navodi, „*niti u Hrvatskoj, niti u zemljama u okruženju ne postoji jedinstveno pojmovno određenje društvene ekonomije, društvenog poduzetništva, društvenog poduzeća i društvenog poduzetnika. Praksa pokazuje da svaka od zemalja prilagođava definicije svojim realnim potrebama i prilikama, odnosno kontekstu djelovanja takvih organizacija i problemima koje one rješavaju. Stoga su česte situacije u kojima se organizacije koje zadovoljavaju kriterije za društvena poduzeća ne prepoznaju kao takve, dok se, s druge, organizacije koje ne zadovoljavaju iste kriterije identificiraju kao društvena poduzeća.“*[1]

Poduzetnikom se tako smatra svaka pravna i fizička osoba koja samostalno i trajno obavlja djelatnost s namjerom ostvarivanja prihoda. Neki od najčešćih motiva za pokretanje poduzetništva su: želja za postignućem svojih sposobnosti preuzimanjem pune kontrole nad razvojem svoje karijere, želja za financijskom neovisnošću ili nemogućnost izbora zaposlenja kod drugih poslodavaca. Stoga, prema definiciji, svako poduzetništvo ima za cilj stvaranje nove vrijednosti, dakle dohotka i dobiti.

[1]T. Petričević, Zakonodavni i institucionalni okvir za razvoj društvenog poduzetništva u Jugoistočnoj Europi, Čakovec, CEDRA, 2012., str. 20

Slika 1. Čisti oblici socijalnog angažmana



Izvor: R.L. Martin i S. Osberg, Socijalno podzuzetništvo, Čakovec, Autonomni centar – ACT, 2009.

Specifičnosti neprofitnog poduzetništva je u primjeni poduzetničkih metoda, ali bez funkcije cilja u profitu. Iz navedenog proizlazi da upravo kada se govori o neprofitnom poduzetništvu treba imati na umu dvije temeljne vrste ovih poslovnih aktivnosti[2]:

a) U klasičnom razumijevanju neprofitnosti podrazumijeva se privatno poduzetništvo u neprivrednim - društvenim djelatnostima kao što su socijalna skrb, kulturne i obrazovne djelatnosti i sl. Neki autori ovdje ubrajaju i neke vrste udruga građana i nevladinih organizacija. Poduzetništvo ovdje ima za cilj stvoriti dohodak, kojim organizacija raspodjeljuje sredstva za programske aktivnosti koje vode ostvarenju misije (zbog koje je organizacija osnovana). U

[2]B. Vorkapić i T. Ivanović, O socijalnom poduzetništvu, Osijek, Organizacija za građanske inicijative, 2009.

ovim slučajevima u konačnici nema raspodjele dobiti (koja se vrlo rijetko i ostvaruje) vlasnicima, osnivačima, voditeljima ili osobama koje su novac zaradile; odlukom upravnog tijela organizacije, novac se usmjerava u programske aktivnosti ili češće u pokrivanje troškova tzv. hladnog pogona (režije).

b) U suvremenijem razumijevanju neprofitnog poduzetništva - ovdje se ubraja i neke privredne aktivnosti u lokalnoj zajednici koje se po prirodi stvari ne pokreću radi ostvarenja profita niti ga praktično na tržištu mogu ostvariti, npr. stari zanati, deficitarne, a neisplative usluge i neki oblici poljoprivrede. Poduzetništvo je po prirodi stvari povezano s poslovnim rizikom – koji snosi poduzetnik. Da bi se pomogao razvoj ove vrste poslovnih aktivnosti mnoge zaklade/fondacije i/ili lokalne zajednice potpomažu projekte neprofitnog poduzetništva - koji u mnogim primjerima zemalja zapadne demokracije, uspješnijih zemalja u tranziciji (a ima slučajeva i u Hrvatskoj) pridonose razvoju lokalne zajednice, zadovoljavanju potreba na lokalnom tržištu i/ili smanjenju nezaposlenosti.

Kada se govori o nezaposlenosti važno je navesti i neke statističke podatke koji idu u prilog smanjenja nezaposlenosti razvojem društvenog poduzetništva. Tako, npr. prema podacima Eurostata iz lipnja 2015. godine, stopa nezaposlenosti, iskazana u postotku aktivnog stanovništva mlađeg od 25 godina, iznosila je 20,7% za područje EU-28 i 22,5% u eurozoni. Ono što je pozitivno je da je zabilježeno sniženje stope nezaposlenosti s obzirom na lipanj 2014. kada je stopa nezaposlenosti iznosila 22,1% za područje EU–28 i 23,6% za područje eurozone.[3]

U lipnju 2015. godine, 4.724 milijuna mladih osoba (do 25 godina) je bilo nezaposleno na području EU-28, od kojih su 3.181.000 bili u eurozoni. U usporedbi slipnjem 2014., nezaposlenost mladih je smanjena za 386.000 na području EU-28 i 225.000 u eurozoni. U lipnju 2015., najniže stope nezaposlenosti su zabilježene uNjemačkoj (7,1%), Malti (10,0%), Estoniji (10,1% u svibnju 2015.), Danskoj i Austriji(obje 10,3%), a najviše u Grčkoj (53,2% u travnju 2015.), Španjolskoj (49,2%), Italiji(44,2%), Hrvatskoj (43,1% u drugom tromjesečju 2015.). Važno je naglasiti kako

[3]Statistika zaposlenosti http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics/hr (pregledano 22.5.2016.)

je u ovaj statistički iskaz uključen utjecaj sezonskog zapošljavanja koji uvijek pozitivn outječe na smanjenje nezaposlenosti. U suprotnom bi vjerojatno iskazi bili i viši.[4]

Tablica 1. Podaci nezaposlenosti mladih mlađih od 25 godina na području Europe

	Periodični pregled nezaposlenosti mladih mlađih od 25 godina				
	Postoci (%)				
	lip. 14	*ožu. 15*	*tra. 15*	*svi. 15*	*lip. 15*
EA19	23,6	22,6	22.4	22,3	22,5
EU28	22,1	20,9	20,7	20,7	20,7
Belgija	22	20,6	20,2	19,8	19,5
Bugarska	23,7	21,2	20,3	19,6	18,8
Češka	16,8	14,2	13,6	12,7	12,7
Danska	12,5	10,5	10,1	9,9	10,3
Njemačka	7,8	7,2	7,2	7,1	7,1
Estonia	14,1	11,8	11,1	10,1	:
Irska	24,1	21,3	20,7	20	19,8
Grčka	49,4	52,3	53,2	:	:
Španjolska	53,4	49,8	49,6	49,3	49,2
Francuska	24	24,4	23,8	23,6	23,6
Hrvatska	45	43,5	43,1	43,1	43,1
Italija	42,3	42,2	41,7	42,4	44,2
Cipar	37	43,5	31,7	31,7	31,7
Latvia	21,1	15,8	:	:	:
Litva	19,9	16,9	16,6	16,1	17,4
Luksemburg	21,5	20	19,7	19,4	19,1
Mađarska	22	19,3	18,7	18,7	:
Malta	11,	10,2	10,1	10,2	10
Nizozemska	12,8	10,8	10,9	11,1	11,1
Austrija	10,1	9,9	10	10,4	10,3
Poljska	24	21,6	21,4	20,9	20,3
Portugal	35,3	32,5	31,8	31,1	31,6
Rumunjska	24,6	23,3	:	:	:
Slovenija	20,4	17	16,7	16,7	16,7
Slovačka	30,3	26,2	26,1	25,9	25,7
Finska	20,2	22,5	22,9	23,2	23,5
Švedska	22,9	21,3	21,2	21	20,9
Ujedinjeno Kraljevstvo	16,3	15,7	15,7	:	:
Island	9,8	8,9	8,7	8,6	8,6
Norveška	7,5	9,5	10,1	10,5	:
: - podaci nisu dostupni					

Izvor: URL:http://epp.eurostat.ec.europa.eu (pregledano 21.5.2016.)

[4]loc.cit

Pregledom gornje tablice dolazi se do zaključaka da je nezaposlenost različita ovisno od ekonomske stabilnosti neke zemlje, da je u pojedinim zemljama nezaposlenost bila velika i ostala velika te da je na dobar dio zemalja i posljednja gospodarska kriza ostavila značajne tragove.

Može se stoga reći kako upravo društveno poduzetništvo, kao spona između privatnog i društvenog sektora, omogućuje primjenu poduzetničkih načela (preuzimanja rizika, odgovornosti,inovativnosti, itd.) u društvenom sektoru s ciljem unaprjeđenja kvalitete življenja.

Na slici niže može se vidjeti stanje nezaposlenosti mladih u Hrvatskoj u odnosu na Europsku uniju.

Slika 2. Usporedba nezaposlenosti mladih u Hrvatskoj i Europskoj uniji kroz period od 5godina,



Izvor: URL: http://epp.eurostat.ec.europa.eu (pregledano 21.5.2016.)

Danas postoje gledišta pojedinih znanstvenika koji teorijski uopćavaju društveno poduzetništvo, ovaj društveni fenomen modernog vremena. Tako autori Defourny i Nyssens[5] sagledavaju društveno poduzetništvo kroz škole misli koje ga odlikuju. Prva škola misli je *„Zarađivanje prihoda“*. Ona se fokusira na strategije zarađivanja prihoda i tržišne aktivnosti neprofitnih organizacija koje su u službi podupiranja njihove misije. *„Socijalne inovacije“* je druga škola misli u konceptu

[5] Defourny J., Nyssens M., 2010, “Conceptions of Social Enterprise and Social Entrepreneurship in Europe and the United States: Convergences and Divergences”, Journal of Social Entrepreneurship, vol. 1, no. 1, 32-53.

društvenog poduzetništva. U njoj su glavni čimbenici promjene, odnosno nove kombinacije koje se razvijaju i agenti koji proizvode te promjene. Kao područja u kojima se razmatraju promjene navode se nove usluge, nova kvaliteta usluga, nove metode proizvodnje, novi faktori proizvodnje, novi oblici organizacije, nova tržišta. Društvena poduzeća su zato usredotočena na pitanja ishoda i socijalnog utjecaja radije nego pitanje prihoda.

Treći pristup je EMES4. On je ideal-tipski u Webber-ovom smislu, služi kako bi olakšao pozicioniranje i dao referenti okvir za promatranje društvenih poduzeća. Prema tom usmjerenju, Defourny navodi kriterije za društveno poduzetništvo. Prva četiri se odnose na ekonomsku dimenziju.[6]

1. Uključenost u kontinuirane aktivnosti proizvodnje dobara i/ili njihove prodaje.
2. Visoka razina autonomije: oni su dobrovoljno osnovani od strane grupe ljudi i upravljani od njih.
3. Značajan nivo ekonomskog rizika. Njihova ekonomska održivost ovisi o naporima njihovih članova da osiguraju prikladne resurse.
4. Minimalna razina plaćenog rada.

Daljnjih pet kriterija utjelovljuje socijalne dimenzije inicijative:

5. Specifična usmjerenost na dobrobit zajednice. Njihov glavni cilj je služiti zajednici ili specifičnoj grupi ljudi.
6. Inicijativa je pokrenuta od strane grupe građana. Ona je rezultat kolektivne dinamike koja uključuje ljude koji pripadaju zajednici ili grupe koja dijeli iste vrijednosti.
7. Moć pri donošenju odluka nije temeljena na vlasništvu kapitala. To općenito znači da se koristi princip „jedan član, jedan glas“ ili barem glasačka moć nije distribuirana prema udjelu kapitala.
8. Participatorna narav, koja uključuje osobe na koje se odnosi aktivnost. Reprezentacija i participacija korisnika je uključena, orijentacija je prema dionicima i postoji demokratski stil menadžmenta.
9. Ograničena distribucija prihoda. Organizacije ne distribuiraju prihod ili ga u manjoj mjeri distribuiraju među svojim članovima.

[6] Defourny J., 2001, “From Third Sector to Social Enterprise”, in Borzaga C., Defourny J., eds, The Emergence of Social Enterprise, London and New York, Routledge, 1-28.

Nadalje, u priručniku Mreže mladih Hrvatske navodi se kako je potrebno razlikovati dvije osnovne razine društvenog poduzetništva[7]:

1. Samofinancirajuće djelatnosti (ili djelatnosti koje donose dohodak): Neprofitna organizacija može ostvarivati financijsku dobit provođenjem gospodarskih djelatnosti koja se usmjerava u programske aktivnosti organizacije i/ili osiguravanje operativnih troškova (najam ureda, plaće zaposlenika…). Na taj način organizacija generira *„slobodna“* sredstva koja su neovisna o donatorima i koja se mogu usmjeriti u pokrivanje troškova poslovanja ili u programske aktivnosti sukladne misiji. Neprofitna organizacija pomoću neprofitnog poduzetništva nastoji ostvariti vlastitu održivost kako bi se mogla baviti aktivnostima zbog kojih je osnovana.
2. Socijalno zapošljavanje – Neprofitna organizacija može pokrenuti program socijalnog zapošljavanja članova lokalne zajednice na način da osigurava tehničku i/ili financijsku pomoć svojim korisnicima za pokretanje vlastite gospodarske djelatnosti ili tako da osnuje poduzeće ili zadrugu čiji je cilj zapošljavanje socijalno ugroženih ili teško zapošljivih osoba. Razina socijalnog zapošljavanja puno je zahtjevnija i iziskuje veće kapacitete i resurse te čvrstu podršku svih relevantnih aktera u lokalnoj zajednici.

U domeni samofinancirajućih djelatnosti postoji čitava lepeza metoda koje stoje na raspolaganju socijalnim poduzetnicima. Organizacija će, ovisno dostupnim kapacitetima i resursima te misiji, odabrati onu metodu koja će najbolje doprinijeti ostvarenju misije, a koja donosi najmanji rizik za održivost organizacije.

Baturina navodi da društveno poduzetništvo djelomično potječe od šire i dublje ukorijenjene kulturne promjene prema davanju i volontiranju koje društveno poduzetništvo čini održivim. Veličina poduzeća nema velik utjecaj, međutim i mala poduzeća mogu svojim disruptivnim i inovativnim načinom djelovanja imati utjecaj na cijeli sektor.[8]

Autor stoga postavlja pitanje treba li se društveno poduzetništvo definirati sagledavajući proces djelovanja društvenog poduzeća ili ishode koje generira. Tako

[7] Mreža mladih Hrvatske http://www.mmh.hr/hr/info/godisnji-izvjestaji-1 (pregledano 22.5.2016.)
[8] D. Baturina, Konceptualiziranje socijalnog poduzetništva i izazovi razvoja područja, *Ekonomska misao* (12): 123 – 142, 2013.

se može reći da postoji određeni konsenzus kako je ishod povezan s rješavanjem socijalnih potreba ili problema. S druge strane, oko pitanja što je proces kojim se to postiže je puno više dvojbi. A Baturina navodi da se društveno poduzetništvo razlikuje od klasičnog oblika poslovanja iz razloga što u njemu nema prokušane metode, koda prakse ili modela poslovanja koji treba slijediti. Takva aktivnost postaje nositelj društvene promjene i ubrzano se razvija u autonomno polje istraživanja i prakse. Društveno poduzetništvo tako poprima*„mesijansku ulogu“,* jer ga odlikuje idealistički zanos uz kojeg idu velika očekivanja i nadanja.[9]

1.1.1 Razlika između tradicionalnog i društvenog poduzetništva

Kada se govori o društvenom poduzetništvu potrebno se osvrnuti na razlike spram tradicionalnog poduzetništva. Iako naizgled slične aktivnosti, ipak se sadržajno razlikuju. U literaturi prevladava ekonomska perspektiva koja društveno poduzetništvo nastoji razumjeti naslanjajući se na teorijska određenja poduzetništva.

Inovativan i kreativan poduzetnički model rješavanja društvenih i ekoloških pitanja koristi se kako bi se potaknuo održivi razvoj, zapošljavanje na korist široj društvenoj zajednici. Njime se nude usluge, proizvodi i aktivnosti koje ne bi bile ponuđene na tržištu, a stvaraju dobra koja mogu svi podjednako koristiti.

Društveno poduzetništvo izgrađuje temelje za društvene promjene i često zadovoljava potrebe zajednice kroz participiranje članova te iste zajednice. Za razliku od komercijalnog poduzetništva, profit koji se ostvaruje putem ovakvog modela poduzetništva reinvestira se ulaganjem u zajednicu ili se koristi za provedbu ostalih programa i ciljeva koji doprinose poboljšanju uvjeta življenja, očuvanju okoliša i održivom razvoju.

Društveno poduzetništvo funkcionira po modelu trostruke bilance (tri slova P) koje glasi: PEOPLE (ravnopravnost i jednake mogućnosti za sve), PLANET (zaštita okoliša), PROFIT (financijska održivost i ponovno investiranje profita). Društveno poduzetništvo se temelji na[10]:

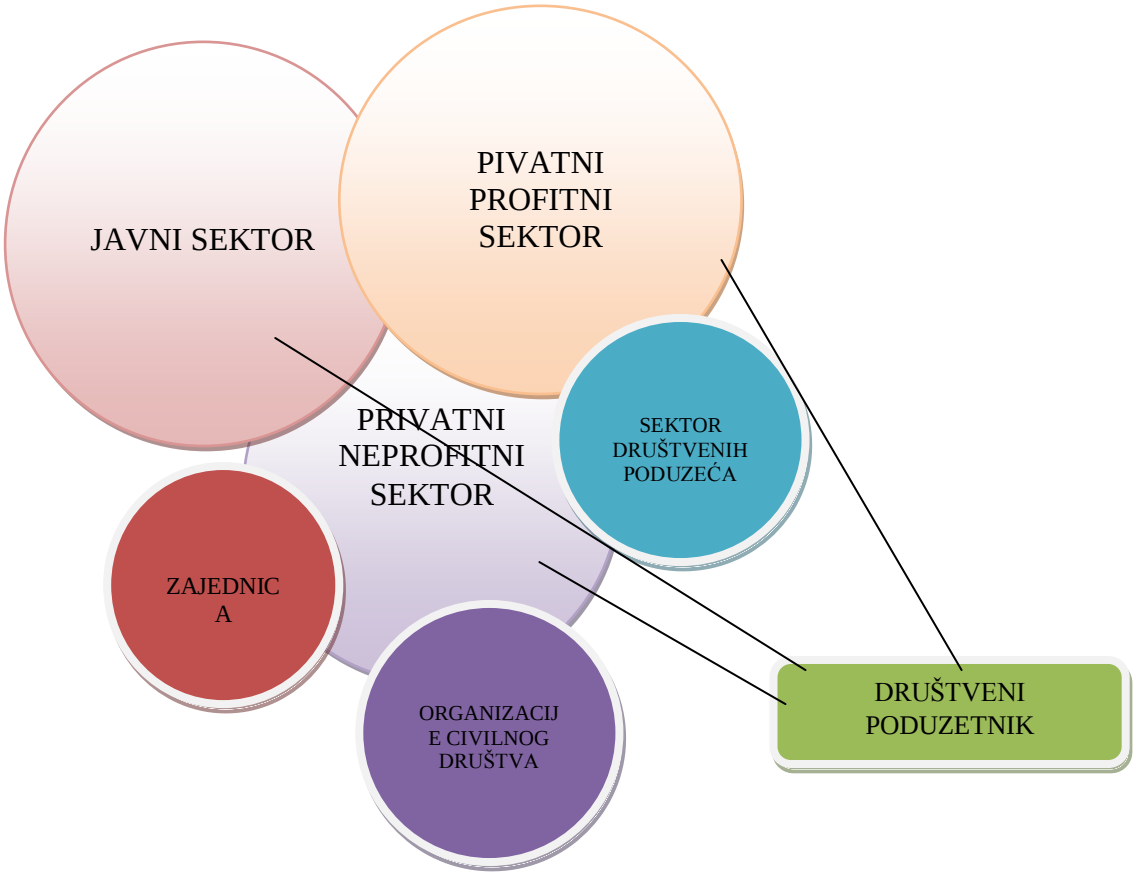
- neaovisnosti,
- društvenim vrijednostima,
- demokratičnosti,

[9] loc.cit.

