

Žene u poduzetništvu Republike Hrvatske, mogućnosti i prepreke

Lovrak, Nikolina

Master's thesis / Diplomski rad

2024

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

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:122:492401>

Rights / Prava: [In copyright](#) / [Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2025-01-12**



Repository / Repozitorij:

[University North Digital Repository](#)



SVEUČILIŠTE SJEVER

SVEUČILIŠNI CENTAR VARAŽDIN



**Sveučilište
Sjever**

DIPLOMSKI RAD br. 490/PE/2024

**ŽENE U PODUZETNIŠTVU REPUBLIKE HRVATSKE,
MOGUĆNOSTI I PREPREKE**

Nikolina Lovrak, 0336000985

Varaždin, listopad 2024.

SVEUČILIŠTE SJEVER

SVEUČILIŠNI CENTAR VARAŽDIN

Studij Poslovna ekonomija

**ŽENE U PODUZETNIŠTVU REPUBLIKE HRVATSKE,
MOGUĆNOSTI I PREPREKE**



**Sveučilište
Sjever**

DIPLOMSKI RAD br. 490/PE/2024

**ŽENE U PODUZETNIŠTVU REPUBLIKE HRVATSKE,
MOGUĆNOSTI I PREPREKE**

Studentica :

Nikolina Lovrak, 0336000985

Mentorica :

doc. dr. sc. Dijana Vuković

Varaždin, listopad 2024

Prijava diplomskog rada

Definiranje teme diplomskog rada i povjerenstva

ODJEL: Odjel za ekonomiju

STUDIJSKI PROGRAM: diplomski sveučilišni studij Poslovna ekonomija

POSREDOVNIK: Nakićina Lovrek

MATIČNI BROJ: 0336000985

ROK: 08.08.2024

PRIPADAJUĆI PREDMET: Ekonomika poduzetništva

NASLOJ RADA: Žene u poduzetništvu Republike Hrvatske, mogućnosti i prepreke

ENGLJEVSKI NASLOJ RADA: Women in entrepreneurship in the Republic of Croatia - opportunities and challenges

STAVKA: Dijana Vuković

ZVANJE: doc.dr.sc.

ČLANOVCI PODOBNOŠTVA

1. prof.dr.sc. Anica Hunjet, predj.
2. izv.prof.dr.sc. Ana Globočnik Žunac, članica
3. doc.dr.sc. Dijana Vuković, mentorica
4. doc. dr.sc. Katarina Fotina Čoković, zamj. članica

Zadatak diplomskog rada

BR: 490/PE/2024

OPIS

Unatoč stereotipima koji poduzetništvu označavaju kao „muški posao“, žene u Hrvatskoj se suočavaju s jedinstvenim izazovima i prilikama u ovom području.

Mnoge su žene odvrane od bavljenja poduzetništvom zbog nedostatka vjere u sebe i društvene podrške. To dovodi do ranog odustajanja od njihovih poslovnih ideja.

U radu je potrebno:

- identificirati mogućnosti i prepreke s kojima se susreću žene poduzetnice u Republici Hrvatskoj.
- utvrditi jesu li se žene poduzetnice/udionice susrele s predrasudama i ukoliko jesu, koje su to predrasude.
- doznati njihova mišljenja i stavove glede poduzetništva i zakona u poduzetništvu, usporedbe s muškim kolegama u poduzetništvu
- utvrditi u istraživačkom djelu rada, prepreke s kojima su se te žene susrele u poduzetništvu, kao i prognostirati i analizirati mogućnosti koje žene poduzetnice danas imaju u Republici Hrvatskoj.
- definirati zaključak

Datum sklopa

16. 09. 2024.



[Handwritten signature]

SAŽETAK

Ovaj diplomski rad *Žene u poduzetništvu u Republici Hrvatskoj, mogućnosti i prepreke* pruža detaljnu analizu ženskog poduzetništva u Hrvatskoj, obuhvaćajući ključne aspekte poput karakteristika, prepreke i izazove s kojima se žene poduzetnice susreću. Poseban naglasak stavlja se na razloge koji motiviraju žene da uđu u poduzetničke vode, pri čemu se analizira i širi ekonomski i društveni kontekst koji utječe na njihove poslovne odluke. Uz to, rad istražuje zakonodavni okvir koji regulira prava žena u svijetu rada i poduzetništva, uključujući propise vezane uz jednakost spolova i radna prava. Kroz analizu ekonomske i poduzetničke aktivnosti žena, istražuje se njihov doprinos gospodarstvu, kao i izazovi s kojima se suočavaju, poput ograničenog pristupa financijskim resursima, nedostatka podrške i društvenih predrasuda. Istraživanje se temelji na anketnom upitniku provedenom na odabranim primjerima, koji nudi uvid u stvarno stanje ženskog poduzetništva u Hrvatskoj. Ova anketa pruža konkretne podatke i primjere koji omogućavaju dublje razumijevanje specifičnih izazova i uspjeha žena poduzetnica u hrvatskom društvenom i ekonomskom kontekstu.

Ključne riječi : *žene poduzetnice; prepreke i izazovi; motivacija žena; uspjeh žena*

ABSTRACT

This paper provides a detailed analysis of women's entrepreneurship in Croatia, covering key aspects such as the characteristics, obstacles, and challenges faced by female entrepreneurs. Special emphasis is placed on the reasons that motivate women to enter the entrepreneurial sphere, while also analyzing the broader economic and social context that influences their business decisions. Additionally, the paper explores the legislative framework regulating women's rights in the world of work and entrepreneurship, including laws related to gender equality and labor rights.

Through an analysis of women's economic and entrepreneurial activities, the paper examines their contribution to the economy, as well as the challenges they face, such as limited access to financial resources, lack of support, and societal prejudices. The research is based on a survey conducted on selected examples, providing insight into the real state of women's entrepreneurship in Croatia. This survey offers concrete data and examples that enable a deeper understanding of the specific challenges and successes of female entrepreneurs within the Croatian social and economic context.

Keywords : *women entrepreneurs; obstacles and challenges; women's motivation; women's success*

SADRŽAJ

1. UVOD.....	1
1.1. Problem i predmet istraživanja	2
1.2. Ciljevi i hipoteze rada	3
1.3. Izvori i metode prikupljanja podataka	5
1.4. Struktura rada.....	6
2. ŽENE U PODUZETNIŠTVU	7
2.1. Karakteristike ženskog poduzetništva.....	7
2.2. Prepreke i izazovi ženskog poduzetništva	9
2.3. Analiza razloga uključivanja žena u poduzetništvo.....	10
2.4. Sličnosti i razlike poduzetnika i poduzetnica	12
3. ZAKONODAVNI OKVIR VEZAN ZA RAD I PRAVA ŽENA U HRVATSKOJ I SVIJETU	15
3.1. Strategija za ravnopravnost spolova Vijeća Europe za razdoblje od 2018.-2023.15	
3.2. Konvencije Ujedinjenih naroda i Međunarodne organizacije rada (ILO)	18
3.3. Propisi vezani uz radne odnose i ravnopravnost spolova u Republici Hrvatskoj	20
4. ANALIZA EKONOMSKE I PODUZETNIČKE AKTIVNOSTI ŽENA U REPUBLICI HRVATSKOJ	23
4.1. Analiza poduzetničke aktivnosti žena u Republici Hrvatskoj	23
4.2. Vlasnička i upravljačka zastupljenost žena.....	24
4.3. Pravni i institucionalni okvir za žensko poduzetništvo u Republici Hrvatskoj ...	27
4.4. Institucije odgovorne za razvoj žena poduzetnica	30
5. EMPIRIJSKI DIO RADA: ANKETNI UPITNIK	32
5.1. Analiza ženskog poduzetništva u Hrvatskoj na odabranim primjerima	32

5.1.1. Poduzetnička aktivnost žena u Republici Hrvatskoj na odabranim primjerima	33
5.1.2. Zaposlenost, plaće i nezaposlenost žena u Republici Hrvatskoj	36
5.1.3. Upravljačka zastupljenost žena, rodne uloge i profesije	41
5.2. Problem i predmet istraživanja	46
5.3. Istraživačka pitanja	47
5.4. Metoda i uzorak	48
5.5. Rezultati istraživanja.....	49
5.6. Ograničenje istraživanja	75
5.7. Testiranje hipoteza	76
6. ZAKLJUČAK.....	78
LITERATURA	81

1. UVOD

Tema ovog diplomskog rada je „Žene u poduzetništvu Republike Hrvatske, mogućnosti i prepreke“. Unatoč stereotipima koji poduzetništvo označavaju kao „muški posao“, žene u Hrvatskoj se suočavaju s jedinstvenim izazovima i prilikama u ovom području. Mnoge su žene odvrćene od bavljenja poduzetničkom karijerom zbog nedostatka vjere u sebe i društvene podrške, što dovodi do ranog odustajanja od njihovih poslovnih ideja. Osim toga, žene se često nalaze u nepovoljnom položaju jer moraju uspostaviti svoje mjesto u poslovnom svijetu u kojem je njihova prisutnost još uvijek novost. Posljedično, poduzetnice se susreću s brojnim preprekama i izazovima s kojima se njihove muške kolege ne susreću.