[10] M. Perčin, Socijalno poduzetništvo, Inovacija za dobrobit čovječanstva, Organizacija za građanske inicijative, 2011.

• pravednosti,
• načelima očuvanja okoliša.

Slika 3. Kontekst djelovanja društvenih poduzeća i društvenih poduzetnika



Izvor: T. Petričević, Zakonodavni i institucionalni okvir za razvoj društvenog poduzetništva u Jugoistočnoj Europi, Čakovec, CEDRA, 2012.

Društveno poduzetništvo se pokreće radi stvaranja socijalno pravednog društva u kojem pojedinci i društvene grupe imaju neposredne koristi od svog rada, a pritom brinu o prirodnom okolišu i utječu na stvaranje dobrobiti i samopoštovanja što utječe na poboljšanje kvalitete života u zajednici.

Društveno poduzetništvo također omogućuje brže i efikasnije suočavanje s novim potrebama koje postojeće institucije ne mogu zadovoljiti. Posebna koncepcija i aktivnosti sa ugrađenom socijalnom komponentom omogućuje bržu i bolju prilagodljivost i zadovoljenje potreba većeg broja ljudi. Društveno poduzetništvo primjenjuje poduzetnička načela u rješavanju društvenih problema generirajući

društvenu vrijednost, a ne profit. U poslovanju je naglašena društvena odgovornost prilikom odabira djelatnosti.[11]

Za Deesa je tako društveno poduzetništvo više vrsta poduzetništva nego vrsta društvenog djelovanja, a društveni poduzetnici su prvenstveno poduzetnici[12]. U određenju društvenog poduzetnika ovaj autor polazi od ideja teoretičara poduzetništva. Preko Jean B. Sayovog razumijevanja „stvaranja vrijednosti", Joseph Schumpeterovog shvaćanja „inovacije i nositelja promjene", Peter Druckerovog inzistiranja na „prilikama koje se prepoznaju i iskorištavaju" te Howard Stevensonovog pojma „dovitljivosti i spretnosti", pokušava dokučiti po čemu se društveni poduzetnici razlikuju od tradicionalnih komercijalnih poduzetnika. Uviđa kako je njihovo djelovanje usmjereno prema društvenom cilju i misiji na taj način da im *„postizanje općeg dobra, a ne osobni interesi i stjecanje profita, postaje primarni cilj"*.[13]

Tako npr. i Skoll fondacija bilježi da *„za razliku od poslovnih poduzetnika koji su motivirani profitom, socijalni poduzetnici su motivirani željom da poboljšaju društvo, oni su agenti promjene u društvu, hvatajući prilike koji drugi propuštaju, poboljšavajući sustav, inovirajući nove pristupe i stvarajući održiva rješenja da bi promijenili društvo na bolje"*.[14]

Svakako valja reći kako je društveno poduzetništvo primarno usmjereno na socijalnu misiju i pri njezinu ispunjenju društveni se poduzetnici rukovode stvaranjem inovativnih načina rješavanja društvenih pitanja.

Nadalje, iako u samoj literaturi više prevladava ekonomska perspektiva, potrebno je sagledati misiju i viziju društvenog poduzetništva i kao aktivnosti. Tako, npr. ekonomska perspektiva u svom fokusu ima profitnost aktivnosti, dok nedostatak ostalih naglasaka i pogleda, kao što je na primjer sociološkog, gube iz vida socijalnu misiju, osjetljivost prema marginaliziranim skupinama koja također značajno određuje društveno poduzetništvo.

[11] loc.cit.
[12] J.G. Dees, http://www.caseatduke.org/documents/dees_sedef.pdf, op.cit., str.2 (pregledano 24.5.2016.)
[13] D. Vidović, op.cit., str. 28
[14] C.Hyunbae, Social Entrepreneurship: The strucutration of the field, u A. Nicholls, Social Entrepreneurship – New Models of Sustainable Social Change, Oxford: Oxford University Press Nicholls, 2006., str. 101

1.1.2 Karakteristike društvenih poduzetnika i društvenih poduzeća

Ukoliko se promatraju karakteristike društvenih poduzetnika, važno ih je donekle usporediti sa tradicionalnim poduzetnicima. Shupmeter tako opisuje poduzetnike *kao inovatore koji su vodilje kreativno-destruktivnih procesa u kapitalizmu*[15].

I Drucker ima sličan pogled na poduzetnike, ali kao ključni element gleda promjenu koju oni donose. Tako je prema ovom autoru osnovna motivacija društvenih poduzetnika potraga za promjenama, oni traže odgovare na njih i iskorištavaju ih kao prilike. Prednost ovog njihovog pogleda je to što oni vide prilike tamo gdje drugi vide probleme. Stoga oni kao optimistični kreativci teže ostvarenju svoje vizije te su stalno uključeni u procese konstantne inovacije, adaptacije i učenja.[16]

Autor David Bornstein je u svojoj knjizi „Kako promijeniti svijet“ sučelio ponašanje vrlo uspješnih i prosječnih poduzetnika. Tako su rezultati istraživanja koje je proveo pokazali da uspješni poduzetnici ne trebaju neophodno biti samouvjereniji, uporniji ili imati više znanja. Ključnom razlikom pokazala se kvaliteta njihove motivacije - motivirani poduzetnici sagledavaju stvari u dugom roku, više i bolje planiraju, traže i iskorištavaju više prilika i mogućnosti, preferiraju dugoročne ciljeve u odnosnu na kratkoročne profite, a njihovo poduzeće je njihova strast. Ključne osobine koje „krase“ uspješne društvene poduzetnike uključuju slijedeće[17]:

- Volju za samodisciplinom – rastuća poduzeća u društvenom sektoru moraju biti prilagodljiva svom okruženju. U uvjetima današnjih rastućih tehnoloških promjena i globalizacije poslovne kulture, financijski, operativni i eksterni uvjeti mogu se promijeniti u trenu. Vođe koji mogu držati korak su oni koji će profitirati, dok oni koji ne vode računa o uvođenju promjena u svoje poslovanje, ne mogu biti uspješni.

[15] D. Baturina, op.cit., str. 125
[16] loc.cit.
[17] D. Bornstein, How to Change the World: Social Entrepreneurship and the Power of New Ideas, New York: Oxford Universiti Press, 2007.

- Volju za dijeljenjem zasluga – dijeljenje uspjeha s drugima nije jednostavan način za dobivanje samo više pomoći i motiviranja svih uključenih u poslovanje, već za socijalnog poduzetnika ona treba biti rezultat urođene poniznosti i snage. Ovo nesebično priznanje istinska je mjera poduzetnikove osobnosti.
- Volja za „rušenjem“ postojećih struktura – često je poduzetništvo pod utjecajem rigidnih i zagušljivih struktura koje djeluju kao prepreka inovacijama. Ovaj inovativni pristup poslovanju ili socijalnim promjenama definira poduzetničko okruženje.
- Volja za prevladavanjem interdisciplinarnih ograničenja – identificirati sve stakeholdere (gospodarsko interesne skupine), u svojem poduzeću prije svega, od presudne je važnosti. Poslovanje u skladu sa svim zahtjevima potencijalnih stakeholdera potrebno je kako bi se zadobilo njihovo zanimanje i potpora. Ključno je postići da svi stakeholderi trebaju vaše poduzeće.
- Volja za radom u tišini – društveni poduzetnici ne traže priznanja, slavu ili bogatstvo, oni jednostavno žele promjene. Ključni motiv društvenog poduzetnika je želja da učini nešto. Jean Monnet je jednom primijetio kako se ambiciozne ljude može svrstati u dvije grupe: one koji žele nešto postati i one koji žele nešto učiniti. Društveni poduzetnici spadaju u drugu navedenu skupinu.
- Etika kao pokretač – ono što zaista razlikuje tradicionalnog poduzetnika od društvenog poduzetnika može se sažeti u jednom pitanju: Je li poduzetnikov san izgradnja najuspješnije proizvodnje tenisica ili osiguravanje cjepiva za svu djecu na svijetu?

Društveni poduzetnici posjeduju isti temperament kao njihovi „tradicionalne“ kolege“, no razlika je u tome što oni svoje talente koriste za rješavanje društvenih problema, kao što su obrazovanje, nejednaka pristupačnost tehnologije, zagađenje okoliša itd. Oni istodobno djeluju kao agenti društva sagledavajući propuštene prilike za unaprjeđenjem sustava uvođenjem novih pristupa i rješenja s ciljem kreiranja društvene vrijednosti.

Neke od osnovnih kvaliteta društvenih poduzetnika su sposobnost poduzimanja rizika, optimizam u fokusiranju na prilike radije nego na tekuću realnost,

nagon za uspjehom bez obzira na okolnosti, kreativnost i sposobnost boljeg rada u fleksibilnom okruženju, samopouzdanje i potraga za izazovima, traženje više od ljudi i od sistema.[18]

Nadalje, u odnosu prema tradicionalnom poduzetništvu ovdje je važna primarnost socijalne misije. Oni improviziraju, koriste raspršene i neželjene resurse za stvaranje nečeg novog i osujećuju postojeća ograničenja institucionalnog i političkog okruženja i okoline resursa.

Društvene inovacije su nova inovativna rješenja koja su učinkovitija, djelotvornija, održivija od postojećih u pokušaju djelovanja na rješavanju socijalnih potreba ili problema, ali istodobno stvaraju nove društvene odnose ili vrijednosti.[19]

Društveni poduzetnik je pokretač i nositelj društveno-poduzetničkog procesa. Određuje se kao osoba koja *„prepoznaje socijalni problem i koristi poduzetnička načela da organizira, stvara i upravlja poslovnim pothvatom kako bi generirao socijalne promjene“*.[20]

Dees pak ističe nekoliko načina na koje društveni poduzetnici djeluju kao inovatori u socijalnoj sferi, a to su[21]:

- Djelovanje prema takvoj misiji koja vodi kreiranju društvenih vrijednosti i prema općoj dobrobiti (a ne samo privatnoj koristi)
- Prepoznavanje i iskorištavanje novih prilika koje su u skladu s osnovnom misijom
- Uključenost u proces stalnih inovacija, učenja, prilagođavanja
- Djelovanje i usprkos ograničavajućim sredstvima
- Naglašeni osjećaj odgovornosti za posljedice svoga djelovanja

Prilikom uspoređivanja tradicionalnog i društvenog poduzetništva, ali i tradicionalnih i društvenih poduzetnika, mogu se primijetiti razlike i unutar tradicionalnih i društvenih poduzeća, a to je razlika u misiji.

Autori Boschee i McClurg također navode da se društvena poduzeća razlikuju od tradicionalnih poduzeća jer„*tradicionalna poduzeća često djeluju na društveno*

[18] D. Baturina, op.cit., str. 126
[19] loc.cit.
[20] A. Noya, What is Social Entrepreneurship?, prezentacija s konferencije „Emering Models of Social Entrepreneurship: Posible Paths for Social Enterprise Development in Centra East and South East Europe“, Zagreb, http://www.oecd.org/dataoecd/8/26/37508561.pdf
[21] J.G. Dees, http://www.caseatduke.org/documents/dees_sedef.pdf, op.cit.

odgovoran način, ali njihov je trud tek neizravno povezan sa socijalnim problemima". Društvena poduzeća su drukčija jer su njihove strategije stvaranja prihoda izravno usmjerene prema njihovoj misiji. Nadalje, tradicionalna poduzeća mjere svoje uspjehe financijskim rezultatima, generiranjem profita za vlasnike.[22]

Za Nichollsa su društvena poduzeća ona vođena s dvostrukom linijom sagledavanja uspjeha, virtualnom mješavinom financijskih i socijalnih povrata. Profitabilnost ostaje cilj društvenih poduzeća, međutim, profit se ne distribuira dioničarima već se iznova ulaže u misiju čime ju se daljnje osnažuje i podupire.[23]

1.2 Počeci nastanka i afirmacija fenomena društvenog poduzetništva

Koncept društvene ekonomije i društvenog poduzetništva javlja se krajem 18. i početkom 19. stoljeća kao odgovor na probleme koji su nastali kao posljedica velikih promjena u ondašnjem gospodarskom sustavu. Tako je *„pojam društvena ekonomija prvi put upotrijebio francuski ekonomist Charles Dunoyer u svojoj knjizi „Treatise on Social Economy" 1930. godine, u kojoj se zalagao za moralniji, pravedniji, pristup ekonomiji."*[24]

U daljnjem razvoju društvene ekonimije značajne uloge imaju i J.S. Mill, koji je pod etičnosti u ekonomiji razumijevao „sreću svih ljudi" te Leon Walras tako da su do kraja 19. Stoljeća oblikovana i osnovna načela/vrijednosti društvene ekonomije: demokratsko udruživanje i djelovanje, solidarnost i suradnja.[25]

Može se reći kako je epoha industrijskog društva iza suvremenog čovjeka. Slijedom modernizacije i tehnološkog razvoja, započinje epoha kapitalističkog društva kojeg Beck naziva i rizičnim društvom zbog nestabilnosti i promjena koje obilježavaju novi oblik uređenja. Kada opisuje svakodnevnicu Beck navodi: *„Svakodnevna životna pravila okrenuta su naglavačke. Tržišta se ruše. Vlada oskudica u izobilju. Izazivaju se poplave zahtjeva. Pravni sistemi se ne bave činjeničnim stanjem. Na pitanja koja nas se najviše tiču, odgovara se slijeganjem ramenima. Medicinska zaštita nije djelotvorna. Zgrade naučene racionalnosti se*

[22] Boschee, J., & McClurg, J. (2003). Toward a better understanding of social entrepreneurship: Some important distinctions. Retrieved on 10th May, 2006 from http://www.sel.org.uk/Downloads/BoscheeMcClurgEssay.pdf
[23] A. Nicholls, op.cit., str. 11
[24] T. Petričević, Zakonodavni i institucionalni okvir za razvoj društvenog poduzetništva u Jugoistočnoj Europi, Čakovec, CEDRA, 2012., str. 16
[25] Loc.cit.

urušavaju. Vlade se klimaju. Ah, da je ovo bilo samoprizivanje budućnosti koju valja spriječiti!"[26]

Prema Beckovu mišljenju moderni, postindustrijski svijet sadašnjeg vremena suočava se s brojnim krizama koje su ponajprije uzrokovane egzistencijalnom krizom. Ljudska povijest se s fenomenom destabilizacije civilnog društva i procesima transformacije društvenih struktura susreće od kraja sedamdesetih godina prošlog stoljeća koje ni do danas, prema Vidoviću[27], nisu dovele do uspostave nove socio-ekonomske ravnoteže, nakon one poslijeratne, prozvane *„zlatnim dobom".*

Nesrazmjerna alokacija resursa, omogućena neoliberalnim konceptom socio-ekonomskog razvoja, utjecala je na krizu socijalne države, permanentan rast nezaposlenosti, nove socijalne potrebe, i nove razine siromaštva i isključenosti. Pojava globalnih problema kao što su siromaštvo, glad, neadekvatni zdravstveni uvjeti, upitnost održivosti postojećih mirovinskih fondova, nezaposlenost, globalno zatopljenje uzrokovano pretjeranim zagađenjem okoliša itd. te nemogućnosti javnih institucija i vlada da riješe nagomilane probleme, dovelo je do toga da se sve okreće privatnom sektoru i njihovim inovativnim rješenjima na postojeća otvorena pitanja.

Iako su razlozi pojave očigledni s obzirom na gore navedene destabilizacije, važno je navesti razloge rasta društvenog poduzetništva na globalnoj razini. Sa strane ponude dolazi do povećanja globalnog bogatstva i poboljšane socijalne mobilnosti. Bitno je reći i kako je produžen produktivni dio života. Povećan je broj demokratskih vlada kao i moć multinacionalnih kompanija. Povećana je ukupna razina obrazovanja te poboljšane globalne komunikacijske mogućnosti. Faktori koji su djelovali sa strane potražnje su ekološke krize i krize u zdravstvu, povećana ekonomska nejednakost, neučinkovitost država u pružanju javnih usluga, povlačenje država u susretu s ideologijom slobodnog tržišta, povećana uloga civilnog društva te natjecanje za resurse[28].

Tijekom posljednja dva desetljeća društveno poduzetništvo postaje sve više u fokusu istraživanja društvenih znanosti, praktikanata kao i kreatora politika. Društveni poduzetnici se vide kao revolucionari i reformatori koji iz temelja transformiraju

[26] U. Beck, Moć protiv moći u doba globalizacije, Zagreb, Školska knjiga, 2014., str. 15
[27] D. Vidović, Socijalno poduzetništvo u Hrvatskoj, doktorska dizertacija, Zagreb, Filozofski fakultet, 2012.
[28] A. Nicholls, Social Entrepreneurship – New Models of Sustainable Social Change, Oxford, Oxford University Press Nicholls, 2006, str. 127 u D. Baturina, Konceptualiziranje socijalnog poduzetništva i izazovi razvoja područja, Ekonomska misao, 2013. (12): 195-214

načine djelovanja u socijalnoj sferi i potrebni su za utiranje novih vizija i uspostavljanje nove socijalne ravnoteže[29].

Kao fenomen, društveno poduzetništvo se na društvenoj sceni afirmiralo tek nedavno, kao što je i ranije rečeno, u posljednjih nekoliko desetljeća. Iako je kao pojam tek utemeljen, sama aktivnost datira u daleku povijest. U Viktorijanskim privatnim bolnicama iz druge polovice devetnaestog stoljeća već se bilježe prapočeci socijalno-poduzetničkog djelovanja, a mogu se naći i u modernim sveučilištima i drugim privatnim inicijativama u socijalnoj sferi, koje se danas uzima zdravo za gotovo.[30]

Tako npr., najraniji i najpoznatiji primjer dolazi iz zemalja Trećeg svijeta, iz Bangladeša, gdje je Muhammad Yunus 1976., inače član Ashoka Global Academy[31] osnovao banku za siromašne izvornog naziva Grameen Bank[32]. Tijekom vremena banka je proširila svoje djelovanje i danas je postala jedna od najutjecajnijih organizacija, ne samo u ekonomskom, nego i u društvenom životu Bangladeša. S ciljem smanjenja siromaštva u Bangladešu, tada jednoj od najsiromašnijih zemalja svijeta, razvili su model mikrofinanciranja za najsiromašnije kako bi uspjeli pokrenuti svoj poslovni pothvat.

Nadalje, prema Vidoviću[33] u razvijenim se zemljama prvi oblici društvenog poduzetništva javljaju najprije u Sjevernoj Americi (SAD-u i Kanadi), a potom i u Velikoj Britaniji i to krajem sedamdesetih i početkom osamdesetih godina prošlog stoljeća. Bill Drayton je u SAD-u prvi razvio ideju o društvenom poduzetništvu osnovavši zakladu Ashoka 1980. godine u Washingtonu. Cilj ove zaklade bio je stvoriti platformu za temeljnu potporu društvenim poduzetnicima, odnosno poduzetnicima sa društvenom vizijom. Zaklade su vremenom postale utjecajni promotori društvenog poduzetništva u svijetu. Ashoka je bila poticaj drugima da

[29] J.G. Dees, Enterprising Nonprofits: What Do You Do when Traditional Sources of Funding Fall Short?, Harvard Business Review, Jan-Feb.1998., 55-67

[30] J.G. Dess, The Meaning of „Social Entrepreneurship“, Comments and suggestion contributed from the Social Entrepreneurship Founders Working Group. Durham, NC: Center for the Advencement of Social Entrepreneurship, Fuqua School of Business, Duke University, http://www.caseatduke.org/documents/dees_sedef.pdf (20.5.2016.)

[31] Ashoka je prva globalna organizacija za promicanje socijalnog poduzetništva, a osnovao ju je BillDrayton. Ashoka Global Academy pokazuje i definira kako socijalni poduzetnici mogu riješiti probleme na svjetskoj razini, a njezini članovi služe kao arhitekti dinamičnog i konkurentnog građanskogsektora u budućnosti.

[32] M. Yumus, Za svijet bez siromatva - Socijalna poduzeća i budunost kapitalizma, Zagreb, VBZ, 2009.

[33] D. Vidović, op.cit.

otvore zaklade koje su tipičan način djelovanja u Americi u sferi društvenog poduzetništva, za razliku od Europe koja djeluje unutar okvira civilnog sektora.

Nakon Ashoke su osnovane i mnoge druge zaklade za promicanje društvenog poduzetništva poput Zaklade Skoll, Zaklade za društveno poduzetništvo Schwab, Acumen Fund i mnogih drugih.

Zaklade funkcioniraju na način da daju novčane potpore ili investiraju u početnike društvene poduzetnike širom svijeta, a potom i kao platforma za povezivanje i savjetodavnu podršku. Ono što većina društvenih poduzetnika navodi jest problem početnog kapitala[34] te je stoga ovaj način pomoći izuzetno značajan za razvoj. Iz svih ranije navedenih razloga se u Europi radilo na institucionalnom okviru i osiguravanjem sredstava putem fondova kako bi se početnicima osigurao početni kapital koji će im pomoći u razvoju svojih aktivnosti.

Kao koncept vrijedan teorijskog i znanstveno-istraživačkog interesa, društveno poduzetništvo ulazi u akademsku zajednicu tek ranih devedesetih godina prošlog stoljeća. Harvard Business School je tako godine 1993. pokrenuo tzv. „Social Enterprise Initiative“, pionirski program istraživanja i podučavanja društvenog poduzetništva. Smatra se kako je do snažnijeg prodora koncepta društvenog poduzetništva u akademsku zajednicu i u nastavne programe došlo nakon 1995. godine kada je J. Gregory Dees, jedan od najcitiranijih osoba značajnih za definiranje pojma društvenog poduzetništva, održao prva predavanja na temu društvenog poduzetništva.

Nakon Harvarda i druga sveučilišta i visoke škole u SAD-u, poput Columbie, Stanforda, Yalea pokrenule su obrazovne i istraživačke programe o društvenom poduzetništvu. Nešto kasnije pojam je ušao i u obrazovni i znanstveni sustav u Europi.

Što se tiče Europe, najviše obrazovnih programa iz društvenog poduzetništva postoji u Velikoj Britaniji, zatim u Francuskoj, Belgiji i Italiji. Uglavnom su vezani uz studije ekonomije i poslovanja, poduzetništva, menadžmenta te društvenih znanosti.

Ipak, u Europi je društveno poduzetništvo još uvijek marginalno zastupljeno i tek sporedni predmet u obrazovnom i istraživačkom sustavu, i uglavnom se javlja u razvijenim zemljama. Poseban značaj za razvoj društvenog poduzetništva imaju

[34]Mreža mladih Hrvatske http://www.mmh.hr/hr/info/godisnji-izvjestaji-1 (pregledano 22.5.2016.)

formacije zakonskih legislativa koje formiraju okvire poslovanja i reguliraju ovaj tip djelovanja.

Europska unija izdaje posebne dokumente kojima potiče ovaj način djelovanja što je značajno utjecalo na pojavu i razvoj društvenog poduzetništva i u Hrvatskoj. Fenomen društvenog poduzetništva je relativno mlad oblik društvenog djelovanja pa su i teorijski okviri slabo konturirani. Baturina tako navodi kako je područje još u nastajanju i zato je teško odrediti nešto što je još *„živo“* i još uvijek se razvija.[35]

1.3 Društveno poduzetništvo u Republici Hrvatskoj

Kako je i ranije rečeno u tekstu, iako se radi o relativno novijoj poduzetničkoj disciplini, društveno poduzetništvo bilježi značajan razvoj u zadnja tri desetljeća. Temeljem tog ubrzanog razvoja može se definirati proces globalizacije i nemogućnost svjetskih vlada da riješe globalne probleme kao što su glad, problemi zdravstvenog, socijalnog i mirovinskog sustava, siromaštvo, zagađenje okoliša itd. A slična je situacija i u Hrvatskoj.

Sa samim konceptom društvenog poduzetništva domaća je javnost upoznata tek od nedavno, pa ne čudi nedovoljna istraženost ovog područja što onemogućuje donošenje politika za njegov održiv dugoročni razvoj. Ključni problemi koji se javljaju u istraživanju ogledaju se u samom pojmovnom određenju društvenog poduzetništva i društvenih poduzetnika i specifičnostima poput nemogućnosti kvantitativnog izričaja ostvarenih društvenih koristi koje nastaju kao rezultat poslovanja društvenih poduzetnika.

U Republici Hrvatskoj danas djeluje oko 47 000 neprofitnih pravnih osoba, no to neznači da postoji isto toliki broj društvenih poduzetnika[36]. Kao što ni sve neprofitne organizacije nisu društveni poduzetnici, tako se ne može ni sva profitna poduzeća isključiti iz ovoga koncepta. Na temelju osnovnih poslovnih podataka ponekad je i u praksi teško razgraničiti tradicionalnog i društvenog poduzetnika budući da ključ leži u motivima ulaska u poduzetničke aktivnosti. Kako su navedeni motivi najčešće skriveni, potrebno je napraviti podrobnije kvantitativne i kvalitativne analize.

[35] D. Baturina, op.cit.
[36] M. Škrtić, M. Mikić: O socijalnom poduzetništvu u svijetu i u Republici Hrvatskoj, Zbornik Ekonomskog fakulteta u Zagrebu, godina 5, 2007.153-163

Kada se sagleda sve što je ranije rečeno u radu, može se reći kako u zemljama EU ne postoje jednoznačna određenja niti jedinstveni standardi za društveno poduzetništvo. Referentni dokumenti o poduzetništvu u EU su tako:

- Lisabonska strategija (2000.)
- EU Povelja o malim poduzećima (2000.)
- Zelena knjiga o poduzetništvu (2003.)
- Akcijski plan za poduzetnike – EAP (2004.)
- SmallBusinessAct for Europe – SBA (2008.).

U Republici Hrvatskoj također ne postoji neki posebni zakon kojim se uređuje društveno poduzetništvo, ali je obavljanje društveno poduzetničkih aktivnosti regulirano kroz slijedeće zakone:

- Zakon o udrugama (NN 88/01, 11/02)
- Zakon o zadrugama (NN 36/95, 67/01, 12/02)
- Zakon o zakladama i fondacijama (NN 36/95, 64/01)
- Zakon o ustanovama (NN 76/93, 29/97, 47/99, 35/08)
- Nacionalna strategija stvaranja poticajnog okruženja za razvoj civilnog društva 2006.- 2011.
- Strategija razvoja društvenog poduzetništva za razdoblje od 2015. do 2020. godine

Ovdje je potrebno naglasiti kako je prilikom poticanja razvoja aktivnosti društvenog poduzetništva važno razlikovati socijalne usluge od društvenog aktivizma. Razlike se nalaze u tome da su socijalne usluge i društveno poduzetništvo direktni oblici djelovanja na probleme u zajednici, dok je društveni odnosno socijalni aktivizam indirektno djelovanje na aktere da krenu u akciju kako bi poboljšali uvjete života zajednice. Još jedna razlika je u kontinuiranosti procesa, gdje se društveno poduzetništvo provodi kontinuirano a u slučaju socijalnog aktivizma to ne mora biti tako.

2. ŽENE NA TRŽIŠTU RADA

Svakako je važno istaknuti kakvu ulogu danas, u suvremenom svijetu ima žena na tržištu rada, da li je posljednjih desetljeća došlo do promjena po tom pitanju i kakvih.

„Ravnopravnost spolova temeljno je ljudsko pravo koje u današnje vrijeme podrazumijeva ukidanje svih oblika diskriminacije i uspostavljanje jednakih mogućnosti za žene i muškarce. S obzirom da uspostava ravnopravnosti spolova, između ostaloga, odražava razvoj i temeljne vrijednosti nekog društva u cjelini te predstavlja težnju svakog demokratskog i pravednog društva, promicanje načela ravnopravnosti spolova usmjereno je prema učvršćivanju ravnopravnosti žena i muškaraca u svim područjima ljudskog djelovanja, pri čemu se glavni naglasak stavlja na podizanje svijesti o potrebi pune jednakosti žena i muškaraca, potrebi osvješćivanja žena u svim sredinama o njihovom stvarnom položaju te potrebi usklađivanja stvarnog položaja žena sa standardima zaštite ljudskih prava.“[37]

U ovom će se poglavlju stoga reći kakva je danas uloga žene na tržištu rada, da li se teorija i praksa poklapaju, ili se o ženinim pravima govori, ali se ona ne poštuju u potpunosti.

2.1. Zakonske osnove vezane uz rad i prava žena u Hrvatskoj i svijetu

U suvremnom je svijetu vidljivo kako su žene sve više zastupljene u svim sferama života, iako još uvijek muškarci imaju vodeću ulogu u politici, zakonodavstvu, industriji i menadžmentu. Žene tako ostvaruju uspjehe u karijeri, materijalno su neovisne te sposobne uzdržavati obitelj, što je unatrag pola stoljeća bila isključiva dužnost muškaraca.

Od tog vremena do danas tradicionalna se podjela uloga u obitelji i društvu u velikoj mjeri promijenila, iako je još uvijek prisutna. Žene stoga danas mogu birati sva zanimanja koja su tradicionalno prozivana muškim. Mogu biti pilotkinje, vozačice kamiona ili vojnici.[38]

[37] V. Bedeković i Ž. Ravlić, Položaj žena u rukovodećim strukturama službi jedinica lokalne uprave i područne (regionalne) samouprave na primjeru Virovitičko-podravske županije, Praktični menadžment, Vol. II, br. 2, str. 15-23

[38] M. Volarević, Novi feminizam i kulturalna promocija žene majke-radnice, Obnovljeni život, vol. 67 (2), 223-236, 2012.

Ravnopravnost spolova temeljno je ljudsko pravo, a kao jedno od temeljnih prava smatra se i pravo na rad. Kako bi se ravnopravnost između spolova vezana uz socijalnu politiku postigla, zakonodavna tijela Europske unije donijela su određene propise, konvencije, strategije, politike i direktive. Hrvatska kao članica Europske unije, svoje dosadašnje propise je doradila te ratificirala propise Europske unije vezane za socijalnu politiku.

Ovdje će ukratko biti prezentirani pojedini propisi Europske unije vezani uz ravnopravnost spolova, Strategija za ravnopravnost spolova Vijeća Europe, Konvencije Ujedinjenih naroda i Međunarodne organizacije rada te nacionalna politika i propisi Republike Hrvatske.

- *Propisi vezani uz ravnopravnost spolova u Europskoj uniji*

Europska unija je nadnacionalna zajednica europskih država kojoj je prvi cilj bio jačanje ekonomske integracije i suradnje između zemalja članica. Utemeljena je tako 1.11.1993. g. ratificiranjem Ugovora u Maastrichtu.[39] Danas Unija broji 28 članica, a Republika Hrvatska postala je njezinom ravnopravnom članicom 1.7.2013.g. kao posljednja, 28. članica.

Europska unija je u svojim osnivačkim ugovorima tj. u Ugovoru o Europskoj uniji (*eng. Treaty on theEuropean Union*), Ugovoru o osnivanju Europske zajednice (*engl. TreatyestablishingtheEuropeanCommunity*) te u Lisabonskom ugovoru (*engl. TreatyofLisbonamendingtheTreaty on European Union andtheTreatyestablishingtheEuropeanCommunity*) propisala pravne temelje Europske unije.

EU se već u svojim osnivačkim ugovorima putem priloženog Sporazuma o socijalnoj politici dotakla normi i načela koja se tiču radnog prava, socijalne politike i politike zapošljavanja te jednakosti spolova. Međutim, zakonska regulativa vezana uz radno pravo najvećim dijelom ostaje u nadležnosti država članica te svaka država sama uređuje ta pitanja prema svom izboru. Europska unija tako u području radnog i socijalnog prava ima ograničenu nadležnost što je propisano *Ugovorom o*

[39] Ugovor u Maastrichtu potpisan je od strane 12 članica Europske zajednice. To su bile: Belgije, Danske, Francuske, Njemačke, Grčke, Irske, Italije, Luksemburga, Nizozemske, Portugala, Španjolske i Ujedinjenog Kraljevstva. Osnivanje unije omogućilo je slobodu kretanja stanovnika, jedinstveno tržište, uvođenje jedinstvene valute.

funkcioniranju Europske unije, s time da pitanja koja se tiču zapošljavanja, socijalne i ekonomske politike trebaju biti usklađena s propisima Europske unije. Ovlast Europske unije da uređuje područje radnog prava propisana je općim načelima Ugovora o Europskoj uniji, a to su načela solidarnosti, poštovanja ljudskog dostojanstva i ljudskih prava, nediskriminacija, tolerancija, pravda, solidarnost te jednakost žena i muškaraca (Ugovor o Europskoj uniji, 1992.)[40]

Nadalje, jedan od važnijih pravnih akata vezanih uz radno pravo je *„Povelja o temeljnim socijalnim pravima radnika" (1989.)* koji je potpisala i Republika Hrvatska 1991. g. U istoj je između ostalog propisano pravo na rad i sloboda izbora zanimanja (čl. 15), ravnopravnost žene i muškarca u svim područjima, uključujući zapošljavanje, rad i plaćanje (čl. 23.) te mogućnost usklađenja obiteljskog i profesionalnog života, odnosno pravo na plaćeni porodni dopust i roditeljski dopust po rođenju ili posvajanju djeteta (čl. 33.).

Prema *„Strategiji za ravnopravnost spolova od 2014. do 2017. godine"* donijete od strane Vijeća Europe, ravnopravnost spolova predstavlja jednakost žena i muškaraca u svim područjima djelovanja, jednaku zastupljenost na vodećim pozicijama tvrtke i države, jednaka prava te jednaku odgovornost. Nejednakosti su sve manje izražene, ali ne u svim područjima života. Još uvijek ne postoji potpuna jednakost, već su vidljivi samo mali pomaci. Najviše je vidljiv napredak u području radnih odnosa, zastupljenosti u politici i u obrazovanju.

„Promjena rodnih odnosa, osnaživanje žena te otklanjanje negativnih tradicionalnih rodnih stereotipa ključni su za postizanje ravnopravnosti spolova i koriste cjelokupnom društvu, uključujući muškarce, kao i budućim generacijama." (*Komisija za ravnopravnost spolova, 2013.*). Postoje istraživanja koja pokazuju da ekonomije država, gdje su žene podjednako zastupljene u društvu, osobito na tržištu rada, jače i bolje kotiraju na svjetskoj razini nego države gdje su još uvijek u većoj mjeri prisutni negativni tradicionalni rodni stereotipi (*Strategija za ravnopravnost spolova Vijeća Europe od 2014. do 2017., 2013.*).

Vijeće Europe[41] provedbu Strategije započelo je još 2012. godine s ciljem povećanja razine ravnopravnosti spolova u svim državama članicama, uvođenja

[40] Ugovor o EU i ugovor o funkcioniranju EU – pročišćena inačica – 2010/C 83/01

[41] Vijeće Europe najstarija je europska organizacija sa sjedištem u Strasburgu. Obuhvaća 47 država članica. Glavni cilj joj je jačanje suradnje i jedinstva na europskom kontinentu, promicanjem ljudskih prava i temeljnih sloboda te demokracije i vladavine prava.

načela ravnopravnosti te provođenja niza mjera kako bi se ravnopravnost i postigla.U navedenoj Strategiji postavljeno je pet strateških ciljeva, a to su:

- Borba protiv rodnih stereotipa i seksizma
- Prevencija i borba protiv nasilja nad ženama
- Ravnopravan pristup žena pravosudnim tijelima
- Ravnoteža u zastupljenosti žena i muškaraca pri donošenju odluka u političkom i javnom sektoru
- Uvođenje načela ravnopravnosti spolova u cjelokupnu politiku i mjera.