Sljedeća poglavlja definiraju problem i predmet istraživanja, ističući ciljeve i hipoteze istraživanja. Također su navedeni specifični detalji u vezi s izvorima podataka i metodama prikupljanja, nakon čega slijedi objašnjenje cjelokupne strukture diplomskog rada. Definirani su ključni pojmovi poput poduzetništva i ženskog poduzetništva, uz karakteristike ženskog poduzetništva te prepreke i izazove s kojima se one susreću. Ispituju se razlozi uključenosti žena u poduzetništvo te razlike između poduzetnica i poduzetnica. U diplomskom radu je istaknuta manja zastupljenost žena u poduzetništvu u Hrvatskoj te nastojanja da se različitim programima i projektima potakne veća poduzetnička aktivnost među ženama. Također se govori o zakonskom okviru koji se tiče rada i prava žena u Hrvatskoj i svijetu.

Empirijski dio diplomskog rada predstavlja istraživanje provedeno među 175 poduzetnica. Studija ima za cilj identificirati specifične izazove i prilike s kojima se susreću žene poduzetnice u Hrvatskoj. Primarni cilj ovog diplomskog rada je istražiti i analizirati te dinamike kako bi se pružilo sveobuhvatno razumijevanje ženskog poduzetništva u Hrvatskoj.

Temeljni cilj ovog diplomskog rada je identificirati mogućnosti i prepreke s kojima se susreću poduzetnice u Republici Hrvatskoj.

1.1. Problem i predmet istraživanja

Općenito govoreći, poduzetništvo se smatra procesom prepoznavanja prilika kao i prikupljanja sredstava za realizaciju, ali i stvaranja i raspodjele novostvorene vrijednosti, stoga je poduzetnik osoba koja preuzima takav rizik, i to u novcu, vremenu i ugledu, kako ističu Brusić i suradnici (2009). Proučavajući znanstvenu i stručnu literaturu, kako domaću, tako i onu inozemnu, doznaje se kako se žensko poduzetništvo ne razlikuje po definicija od poduzetništva općenito, već se mogu pronaći odrednice odnosno karakteristike koje su specifične isključivo za žensko poduzetništvo. Dakle, proizlazi kako u znanstvenoj i stručnoj literaturi ne postoji jednoznačna i unificirana definicija ženskog poduzetništva, stoga se ono može definirati na osnovu definicija poduzetništva uopće.

U tom pogledu, poduzetnice su osobe koje su nadarene poslovnih duhom i rukovodnim sposobnostima, bogate su znanjem o poslovima te su odlučne i spremne preuzeti rizik upravljanja poduzećem na temelju inovacija i stalnog razvoja (Škrčić i Mikić, 2011). Tema ovog diplomskog rada odnosi se na žene u poduzetništvu Republike Hrvatske te prepreke i mogućnosti u okviru istog, stoga se u tu svrhu obrađuju i istražuju specifičnosti žena u poduzetništvu te identificiraju prepreke i mogućnosti u tzv. ženskom poduzetništvu. Ovaj se rad sastoji od teorijskog i istraživačkog dijela, koji su podijeljeni u pripadajuća poglavlja i potpoglavlja.

Postavlja se pitanje koje su to specifičnosti ženskog poduzetništva odnosno koji su elementi, aktivnosti, ponašanja, akcije i strategije karakteristične u ženskom poduzetništvu? Naime, postoje određene specifičnosti kada je riječ o ženskom poduzetništvu, stoga bi se moglo reći da su upravo te specifičnosti ono što razlikuje žene poduzetnice od muškaraca poduzetnika. Tako Vuk (2006) navodi da žene lakše rješavaju konflikte te da su socijalno osjetljivije i da pravilnije ocjenjuju i procjenjuju ponašanje zaposlenika i općenito ljudi u svom privatnom životu.

Brojni autori navode razne specifičnosti i odlike ženskog poduzetništva, pa je tako korisno osvrnuti se i na stav autora Borčić i Kostelac (2014), koji smatraju da ženski stil

vođenja određuje poznavanje vlastitih zaposlenika, mogućnost slušanja ljudi kada govore o sebi i o svom poslu, poticanje timskog rada i suradnje, sudjelovanje podređenih u donošenju odluka, poslovnih ideja, poticanje samopoštovanja kod podređenih itd.

Proizlazi kako su mogućnosti ženskog poduzetništva brojne, čemu pridonosi činjenica da su radna mjesta koje otvara žena sigurnija (ženska poduzeća su manja, ali i zatvaraju manje radnih mjesta), vode veću brigu za zaposlene, kvalitetu i međusobne odnose, više podupiru zaposlenike u njihovim ambicijama, više ulažu u školovanje zaposlenih, uspjeh ne mjere samo profitom, nego zadovoljstvom kupaca te razvijanjem sposobnosti zaposlenih i dobrim međusobnim odnosima i dr.

Nadalje, postavlja se i pitanje koje su to prepreke specifične u ženskom poduzetništvu? Kada je riječ o preprekama vezanim uz žensko poduzetništvo, tada je korisno spomenuti tri vrste prepreka koje je prepoznala i u svojoj studiji objavila Europska komisija. Naime, Ferk (2013) tako navodi strukturne prepreke, koje uključuju izbor obrazovanja, tradicionalne poglede i stereotipe o ženama te gospodarske prepreke, pod kojima se misli na znatna ulaganja koja zahtijevaju inovacije sektora, a tu su još i tzv. meke prepreke, koje uključuju nedostatak pristupa tehničkim, znanstvenim i općim poslovnim mrežama, nedostatak poslovnih treninga itd.

1.2. Ciljevi i hipoteze rada

Primarni cilj ovoga rada je identificirati mogućnosti i prepreke s kojima se susreću žene poduzetnice u Republici Hrvatskoj. Dakle, u teorijskom dijelu rada potrebno je navesti sve one mogućnosti i prepreke u ženskom poduzetništvu koje su navedene od strane brojnih autora u znanstvenoj i stručnoj literaturi, a potom u istraživačkom dijelu rada, dakle na stvarnom primjeru intervjuiranih žena poduzetnica, također identificirati i navesti prepreke s kojima su se te žene susrele u poduzetništvu, kao i prognozirati i analizirati mogućnosti koje žene poduzetnice danas imaju u Republici Hrvatskoj.

U ovome radu potrebno je utvrditi kakav stil vođenja žene poduzetnice najčešće primjenjuju u svom poslovanju, potiču li na timski rad i suradnju, dozvoljavaju li

podređenima da sudjeluju u procesu donošenja odluka i poslovnih ideja, potiču li samopoštovanje kod podređenih itd.

Specifični odnosno pomoćni ciljevi ovoga rada jesu sljedeći:

- identificirati specifičnosti odnosno karakteristike ženskog poduzetništva,
- utvrditi sličnosti i razlike poduzetnika i poduzetnica,
- usporediti zakonodavni okvir vezan za rad i prava žena u Republici Hrvatskoj s onim u svijetu,
- analizirati ekonomsku i poduzetničku aktivnost žena u Republici Hrvatskoj,
- analizirati udio žena u aktivnostima pokretanja poslovnog poduhvata u Republici Hrvatskoj

S obzirom na postavljene ciljeve rada, postavljene su i hipoteze rada, koje je nakon teorijskog i istraživačkog dijela rada potrebno dokazati ili opovrgnuti odnosno prihvatiti ili odbaciti.

Hipoteza H1: Žene se u poduzetništvu susreću sa preprekama.

Žene se u poduzetništvu susreću s raznim strukturnim preprekama koje mogu otežati njihov ulazak, održavanje i uspjeh u poslovnom svijetu. Postoje dugotrajni stereotipi o ženama kao manje sposobnima ili manje zainteresiranima za poduzetništvo. Ovi stereotipi mogu utjecati na percepciju i tretman žena u poslovnom svijetu.

Hipoteza H2: Mogućnosti razvoja ženskog poduzetništva proizlaze iz intenzivne sustavne potpore ženskom poduzetništvu.

Ova hipoteza naglašava važnost institucionalne podrške, kao što su subvencije, mentorski programi i zakonodavne mjere, za razvoj ženskog poduzetništva. Sustavna podrška može pomoći u prevladavanju prepreka koje žene u poduzetništvu često susreću, osiguravajući im resurse i prilike za uspjeh.

Hipoteza H3: Mogućnosti razvoja ženskog poduzetništva ogledaju se kroz programe, projekte i inicijative.

Ova hipoteza ističe konkretne alate i mehanizme putem kojih se može poticati razvoj ženskog poduzetništva. Programi i inicijative prilagođeni ženama pomažu u izgradnji specifičnih vještina, mreža i financijske podrške koje su nužne za uspjeh, te tako doprinose cjelokupnom gospodarskom rastu i inovacijama.