Nadalje, u samoj provedbi rečene Strategije očekuje se pomoć i suradnja nacionalnih vlada, parlamenata, lokalnih vlasti, tijela koja se bave ravnopravnošću spolova, sindikata, udruga poslodavaca, medija i ostalih.

- *Konvencije ujedinjenih naroda i međunarodne organizacije rada (ILO)*

Također među važnijim organizacijama koje svojim konvencijama pokušavaju uspostaviti ravnopravnost muškaraca i žena u društvu su Ujedinjeni narodi[42] te Međunarodna organizacija rada[43].

„Konvencija o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena međunarodni je ugovor te je, sukladno članku 140. Ustava Republike Hrvatske, dio unutarnjeg pravnog poretka i po pravnoj snazi iznad zakona. Njeno dosljedno i sustavno provođenje trajni je izazov svih zemalja potpisnica s ciljem bržeg unaprjeđivanja, promicanja i sprječavanja kršenja ljudskih prava žena"[44].

Konvenciju o ukidanju svih vrsta diskriminacije potpisale su članice Ujedinjenih naroda 1979. godine i jedan je od najznačajnijih ugovora koji regulira navedeno

[42] Ujedinjeni narodi su međunarodna organizacija suvremenih država čiji je prvenstveni cilj očuvanje međunarodnog mira i sigurnosti, razvoj prijateljskih odnosa među državama, promicanju međunarodne suradnje na rješavanju problema ekonomskog, socijalnog, kulturnog karaktera, uključujući zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda. Sjedište joj je u New Yorku, a ima 193 članice. Republika Hrvatska je postala član 22. svibnja 1992. godine.

[43] Međunarodna organizacija rada osnovana je 1919. godine s ciljem zagovaranja socijalne pravde i međunarodno priznatih ljudskih i radnih prava.

[44] UN konvencija o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena, Ured za ravnopravnost spolova RH, https://ravnopravnost.gov.hr/UserDocsImages/arhiva/preuzimanje/biblioteka-ona/UN%20Konvencija%20o%20uklanjanju%20svih%20oblika%20diskriminacije%20%C5%BEena%20i%20Zaklju%C4%8Dni%20komentari%20Odbora%20na%202.%20i%203.%20izvje%C5%A1%C4%87e%20RH.pdf (pregledano 24.5.2016.)

područje. Ista se u svojim odredbama između ostalog dotiče područja diskriminacije žena glede zapošljavanja, a njome se svakako želi osigurati jednakost muškarca i žene, a posebno po pitanju[45]:

- Prava na rad
- Prava na iste mogućnosti zapošljavanja, primjenu istih kriterija prilikom zapošljavanja
- Prava na slobodan izbor zvanja i zanimanja
- Prava na napredovanje
- Prava na jednake uvjete i nagrade koji proizlaze iz rada
- Prava na stručno osposobljavanje i prekvalifikaciju
- Prava na jednaku naknadu, jednaki tretman za rad jednake vrijednosti
- Sprečavanje diskriminacije glede braka i majčinstva
- Zabrane davanja otkaza zbog trudnoće ili majčinstva
- Prava na plaćeni rodiljski dopust.

Značajniji ugovori Međunarodne organizacije rada još su *Konvencija o jednakom nagrađivanju za rad* iz 1951. godine te *Konvencija o jednakim mogućnostima i jednakom tretmanu radnika i radnica.* Svim ovim konvencijama je zajedničko da se bore protiv neravnopravnosti glede spola te im je osnovni cilj pomoći ženama da se probiju na tržište rada, učvrste svoj položaj u društvu te da se njihov rada jednako cijeni i nagrađuje isto kao i kod muškaraca.

- *Propisi vezani uz radne odnose i ravnopravnost spolova u Republici Hrvatskoj*

Kako i u drugim zemljama, tako i uRepublici Hrvatskoj postoji velik broj propisa koji u svojim normama uređuju područje radnog prava i zabrane bilo kakve, pa i spolne diskriminacije. Najviši pravni akt u Republici Hrvatskoj je Ustav[46]. Ustavom je između ostalog zajamčeno pravo na rad i slobodu rada, pravo na zaposlenje pod jednakim uvjetima te pravo na zaradu. Uz to naglašeno je da *„Svatko u Republici Hrvatskoj ima prava i slobode, neovisno o njegovoj rasi, boji kože, spolu, jeziku, vjeri,*

[45] Konvencija o diskriminaciji u odnosu na zaposlenje i zanimanje http://www.ured-ravnopravnost.hr/preuzimanje/dokumenti/ilo/C111-hrvatski.pdf (pregledano 24.5.2016.)
[46] Ustav Republike Hrvatske NN 56/90 do 05/14

političkom ili drugom uvjerenju, nacionalnom ili socijalnom podrijetlu, imovini, rođenju, naobrazbi, društvenom položaju ili drugim osobinama".[47]

Nadalje, *Zakonom o radu* uređuju se radni odnosi u Republici Hrvatskoj. U njemu su uz već postojeće odredbe obuhvaćene i prenesene odredbe *Direktiva Vijeća Europe* koje uređuju područje rada, zaštite prava radnika, zaštita žena i socijalnih prava. Ovaj se Zakon odnosi jednako na muškarce i žene što je i navedeno na njegovu početku. U istom se posebno obrađuje područje majčinstva te se zabranjuje nejednak pristup prema trudnicama, rodiljama ili ženama koje doje djecu. Poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu zbog njezinog stanja, također je zabranjeno otkazati ugovor o radu za vrijeme trudnoće ili porodiljskog dopusta.[48]

Potom, *Zakon o ravnopravnosti spolova* promiče jednakost među spolovima i stvaranje jednakih mogućnosti kako za muškarca, tako i za ženu te utvrđuje, definira i uređuje način zaštite. *„Ravnopravnost spolova znači 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"*[49]. Donošenjem ovoga Zakona željelo se spriječiti svako isključenje ili ograničenje učinjeno zbog spola, a koje ima za posljedicu narušavanje osnovnih ljudskih sloboda i prava u društvenom, ekonomskom, političkom, socijalnom životu i dr. Međutim, bez obzira na širinu propisa kojima se uređuje područje radnih odnosa, diskriminacija žena je još uvijek prisutna i to ne samo u Hrvatskoj već i u mnogim drugim zemljama. Nažalost, bez značajnih kaznenih posljedica za kršitelje zakona.

U Republici Hrvatskoj postoji i strateški dokument *Nacionalna politika za ravnopravnost spolova* koji je izdao i nadzire njegovu primjenu Ured za ravnopravnost spolova, a to je stručna služba koju je osnovala Vlada RH sa svrhom promicanja ravnopravnosti. Tako je tijekom 2011.g. izrađen posljednji takav dokument za razdoblje od 2011. do 2015. godine. Isti se nadograđuje na prethodni takav dokument koji je bio za razdoblje od 2006. – 2010. godine. Ovaj dokument u prvi plan postavlja nacionalne prioritete, poduzimanje potrebnih mjera u skladu s društvenim i političkim okolnostima i uspostavljanje ravnopravnosti spolova.

[47] loc.cit, članak 14
[48] Zakon o radu NN 93/09
[49] Zakon o ravnopravnosti spolova NN 82/08

Izrađen je prvenstveno s ciljem pokušaja suzbijanja svih vrsta rodnih diskriminacija i osnaživanje žena u svim sferama života, a sadrži sedam područja koji se dijele na[50]:

- promicanje ljudskih prava žena i rodne ravnopravnosti,
- stvaranje jednake mogućnosti na tržištu rada,
- unapređenje primjene rodno osjetljivog odgoja i obrazovanja,
- sudjelovanje žena u javnom i političkom odlučivanju,
- uklanjanje nasilja nad ženama,
- promicanje međunarodne suradnje i ravnopravnosti spolova izvan Hrvatske te
- osnaživanje institucija i metoda primjene.

Važno je istaknuti kako je gore navedeni dokument sastavni dio *Strategije za ravnopravnost spolova Europske komisije*, a njegovim se donošenjem osigurava provedba. Primjenom istog provedene su i određene mjere usmjerene podizanju svijesti javnosti o ravnopravnosti spolova.

Međutim, kao što je već i ranije istaknuto, bez obzira na sve navedene strategije, zakone i propise kojima se željelo postići ravnopravnost žena i muškaraca na tržištu rada, potpuna ravnopravnost još nije postignuta, niti će se to postići u nekom skorom vremenu. Tek su vidljivi manji pomaci do kojih se došlo primjenom određenih projekata pojedinih institucija kojima je cilj bio zapošljavanje većeg broja žena, poticanje samog poduzetništva kod žena te prepoznavanje kvaliteta i specifičnosti žena kao radne snage od strane poslodavaca.

2.2 Karakteristike i specifičnosti ženske radne snage

U današnje „moderno doba“, prepoznavanje specifičnosti i potencijala ženske radne snage može biti značajno za poslovanje nekog poduzeća. Tako se kao najčešće ženske vještine ističu one vezane uz *komunikaciju, međuljudske odnose i fleksibilnost*[51]. Neki autori navode i kako se žene smatraju *tolerantnijima,*

[50] Nacionalna politika za ravnopravnost spolova za razdoblje od 2011. Do 2015. Godine NN88/11
[51] B. Galić i K. Nikodem, Identifikacija standarda diskriminacije žena pri zapošljavanju, Zagreb, Ured za ravnopravnost spolova

otvorenijima, obzirnijima, pravednijima, lakše rješavaju konflikte te brže priznaju svoje pogreške, što u konačnici dovodi do bolje radne atmosfere i veće produktivnost rada. S obzirom na navedeno, od velike je važnosti da poslodavci prepoznaju nevedene kvalitete žena i omoguće im ravnopravnost u pogledu zapošljavanja i napredovanja kao i njihovim muškim kolegama[52].

S druge pak strane, a ono što je danas još uvijek realnost, Jergovski ističe kako „žene da bi napredovale moraju uložiti više truda nego muškarci te one najčešće uspiju napredovati najviše do srednjeg menadžmenta“[53]. Žene kao menadžeri imaju svoje specifičnosti pri rukovođenju organizacijom u odnosu na muški stil rukovođenja. Prvenstveno te razlike između stila rukovođenja proizlaze iz „*tradicionalnih muških karakteristika kao što su agresivnost, autoritativnost, samostalnost, racionalnost, natjecanje i konkurencija naspram tradicionalno ženskih karakteristika kao razumijevanje, senzibilnost, empatija, sposobnost dogovora*“[54].

Neke od bitnih osobina ženskih menadžera su: odgovornost, odanost, uspjeh u komunikaciji, sklonost timskom radu, više razumijevanja prema podređenima, dobra organizacija, manja sklonost panici, inovativnost i kreativnost.

Upravo zato, sve veća uključenost žena u menadžment dovodi do „*promjena u strukturi rukovođenja, njegovog funkcioniranja te načina komuniciranja sa zaposlenicima. Mijenja se ozračje u poduzeću te se postiže drugačiji pristup u menadžmentu koji omogućava lakše i uspješnije rješavanje problema i drugačiji način rukovođenja*“[55].

---

http://www.ured-ravnopravnost.hr/site/preuzimanje/dokumenti//nac_strat/istraživanja/istr_izvj_ident_sand_dis.pdf (pregeldano 24.5.2016.)

[52] V. Bedeković i Ž. Ravlić, op.cit

[53] A. Jergovski, Stakleni strop – Granice u napredovanju žena na radnom mjestu, Obnovljeni život, vol. 65(3), 403-412, 2010.

[54] V. Bedeković i Ž. Ravlić, op.cit

[55] Ibidem

3. ŽENE I DRUŠTVENO PODUZETNIŠTVO

U ovom će se poglavlju dati prikaz kako stoje žene u društvenom poduzetništvu u Republici Hrvatskoj te da li se u potpunosti primjenju dana pravila, zakoni i propisi i u kolikoj se mjere žene uopće potiče na upuštanje u društveno poduzetništvo.

3.1. Žene i društveno poduzetništvo u RH

Kad se gleda na svjetsku populaciju žene predstavljaju većinu u stanovništvu, međutim i dalje su u sferi poduzetništva manjina, što zbog socijalnog, ekonomskog i političkog nepovoljnog položaja u odnosu na muškarce. Žene tako obavljaju dvije trećine posla u svijetu, no privređuju svega jednu desetinu svjetskog dohotka, a posjeduju manje od jedan posto svjetskih dobara[56]. Važno je naglasiti i kako su nejednakosti zbog spola na tržištu rada i poduzetništva, povezane 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. U poslovnom je okruženju čest izraz „žensko poduzetništvo“ što svakako nije ispravno jer se pojmom poduzetništva ne obilježava spol poduzetnika, već se eventualno može govoriti o pojedinim razlikama između poduzetnika i poduzetnica. Puno je ispravniji izraz „žene u poduzetništvu“, odnosno „poduzetnice“.[57]

Iako je danas sve više žena koje se bave nekim oblikom poduzetništva, i to vrlo uspješno, činjenica je da među ženama ima manje poduzetnika nego među muškarcima. Pozitivna je tendencija što se u hrvatskom poduzetništvu zapaža sve veća zastupljenost žena. Vjerojatno bi njihova zastupljenost bila i veća da u hrvatskom društvu nisu toliko uvriježene tradicionalne predrasude i sociološki stavovi odgovornih za razvoj poduzetništva te svakako nepovjerenje prema ženama, kao i nedorečenosti zakonodavne infrastrukture kao pretpostavke za snažniji razvoj poduzetništva.

Svakodnevno rastu mogućnosti za žene koje ulaze u svijet poduzetništva, ali i taj proces ovisi prvenstveno o vrsti djelatnosti, jer različite djelatnosti osiguravaju i različite mogućnosti za brži razvoj poduzetništva kod žena.

[56] I. Avelini Holjevac, V. Galičić, Žene u poduzetništvu, Rijeka, 2005. http://www.krug.com.hr/default.aspx?id=85 (pregledano 25.5.2016.)
[57] Ibidem

Ministarstvo poduzetništva i obrta Republike Hrvatske donijelo je 2014. godine Strategiju razvoja poduzetništva žena u Republici Hrvatskoj koja se nadovezuje na istu Strategije donesenu za razdoblje od 2010. do 2013. godine. Naime, Republika Hrvatska je jedna od rijetkih zemalja koja ima ovakvu strategiju, a samim time i obveze primjene načela rodne jednakosti. Članstvo Republike Hrvatske u EU obvezuje ju na primjenu javnih politika EU među kojima su i one kojima se promiče ravnopravnost između muškaraca i žena, jednake mogućnosti i nediskriminacija, uključujući pristup osobama s invaliditetom.[58]

Za izradu navedene Strategije korištena je znanstvena Studija koju je izradio CEPOR temeljem Ugovora s MINPO[59]. Ista je na odgovarajući način povezana i prati Strategiju razvoja poduzetništva u Republici Hrvatskoj od 2013. do 2020. čiji je opći cilj povećanje konkurentnosti malog gospodarstva, a ujedno ispunjava obveze iz Nacionalne politike za ravnopravnost spolova za razdoblje od 2011. do 2015. godine u dijelu koji se odnosi na osnaživanje poduzetništva žena.

Nadalje, Strategija se temelji i na strateškom okviru EU, SBA aktu i Ženskoj povelji[60] te Strategiji Europa 2020. čiji su ciljevi postizanje pametnog, održivog i uključivog rasta, što podrazumijeva široko i učinkovito ubrzavanje poticanja ekonomskog potencijala žena. Među ključnim smjernicama Strategije Europa 2020. posebna pozornost pridaje se razvoju poduzetništva i samozapošljavanju žena.

„Države članice pozvane su izraditi i realizirati nacionalne strategije koje će imati za cilj povećanje udjela žena na upravljačkim pozicijama u poduzećima, prikupljati statističke podatke uvažavajući rodni kriterij i pripremati godišnja izvješća o stanju ženskog poduzetništva na nacionalnoj razini, širiti postojeće mreže mentorica i ambasadorica ženskog poduzetništva te provoditi politike koje će omogućiti ženama usklađivanje poslovnog i obiteljskog života kroz pokretanje odgovarajućih programa

[58]Strategiju razvoja poduzetništva žena u Republici Hrvatskoj, http://www.europski-fondovi.eu/sites/default/files/dokumenti/SRP%C5%BD%20%202014%20-%202020.pdf(pregledano 25.5.2016.)

[59] U Studiji su citirani različiti domaći i međunarodni izvori informacija i primjeri dobre prakse, korišteno je Izvješće o provedbi Strategije razvoja ženskog poduzetništva u RH od 2010. do 2013. te se navodi konzultantska pomoć Dinah Bennett, direktorice tvrtke „International Consultants for Entrepreneurship and Enterprise“ i direktorice Centra za poduzetničko učenje na Durham University iz Ujedinjenog Kraljevstva te osnivačicu inicijative Women Into the Network (WIN) koja je surađivala i na izradi Studije za Strategiju od 2010. do 2013. godine, a provedeno je i ispitivanje fokus grupa.

[60] A strengthened Commitment to Equality between Women and Men – A Women's Charter, European Commission, 2010., kojom se utvrđuje implementacija ravnopravnosti spolova u sve politike EU

skrbi za djecu i starije članove obitelji, posebno uzimajući u obzir mogućnosti iskorištavanja potpora u okviru fondova EU.“[61]

Važno je svakako naglasiti kako su za polazište za sastavljanje navedene Strategije uzeti u obzir ključni problemi žena i poduzetništva žena u Republici Hrvatskoj[62]:

- značajna podzastupljenost u poduzetničkim aktivnostima,
- značajna podzastupljenost u zaposlenosti,
- niže plaće u obavljanju sličnih poslova (iako je Republika Hrvatska s 10% nižim plaćama bolja od prosjeka EU – 16,4% niže plaće žena),
- značajna dominacija u nezaposlenosti,
- značajna upravljačka podzastupljenost,
- značajna podzastupljenost u vlasničkoj strukturi poduzeća i obrta,
- nedostatak statističkog praćenja s obzirom na rodnost,
- značajnija ulaganja u razne aktivnosti za jačanje poduzetništva žena,
- od ukupnih potpora za vrijeme provedbe Strategije od 2010. do 2013., poduzetnice imaju udjel od samo s 19,5% u financijskoj vrijednosti odobrenih potpora,
- nepovezanost aktivnosti za jačanje poduzetništva žena,
- nepostojanje mehanizama ocjene i vrednovanja učinaka primjene pojedinih mjera na razvoj poduzetništva žena i
- nedovoljno koordinacije i suradnje među nositeljima provedbe javnih politika, programa i inicijativa kojima se doprinosi razvoju poduzetništva žena, otežava ili čak i onemogućava učinkovitost primijenjenih aktivnosti i uloženih financijskih sredstava.