Hipoteza H4: Mogućnosti razvoja ženskog poduzetništva temelje se na umrežavanju i međusobnoj suradnji.

Ova hipoteza naglašava ključnu ulogu koju umrežavanje i suradnja među poduzetnicama imaju u razvoju ženskog poduzetništva. Kroz mreže i suradnju, žene mogu dijeliti znanja, resurse i iskustva, što im omogućava da prevladaju izazove s kojima se suočavaju u poslovnom svijetu. Takva međusobna podrška ne samo da povećava šanse za uspjeh pojedinačnih poduzetnica, već i jača zajednicu ženskih poduzetnica kao cjeline, potičući inovacije i stvaranje novih poslovnih prilika.

1.3. Izvori i metode prikupljanja podataka

S obzirom da su danas dostupne ogromne količine raznovrsnih informacija, do kojih se može doći na različite načine, važno je da se tijekom procesa pripreme za izradu ovoga rada učinkovito pretraže i selektiraju sve one relevantne informacije, kao i da se kritički razlikuje kvaliteta takvih dostupnih izvora informacija.

Naime, izvori znanstvenih informacija koji se planiraju koristiti prilikom izrade ovoga rada, biti će različiti. Konkretno, ovdje se misli na primarne izvore, dakle na izvorne cjelovite radove, poput knjiga, znanstvenih i stručnih časopisa, raznih izvještaja, kataloga, doktorskih disertacija, priručnika itd., a pod sekundarnim izvorima misli se na referente publikacije, koje uključuju bibliografije, rječnike i sl. Osim toga, koristiti će se i tercijarni izvori znanstvenih informacija, kao što su informacije koje su uvrštene u Current Contents, Science Citation Index i sl.

Značajan doprinos ovome radu činiti će rezultati istraživanja koje će se provesti za potrebe izrade ovoga rada. Tu se, prije svega, misli na rezultate odnosno informacije dobivene iz istraživanja na uzorku od 175 žena poduzetnica iz Republike Hrvatske. Za potrebe istraživanja, provesti će se anketni upitnik s unaprijed pripremljenim pitanjima. U tu svrhu, nastojati će se utvrditi jesu li se žene poduzetnice/sudionice u ovome istraživanju susrele s predrasudama i ukoliko jesu, koje su to predrasude, potom doznati njihova mišljenja i stavove glede poduzetništva i zakona u poduzetništvu, usporedbe s muškim kolegama u poduzetništvu itd. Treba utvrditi njihovu razinu motivacije, inspiracije i želje za daljnjim postignućima, kao i mogućnosti i perspektive za stvaranjem promjena u (poslovnom) svijetu i društvu.

U ovome radu koristiti će se sljedeće znanstvene metode:

- povijesna metoda,
- metoda komparacije,
- statistička metoda,
- metoda analize i sinteze.

1.4. Struktura rada

Ovaj rad strukturiran je u 6 glavnih poglavlja, koja se logički nadovezuju jedno na drugo, kako bi pružila sveobuhvatan pregled teme ženskog poduzetništva u Republici Hrvatskoj. Prvo poglavlje uvodi čitatelja u problematiku istraživanja, definira predmet istraživanja, postavlja hipoteze i ciljeve te objašnjava izvire i metode koji su korišteni u istraživanju. Ovo poglavlje služi kao temelj za daljnje analize i rasprave. Drugo poglavlje fokusira se na karakteristike ženskog poduzetništva, prepreke i izazove s kojima se žene suočavaju u ovom području, te analizira razine uključenosti žena u poduzetništvo. Također, poglavlje pruža usporedbu između poduzetnica i poduzetnika. Treće poglavlje istražuje pravni okvir koji regulira rad i prava žena, kako u Republici Hrvatskoj, tak i na globalnoj razini. Četvrto poglavlje posvećeno je analizi ekonomske i poduzetničke aktivnosti žena u Republici Hrvatskoj, uključujući njihovu zastupljenost u

vlasničkim i upravljačkim strukturama. Peto poglavlje obuhvaća empirijski dio rada, u kojem se analiziraju rezultati istraživanja provedenog putem anketnog upitnika. Ovaj dio rada omogućuje uvid u stvarne stavove, iskustva i percepcije poduzetnica u Hrvatskoj, čime se dobiva konkretan uvid u problematiku ženskog poduzetništva. Rad završava zaključkom u kojemu se sintetiziraju ključni nalazi istraživanja.

2. ŽENE U PODUZETNIŠTVU

Danas žene mogu biti zaposlene u zanimanjima koja se tradicionalnoj nazivaju „muškim zanimanjima“, drugim riječima žena može biti vojnik, vozačica kamiona, policajka i sl. (Volarević, 2012). Žene su se iako u malom broju, uspjele izboriti na neka od najviših državnih funkcija, primjerice njemačka kancelarka Angela Merkel.

Pokazalo se da žene mogu biti bolji menadžeri od muškaraca. Žena je obdarena intuitivnošću što je vrlo poželjno u nekim poslovnim situacijama. Da žena može biti dobar menadžer ukazuje podatak da žene imaju veću spremnost na rizik, bolje međuljudske vještine, iskazuju više strateškog usmjerenja i inovacija, dok su muškarci najviše usredotočeni na financijske rezultate (Metro portal). U nastavku rada više će se govoriti o ženskom poduzetništvu.

2.1. Karakteristike ženskog poduzetništva

Karakteristike poduzetnika i poduzetnica vrlo su slične; međutim, razlike se mogu uočiti u motivaciji, poslovnim vještinama i profesionalnom iskustvu. Za razliku od muškaraca, koji su često motivirani željom za pokretanjem vlastitih pothvata, žene u poduzetništvu motivira potreba za postignućem, često zbog frustracije iz prethodnih iskustava ili ograničenih mogućnosti za napredovanje. Vidljive su razlike u financiranju start-up tvrtki. Dok muškarci često imaju pristup izvorima kao što su investitori, bankovni zajmovi ili privatni zajmovi uz osobna sredstva, žene se uglavnom oslanjaju na osobnu imovinu i ušteđevinu. Što se tiče profesionalnog iskustva, iako i muškarci i žene imaju potrebno iskustvo u području u koje ulaze, muškarci obično imaju više

iskustva u prodaji, financijama ili tehničkim područjima, dok žene često imaju administrativno iskustvo ograničeno na srednje razine upravljanja (Galičić i Ivanović, 2006).

Iako postoje brojne karakteristike ženskog poduzetništva, neke tipične koje se ističu uključuju (Turk, 1999):

- Radna mjesta koja otvaraju poduzetnice sigurnija su jer su poduzeća u vlasništvu žena manja i imaju manje otpuštanja.
- Veći je naglasak na brizi za zaposlenike, kvaliteti i međuljudskim odnosima jer su to aspekti kojima su poduzetnice prioritet.
- Žene pružaju veću podršku zaposlenicima u njihovim ambicijama.
- Edukacija zaposlenika ima veliki prioritet.
- Uspjeh se ne mjeri samo profitom već i zadovoljstvom kupaca, razvojem vještina zaposlenika i dobrim međuljudskim odnosima.
- Organizacija i uspjeh ideje vrednuju se više od profita i ega.
- Naglašen je timski rad i međusobna podrška.
- Postoji veće razumijevanje u pogledu naknade troškova, podjele dobiti, fleksibilnog radnog vremena i porodiljnog dopusta.
- Oprezni su kada je riječ o realizaciji kredita.
- Ograničen pristup izvorima financiranja i tržištima kapitala.
- Pretežno se bave uslužnim djelatnostima.
- Socijalno su osjetljivi.

Žene su bolje u rješavanju konflikata, socijalno su osjetljivije, imaju točniju procjenu i procjenu ponašanja zaposlenika i osoba u osobnom životu. Oni daju prioritet transformacijskom vodstvu, slušaju svoje podređene i pružaju im prilike da usklade svoje interese s interesima grupe. Upravo zbog toga sve je veći broj žena uspješnih na poduzetničkom polju. Ženski stil vodstva karakterizira poznavanje svojih zaposlenica, aktivno slušanje njihovih osobnih i profesionalnih briga, poticanje timskog rada i suradnje, uključivanje podređenih u donošenje odluka i generiranje poslovnih ideja, poticanje samopoštovanja među podređenima, dijeljenje moći i informacija vertikalno i horizontalno unutar organizacije, promičući zadovoljstvo poslom i rezultirajući

zadovoljnijim zaposlenicima u usporedbi s organizacijama s muškim vođama na najvišim pozicijama (Turk, 1999).