U Strategiji se navode i prepreke koje otežavaju rješavanje problema u jačanju poduzetništva žena kao što su dominacija žena u nezaposlenosti, postojani jaz u poduzetničkoj aktivnosti između muškaraca i žena te izrazita nezastupljenost žena u upravljačkim aktivnostima. Prepreke se tako mogu objediniti u tri skupine, a to su[63]:

[61] Strategiju razvoja poduzetništva žena u Republici Hrvatskoj
[62] Ibidem
[63] Ibidem

Strukturne prepreke

- Obrazovni izbori žena smanjuju mogućnost žena da pokreću poslovne pothvate u tehnološki intenzivnim djelatnostima
- Stereotipi o ženama u znanosti i tehnologiji
- Tradicionalni pogledi o ulozi žena u društvu
- Nedostatak podrške za žene s dva posla (obitelj i profesija)
- Političko-regulatorni okvir i njegova provedba u cilju jačanja rodne ravnopravnosti

Ekonomske prepreke

- Otežan pristup financiranju (dokazano u Strategiji razvoja poduzetništva u Republici Hrvatskoj od 2013. do 2020. kao ključni problem malog i srednjeg poduzetništva, kod poduzetnica dodatno otežan zbog pitanja vlasništva)
- Nedovoljno poslovnih veza (neumreženost) otežava pristup izvorima financiranja

„Meke“ prepreke

- Nedostatak savjeta, mentorstva
- Nedostatak pristupa mrežama poduzetnika/ca
- Nedostatak treninga i programa obrazovanja i osposobljavanja za tehnološki intenzivne pothvate i uzora, posebno iz područja poduzetničkih pothvata u tehnološki intenzivnim djelatnostima i znanosti
- Percepcija žena o nedostatku samopouzdanja, kapaciteta za preuzimanje rizika

Kao najvažniji cilj same Strategije navodi se smanjivanje jaza na vrijednost TEA[64] pokazatelja u EU koji iznosi 1,86. Kako bi se ostvario taj cilj potrebno je dosljedno i vremenski usklađeno osigurati provođenje strateških ciljeva, a oni su[65]:

[64] TEA - engl. Total Early Stage Entrepreneurial Activity, pokazatelj broja novo pokrenutih poslovnih pothvata
[65] Strategija razvoja poduzetništva žena u Republici Hrvatskoj

- STRATEŠKI CILJ 1. - POBOLJŠANJE USKLAĐENOSTI I UMREŽENOST JAVNIH POLITIKA
- STRATEŠKI CILJ 2. - POBOLJŠANJE SUSTAVNE PODRŠKE PODUZETNIŠTVU ŽENA
- STRATEŠKI CILJ 3. - UVOĐENJE PODUZETNIŠTVA ŽENA U CJELOKUPNU INSTITUCIONALNU INFRASTRUKTURU
- STRATEŠKI CILJ 4. - PROMOCIJA PODUZETNIŠTVA ŽENA

3.2. Zapošljavanje žena u društvenom poduzetništvu

Iako je i u Hrvatskoj, u proteklih dvadesetak godina, donesen veliki broj zakona kojima se htio smanjiti jaz između spolova na tržištu rada, pa tako i 2003. godine Zakon o ravnopravnosti spolova, još uvijek diskriminacija postoji u praksi. Hrvatska je previše tradicionalna zemlja, i žene se teškom mukom moraju izboriti za svoja prava.

Ovaj se zakon na neki način smatra pozitivnom diskriminacijom, ili afirmativnoj akciji usmjerenoj na stimuliranje napredovanja žena u sferi zapošljavanja i politike. Tako bi, primjerice, radnik, odnosno radnica, mogli tužiti tvrtku ako za isti posao dobivaju različitu plaću, ako je bračni ili obiteljski status kriterij kod zapošljavanja, napredovanja ili prestanka radnog odnosa. Također, prilikom imenovanja u tijela državne vlasti, lokalne uprave i samouprave, kao i druga tijela s javnim ovlastima,potrebno je osigurati prisutnost jednog spola od najmanje 40%; u djelatnostima gdje je zaposleno manje žena nego muškaraca u oglašavanju novih radnih mjesta bit će potrebno poticati prijave žena i slično.[66]

Hrvatski zavod za zapošljavanje izlazi s projektima kojima se pokušava utjecati na žene i njihovo samozapošljavanje, prvenstveno kako bi se smanjio njihov broj među nezaposlenima, ali i samnjila rodna neravnopravnost u društvu po pitanju zapošljavanja.

Tako je u sklopu IPA projekta osmišljen projekt *Žene na tržištu rada – problem ili prilika*[67], dok je nositelj istog Udruga Domine s partnerima HZZ Područni ured Split i Hrvatska udruga poslodavaca Split. Vrijednost projekta je 152.373,00 €, projekt traje 12 mjeseci, dok je ciljana skupina 150 nezaposlenih žena starijih od 40 godina, 160

[66] S. Leinert Novosel, Politika zapošljavanja žena, Polit. misao, Vol XL, (2003.), br. 3, str. 103–127
[67] http://www.hzz.hr/default.aspx?id=14220(pregledano 25.5.2016.)

dugotrajno nezaposlenih žena, 46 samohranih majki, neaktivnih žena te 15 nezaposlenih žena u ruralnim područjima županije. Cilj samog projekta je povećavanje zapošljivosti žena i stvaranje pretpostavki za jednake mogućnosti na tržištu rada kroz stvaranje novih modela rada i razvijanje nove učinkovitije politike zapošljavanja. Kao ključni rezultati projekta dani su slijedeći podaci[68]:

1. Trenerski tim od 5 žena, educiran i pripremljen za individualno vođenje, kao novi model podrške
2. Korisničke grupe kroz koje će 256 žena povećati svoje vještine zapošljavanja
3. Individualno vođenje za 100 žena o procesu traženja posla
4. On-line grupa podrške za 200 žena
5. Home office job za 48 žena
6. 16 žena na volonterskoj bazi uključeno u proces razvijanja novih modela praktičnog učenja
7. Fokus grupa, 6 – 8 žena, 6 mjeseci rada
8. Fokus grupa, 4 – 6 poslodavaca, 6 mjeseci rada
9. Sociološko-empirijsko istraživanje o nezaposlenim ženama u ruralnim područjima
10. Publikacija o rezultatima istraživanja
11. 12 radijskih emisija
12. Web-stranica

Što se tiče zapošljavanja u društvenom poduzetništvu, HZZ i tu kroz dolje prikazanu tablicu daje prikazuje paket mjera koji uključuje i žene s osvrtom tko se sve može i na koji način uključiti u ovaj program.

[68] ibidem

Tablica 2. Zapošljavanje u društvenom poduzetništvu – Paket mjera

Paket mjera	Mladi i kreativni, Paket mjera za nezaposlene žene, I posebnost je predost, Uključeni
Naziv mjere	**Zapošljavanje u društvenom poduzetništvu**
Vrsta intervencije	**Javni rad**
Cilj mjere	Uključivanje mladih, osoba s invaliditetom, posebnih skupina te dugotrajno nezaposlenih žena u programe društveno korisnog rada koje provode trgovačka društva nastala unutar društvenog poduzetništva (osnivači trgovačkih društava udruge ili ustanove), a u svrhu jačanja kapaciteta civilnog sektora.
Ciljane skupine	1. Nezaposlene mlade osobe do 29 godina i žene: hrvatski branitelji, djeca i supružnici poginulih i nestalih hrvatskih branitelja, roditelji s 4 i više malodobne djece, roditelji djece s teškoćama u razvoju, roditelji djece oboljele od malignih bolesti, povratnici s odsluženja zatvorske kazne, osobe na uvjetnoj kazni, liječeni ovisnici, žrtve obiteljskog nasilja, azilanti, žrtve trgovanja ljudima, mlade osobe koje su izašle iz sustava skrbi domova za djecu, udomiteljskih obitelji te odgojnih Zavoda, korisnici prava iz Zakona o socijalnoj skrbi, osobe s invaliditetom, beskućnici/e: - prijavljene u evidenciju nezaposlenih 2. Dugotrajno nezaposlene žene starije od 29 godina bez obzira na radni staž i razinu obrazovanja - prijavljeni u evidenciju nezaposlenih najmanje 12 mjeseci
Trajanje	do 12 mjeseci
Visina subvencije	
100 %, troška minimalne bruto plaće sukladno u iznosu od 3.656,64 kn. 100% troška prijevoza u maksimalnom iznosu do 400 kuna.	
Korisnici	
Trgovačka društva nastala unutar socijalnog poduzetništva. Nezaposlene osobe iz definirane ciljane skupine.	
Način odabira korisnika	
Javni poziv, prijava potrebe za radnikom i obrada zahtjeva nakon zaprimanja.	
Kriteriji	
Trgovačka društva koja koriste ovaj javni rad moraju biti društvena poduzeća.	
Obveze korisnika	
Obveze poslodavca: • izvršiti obveze iz Programa, • ne raskidati ugovore o radu s radnikom, • radnike iz Ugovora o sufinanciranju/financiranja neće rasporediti na poslove koji nisu sastavni dio Programa, • protekom prvog mjeseca rada i nadalje, Zavodu dostavljati izvješće o prisutnosti na radu i dokaze o isplaćenim plaćama i uplaćenim doprinosima za isplatu mjesečnih refundacija, • osigurati prava iz Zakona o radu i kolektivnih ugovora, • vođenje Dnevnika javnog rada koji mora pratiti satnicu i aktivnosti iz Programa.	
Napomene Troškovi prijevoza plaćaju se samo u slučajevima kada se nezaposlena osoba uključuje u javni rad izvan mjesta prebivališta i u gradovima gdje je nužno koristiti javni prijevoz.	

Izvor: http://www.hzz.hr/default.aspx?id=14344 (pregledano 25.5.2016.)

3.3. Projekti vezani uz žene u društvenom poduzetništvu

Danas postoje brojni projekti, kako u Hrvatskoj, tako i u drugim zemljama svijeta, ali i na međunarodnoj razini, koji uključuju žene u društvenom poduzetništvu. Jedan od njih je i WISE (Women Innovators for Social Businessin Europe) čiji je cilj razvoj, implementacija i procjena eksperimentalnih pedagoških planova na temelju privlačnih i poučnih metodologija e-učenja i zajednica za poticanje razvoja vještina potrebnih da svoje ideje pretvore u socijalna poslovanja. Ovaj projekt tako ispunjava cilj Programa za cjeloživotno učenje pridonoseći razvoju EU kao naprednog društva temeljenog na znanju koje kroz cjeloživotno učenje doprinosi socijalnoj koheziji, aktivnom smislu europskog građanstva, interkulturalnom dijalogu, ravnopravnosti spolova i osobnom ispunjenju i pomaže promicanju kreativnosti, konkurentnosti, zapošljivosti i poticanju poduzetničkog duha.[69]

Navedeni projekt želi ženama pružiti znanje i alate kako bi postale društveni inovatori i riješile izazove u vlastitoj zajednici. Cilj samog projekta je razraditi i proširiti integralni Program obuke koji se temelji na najmodernijoj metodologiji i iskustvenom pedagoškom planu sa perspektivom usmjerenom na korisnika, kao i razvoju interaktivnu e-zajednice.Inicijativa polazi od jasne potrebe da se kroz stvaranje inovativnih ideje u interaktivnoj zajednici omoguć ženama s radnim iskustvom i spremnima za pokretanje društveno-fokusiranih projekata da svoje zamisli i realiziraju kroz učinkovita socijalna poduzeća.

Može se reći kako su konkretni ciljevi programa[70]**:**

- promicanje znanja o društvenim inovacijama
- razbijanje barijera između znanja i prakse uključivanjem sudionica direktno u socijalne inovacijske projekte
- stvaranje domaće i međunarodne mreže oko socijalne inovacije koje uključuju praktičare, stručnjake i studente iz različitih područja
- promicanje interdisciplinarnog i sustavnog pristupa socijalnoj inovaciji
- ojačavanje vodstva i menadžerskih vještina potrebnnih za uspješne socijalne inovacije.

[69] http://desa-dubrovnik.hr/projekti/obrazovni-projekti/zene-inovatori-u-socijalnom-poduzetnistvu/(pregledano 25.5.2016.)
[70] ibidem

Slijedom svega ranije navedenog očekivani rezultati bi trebali biti: žene inovatori spremne za pokretanje društvenog poduzetništva, kao i stimuliranje domaće i međunarodne zajednicena razmjenjivanje ideja o društvenoj inovaciji.

Sam projekt WISE provodi se na nekoliko sveučilišnih i ne-sveučilišnih partnera u javno-privatnom partnerstvu[71]:

- ESADE, Business School specijaliziranoj za poslovno upravljanje i razvoj socijalnih poduzetničkih vještina, Španjolska
- Sveučilište u St. Gallenu u Švicarskoj
- Freims OG, Austrija
- European Sustainability Academy,Grčka
- Udruga za promicanje socijalnih inovacija Hub Zagreb,Hrvatska
- DEŠA-Dubrovnik, Hrvatska

Također, sam projekt financiran je prvenstveno sredstvima EU kroz program Erasmus+, Lifelong Learning Programme. Što se tiče Republike Hrvatske, sufinanciran je sredstvima Ureda za udruge Vlade Republike Hrvatske.

Jedan od projekata društvenog poduzetništva je svakako i SloHra Socionet koji se uz ostalo bavi i problemima zapošljavanja žena u društvenom poduzetništvu. Ovaj se projekt bavi temeljnim problemima razvoja u pograničnom području Slovenije i Hrvatske, a koji su se povećali sa dolaskom recesije što se najviše očituje na povećanje broja dugotrajno nezaposlenih osoba, ekonomsku strukturu s relativno niskom dodanom vrijednošću koja se ne zasniva na lokalnim specifičnostima i demografskim promjenama (starenje stanovništva i odlazak mladih). U takvim okolnostima pod najvećim pritiskom su najugroženije skupine stanovništva koje su manje konkurentne na tržištu rada te se nalaze na marginama društva.[72]

Projekt SLOHRA SOCIONET se zalaže za razvoj i promicanje društvenog poduzetništva u slovensko-hrvatskom graničnom području (Istarska županija, Primorsko-goranska županija, Karlovačka županija, Obalno-kraška regija, Primorsko-notranjska regija, Jugoistočna Slovenija, Posavska regija) sa namjerom poboljšanja gospodarskog razvoja svake pojedine regije. Cilj ovog projekta će se ostvariti s

[71] ibidem
[72] http://slohra-socio.net/hr/o-projektu/ (pregledano 25.5.2016.)

razvojem ponude roba i usluga uvažavajući prirodne, kulturne i ljudske resurse kojima spomenute regije raspolažu.[73]

[73] Ibidem

4. ODABRANI PRIMJERI DRUŠTVENOG PODUZETNIŠTVA U HRVATSKOJ

U ovom će se poglavlju prezentirati neki primjeri ženskog društvenog poduzetništva u Republici Hrvatskoj.

4.1 Udruga RODA / Rodin let d.o.o.

Pokret društvenog poduzetništva obuhvaća i neprofitne organizacije koje koriste poslovne modele u ostvarivanju svoje misije. Žene, čini se, pokazuju veliki interes za poslove koji imaju neku pozitivnu misiju, možda zato jer im je duboko usađena ta kvaliteta da se brinu o nekome. One imaju prirodnu sposobnost da uoče probleme oko sebe te volju i želju da ih riješe.[74]

Samo oni kojima je utjecaj na društvo i okoliš primarni cilj poslovanja mogu se nazvati društvenim poduzetnicima. Cilj društvenog poduzetništva je pomoći najsiromašnijima i najpotlačenijima u društvu, a tako je nastala i Udruga RODA.

Roda je skupina građanki i građana, roditelja i budućih roditelja, koja se zauzima za dostojanstvenu trudnoću, roditeljstvo i djetinjstvo u Hrvatskoj. Osnovana je 2001. Godine kao neprofitna i nestranačka udruga i djeluje na području Republike Hrvatske kroz razvijenu mrežu projekata i aktivnosti koje provode članice i članovi Udruge na volonterskoj osnovi. Roda trenutno broji preko 200 članova.

Od osnutka do danas svojim je projektima i programima, ad hoc aktivnostima i zagovaranjima za prava roditelja i djece utjecala na pozitivne promjene u stavovima javnosti, kao i na promjene unutar sustava kao što su stvaranje infrastrukturnih i zakonskih okvira za promjene dosadašnje prakse. Roda je svojim djelovanjem postala bitan dionik u Republici Hrvatskoj u područjima ostvarivanja prava na adekvatnu rodiljnu naknadu i prava na rodiljni dopust, medicinski potpomognute oplodnje, trudnoće i poboljšanja uvjeta rađanja, promociji, edukaciji i savjetovanju o dojenju, edukaciji i podršci roditeljima i budućim roditeljima, sigurnosti djece u prometu. Centralno je mjesto gdje se trudnice, rodilje i roditelji mogu obratiti za informacije s područja na kojima djelujemo, kao i iznošenje iskustava, primjedbi i pritužbi.

[74] http://www.huffingtonpost.com/nusha-balyan/uk-company-fosters-female_b_4462459.html (pregledano 25.5.2016.)

Potrebu za takvim aspektom pomoći roditeljima uvidjela je i prepoznala trudnica Vedrana nakon gostovanja u popularnoj „Latinici“. Ona i nekolicina mama i trudnica s kojima je ostvarila kontakt na forumu o roditeljstvu, koji je tada bio prvi takav na ovim prostorima, zainteresirale su se za mogućnost riješavanja tog problema. Uz malo nagovaranja i nekoliko riječi podrške odluka je pala na pokretanje osnivanja udruge. Predsjednica udruge Roda je trenutno Renata Jelušić, a izvršna direktorica Ivana Zanze. Strukturu zaposlenih čine sve redom žene te tek jedan muškarac.

U svojem djelovanju promiče punu odgovornost pojedinca i društva u djelovanju prema djeci i roditeljima te prema obitelji kao osnovnoj jedinici društva a time i odgovornost prema cjelokupnome društvu.Udrugom upravlja Upravni odbor sastavljen od pet članica/ova od kojih jedna vrši dužnost predsjednice.

U ispunjavanju svojih ciljeva i vizije, Udruga RODA oslanja se na donacije i dobrovoljni rad svojih članova, podupiratelja i suradnika.

Slika 4.Logo udruge roda



Izvor: www.roda.hr svibanj, 2015.

Misija i vizija:

Vizija Rode:

Društvo koje aktivno radi na ispunjavanju potreba te zaštiti i ostvarivanju prava djece, roditelja, budućih roditelja i obitelji u cjelini, uključujući pravo pojedinca na izbor utemeljen na znanju. Roda je nevladina udruga, nositelj pozitivnih promjena koje omogućuju ostvarivanje takvog društva.

Misija Rode:

Mijenjati društvo u društvo odgovorno prema djeci, roditeljima, budućim roditeljima i obiteljima - informiranjem, educiranjem, aktivnim zagovaranjem i sudjelovanjem u procesima promjene, kao i poticanjem roditelja i ostalih društvenih skupina na preispitivanje postojećeg stanja i sudjelovanje u promjenama.[75]

Vrijednosti i principi djelovanja Rode:

Udruga roda u svojem poslovanju slijedi principe i poštuje vrijednosti koje su odabrali kao osnovne a to su sljedeće:

- Aktivno mijenjaju sustav, ne prilagođavaju mu se.
- Djeca su ravnopravni i jednakovrijedni članovi društva. Djeca imaju pravo na optimalne uvjete za rast i razvoj.
- Obitelj je svaka ona zajednica koja se tako osjeća, bez obzira na broj članova i njihove odnose. Obitelj je najvrednije mjesto za odgoj i odrastanje djeteta.
- Roditelji su sposobni za odgovorno roditeljstvo. Odgovorni roditelji su roditelji koji su spremni preuzeti potpunu odgovornost za kvalitetu odnosa među odraslima i djecom, uključujući i odgovornost za pogreške koje su u procesu odgoja neizbježne.
- Pojedinci imaju pravo na izbor temeljen na znanju i informiranosti.
- Poseban naglasak stavlja se na prevenciju i pokušaj da se preduhitriti probleme.
- Tolerancija i prihvaćanje različitosti.
- Otvorenost za suradnju s drugima.
- Dosljednost u etičkom financiranju, neprihvaćanju sredstava od industrije čiji se proizvodi i način reklamiranja kose s njihovim vrijednostima.

Financiranje rada Udruge i suradnja:

Financiranje rada Udruge posebno je regulirano Pravilnikom o prikupljanju donacija i sponzorstava. Kod financiranja rada Udruge važno im je da svoje programe i aktivnosti financiraju iz različitih izvora i na razne načine, kako im aktivnosti koje obavljaju ne bi bile ovisne o jednom donatoru ili jednom načinu financiranja. Sredstva za rad Udruge ostvaruju se putem natječaja, od donatora i

[75] http://www.roda.hr/udruga/o-rodi/udruzni-akti/rodina-vizija-misija-vrijednosti-i-principi-djelovanja.html (pregledano 25.5.2016.)

sponzora, donacijama građana i članarinama te samofinanciranjem u skladu s misijom (oglašavanje na rodinom forumu). Najveći udio u vrijednosti njihovog rada ipak dolazi od volonterskog doprinosa. Bez obzira na način financiranja, Udruga neće prihvatiti sredstva iz izvora koji svojim djelovanjem krši neke od njihovih principa ili vrijednosti koje oni podržavaju. Ukoliko se prime sredstva od neprihvatljivih sponzora i donatora ista će u cijelosti biti vraćena uplatitelju.

Roda surađuje sa zakonodavnom i izvršnom vlasti na izradi zakona. Neki od njihovih suradnika u okviru vladinog sektora su sljedeći[76]:

- pojedini saborski zastupnici,
- Ministarstvo unutarnjih poslova
- Ministarstvo zdravstva i socijalne skrbi
- Ministarstvo mora, turizma, prometa i razvitka
- Ured pravobraniteljice za djecu
- Ured pravobraniteljice za ravnopravnost spolova.

U okviru nevladinog sektora RODA surađuje[77]:

- S udrugama pri realizaciji istih ciljeva.
- Sa zakladama s programima.
- S komercijalnim sektorom: prodavači, distributeri, osiguravajuća društva koji prenose neke njihove vrijednosti te pomažu rad Udruge financijski ili kao podrška u javnosti.
- S institucijama javnog sektora; bolnicama, liječnicima koji podržavaju rad Udruge te koji pomažu informacijama i stručnim znanjima.
- S pojedincima: liječnici, medijske ličnosti koje pomažu rad Udruge odazivajući se na manifestacije koje RODA organizira.
- Međunarodnim dionicima: udruženja kojih je Udruga član, odnosno čijim se načelima i informacijama vode; IBFAN, LLL te pojedincima (primalje, političari) koji se odazivaju na njihove pozive te im proširuju znanja i održavaju seminare.
- Donatorima koji podržavaju ili će podržavati projekte Rode: AED, Ministarstva.

[76] Ibidem
[77] Ibidem

Rodin let:

Kako se je Udruga pokazala uspješnim i nadasve potrebnim poduhvatom odlučili su se proširiti i na društvo sa ograničenom odgovornošću pa su tako 2012. osnovali Rodin let d.o.o. Poduzeće je osnovano kao nastavak Rodinog socijalno poduzetničkog projekta šivanja i prodaje platnenih pelena i majica s originalnim natpisima. Korištenje platnenih pelena kao zdravijeg, ekološkijeg i jeftinijeg načina prematanja djece, udruga RODA promiče još od 2004. godine. Tek 2006. program AED-a (Academy for Educational Development) koji je bio usmjeren na jačanje kapaciteta udruga, potaknuo ih je da se krenu baviti i šivanjem platnenih pelena i na taj način povezali su nekoliko stvari[78]:

- bolju dostupnost platnenih pelena hrvatskim korisnicima,
- poticaj drugim malim tvrtkama da započnu s proizvodnjom platnenih pelena i
- način osiguranja dodatnih sredstava za udrugu.

RODA izrađuje majice sa natpisima koji promiču njihove aktivnosti i viziju još od samih početaka. Od 2007. NESsT (Nonprofit Enterprise and Self-sustainability Team, međunarodna organizacija koja pomaže organizacijama civilnog društva u razvoju njihovog socijalnog poduzetništva) je podupirao Rodino socijalno poduzetništvo kroz konzalting, a od jeseni 2008. i financijskom pomoći koja im je tako omogućila profesionalizirati poslovanje, unaprijediti marketinške aktivnosti i povećati asortiman i kvalitetu proizvoda[79].

Rodin let d.o.o. je poduzeće u 100% vlasništvu Udruge RODA. Rodin let d.o.o. djeluje na principima društvenog poduzetništva. Društveno odgovorno poslovanje predstavlja ključni dio društvenog poduzetništva. Takvo poslovanje je i Rodin let svijesno usvojio te primjenjuje u cilju javnog interesa i zajednice u kojoj djeluje. Danas Rodin let samostalno plovi poduzetničkim vodama. Poduzeće Rodin let ima i trgovinu u Ilici 133 u Zagrebu koji je nadopunio mogućnosti kupovine korisnicima (webshop djeluje od osnutka društvenog poduzeća).

Udruga RODA se već više od 6 godina uspješno bavi proizvodnjom platnenih pelena. Osim kupovine Rodinih pelena i proizvoda, u dućanu se mogu kupiti i drugi hrvatski proizvodi koji su uglavnom nastali u okviru društvenih poduzeća, zaštitnih radionica i socijalnih zadruga u Hrvatskoj. RODA tako želi promovirati društveno

[78] Ibidem
[79] Ibidem

poduzetništvo kao inovativni i u Europi vrlo raširen pristup rješavanju društvenih i gospodarskih problema. Otvaranje dućana omogućava stalnu dostupnost Rodinih pelena i proizvoda roditeljima iz Zagreba. Osim toga, Rodin dućan je prvi dućan u Hrvatskoj koja je osim za kupovinu predviđen i za druženja, razgovore, dojenje i presvlačenje beba. Obuhvatili su tako nekoliko aspekata, socijalni i poslovni, na jednom mjestu. U lijepom, šarenom i djeci sigurnom prostoru, roditelji će se moći savjetovati i informirati o zdravim proizvodima, te dobiti informacije o aktivnostima Udruge.

Nagrade:

Roda već godinama uspješno posluje i promovira društveno poduzetništvo kroz projekt proizvodnje, prodaje i promocije platnenih pelena koje se izrađuju u Zaštitnoj radionici pri Srednjoj strukovnoj školi u Varaždinu za što je dobila i nagradu Najbolje društveno poduzeće u Hrvatskoj u 2012. godini. Zaštitna radionica Srednje strukovne škole Varaždin članica je udruge „Osvit“ – ustanove koja provodi profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje invalida Republike Hrvatske.

Vizija koju provodi Srednja strukovna škola Varaždin humani je odnos prema ljudima, posebno prema najugroženijim kategorijama stanovništva a to su djeca sa teškoćama u razvoju i osobama s invaliditetom. Srednja strukovna škola Varaždin već više od 40 godina sustavno vodi brigu o učenicima s teškoćama u razvoju i u svojim učionicama i radionicama za praktičnu nastavu osposobila je za život i rad preko dvije tisuće učenika. Zato je Udruga izabrala upravo njih kao svojeg partnera u izradi njihovih proizvoda.

Roda je osnivačica tvrtke Rodin let d.o.o. čija dobit se vraća u zajednicu, u provedbu aktivnosti usmjerenih korisnicima. U kongresnom centru Forum u Zagrebu dodijeljene su nagrade za najbolje socijalno poduzetništvo u 2012. godini. Nagrade je uručio ministar rada i mirovinskoga sustava prof. dr. sc. Mirando Mrsić, dr. med., napomenuvši kako socijalno poduzetništvo spada u inovativne pristupe rješavanju socijalnih i gospodarskih problema. "Premda socijalno poduzetništvo ima dugu tradiciju postojanja u mnogim zemljama svijeta, kod nas je to još uvijek relativno nov pojam kojem manjka javne prepoznatljivosti. Zbog toga posebno trebamo biti zahvalni na entuzijastima iz civilnog i javnog sektora koji godinama zagovaraju

socijalno poduzetništvo, u javnosti, kod drugih institucija, ali i kod svih zainteresiranih građana", rekao je ministar Mrsić.

Međunarodna organizacija NESsT dodijelila je Udruzi RODA nagradu Žene u socijalnom poduzetništvu (WISE) za Europu za Rodin projekt šivanja platnenih pelena Rodina pusa.Nagrada je pokrenuta kako bi potaknula izvanredne voditeljice u polju socijalnog poduzetništva, te s ciljem priznanja socijalnih poduzeća utjecajnog djelovanja koja stvaraju gospodarske mogućnosti i poboljšavaju kvalitetu življenja skupinama žena na marginama društva.Voditeljici Rodina socijalnog poduzetništva Renati Jelušić nagradu je u Budimpešti uručio Batara Sianturi, predsjedavajući Citibanke Mađarska.

Programi i projekti udruge roda:

Udruga ima mnoge programe i projekte kojima provode svoje ciljeve. Na svakom od tih programa surađuje nekoliko vodećih članova Udruge ovisno o temi.Neki od tih programa su:*Sigurno u autosjedalici, Platnene pelene, Dojenje i zaštita dojenja, MPO - Medicinski potpomognuta oplodnja, Trudnoća i porod*, *Odgovorno roditeljstvo, Djeca u bolnici*itd.

Pravo: projekt za prava trudnica, roditelja i djece najstariji je od svih Rodinih projekata. Direktan poticaj osnivanju Udruge bilo je smanjenje rodiljnih naknada 2001. godine i nekoliko entuzijastica okupilo se kako bi probalo nešto promijeniti. Predlažu se promjene zakona, lobiranje, organiziraju javne akcije, upozoravaju javnost i političare na goruće probleme, inastoje sve što su saznali prenijeti onima kojima je najpotrebnije - roditeljima i onima koji će to tek postati. Zalažu se za bolja općenita prava i pravo izbora, pravo na adekvatan roditeljski dopust, prava trudnica, žena koje rađaju, majki i djece, te za zaštitu reproduktivnih prava i zdravlja. Kroz sve navedene aktivnosti nastoji se doprinijeti promijeni društvene klime i transformaciji u educirano društvo, senzibilizirano na djecu, koje omogućava kompetentno roditeljstvo.

Društveno poduzetništvo: kroz društveno odgovorne projekte i pothvate, Udruga ostvaruje profit kojim financiraju Rodine aktivnosti i projekte, a koji su za krajnje korisnice i korisnike besplatni.U sklopu Rodinog društvenog poduzetništva, proizvode platnene pelene te ostale potrepštine potrebne korisnicima platnenih pelena, platnene menstrualne uloške, dječje i majice za odrasle s natpisima koji promoviraju

njihove vrijednosti i ciljeve, platnene torbe s natpisima koji također promoviraju Rodine vrijednosti.

Rodin portal: portal je najbrži i velikom broju ljudi najlakše dostupan kontakt s Udrugom. To je kao medij kroz koji promoviraju akcije i ciljeve za koje se bore, osvještavaju širu javnost o problemima na područjima kojima se bave i ono najvažnije, tekstovima i promoviranim akcijama educiraju i motiviraju na promjene i podizanje svijesti vezane uz područja kojima se bave.

Forum: Putem Foruma se promoviraju stavovi Udruge, predstavljaju projekti, informira i educira o temama koje su bliske područjima kojima se bave, dobivaju se povratne informacije o tekstovima na Portalu, otvaranjem i pokretanjem provokativnih tema potiču se korisnici na promišljanje i mijenjanje ukorijenjenih stavova za koje smatraju da su štetni .

PROJEKTI:

- **ma#me** - Osnaživanje zatvorenica za roditeljsku ulogu i uključivanje na tržište rada

Projekt financira EU, ukupna vrijednost projekta je 109.482,40 eura, a Europska unija financira 93.060,04 eura.Ugovaratelj projekta: Nacionalna zaklada za razvoj civilnog društva; vrijeme provedbe: 11. veljače 2014. - 10. veljače 2016. Partneri na projektu: Centar za podršku i razvoj civilnog društva Delfin – Pakrac, Hrvatski zavod za zapošljavanje – područni ured Požega. Suradnici na projektu: Ministarstvo pravosuđa – Uprava za zatvorski sustav, Pravobraniteljica za djecu.

Opći cilj projekta je povećati zapošljivost, socijalnu uključenost i kvalitetu života zatvorenica i njihovih obitelji, posebno djece te unaprijediti partnerstvo u zagovaranju i provođenju programa namijenjenih zatvorenicama, a posebno njihovoj djeci. Specifični ciljevi SU jačati kapacitete OCD-a, akademskih i državnih institucija i uspostavljanje partnerstava u razvoju i implementaciji javnih politika usmjerenih povećanju socijalne uključenosti i kvalitete života zatvorenika i njihovim obitelji, posebno djece, povećati zapošljivost i roditeljske vještine zatvorenica u kaznionici u Požegi, senzibiliziranje stručnjaka, političke i šire javnosti o potrebama i problemima zatvorenika i njihove djece.

- **Psihosocijalna podrška ženama s invaliditetom u reproduktivnoj dobi**

Partneri: Udruga Slijepih Zagreb i Savez gluhih i nagluhih Grada Zagreba, **Iznos projekta:** 75.000,00 Kn, **Vrijeme provedbe:** rujan 2015. – lipanj 2016.

Opći cilj: Unaprjeđenje reproduktivnog zdravlja žena s invaliditetom.

Specifični ciljevi i aktivnosti su sljedeći: edukacija volonterki i zdravstvenih djelatnica za pružanje podrške trudnicama i majkama s invaliditetom**,** edukacija Rodinih volonterki za savjetovanje i pružanje podrške ženama s invaliditetom tijekom trudnoće, poroda i babinja, edukacija patronažnih sestara za pružanje učinkovite podrške majkama s invaliditetom tijekom babinja, edukacija asistentica žena s invaliditetom o vrstama podrške i oblicima edukacije vezanim uz reproduktivno zdravlje koju pružaju Rodine volonterke**,** psihosocijalna podrška trudnicama i majkama s invaliditetom, savjetovanje i educiranje trudnica i majki s invaliditetom o pripremi za porod i dojenje, fokus grupe sa ženama s invaliditetom**,** podrška ženama s invaliditetom kroz prilagodbu edukativnih materijala**,** prilagodba i distribucija edukativnih materijala (brošura) ženama s invaliditetom**,** predstavljanje rezultata projekta i promocija edukativnih materijala za žene s invaliditetom.

- **VIZIJE – Volonteri za roditelje i djecu**

Projekt financira: Europska unija, ukupna vrijednost projekta je 127.331,07 eura, a Europska unija financira 108.231,41 eura, što iznosi 85% ukupne vrijednosti projekta. Partneri na projektu: Centar za socijalnu skrb Osijek, Centar za socijalnu skrb Virovitica, Centar za socijalnu skrb Vinkovci, Organizacija za građanske inicijative – OGI, Osijek, S.O.S. – savjetovanje, osnaživanje, suradnja, Virovitica.Vrijeme provedbe: 11.3. 2014. - 11.3.2016. Mjesto provedbe: Projekt se provodi u tri županije: Osječko-baranjskoj, Vukovarsko-srijemskoj i Virovitičko-podravskoj županiji. Pružanjem pojedinačnih savjetodavnih usluga, grupa podrške te radionica namijenjenih roditeljima i djeci, volonterke će stjecati potrebno iskustvo za siguran iskorak u svijet rada. Stručni timovi volonterki će kroz mobilne timove pružati podršku maloljetnim trudnicama i majkama, trudnicama i majkama s invaliditetom, samohranim roditeljima, obiteljima djece s teškoćama u razvoju te obiteljima s više od troje djece ili slabog imovinskog statusa.Cilj projekta je jačanje ekonomske i socijalne kohezije u manje razvijenim područjima kroz volontiranje namijenjeno socijalnom uključivanju roditelja i poboljšanju kvalitete života građana.Specifični ciljevi projekta su:poticanje umrežavanja organizacija civilnog društva socijalnom

uključivanju i poboljšanju kvalitete života građana u manje razvijenim područjima, povećanje mogućnosti zapošljavanja nezaposlenih mladih žena bez radnog iskustva kroz volonterske aktivnosti namijenjene socijalnom uključivanju roditelja u manje razvijenim područjima, podizanje svijesti šire javnosti o višestrukim koristima volontiranja u svrhu socijalnog uključivanja kroz partnerstva između OCD-a i javnih institucija.Aktivnostikoje će se provoditi su mapiranje postojećih institucionalnih i izvaninstitucionalnih socijalnih usluga i potreba za uslugama socijalno isključenih roditelja, razvoj sustava edukacije i treninga mladih žena/volonterki bez radnog iskustva za pružanje usluga socijalno isključenim roditeljima, a s ciljem povećanja njihove zapošljivosti te osvješćivanje javnosti o važnosti volontiranja za socijalno isključene roditelje.