2.2. Prepreke i izazovi ženskog poduzetništva

Važnost ženskog poduzetništva za gospodarski razvoj široko je prepoznata. Brojna istraživanja pokazuju pozitivan utjecaj poduzetnica na gospodarski rast i razvoj. I dalje su poduzetnice u manjini i moraju se suočiti s brojnim preprekama na svom put, a neki od tih izazova su (Vlada Republike Hrvatske, 2014):

- Ograničeno financiranje - imati investitore je najvažniji ili sastavni dio pokretanja posla i nema svatko tu sreću pronaći investitore. Financiranje je poput goriva u startupima, ono čini dizajn, proizvodnju i marketing proizvoda glatkim i održava učinkovitost administrativnih funkcija. Ženska poduzeća među vodećim su pothvatima kojima nedostaje financijska potpora.
- Balansiranje odgovornosti - poduzetništvo zahtijeva vrijeme i strpljenje, a velik broj žena nisu samo poslovne ili karijerne osobe, one imaju obitelj, suprugu, djecu i razne druge obveze. Društvo i obitelj od nje očekuju da bude dobra majka i supruga i da mora uvijek biti dostupna svojoj obitelji, dok posao od nje zahtijeva da bude vođa i da pokaže predanost. Često postaje teško uskladiti osobni i profesionalni život i mnogo je teže onima koji nemaju podršku obitelji. Ipak, mnoge poduzetnice uspješno balansiraju osobni i profesionalni život.
- Nejednakost spolova – žene se moraju probiti u muški svijet suočen sa svim stigmama i diskriminacijom. Iako je vlada pokušala stvoriti povoljno okruženje za njih, žene se i dalje smatraju inferiornijima u odnosu na muškarce iako imaju ispravan stav i sposobnost za posao, a te borbe samo povećavaju poteškoće za pokretanje posla.

- Nepovoljno okruženje - među svim izazovima s kojima se susreću poduzetnice, nepovoljno okruženje je među glavnim preprekama s kojima se žene susreću. Na nekim mjestima, čak i kada žene posjeduju tvrtku, one bi trebale zahtijevati muškog partnera da sklapa poslove, pregovara ili da bude poslovno lice.
- Nedostatak podrške obitelji - nedostatak odgovarajuće potpore, suradnje i podrške ženama od strane članova njihovih obitelji i vanjskog svijeta tjera ih da odustanu od ideje da budu isticane u poslovnom polju.

Prirodno rješenje za promjenu ove situacije stoga je mješavina različitih politika i promjena stavova. Priuštivo čuvanje djece i jednako postupanje na radnom mjestu moraju biti zajamčeni kako bi se uklonile prepreke sudjelovanju u radnoj snazi. Također je ključno educirati društvo o vrijednosti ženskog poduzetništva, informirati same žene o potencijalnim prednostima poduzetništva (počevši od mladih žena) i informirati tržište o vrijednosti i važnosti ženskog poduzetništva.

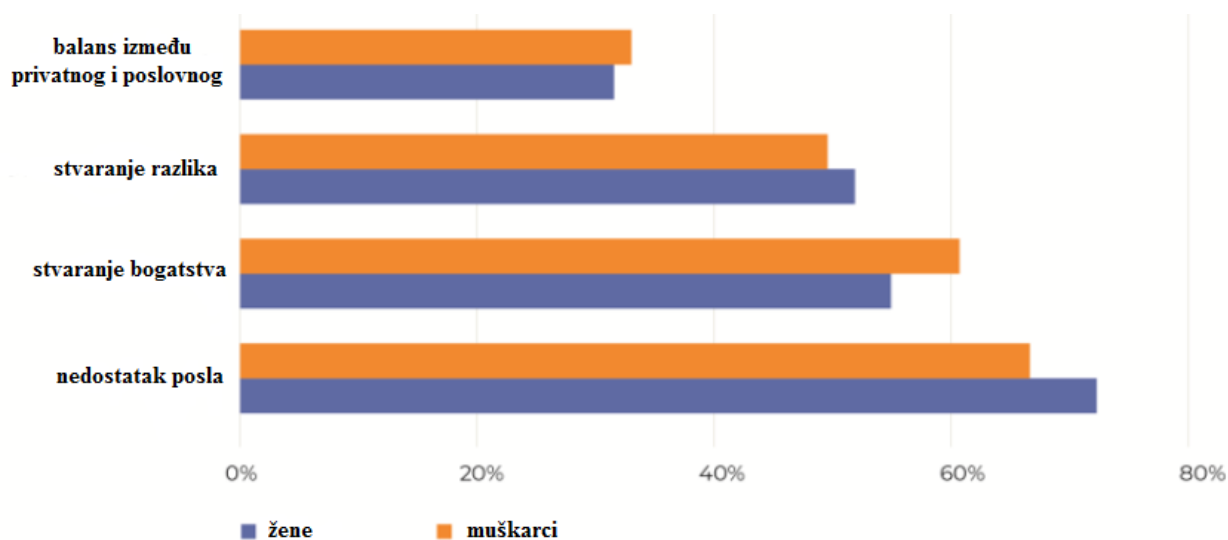
2.3. Analiza razloga uključivanja žena u poduzetništvo

Smatra se da poduzetništvo ženama daje mogućnost da ostvare svoje poslovne ciljeve, a da istovremeno mogu uskladiti obiteljski i poslovni život. Poduzetnica je osoba koja pokreće samostalni posao s namjerom da uhvati priliku, ima nevjerojatnu viziju, poslovnu orijentaciju, vrlo je marljiva i spremna preuzeti veće rizike (Feng, Ahmad, Zheng, 2023).

Ženama je teško sudjelovati u poslovnim aktivnostima zbog nedostatka sociokulturne i ekonomske slobode. Sukladno tome, žene poduzetnice mogu imati manje mogućnosti od muškaraca zbog urođene rodne diskriminacije, koja se smatra općim problemom u svim gospodarstvima koji su u razvoju. Štoviše, nedostatak raspoloživih financijskih sredstava, obuke, osobine ličnosti i potpore obitelji i vlade značajni su čimbenici koji ograničavaju mobilnost žena i obeshrabruju ih da postanu poduzetnice u zemljama u razvoju (Feng, Ahmad, Zheng, 2023).

„Gurni i povuci (push and pull)“ čimbenici su ključne pokretačke snage i motivacija za žene da postanu poduzetnice. Push faktori su negativne okolnosti ili situacije koje potiču žene da započnu svoj poduzetnički pothvat. Primjerice, nezaposlenost, previše praznog hoda na prethodnom poslu, preveliki pritisak i očekivanja od prethodnog poslodavca, obiteljske okolnosti koje očekuju da se žene brinu o obitelji, zahtjevi za fleksibilnim radnim vremenom. Naprotiv, čimbenici privlačenja su pozitivni čimbenici za donošenje odluke o pokretanju poduzetničkog pothvata. To su urođene želje žena da postanu poduzetnice, a uzrokovane su konceptom neovisnosti, biti sam svoj šef, autonomijom u donošenju odluka i osjećajem samopostignuća te željama za kreativnošću, moći i dobrom zaradom. Žene u većini zemalja u razvoju započinju poduzetničke pothvate zbog želje da poboljšaju svoj socioekonomski status, ispune osjećaj postignuća ili poboljšaju svoj društveni status (Feng, Ahmad, Zheng, 2023).

U nastavku rada grafikon 1 prikazuje da je nedostatak posla glavni razlog, odnosno motiv zbog kojih se žene odlučuju na pokretanje vlastitog posla.



Grafikon 1. Motivacija žena za poduzetništvo

Izvor: Global Entrepreneurship Monitor (2023). *2022/23 Izvješće o ženskom poduzetništvu: izazovi, predrasude i stereotipi*, URL:

<https://www.weforum.org/agenda/2024/01/six-global-trends-in-female-entrepreneurship/> (7.4.2024.)

Iz prethodno navedenog grafikona vidljivo je kako je glavni razlog zbog kojeg se žene odlučuju na pokretanje vlastitog posla, nedostatak posla. Također, žene žele pokrenuti vlastiti posao jer na taj način mogu doći do veće količine novaca i osigurati si financijsko blagostanje. Ono što žene najmanje motivira u pokretanju vlastitog posla je privatni život, odnosno obitelj.

Žene poduzetnice trebaju podršku ne samo svojih obitelji, već i drugih institucija, a potpora vlade vrlo je važna za uspjeh žena poduzetnica. Vladine potpore tako mogu biti ključni faktor u pokretanju ženskog poduzetništva jer smanjuju strah od zatvaranja poslovanja zbog nedostatka iskustva, pomažu u ispitivanju snaga, slabosti, vanjskih prijetnji i prilika koje proizlaze iz unutarnjeg i vanjskog okruženja. Vlade osnivaju ženske gospodarske komore, osiguravajući da žene poduzetnice dobiju sve olakšice i potporu potrebnu za uspjeh svojih novoosnovanih poduzeća. Pruža podršku svakoj poduzetnici kako bi osigurala da njihov start-up postane operativan i počne davati ekonomski doprinos (Rehman, Arif, Gul and Raza, 2022).

2.4. Sličnosti i razlike poduzetnika i poduzetnica

Muški poduzetnici su pojedinci koji osnivaju i vode svoje tvrtke, preuzimajući financijske, operativne i strateške odgovornosti svojih pothvata. Oni identificiraju tržišne prilike, razvijaju poslovne ideje, osiguravaju financiranje i donose ključne odluke za rast i održavanje svojih tvrtki. Oni stvaraju i vode poduzeća u raznim industrijama, pridonoseći gospodarskom rastu, inovacijama i otvaranju radnih mjesta.

Poduzetnica je žena koja preuzima inicijativu za stvaranje, razvoj i upravljanje vlastitim poslom ili poduzećem. Ona preuzima odgovornost za prepoznavanje poslovnih prilika, osiguravanje resursa, donošenje strateških odluka i nadgledanje svakodnevnih operacija svog pothvata. Žene poduzetnice igraju ključnu ulogu u raznim industrijama i sektorima, pridonoseći gospodarskom rastu i inovacijama.

Tablica 1 pruža detaljan prikaz karakteristika poduzetnika i poduzetnica.

Tablica 1. *Karakteristike poduzetnika i poduzetnica*

KARAKTERISITKE	PODUZETNIK	PODUZETNICA
dob/podrijetlo	<ul style="list-style-type: none"> • posao se pokreće između 25 i 35 godina • otac poduzetnik • fakultetsko obrazovanje (najčešće inženjersko) • prvorodeno dijete 	<ul style="list-style-type: none"> • posao se pokreće između 35 i 45 godine • otac poduzetnik • fakultetsko obrazovanje (najčešće humanističke znanosti) • prvorodeno dijete
osobine	<ul style="list-style-type: none"> • tvrdoglav • usmjeren prema cilju • inovativan • idealističan • energičan • mora biti svoj šef 	<ul style="list-style-type: none"> • tolerantna i fleksibilna • usmjerena prema cilju • kreativna • energična • srednja razina samopouzdanja
obrazovanje/iskustvo	<ul style="list-style-type: none"> • iskustvo u poslu koji se pokreće • visoka razina znanja i iskustva u poslu koji se pokreće • sposobnost na raznim poslovnim funkcijama 	<ul style="list-style-type: none"> • iskustvo u poslu koji se pokreće • iskustvo u srednjem menadžmentu ili administraciji • profesionalno podrijetlo vezano za usluge

izvori financiranja	<ul style="list-style-type: none"> • osobna imovina/uštedevina • bankovno financiranje 	<ul style="list-style-type: none"> • osobna imovina/uštedevina
motivacija	<ul style="list-style-type: none"> • neovisnost • želja za postignućem 	<ul style="list-style-type: none"> • neovisnost • balans između obiteljskog i poslovnog života
vrsta pokrenutog posla	<ul style="list-style-type: none"> • proizvodnja/građevina 	<ul style="list-style-type: none"> • uslužne djelatnosti
potporne skupine	<ul style="list-style-type: none"> • poslovni suradnici/partneri • državne potpore 	<ul style="list-style-type: none"> • bliski prijatelji • obitelj • državne potpore • suprug

Izvor: samostalna izrada autora prema Hisrich, R. D. et al. (2008): *Poduzetništvo*, Zagreb, Mate d.o.o., str. 65

Iz prethodno navedene tablice mogu se vidjeti neke sličnosti i razlike između poduzetnika i poduzetnica. Kada je riječ o dobi, žene nešto kasnije postaju poduzetnički aktivne u odnosu na muškarce kod kojih je to najčešće između 25 i 35 godine života. Žene imaju veći prag tolerancije, strpljivije su i fleksibilnije, dok su muškarci uvjerljiviji i tvrdoglaviji te imaju puno veću razinu samopouzdanja u odnosu na žene poduzetnice. Poduzetnici lakše dolaze do financija uz pomoć zajmova ili investitora, dok poduzetnice češće svoje poduzetničke ideje financiraju od vlastitog novca/uštedevine. S druge pak strane, postoje i određene sličnosti. Oba spola imaju iskustva u poslu u kojem žele pokrenuti nešto svoje. Nadalje, oba spola su vrlo usmjerena u ostvarivanju svog cilja te im je jedan od glavnih motivatora za pokretanje poduzetničke ideje neovisnost. I muškarci i žene otvoreni za preuzimanje rizika kako bi pomogli razvoju svog poslovanja i oboje su sposobni biti jaki lideri koji mogu upravljati i motivirati zaposlenike (Hisrich, et al., 2008).

3. ZAKONODAVNI OKVIR VEZAN ZA RAD I PRAVA ŽENA U HRVATSKOJ I SVIJETU

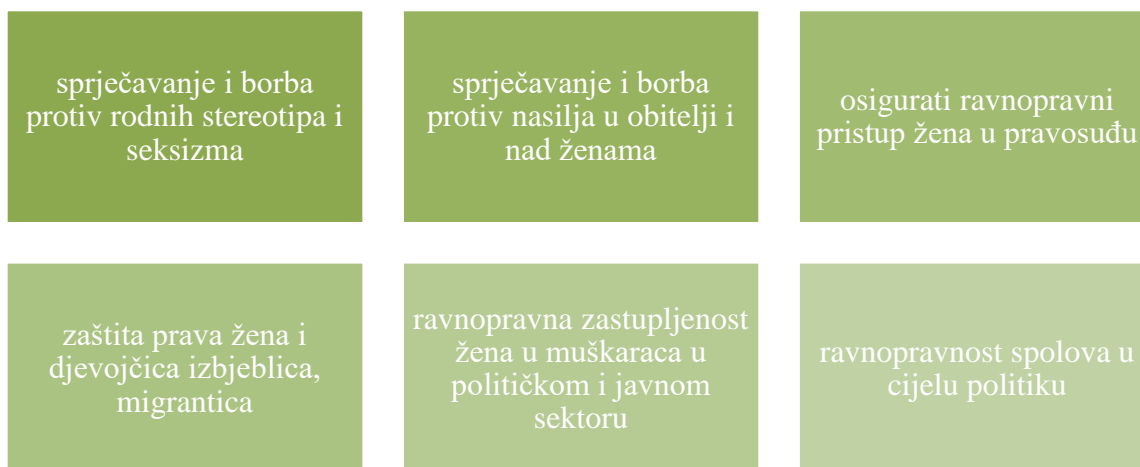
Vidljiva je značajna pozitivna promjena u ravnopravnosti spolova u Hrvatskoj u posljednjih 15 godina. Međutim, ta su se poboljšanja uglavnom usredotočila na zakonske promjene i razvoj središnjih ključnih struktura za ravnopravnost spolova. Pravni okvir koji osigurava promicanje ravnopravnosti spolova u Hrvatskoj ima nekoliko isprepletenih dijelova. Ravnopravnost spolova najprije je zajamčena Ustavom Republike Hrvatske, a zatim je dalje razvijena u Zakonu o ravnopravnosti spolova.

Postoje brojne prednosti za žene poduzetnice, posebice porast poduzetništva s visokim rastom mladih u zemljama s niskim dohotkom. To je dobar pokazatelj gospodarskog rasta. Međutim, još uvijek postoje prepreke žensko poduzetništvu u smislu financija, vještina, načina razmišljanja i drugih prepreka koje su ranije navedene u radu. Zakonodavstvo vezano za rad i prava žena može uvelike pomoći u poboljšanju ženskog poduzetništva, a više o tome govori nastavak rada.

3.1. Strategija za ravnopravnost spolova Vijeća Europe za razdoblje od 2018.-2023.

Strategija je usvojena 7. ožujka 2018., a nadograđuje se na opsežnu pravnu i političku pravnu stečevinu Vijeća Europe u pogledu ravnopravnosti spolova, kao i na postignuća prve Strategije Vijeća Europe za ravnopravnost spolova 2014.-2017. Povezuje ih s trenutnim gospodarskim kontekstom i političkim utjecajem unutar Vijeća Europe, uključujući sveobuhvatne prioritete Organizacije. Strategija ocrtava ciljeve i prioritete Vijeća Europe o ravnopravnosti spolova za godine 2018.-2023., utvrđujući metode rada i glavne partnere, kao i mjere potrebne za povećanje vidljivosti rezultata. Sukladno prethodno navedenom, postavljeno je ukupno šest ciljeva (shema 1) koje je

bilo planirano realizirati u periodu od 2018. do 2023. godine (Vlada Republike Hrvatske, 2018).



Shema 1. Ciljevi postavljeni Strategijom ravnopravnosti spolova Vijeća Europe (2018.-2023.)

Izvor: samostalna izrada autora prema Vladi Republike Hrvatske, Ured za ravnopravnost spolova (2018): *Strategija za ravnopravnost spolova Vijeća Europe od 2018. do 2023.*, str. 15

Iz prethodno navedene sheme vidljivo je koja su to područja bila prioritetna u strategiji. Navedena područja, odnosno mjere, provodilo je Vijeće Europe te sve države članice Europske unije. Cilj je bio da se na temelju postavljenih mjera postignu opipljivi rezultati kada je u pitanju ravnopravnost spolova.