Udruga Roda je svojim mnogobrojnim programima i projektima nastojala podići svijest te informirati, pomoći i djelovati na okolinu u kojoj se nalazi. Bavi se mnogim socijalnim aspektima koji su vezani za njihov djelokrug rada. Uspjeli su uz pomoć nekoliko motiviranih žena pokrenuti i uspješno voditi Udrugu iz koje je proizašlo i poduzeće koje je također vrlo uspješno, a što je još važnije od svega koje djeluje na principima socijalnog poduzetništva. Društveno poduzetništvo je područje s posebno izraženim etičkim i moralnim integritetom i cilj mu nije isključivo stjecanje profita, već stvaranje dodatne društvene vrijednosti od koje će interes u konaćnici imati cijela društvena zajednica kao što je to u slučaju Udruge Roda i Rodinog leta d.o.o.

4.2. HopeLab

HopeLab je neprofitna organizacija osnovana 2001. godine čiji je cilj poboljšanje zdravlja i dobrobiti djece i mladih. Osnovala ju je Pam Omydar, tehnološka entuzijastica s iskustvom na području imunologije, uz pomoć supruga Pierra koji je ujedno i osnivač eBaya.

Misija:

Ideja vodilja je kako video igrice mogu pomoći u borbi protiv raka. Bila je to odvažna ideja, Pam Omydar osnovala je HopeLab kako bi kreirala igricu koja će djeci oboljeloj od raka pomoći u borbi protiv te opake bolesti. Naime djeca oboljela od raka često neredovito uzimaju svoje lijekove i kako bi tome stala na kraj Pam je stvorila

igricu imena Re-Mission (remisija) u kojoj igrači uništavaju stanice raka. U HopeLabu vjeruju kako tehnologija ima moć da osnaži mlade ljude da se lakše bore, ona podupire promjenu njihovog ponašanja, povezuje ih sa drugim ljudima te poboljšava samoučinkovitost. Oni vjeruju da su tako dokazana riješenja pristupačnija, učinkovitija i prilagodljivija. Kombiniraju istraživanje, dizajn i tehnologiju za stvaranje digitalnih riješenja za djecu i mlade s kojim potiču na zdravo ponašanje i otpornost, s ciljem postizanja i održavanja mjerljivih učinaka na zdravlje. Prema članku u magazinu „Pedijatrija“, pacijenti koji su igrali igricu barem jedan sat tjedno bili su puno redovitiji u praćenju propisane terapije od pacijenata koji nisu igrali igricu. Tako su se igrači (pacijenti) osjećali jačima, povezanijima sa procesom liječenja, imali su veću kontrolu nad svojim oporavkom, kao da su bili superheroji koji imaju neki cilj a to je spasiti sebe od bolesti. Ukratko oni su razvili neku vrstu otpornosti.

HopeLab je postepeno proširio svoj fokus s razvoja igara za pacijente sa rakom na širu primjenu tehnologiju utemeljene na dokazima za poboljšanje zdravlja i dobrobiti djece i mladih. Ono što su naučili u primjeni igrica na poboljšanje zdravlja pacijenata dalo im je konkurentsku prednost te stavilo ih u jedinstvenu poziciju da pomognu širokom broju partnerskih organizacija koje traže riješenja kojima će poboljšati živote djece i njihovih obitelji.

Predsjednica i izvršna direktorica je Margaret Laws, a osnivačica Pamela Omidyar. Recept za njihov dizajn je kreiranje zdravstvenih riješenja koje započinje identificiranjem posebnih navika i ponašanja njihovih klijenata kao što je uzimanje terapije, povećanje fizičke aktivnosti, ili promjene ponašanja ljudi da budu osjećajniji i bolji. Prikupljaju informacije da bi lakše razumijeli psihologiju i i motivaciju koja potiče takvo ponašanje, a zatim kreiraju riješenja koja aktiviraju te psihološke faktore, u obliku video igrice, aplikacije ili mjerača aktivnosti. Njihova tehnologija potiče zdravije i bolje ponašanje. HopeLab je organizacija istraživanja i razvoja fokusirana na zdravlje, osnovana od strane Omydar Groupe koja predstavlja osobni, profesionalni i filantropski interes Pam i Pierra Omydar.

Vrijednosti:

U HopeLabu vjeruju da su uspješne organizacije iskrene i autentične u vezi svojih temeljnih vrijednosti. To su osnovne vrijednosti prema kojima vode svoje poslovanje, kulturu i odnose s partnerima. Njihove vrijednosti su:[80]

- Suosjećajno djelovanje bazirano na znanstvenim dokazima
- Postizanje društveno značajnog utjecaja
- Hrabro eksperimentiranje
- Uključivanje korisnika u sve faze poslovanja
- Znatiželja i kontinuirano učenje
- Sposobnost da se odustane od ideja koja ne funkcionira
- Poštovanje prema sebi i drugima
- Ponašanje sa integritetom
- Sreća i zahvalnost

Proces:

U HopeLabu se razvijaju riješenja na temelju istraživanja i iskustava koja potiču zdravlje i dobrobit , promjenu ponašanja i dovode do pozitivnog utjecaja sve u svemu.

Poslovni proces:

1. Pronalazak partnera koji poštuju njihovu misiju i vrijednosti i dijele želju za društveno odgovornim poslovanjem
2. Identificirati ponašanje koje potiče zdravlje i dobrobit
3. Istražiti psihološke komponente koje motiviraju ili potiču takvo ponašanje
4. estirati i razviti potencijalna rješenja koristeći dizajn kojemu je u fokusu čovjek
5. Kreirati tehnologiju koja aktivira čovjekove psihološke pokretače te dovodi do promjene ponašanja.

Kultura poslovanja:

Alati kojima održavaju snažnu organizacijsku kulturu su također veoma bitna stavka uspješne organizacije. Oni vjeruju da su snažna povezanost članova, poštovanje, integritet, radost i učenje odličan način da se potaknu i unaprijede ljudi i poslovanje. U HopeLabu održavaju kulturu tako da nalaze vremena za grupne

[80] http://www.hopelab.org/about/(pregledano 05.06.2016.)

sastanke u svojem zaposlenom rasporedu na kojima se povezuju sa grupom i sami sa sobom, razrađuju ideje i raspravljaju te idu u dublje rasprave kako bi došli do srži stvari. Pitanja za znatiželjne vođe, to je set pitanja kojima se vode kada odlučuju je li ideja dobra za poduzeće i okolinu u kojoj se ono nalazi. Tu spadaju ovi pojmovi: iskrenost, odgovornost, ljepota, originalnost i tračevi. Dakle, prije donošenja odluke svaki vođa treba razmisliti o tih 5 pitanja. Godišnji razgovori na kojima se raspravlja o budućnosti života i posla. Teme koje su uključuju su: smisleni posao, prelaženje barijera i izazova, učenje, rast i razvoj, brige i problemi i ostale teme bitne za uspješnost organizacije. Smatraju bitnim dizajniranje efektivnih sastanaka i planova sastanka. Set temeljnih pravila za razvoj vještina i grupnog učenja koji uključuje ostati otvoren za utjecaj drugih, slušati druge, govoriti i izraziti svoje mišljenje, biti uvijek prisutan i mnoga druga pravila. Jedan od alata u HopeLabu su i „ljestve sukoba“ i taj alat služi kako bi oni sami istražili kako su došli do nekih uvjerenja i akcija. Kako bi razmišljali izvan okvira, odnosno izvan svojih pretpostavka i došli do pravog odgovora. HopeLab organizacija posluje po konceptu društveno odgovornog poslovanja.

Financiranje:

HopeLab financira Omidyar mreža koju su osnovali Pierre i Pam Omidyar vjerujući da svaka osoba ima potencijal da napravi promjenu u svijetu. Od 2004 godine surađuju sa svojim partnerima kako bi stvorili prilike u kojima će pojedinci ispuniti svoj potencijal, omogućujući im tako da poboljšaju svoje živote i doprinesu napretku svoje zajednice. Oni pomažu, podupiru i uzdižu rad svojih partnera kako bi maksimizirali društveni utjecaj. Omidyar mreža je filantropska investicijska organizacija koja i investira i podupire organizacije u koje vjeruje, također sa njima surađuje na projektima kako bi uvidjeli i ostvarili svoj puni potencijal. Njihova pomoć ide u dva kanala a to su: 1. pristup kapitalu i 2. Pristup medijima, tržištu i transparentnost poslovanja.

Partneri:

U svojem poslovanju traže partnere koji dijele njihove ciljeve i mogu im pomoći stvoriti i distrubuirati nova rješenja za djecu i obitelji kojima su najpotrebnija. Neki od njihovih partnera su 1440 Multiversity, Cigna, Einhorn Family Charitable Trust, ESA Foundation, Genentech. The Jed Foundation, Vivendi i drugi.

S dr. Marc Bracketom., i dr. Robin Sternom iz Yale centra za emocionalnu inteligenciju surađivali su u nastanku mjerača raspoloženja - mobilne aplikacije. Znanstveni centar „greater good“ surađivao je s njima u akciji imena „greater good in action“ (viša sila u akciji). Dr. Sara Konrath iz istraživačkog centra za grupnu dinamiku na sveučilištu u Michiganu, surađivala je s njima na Text to Connect programu.

Nagrade:

Priznanje za svoj rad je veoma bitno. Lijepo je kada se cijeni ostvaren kvalitetan rad pogotovo kada je ostvaren u suradnji sa izvrsnim partnerima pomažući djeci i mladima kojima je to potrebno. Svojim poslovanjem zaslužili su nekoliko priznanja i nagrada:

1. Druckerovu nagradu za neprofitnu organizaciju – kao priznanje za njihov rad u stvaranju proizvoda koji pomaže ljudima da dođu u kontakt sa svojom prirodnom otpornošću i suoče se sa životom na zdraviji način.
2. Common sense learning nagradu – u 2104. godini dobili su njihovu nagradu za kolekciju 6 online igrica za borbu protiv raka.Postali su tako najvišlje rangirani u kategoriji potencijala za učenje i socijalnu uključenost
3. Parent's choice nagradu – Njihova igrica „Nanobotova osveta“ koja dolazi kao aplikacija za iOS i Android osvojila je zlatnu medalju nagrade „Parent's choice award“ Ta nagrada ocijenjuje najbolji materijal za djecu što uključuje knjige, igračke, glazbu, pričanje priča, časopise, software, video igre, televiziju i web stranice.
4. HopeLab je također prozvam socijalnim poduzećem godine od strane Fast Company časopisa. Također su dobili priznanje predsjednika Obame i Ureda za socijlnu inovaciju i građansku uključenost Bijele Kuće zbog osmišljavanja novih pristupa poboljšanja zdravlja mladih ljudi. .
5. Pam Omidyar je također osobno primila nagradu za njezin rad sa HopeLab fondacijom. 2007. godine osvojila je inauguralnu Peter Samuelsonovu za Inovaciju.

Proizvodi:

1. *Resilience*

Iako HopeLab još nije predstavio proizvod koji predstavlja poboljšanje otpornosti, organizacija radi na toj inovaciji. Pokušavaju poboljšati otpornost ljudi putem mobilnih aplikavija i drugih tehnologija koje koriste u svakodnevnom životu. HopeLab definira otpornost kao mogućnost odbijanja od nedaća koje nas snađu, jer smatraju da je otpornost na životne nedaće osnovna ljudska osobina Njihovi znanstvenici su pomogli identificirati 3 glavna izvora otpornosti koja mogu utjecati i na psiihičko i na fizičko zdravlje a to su : osjećaj svrhe života, osjećaj povezanosti sa drugima i osjećaj kontrole nad svojom sudbinom. Rade na tome da uspostave mjerne alate kojima se može mjeriti i biološka i psihička otpornost. Također rade na tome da pronađu način kako smanjiti nasilje nad djecom u stvarnom i virtualnom svijetu i to putem same tehnologije.

2. *Zamzee*

Zamzee je proizvod baziran na igrici, testiran i izrađen prototip od strane HopeLaba, kako bi se motiviralo djecu, familije i grupe da budu više fizički aktivni. Proizvod kombinira mjerač aktivnosti koji bilježi svaku fizičku aktivnost i motivacijsku web stranicu na kojoj je svaka aktivnost nagrađena sa bodovima i drugim nagradama. Studija je pokazala da srednjoškolska djeca koja koriste Zamzee povećaju svoju fizičku aktivnost za čak 59% u usporedbi na ostalu djecu u promatranoj skupini. Također, pokazao se pozitivan utjecaj na visinu kolesterola i hemoglobina, ključnih markera za srčane bolesti i dijabetes. 2010. HopeLab je lansirao Zamzee Co., profitno poduzeće sa socijalnim ciljem da potakne djecu i obitelji na više kretanja i aktivnosti. HopeLab je osigurao osnovna sredstva u iznosu od 1 miliona dolara. Zamzee je pronašao svoje mjesto na tržištu te postao uspješan proizvod pa je tako 2015. godine postao proizvod platforme drugog poduzeća u kojemu će nastaviti sa svojom misijom da pomaže djeci i familijama voditi zdraviji i aktivniji život.

3. *Re-Mission*

Re-Mission je njihov prvi proizvod, to je videoigrica za djecu i mlađe odrasle koji se bore sa nekim oblikom raka. Puštena je u javnost 2006 godine i bazira se na osobi koja puca u stanice raka i tako ostvaruje bodove i ispunjava cilj igrice. Osmislila je sama osnivačica HopeLaba Pam Omidyar, a dizajnirana je na temelju istraživanja HopeLaba koji je dobio direktne podatake od mladih pacijenata, onkologa

i sestara. Dizajnirao ju je proizvođač igrica Realtime Associates. Igrica je dizajnirana tako da uključi pacijenta u liječenje, kroz zabavnu igru, te da istovremeno utječe na specifične psihološke i bihevioralne outpute povezane sa uspješnim liječenjem raka. Nakon što je kroz nekoliko studija dokazan pozitivan utjecaj igrice na liječenje pacijenata ovoljelih od raka HopeLab je odlučio učiniti igricu Re-Mission dostupnu besplatno za pacijente oboljele od raka i njihove familije, kao i radnike onkologije u bolnicama i institucijama diljem svijeta. Kopije su besplatno distribuirane svima tko je htio, ali ukoliko je netko htio donirati sredstva tada su donacije bile prihvaćene. Web stranica Re-Mission uključuje i online komunikaciju gdje tinejđeri i mladi mogu podijeliti svoje informacije, mišljenja i podršku sa drugima. U lipnju 2013 godine više od 202 000 kopija igrice bilo je distribuirano u 80-ak zemalja diljem svijeta plasirajući je tako među najuspješnije igrice u tom vremenu.

4. *Re-Mission 2*

Re-mission 2 je kolekcija besplatnih online igrica, to je nastavak Re-mission video igrice objavljene 2006 godine. Re-Mission 2 igrica je dizajnirana kako bi se poboljšalo psihičko stanje pacijenata te njihovo ponašanje vezano za uzimanje kemoterapije. Svaka igrica postavlja igrača unutar tijela gdje se on bori sa rakom oružjima kao što su kemoterapija, antibiotici i imunitet. Igrica koristi stvarne strategije za borbu protiv raka u virtualnom obliku. Više od 120 mladih ljudi oboljelih od raka sudjelovalo je u istraživanju i razvoju ove igrice. Studija je pokazala da igrica aktivira moždane vijuge povezane sa pozitivnom motivacijom. Kao rezultat, svaka iz seta igrica u Re-Mission 2 je dizajnirana da potakve pozitivne emocije, podigne samoučinkovitost i promjeni stav pacijenata prema kemoterapiji. I ove igrice dostupne su za besplatno preuzimanje sa svrhom uspješnijeg liječenja mladih pacijenata.

5. *Mood meter*

Mood meter je aplikacija koja pomaže korisnicima da oblikuju svoje osjećaje. Aplikacija osigurava korisnicima alate i strategije pomoću kojih mogu promijeniti svoje raspoloženje u pozitivnije stanje. Osmislili su je dr. Marc Brackett i dr Robin Stern sa Yaleovog Centra za Emocionalnu Inteligenciju. Dostupna je u verzijama za iOS i Android. Razvijena je u suradnji sa HopeLabom. Yale-ov Centar za Emocionalnu Inteligenciju koristi snagu emocija kako bi stvorili efektivnije i suosjećajnije društvo. Izražavanjem emocija putem aplikacije pomažu ljudima da izgrade zdravije poslovne i privatne odnose. Dinamična, vizualna i atraktivna aplikacija spaja vrhunsku tehonolohiju i temeljito istraživanje o emocionalnoj inteligenciji provedeno na Yale-u.

Aplikacija pomaže korsnicima svih uzrasta izgraditi vještine prepoznavanja, razumijevanja, označavanja, izražavanja i regluiranja emocija kako bi živjeli zdravije, produktivnije i ispunjenije. Aplikacija omogućuje korisnicima da izraze svoje meocionalno stanje kroz četiri osnovne boje koje u nijansanma na grafu predstavljaju rang od sto različitih osjećaja. Nakon što su odredili svoju emociju korisnici mogu i opisati zašto s eosjećaju tako kako se osjećaju te izabrati jednu od ponuđenih strategija, uz dodatak slika i poznatih citata koji im pomažu da se nose sa svojim trenutnim osjećajima. Korisnici također mogu učitati svoje strategije, citate i fotografije u aplikaciju. Ključna opcija ove aplikacije je generiranje povijenih podataka na temelju čega se može vidjeti uzorak u emocijama izraženim u nekom razdoblju te se tako njima može lakše i upravljati. HopeLab povezuje rigirizna istraživanja sa najnovijom tehnologijom dok se u cijelom tom procesu fokusira na krajnjeg korsnika. Od ove aplikacije mogu profitirati familije, pojedinci i ustanove. Aplikacija je odličan poklon samom sebi i drugima. Emocionalna inteligencija koja je jednom izgrađena traje cijeli život i korisna je u svim područjima života.

4.3. Zlatne ruke

Društveno poduzetništvo integrira stvaranje ekonomske i socijalne vrijednosti, čime je omogućeno financijski održivo funkcioniranje organizacija kao što su udruge, zadruge, zaklade i slični subjekti.

Ustanova za zdravstvenu njegu u kući Zlatne Ruke započela je sa radom 25.03.1996. godine. Osnivačica i vlasnica Ustanove je gđa Vesna Plavšić, viša medicinska sestra. Ustanova obavlja djelatnost temeljem odobrenja Ministarstva zdravlja Republike Hrvatske. Zlatne ruke u Puli djeluju već 23 godine i zapošljavaju 45 ljudi.

Glavni ciljevi i aktivnosti Ustanove su pružanje zdravstvenih usluga pacijentima u njihovom domu iz djelatnosti zdravstvene njege, fizikalne terapije i sanitetskog prijevoza. Zdravstvene usluge se pružaju i u sjedištu Ustanove u kojoj još djeluje Savjetovalište za očuvanje zdravlja s preventivnim programima. Svi njihovi djelatnici posjeduju licence za samostalni rad, a u djelatonosti zdravstvene njege u kući posjeduju i koncesije za rad u Istarskoj županiji.

Ustanova Zlatne ruke je u 23 godine što djeluje sve razvijala na vlastitom znanju i na temelju vlastitih potreba te su stvorili dobro organiziranu i kvalitetnu djelatnost, kako financijski tako i organizacijski.

Misija i vizija:

Njihova misija je trajna a to je očuvanje zdravlja.

Misija: *„Želimo sugrađanima pomoći očuvati zdravlje, a nemoćnima omogućiti samostalan život uz podršku.“* [81]

Kada je zdravlje narušeno teži se poboljšati pacijentovo stanje. Kada to nije moguće nastoji se znanjem i iskustvom pomoći pacijentima i njihovim obiteljima, vodeći ih što bezbolnije kroz novonastalu situaciju i palijativnim pristupom olakšati posljednje dane života. Trude se prepoznati individualne potrebe korisnika njihovih usluga i u skladu s time oblikovati organizaciju rada. Ostvarili su povjerenje drugih medicinskih djelatnika te timskim radom brinu o korisnicima. Prepoznali su potrebu te su tako razvili svijest i drugih zdravstvenih djelatnika, raznih Udruga i otvorili put razvoja palijativne njege.

Priznanja i aktivnosti:

Ustanova Zlatne Ruke je tijekom godina rada osvojila mnoge nagrade, neke o dnjih su istaknute u nastavku:

- 1996. godine Plaketa iz projekta „Zdravi grad“ koji je pokrenula Škola narodnog zdravlja A.Štampar i Hrvatski zavod za javno zdravstvo.
- 2005. posebno priznanje Gradonačelnika Grda Pula za predano djelovanje na dobrobit građana
- 2009. i 2011. godine osvojili su nagradu Poslodavac godine u kategoriji „Mala i srednja poduzeća i Obrti“ za zapošljavanje osoba s invaliditetom.
- 2013. godine primili su nagradu Istriana u kategoriji Gospodarstvo. Tom nagradom nagrađuju se pojedinci koji su ostavili najzapaženiji trag u određenoj kategoriji.
- U svibnju 2015. godine Vesna Plavšić je primila nagradu za najbolju socijalnu poduzetnicu za 2014.godinu.

[81] http://www.zlatneruke.hr/misija-i-vizija (pregeldano 25.5.2016.)

Aktivnosti kojima se bave:

- Program Pozdrav proljeću – započeo je 2004.godine. U sklopu programa se svake godine provode 3 dobra djela. Program traje od 21.03.- 20.06. Ove godine u sklopu programa provode se tri aktivnosti a to su: Program detoksikacije, Program individualnih vježbi i program Nordijskim hodanjem do stote. Početni motiv pokretanja tog programa je bio stvaranje vremena za ženu koja kao stup obitelji brine o svojim najmilijima, a za sebe nalazi najmanje vremena. U sklopu programa su također zapošljavali osobe s invaliditetom, odvajali sredstva iz provedenih masaža za doniranje udrugama, prikupljali uzorke krvi za Zakladu Ana Rukavina, te organizirali humanitarne akcije za pomoć potrebitima. Sve to je provedeno sa ciljem osvješćivanja brige o zdravlju. Sudionici su tokom projekta bili upoznati sa jednostavnim metodama očuvanja zdravlja, provedene su edukacije o očuvanju zdravlja individualnim pristupom, masažama, nordijskim hodanjem, vježbama i međusobnom podjelom znanja.
- Plivanje kao terapija imetoda integracije osobe s invaliditetom – provođenje projetka je započelo 2014. godine te se nastavilo i 2015 godine. Projekt se provodi dva puta tjedno na kupalištu prilagođenom osobama s inveliditetom. Projektom su obuhvaćena djeca i mlađe osobe s invaliditetom, različitih stupnjeva oštećenja, bez obzira na članstvo u pojedinim udrugama osoba s invaliditetom i bez obzira na spol. Osmišljen je kao oblik fizikalne rehabilitacije djece i mlađih osoba s invaliditetom. Projekt je namijenjen djeci i mlađim osobama s invaliditetom a zbog velikog interesa za sudjelovanjem u projektu mlađih od 8 i starijih od 23 godine u 2015 godini pomaknuta je dobna granica te su tako u projekt uključeni korisnici od 4 do 33 godine.Glavni cilj projekta je podizanje kvalitete života osoba s invaliditetom u smislu poboljšanja zdravlja i integracije u zajednicu kroz sport i druženje, te pružanje podrške njihovim obiteljima kroz edukaciju i uključivanje u proces rehabilitacije. Projekt sufinancira Istarska županija.
- Palijativna zdravstvena njega u kući bolesnika – ovaj projekt provodio se na području grada pule u 2013. i 2014. godini te je sufinanciran iz proračuna Grada Pule. Projekt je usmjeren na pacijente koji boluju od neizlječivih bolesti ili se nalaze u terminalnoj fazi. Omogućeno im je da ostvare pravo na usluge zahtjevane od strane liječnika opće medicine i Tima za palijativnu skrb, bez

obzira na vrijeme potrebne usluge. Palijativna zdravstvena skrb u 2013. godini obuhvatila je 142 korisnik, a u 2104.godini 182 direktna korisnika. Tijekom 2014.godine iz programa je korisnicima u njihovom domu pružena ukupno 1021 usluga. Zahvaljujući sredstvima iz programa, usluge zdravstvene njege u kući pružane su korisnicima u skladu sa njihovim stvarnim stanjem i potrebama, a prema planu naručenom od strane liječnika i bez obzira na ograničavajuće normative HZZO-a. Dio palijativne zdravstvene skrbi u ući provodi se i u sklopu drugih programa kao što to provodi Općina Ližnjan koja sufinancira program vaninstitucionalne zdravstvene skrbi od 2009.godine, zatim Općina Medulin koja sufinancira program vaninstitucionalne zdravstvene skrbi od 2013. godine kontinuirano. Također na području grada Vodnjana program sufinanciranja vaninstitucionalne zdravstvene skrbi proveden je u razdoblju od 2011. do 2015.godine.

Usluge koje pružaju:

1. Zdravstvena njega
2. fizikalna terapija
3. sanitetski prijevoz
4. masaže
5. savjetovalište
6. medicinska pomagala

Zlatne ruke provode mnoge projekte i aktivnosti u sklopu kojih pomažu starijima i nemoćnima, osobama s invaliditetom ali i drugim članovima zajednice u sklopu projekta pozdrav proljeću gdje osim svojih usluga masaže nude i savjetovanje i edukacije u pogledu očuvanja zdravlja. Kada govorimo o socijalnom poduzetništvu govorimo i o zapošljavanju marginaliziranih skupina kao što su to osobe s ivaliditetom što možemo vidjeti i na primjeru ustanove Zlatne ruke.

ZAKLJUČAK

Društveno poduzetništvo je danas, kako je i prezentirano u samom radu, fenomen oko kojega se suvremena društva veoma zauzimaju. Njegova se pojava veže uz želju da se stvore i zadrže okolnosti za održivi razvoj kako danas, tako i dugoročno. Njime se prvenstveno žele riješiti svi nagomilani problemi koji su se zbog industrijalizacije i ubrzanog razvoja modernog svijeta pojavili kao što su velike nejednakosti u društvu, siromaštvo, glad, nezaposlenost, ugroženost zdravlja, okoliša i mnogi drugi.

Sve se razvijene zemlje slažu da na društvenom poduzetništvu treba raditi, stoga se ono uključuje u programe brojnih studija kako bi se već i studenti na sveučilištima mogli s njime dobro upoznati i izabrati ga kao smjer prilikom svojeg kretanja u poslovni svijet.

Također poticanjem na društveno poduzetništvo želi se smanjiti i nezaposlenost u drušvu i to na globalnoj razini. Stoga se raznim projektima i poticajnim programima najugroženije dijelove društva po pitanju nezaposlenosti, a to su mladi i žene, želi potaknuti na upuštanje u društveno poduzetništvo čime se čini dvostruko dobro.

I Republika Hrvatska je u posljednjih deset, petnaest godina uvela brojne zakone, propise i strategije kojima se potiče društveno poduzetništvo, kao i propise kojima se želi omogućiti veću ravnopravnost po pitanju zapošljavanja žena. S obzirom na posebne karakteristike žena i ženske radne snage, danas se puno radi upravo na poticanju ženskog društvenog poduzetništva. I što je veoma zanimljivo, a to se može vidjeti i kroz prikazane primjere u radu, ono je u Republici Hrvatskoj veoma kvalitetno i dobro posluje. Ali također je važno naglasiti da je još uvijek nedovoljno zastupljeno i morati će se i dalje raditi na osvještavanju žena te na puno širem spektru poticaja kako bi se što više žena upustilo u društveno poduzetništvo.

LITERATURA

Knjige:

1. U. Beck, Moć protiv moći u doba globalizacije, Zagreb, Školska knjiga, 2014.
2. D. Bornstein, How to Change the World: Social Entrepreneurship and the Power of New Ideas, New York: Oxford Universiti Press, 2007.
3. J. Defourny, From Third Sector to Social Enterprise", in Borzaga C., Defourny J., eds, The Emergence of Social Enterprise, London and New York, Routledge, 2001.
4. C.Hyunbae, Social Entrepreneurship: The strucutration of the field, u A. Nicholls, Social Entrepreneurship – New Models of Sustainable Social Change, Oxford: Oxford University Press Nicholls, 2006.
5. R.L. Martin i S. Osberg, Socijalno podzuzetništvo, Čakovec, Autonomni centar – ACT, 2009.
6. M. Perčin, Socijalno poduzetništvo, Inovacija za dobrobit čovječanstva, Organizacija za građanske inicijative, 2011.
7. T. Petričević, Zakonodavni i institucionalni okvir za razvoj društvenog poduzetništva u Jugoistočnoj Europi, Čakovec, CEDRA, 2012.
8. D. Vidović, Socijalno poduzetništvo u Hrvatskoj, doktorska dizertacija, Zagreb, Filozofski fakultet, 2012.
9. B. Vorkapić i T. Ivanović, O socijalnom poduzetništvu, Osijek, Organizacija za građanske inicijative, 2009.
10. M. Yumus, Za svijet bez siromatva - Socijalna poduzeća i budunost kapitalizma, Zagreb, VBZ, 2009.

Članci:

11. D. Baturina, Konceptualiziranje socijalnog poduzetništva i izazovi razvoja područja, *Ekonomska misao* (12): 123 – 142, 2013.
12. V. Bedeković i Ž. Ravlić, Položaj žena u rukovodećim strukturama službi jedinica lokalne uprave i područne (regionalne) samouprave na primjeru Virovitičko-podravske županije, Praktični menadžment, Vol. II, br. 2, str. 15-23
13. J.G. Dees, Enterprising Nonprofits: What Do You Do when Traditional Sources of Funding Fall Short?, Harvard Business Review, Jan-Feb.1998., 55-67

14. A. Jergovski, Stakleni strop – Granice u napredovanju žena na radnom mjestu, Obnovljeni život, vol. 65(3), 403-412, 2010.
15. S. Leinert Novosel, Politika zapošljavanja žena, Polit. misao, Vol XL, (2003.), br. 3, str. 103–127
16. A. Nicholls, Social Entrepreneurship – New Models of Sustainable Social Change, Oxford, Oxford University Press Nicholls, 2006, str. 127 u D. Baturina, Konceptualiziranje socijalnog poduzetništva i izazovi razvoja područja, Ekonomska misao, 2013. (12): 195-214
17. M. Škrtić, M. Mikić: O socijalnom poduzetništvu u svijetu i u Republici Hrvatskoj, Zbornik Ekonomskog fakulteta u Zagrebu, godina 5, 2007.153-163
18. M. Volarević, Novi feminizam i kulturalna promocija žene majke-radnice, Obnovljeni život, vol. 67 (2), 223-236, 2012.

Ostalo:

19. Avelini Holjevac, V. Galičić, Žene u poduzetništvu, Rijeka, 2005. http://www.krug.com.hr/default.aspx?id=85 (pregledano 25.5.2016.)
20. Boschee, J., & McClurg, J. (2003). Toward a better understanding of social entrepreneurship: Some important distinctions. Retrieved on 10th May, 2006 from http://www.sel.org.uk/Downloads/BoscheeMcClurgEssay.pdf (pregledano 25.5.2016.)
21. J.G. Dess, The Meaning of „Social Entrepreneurship“, Comments and suggestion contributed from the Social Entrepreneurship Founders Working Group. Durham, NC: Center for the Advencement of Social Entrepreneurship, Fuqua School of Business, Duke University, http://www.caseatduke.org/documents/dees_sedef.pdf (20.5.2016.)
22. J.G. Dees, http://www.caseatduke.org/documents/dees_sedef.pdf, op.cit., str.2 (pregledano 24.5.2016.)
23. B. Galić i K. Nikodem, Identifikacija standarda diskriminacije žena pri zapošljavanju, Zagreb, Ured za ravnopravnost spolova dostupno na http://www.ured-ravnopravnost.hr/site/preuzimanje/dokumenti//nac_strat/istraživanja/istr_izvj_ident_sand_dis.pdf (pregeldano 24.5.2016.)

24. Konvencija o diskriminaciji u odnosu na zaposlenje i zanimanje http://www.ured-ravnopravnost.hr/preuzimanje/dokumenti/ilo/C111-hrvatski.pdf (pregledano 24.5.2016.)
25. Mreža mladih Hrvatske http://www.mmh.hr/hr/info/godisnji-izvjestaji-1 (pregledano 22.5.2016.)
26. A. Noya, What is Social Entrepreneurship?, prezentacija s konferencije „Emering Models of Social Entrepreneurship: Posible Paths for Social Enterprise Development in Centra East and South East Europe“, Zagreb, dostupno na http://www.oecd.org/dataoecd/8/26/37508561.pdf (pregledano 22.5.2016.)
27. Nacionalna politika za ravnopravnost spolova za razdoblje od 2011. Do 2015. Godine NN88/11
28. Statistika zaposlenosti http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics/hr (pregledano 22.5.2016.)
29. Strategija razvoja poduzetništva žena u Republici Hrvatskoj, http://www.europski-fondovi.eu/sites/default/files/dokumenti/SRP%C5%BD%20%202014%20-%202020.pdf(pregledano 25.5.2016.)
30. UN konvencija o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena, Ured za ravnopravnost spolova RH, https://ravnopravnost.gov.hr/UserDocsImages/arhiva/preuzimanje/biblioteka-ona/UN%20Konvencija%20o%20uklanjanju%20svih%20oblika%20diskriminacije%20%C5%BEena%20i%20Zaklju%C4%8Dni%20komentari%20Odbora%20na%202.%20i%203.%20izvje%C5%A1%C4%87e%20RH.pdf
31. Ustav Republike Hrvatske NN 56/90 do 05/14
32. Zakon o radu NN 93/09
33. Zakon o ravnopravnosti spolova NN 82/08
34. http://epp.eurostat.ec.europa.eu (pregledano 21.5.2016.)
35. http://www.hzz.hr/default.aspx?id=14220(pregledano 25.5.2016.)
36. http://www.hzz.hr/default.aspx?id=14344 (pregledano 25.5.2016.)
37. http://desa-dubrovnik.hr/projekti/obrazovni-projekti/zene-inovatori-u-socijalnom-poduzetnistvu/(pregledano 25.5.2016.)
38. http://slohra-socio.net/hr/o-projektu/ (pregledano 25.5.2016.)

39. http://www.huffingtonpost.com/nusha-balyan/uk-company-fosters-female_b_4462459.html (pregledano 25.5.2016.)
40. http://www.roda.hr/udruga/o-rodi/udruzni-akti/rodina-vizija-misija-vrijednosti-i-principi-djelovanja.html (pregledano 25.5.2016.)
41. http://www.zlatneruke.hr/misija-i-vizija (pregledano 25.5.2016.)
42. http://www.hopelab.org/about/ (pregledano 05.06.2016.)

SAŽETAK

Društveno poduzetništvo je fenomen suvremenog doba. Pojavio se kao odgovor na brojne probleme koji su se u društvu pojavili ubrzanom modernizacijom i jačanjem kapitalizma. Svojstvo mu je pomoći najugroženijim segmentima društva u poboljšanju njihova stanja, kao i u poticanju pouzetništva općenito kako bi se smanjile razlike u društvu i povećala zaposlenost, te smanjilo siromaštvo.
S obzirom na kvalitete koje imaju žene i općenito ženska radna snaga, danas se sve više radi na poticanju ženskog poduzetništva s posebnim naglaskom na društveno poduzetništvu. I u Republici Hrvatskoj je to jedan od prioriteta unapređenja razvoja gospodarstva. A brojni uspješni primjeri pokazali su da su žene veoma uspješne u svemu čega se dotaknu pa tako i u društvenom poduzetništvu.

Ključne riječi: društveno poduzetništvo, ravnopravnost spolova, ženska radna snaga, žensko poduzetništvo