Prvi cilj strategije odnosio se na borbu protiv rodnih stereotipa i seksizma te sprječavanje istoga. Rodni stereotipi postoje oduvijek u svim društvima prema kojima su uloge i osobine u društvu uvjetovane i određene spolom. Rodni stereotipi mogu biti vrlo velika prepreka jer potiču diskriminaciju i sputavaju razvoj talenata kod žena i muškaraca. Drugim riječima, zbog rodnih stereotipa koji su postavljeni u društvu, djevojčice i dječaci mogu još od najranije dobi biti spriječeni u razvoju vlastitog talenta (primjerice žene koje se žele biti automehaničarke ili muškarci koji se žele baviti kozmetičkom industrijom i sl.). Rodni stereotipi dovode do toga da se u društvu stvaraju

duboko ukorijenjene predrasude koje dijele poslove na isključivo „muške“ ili „ženske“. Tržište rada na taj način postaje podijeljeno te su tako vidljive razlike i unutar sektora u kojem su zaposlene žene i muškarci, najčešće više i bolje plaćene položaje imaju muškarci, dok radna mjesta koja su niža i slabije plaćena imaju žene (Vlada Republike Hrvatske, 2018).

Drugi cilj strategije bori se protiv nasilja nad ženama i u obitelji. Nasilje u obitelji globalni je problem koji nadilazi nacionalne granice, kao i društveno-ekonomske, kulturne, rasne i klasne razlike. Ovaj problem nije samo geografski široko rasprostranjen, već je i njegova učestalost velika, što ga čini tipičnim i prihvaćenim ponašanjem. Nasilje u obitelji široko je rasprostranjeno, duboko ukorijenjeno i ima ozbiljne posljedice na zdravlje i dobrobit žena. Društveni i ekonomski troškovi nasilja nad partnerom i seksualnog nasilja su golemi i imaju posljedice u cijelom društvu. Žene mogu trpjeti izolaciju, nesposobnost za rad, gubitak plaće, nedostatak sudjelovanja u redovnim aktivnostima i ograničenu sposobnost da se brinu za sebe i svoju djecu (Vlada Republike Hrvatske, 2018).

Trećim ciljem strategije se htio osigurati ravnopravni pristup žena pravosuđu. Pristup pravosuđu je ljudsko pravo kojim se promiču vladavine prava i demokracija društva. Žene se susreću s čitavima nizom prepreka (rodni stereotipi, rupe u zakonu, običaji, nedostatak informacija i sl.) kada je u pitanju pristup pravosuđu. To se posebno odnosi na žene koje su pripadnice nacionalnih manjina, žene s invaliditetom, tražiteljice azila, izbjeglice i starije žene. Sve te prepreke dovode do toga da su žene pravosudno isključene, a upravo je pravosuđe ključno za osiguranje ravnopravnosti spolova.

Četvrti cilj usmjeren je na postizanje ravnoteže između žena i muškaraca kada je u pitanju donošenje odluka u političkom i javnom sektoru. Istinski demokratske institucije trebale bi odražavati raznolikost stanovništva i baviti se potrebama svih. Uravnoteženo sudjelovanje žena i muškaraca u političkom i javnom odlučivanju ključni je pokazatelj ravnopravnosti spolova i punog uživanja ljudskih prava žena, uvjet jednakosti, socijalne pravde i kohezije. Osim jačanja i unapređenja demokratskog sustava, sudjelovanje većeg broja žena u političkom odlučivanju ima mnoge pozitivne učinke na društvo koji mogu pomoći u poboljšanju života žena i muškaraca. Prednosti uključuju pravednija

društva, viši životni standard, pozitivan razvoj u obrazovanju, zdravstvu i infrastrukturi te smanjenje političke korupcije.

Peti strateški cilj odnosi se na prava žena i djevojčica koje su migrantice i traže azil. Pandemija COVID-19 utjecala je na sve, a posebno na najranjivije skupine kao što su žene i djevojke migrantice, izbjeglice i tražiteljice azila u Europi. Migrantice se često suočavaju s dvostrukom diskriminacijom. Mnoge od tih žena i djevojaka bježe iz zemalja poput Sirije i Afganistana, gdje su bile izložene progonu te seksualnom i rodno uvjetovanom nasilju, uključujući nasilje povezano s ratom. Nakon što budu iskorijenjeni, nadaju se da će pronaći sigurnost i zaštitu u susjednim zemljama. Jedan od važnih aspekata zaštite ljudskih prava žena izbjeglica i migranata, posebice žena žrtava nasilja, jest osiguravanje učinkovitog pristupa pravdi. Također je ključno doprijeti do onih žrtava u potrebi koje nisu u poziciji prijaviti zločine (Vlada Republike Hrvatske, 2018).

Zadnji cilj strategije zalaže se za uvođenje ravnopravnosti spolova u cjelokupnu politiku na temelju kojeg Vijeće Europe nastoji „osigurati da nove inicijative i standardi budu rodno osjetljivi, pa da zahvaljujući tome postignu informiranije kreiranje politike, bolju raspodjelu resursa i bolje upravljanje te da u konačnici pridonese realizaciji ravnopravnosti spolova“ (Vlada Republike Hrvatske, 2018:31).

Temeljem predstavljenih ciljeva, vidljivo je kako se ovim dokumentom detaljno razrađuju prioriteti i radnje koje dovode do ravnopravnosti i jednakih mogućnosti žena i muškaraca u svim zemljama članicama. Strategija može poslužiti kao primjer drugim akterima, institucijama i organizacijama koje traže inspiraciju kako razviti vlastite okvire.

3.2. Konvencije Ujedinjenih naroda i Međunarodne organizacije rada (ILO)

Međunarodna organizacija rada (ILO) je agencija Ujedinjenih naroda (UN), a cilj iste je unaprijediti socijalnu i ekonomsku pravdu postavljanjem međunarodnih radnih standarda. ILO ima 187 država članica i ima sjedište u Ženevi, te približno 40 terenskih

ureda diljem svijeta. Standardi koje podupire ILO široko su namijenjeni osiguravanju pristupačnog, produktivnog i održivog rada u cijelom svijetu u uvjetima slobode, jednakosti, sigurnosti i dostojanstva (International Labour Organization).

Međunarodna organizacija rada (ILO) osnovana je 1919. pod Ligom naroda i uključena je u Ujedinjene narode kao specijalizirana agencija 1946. ILO je prva i najstarija specijalizirana agencija UN-a. Cilj organizacije je da bude sila ujedinjenja među vladama, tvrtkama i radnicima. Organizacija naglašava da radnici moraju imati osiguranu jednakost, sigurnost te ljudsko dostojanstvo na svom radnom mjestu. Radni standardi koje je postavila ILO objavljeni su u 190 konvencija i šest protokola. Ti standardi priznaju pravo na kolektivno pregovaranje, pokušavaju eliminirati prisilni ili obvezni rad i ukinuti dječji rad, te eliminirati djela diskriminacije u pogledu zapošljavanja i zanimanja. Kao rezultat toga, protokoli i konvencije daju veliki doprinos međunarodnom radnom pravu. Postoji osam temeljnih konvencija:

- „Konvencija o slobodi udruživanja i zaštiti prava na organiziranje,
- Konvencija o pravu na organiziranje i kolektivnom pregovaranju,
- Konvencija o prisilnom radu,
- Konvencija o ukidanju prisilnog rada,
- Konvencija o minimalnoj dobi,
- Konvencija o najgorim oblicima dječjeg rada,
- Konvencija o jednakim naknadama,
- Konvencija o diskriminaciji (zapošljavanje i zanimanje)“ (International Labour Organization).

ILO provodi programe koji su osmišljeni da poboljšaju učinkovitost i utjecaj razvojne suradnje sa sastavnicama na globalnoj razini. Jedan od tih programa je i „Program poslova za mir i otpornost“. Program je usmjeren na otvaranje radnih mjesta u zemljama u kojima su prisutni sukobi s naglaskom na zapošljavanje mladih ljudi i žena. Ciljevi koji se nastoje ovim programom ostvari su (International Labour Organization):

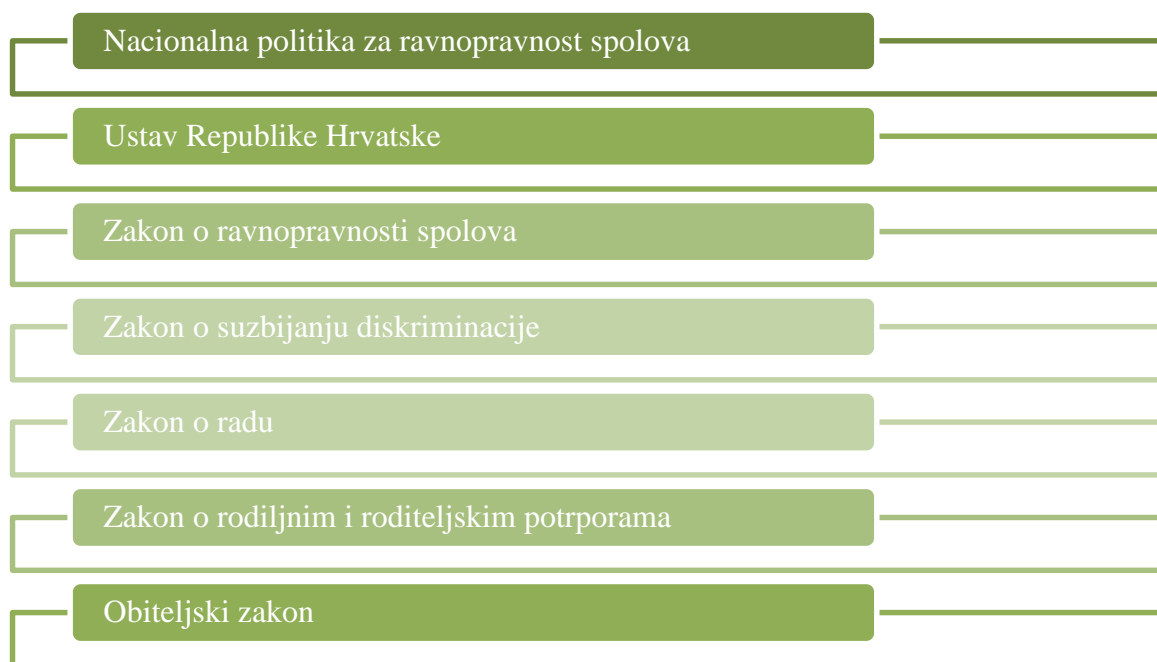
- Izravno otvaranje radnih mjesta i sigurnost prihoda,
- Potpora samozapošljavanju, poduzećima i zadrugama,

- Premošćivanje jaza ponude i potražnje rada

Godine 2019. ILO je sazvaio Globalnu komisiju za budućnost rada. U pripremama za konferenciju oko 110 zemalja sudjelovalo je u dijalogima na regionalnoj i nacionalnoj razini. Izvješće koje je uslijedilo dalo je preporuke vladama o tome kako najbolje pristupiti izazovima radnog okruženja 21. stoljeća. Među tim preporukama bile su opće jamstvo rada, socijalna zaštita od rođenja do starosti i pravo na cjeloživotno učenje.

3.3. Propisi vezani uz radne odnose i ravnopravnost spolova u Republici Hrvatskoj

U Republici Hrvatskoj vidljiv je veliki napredak kada je u pitanju ravnopravnost spolova, a tome je uvelike i pridonijelo članstvo u Europskoj uniji. Da bi ravnopravnost poslova bila stvarna i provediva, potrebno je donijeti i pravne akte koji će omogućiti provedbu istoga u praksi. U nastavku rada shema 2 prikazuje najznačajnije pravne akte o ravnopravnosti spolova u Republici Hrvatskoj.



Shema 2. Pravi akti za reguliranje ravnopravnosti spolova u RH

Izvor: samostalna izrada autora

Nacionalna politika o ravnopravnosti spolova usvojena je zbog pristupa RH Konvenciji o ukidanju svih oblika diskriminacije nad ženama. „Riječ je o strateškom dokumentu

Republike Hrvatske koji se donosi s ciljem uklanjanja diskriminacije žena i uspostave stvarne ravnopravnosti spolova provedbom politike jednakih mogućnosti“ (Vlada Republike Hrvatske, 2011). Kada je riječ o pravnoj snazi, ovaj dokument je iznad zakona jer je riječ o međunarodnom ugovoru.

Ustavom Republike Hrvatske se na temelju članka tri propisuje „sloboda, jednakost, nacionalna ravnopravnost i ravnopravnost spolova, mirotvorstvo, socijalna pravda, poštivanje prava čovjeka, nepovredivost vlasništva, očuvanje prirode i čovjekova okoliša, vladavinu prava i demokratski višestranački sustav kao najviše vrednote ustavnog poretka Republike Hrvatske i predstavljaju temelj za tumačenje Ustava“ (Ustav Republike Hrvatske).

Zakonom o ravnopravnosti spolova su utvrđene osnove za zaštitu i promicanje ravnopravnosti među spolovima te je utvrđen način zaštite od diskriminacije na temelju spola. Drugim riječima, ovaj dokument nastoji stvoriti jednake mogućnosti i za žene i za muškarce. Sva javna tijela prema ovom zakonu „dužna su u svim fazama planiranja, donošenja i provedbe pravnih akata, odluka ili akcija, ocjenjivati i vrednovati učinke tih akata, odluka ili akcija na položaj žena, odnosno muškaraca, radi postizanja stvarne ravnopravnosti žena i muškaraca“ (Zakon o ravnopravnosti spolova).

Zakonom o suzbijanju diskriminacije se diskriminacija zabranjuje u bilo kojoj sferi života, a to podrazumijeva radno mjesto, obrazovanje, sport, pravosuđe, područje kulture, medije, zdravstvo, djelovanje političkih stranaka te socijalnu sigurnost (Zakon o suzbijanju diskriminacije).

Zakon o radu je među važnijim zakonima kada je u pitanju reguliranje ravnopravnosti između žena i muškaraca. Ovim zakonom se propisuje obveza prema poslodavcu da mora jednake plaće isplatiti radnici i radniku za isto obavljene posao te uvjeti rada moraju podjednako biti osigurani (Zakon o radu).

Zakon o roditeljskim potporama je propisan s ciljem da zaštiti roditelje i njihovo dijete te omogućiti ravnopravnu podjelu prava i obveze oko skrbi kod oba roditelja. Zakonom se propisuju prava koja imaju oba roditelja, kao i ostala materijalna prava i način na koji se ista mogu ostvariti (Zakon o roditeljskim potporama).

Obiteljskim zakonom su utvrđena pravila koja se odnose na brak, izvanbračne zajednice, odnosno odnos roditelja i sva pitanja vezana uz prava i zaštitu djeteta. „Izrazi koji se koriste u ovom Zakonu, a imaju rodno značenje koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski spol, osim ako iz smisla pojedine odredbe ne proizlazi drugačija“ (Obiteljski zakon).

4. ANALIZA EKONOMSKE I PODUZETNIČKE AKTIVNOSTI ŽENA U REPUBLICI HRVATSKOJ

U okviru ovoga poglavlja važno je sagledati ulogu žena u poduzetničkom i vlasničkom kontekstu u zemlji. Žene, iako sve više sudjeluju u poduzetništvu, još uvijek nailaze na prepreke u ostvarivanju vlasničke i upravljačke uloge u tvrtkama. Istraživanje pokazuje da su žene manje zastupljene u vlasničkim i menadžerskim strukturama, iako njihov doprinos donosi drugačije perspektive i pozitivne ishode za poslovanje.

U nastavku će se analizirati poduzetnička aktivnost žena u Hrvatskoj kako bi se prikazao njihov utjecaj i sudjelovanje u stvaranju novih poduzeća, kao i specifičnosti koje prate njihov poslovni angažman. Također, vlasnička i upravljačka zastupljenost žena pružit će uvid u njihov udio u vlasničkim strukturama kompanija, ali i izazove s kojima se suočavaju u preuzimanju upravljačkih funkcija. Ova analiza temeljiti će se na podacima iz relevantnih izvora kako bi se prikazala dinamika i trendovi poduzetništva među ženama te naglasila važnost institucionalne podrške za njihov daljnji razvoj.

Teme vlasničke i upravljačke zastupljenosti izuzetno su važne za razumijevanje šireg konteksta ekonomskog razvoja, jer raznolikost u upravljanju ne samo da poboljšava performanse organizacija, već doprinosi i inovacijama te održivosti.

4.1. Analiza poduzetničke aktivnosti žena u Republici Hrvatskoj

Analiza poduzetničke aktivnosti žena u Republici Hrvatskoj pokazuje rastući, ali i dalje izazovan put za žene poduzetnice. Iako žene sve više ulaze u poduzetničke vode, istraživanja pokazuju da i dalje nailaze na niz prepreka, uključujući ograničen pristup financiranju, nedostatak podrške i mentorstva te društvene stereotipe.

Prema podacima, poduzetnice su uglavnom prisutne u sektorima niže dodane vrijednosti, poput usluga i trgovine, što dodatno komplicira njihov poslovni razvoj (Vrdoljak Raguž, 2020). Jedan od glavnih izazova je otežan pristup kapitalu, iako su pokrenute inicijative poput programa financijske potpore Hrvatske banke za obnovu i razvitak (HBOR), koje imaju za cilj olakšati ženama poduzetnicama pristup financijskim sredstvima (Zirdum i Cvitanović, 2017).

Pored financijskih barijera, rodni stereotipi i ograničeni pristup poslovnim mrežama također negativno utječu na poduzetnice, što ih sprječava da potpuno iskoriste svoj potencijal. Unatoč tim izazovima, žene u poduzetništvu u Hrvatskoj doprinose inovacijama, a podrška kroz institucionalne okvire poput Strategije razvoja ženskog poduzetništva važna je za daljnji napredak (Zirdum i Cvitanović, 2017).

4.2. Vlasnička i upravljačka zastupljenost žena

Vlasnička zastupljenost žena odnosi se na udio žena koje posjeduju vlasničke udjele ili kontrolne interese u kompanijama ili organizacijama. Upravo se ova vrsta zastupljenosti može promatrati kroz njihovo sudjelovanje u privatnim ili javnim poduzećima, a posebno je važna u kontekstu poduzetništva i obiteljskih tvrtki. Prema istraživanjima, ženske vlasnice često donose drugačije perspektive u upravljanje tvrtkom, a povećanje udjela ženskog vlasništva može pozitivno utjecati na poslovne rezultate, inovacije i održivost (Magnanelli, Nasta i Raoli, 2020).

Upravljačka zastupljenost žena odnosi se na prisutnost žena na rukovodećim položajima unutar organizacija, uključujući izvršne funkcije poput direktora, članova upravnih odbora i menadžerskih pozicija. Žene su često podzastupljene u ovim ulogama, unatoč dokazima da veća raznolikost u upravljačkim timovima može poboljšati performanse poduzeća i donijeti dugoročne koristi (Thams, Bendell i Terjesen, 2018).

Dakle, žene danas igraju ključnu ulogu u poslovnim i upravljačkim strukturama, međutim i dalje se suočavaju s brojnim preprekama. Iako čine veliki dio globalne radne snage i obrazovno su izjednačene s muškarcima, zastupljenost žena na najvišim pozicijama u vlasničkoj i upravljačkoj strukturi tvrtki ostaje nedovoljna.

Istraživanja također pokazuju da raznolikost u rukovodećim strukturama, uključujući rodnu raznolikost, doprinosi poboljšanju financijskih rezultata i inovativnosti organizacija. Žene na upravljačkim pozicijama donose različite perspektive u proces donošenja odluka, što može doprinijeti boljoj dinamici timova i većoj inkluzivnosti (Alameeri, Alshurideh i Al Kurdi, 2023).

Na temelju donje tablice mogu se uočiti promjene u strukturi osnivača trgovačkih društava u Republici Hrvatskoj u razdoblju od 2012. do 2021. godine, s posebnim naglaskom na žene poduzetnice u vlasničkoj strukturi. Ova analiza pruža uvid u rastući utjecaj žena kao osnivačica trgovačkih društava i promjene u ukupnoj strukturi osnivača u proteklih deset godina.

Tablica 2. Prikaz strukture osnivača trgovačkih društava u Republici Hrvatskoj

	2012.	2013.	2014.	2015.	2016.	2017.	2018.	2019.	2020.	2021.
Žene osnivačice	16.933	18.564	19.972	18.115	23.201	24.572	26.676	28.100	28.759	29.198
Muškarci osnivači	47.802	49.872	52.385	47.225	59.436	63.565	70.078	75.146	77.763	79.198
Pravne osobe osnivači	7.551	7.509	7.607	6.444	7.745	8.086	8.473	6.871	8.726	9.198
Mješoviti osnivači	12.071	12.168	12.144	10.352	12.124	12.239	12.518	11.998	12.659	12.701
Neodređeno	7.231	6.380	5.986	16.609	4.087	3.622	3.289	5.143	2.639	2.198
Ukupno	91.588	94.493	98.094	98.745	106.593	112.084	121.034	127.258	130.546	133.390

** Žene poduzetnice: Tvrtke unutar kojih su svi osnivači žene

Muški poduzetnici: Tvrtke unutar kojih su svi osnivači muškarci

Pravne osobe: Tvrtke unutar kojih su svi osnivači pravne osobe

Mješovito: Tvrtke unutar kojih su osnivači kombinacija gornje tri opcije

Neodređeno: Nema OIB-a osnivača ili nije definirani spol

Izvor: izrada prema FINA, <https://www.fina.hr/novosti/udio-zena-poduzetnica-u-vlasnickoj-strukturi-trgovackih-drustava-od-2012.-do-2021.-godine> (24.08.2024.).

Broj žena osnivačica trgovačkih društava značajno se povećao tijekom analiziranog razdoblja. U 2012. godini bilo je 16.933 žena osnivačica, dok je do 2021. taj broj porastao na 29.198. Najveći skok zabilježen je između 2014. i 2016. godine, kada je broj žena osnivačica porastao s 18.115 na 23.201, što predstavlja značajan rast od oko 28%. Ovaj kontinuirani rast ukazuje na sve veću prisutnost i angažman žena u poduzetništvu u Hrvatskoj. Iako dolazi do blagog pada broja žena osnivačica u 2021.

godini, ovaj trend može biti rezultat različitih ekonomskih izazova uzrokovanih pandemijom COVID-19.

Kada se uspoređi s muškarcima osnivačima, broj žena osnivačica je znatno manji, ali bilježi stabilan rast. Broj muškaraca osnivača također se povećava tijekom razdoblja, s 47.802 u 2012. na 69.856 u 2021. godini. Iako je rast broja muškaraca osnivača veći u apsolutnim brojevima, relativni rast žena osnivačica pokazuje kako žene postaju sve važniji faktor u poduzetničkom okruženju Hrvatske.

Žene čine značajan dio ukupnog broja osnivača trgovačkih društava, iako je njihov udio u ukupnoj strukturi još uvijek manji u usporedbi s muškarcima. Tako su primjerice u 2012. godini žene činile približno 18,5% ukupnog broja osnivača, dok je u 2021. godini taj udio iznosio oko 18,5%, što ukazuje na stabilan, ali ne i proporcionalan rast u odnosu na muškarce. Ovo sugerira da iako broj žena osnivačica raste, njihov udio u ukupnoj strukturi osnivača ostaje relativno stabilan.

Osim fizičkih osoba, tablica prikazuje i broj pravnih osoba i mješovitih osnivača. Zanimljivo je primijetiti da broj osnivača pravnih osoba i mješovitih osnivača nije značajno varirao, ostajući relativno stabilan tijekom godina, s malim oscilacijama. To ukazuje na stabilnost u ovom segmentu osnivača, dok fizičke osobe, uključujući žene i muškarce, pokazuju veće promjene.

Kategorija neodređenih osnivača pokazuje značajne oscilacije, posebno vidljive u 2015. i 2021. godini, kada broj neodređenih osnivača drastično raste. Ove promjene mogu biti rezultat administrativnih ili pravnih promjena u klasifikaciji osnivača, što otežava direktnu usporedbu s drugim kategorijama.

Na temelju spomenutog, proizlazi kako struktura osnivača trgovačkih društava u Republici Hrvatskoj pokazuje značajan rast broja žena poduzetnica, iako njihov udio u ukupnoj strukturi još uvijek zaostaje za muškarcima. Ovaj rast je pozitivan pokazatelj sve veće uključenosti žena u poduzetništvo, ali ističe i potrebu za daljnjom podrškom i poticanjem žena na osnivanje trgovačkih društava kako bi se smanjio jaz u odnosu na muškarce osnivače. K tome, stabilnost u broju pravnih i mješovitih osnivača, uz fluktuacije u kategoriji neodređenih, pruža širu sliku o dinamičnosti vlasničke strukture trgovačkih društava u Republici Hrvatskoj.

4.3. Pravni i institucionalni okvir za žensko poduzetništvo u Republici Hrvatskoj

Pravni i institucionalni okvir za žensko poduzetništvo u Republici Hrvatskoj temelji se na nekoliko ključnih dokumenata i inicijativa. Strategija razvoja poduzetništva žena 2014.-2020. bila je važan korak u postavljanju temelja za poticanje ženskog poduzetništva. Ova strategija uključuje mjere za poboljšanje pristupa financiranju, edukaciji i umrežavanju za žene poduzetnice.

Može se reći kako je Republika Hrvatska među rijetkim zemljama koje imaju Strategiju razvoja ženskog poduzetništva, a primjena načela rodne jednakosti nije nova. Međutim, novo plansko razdoblje EU 2014.-2020. zahtijeva prilagodbu postojećih dokumenata. Članstvo u Europskoj uniji obvezuje Hrvatsku na primjenu javnih politika EU, uključujući promicanje ravnopravnosti spolova, jednakih mogućnosti i nediskriminacije. Dugotrajna recesija, započeta krizom 2008. godine, dodatno ističe potrebu za jačanjem rodne ravnoteže zbog povećanog rizika siromaštva žena, visoke nezaposlenosti žena te dominacije muškaraca u poduzetništvu i fragmentiranih programa (Strategija razvoja poduzetništva žena 2014.-2020.).

Na institucionalnoj razini, važnu ulogu imaju organizacije poput CEPOR-a (Centar za politiku razvoja malih i srednjih poduzeća i poduzetništva), koje pružaju podršku kroz istraživanja, edukacije i savjetovanja usmjerena na unaprjeđenje poduzetničkih vještina žena. CEPOR je prvi hrvatski think-tank specijaliziran za pitanja malih i srednjih poduzeća te poduzetništva, a osnovan je 2001. godine, i to kao neprofitna organizacija kroz sporazum između Republike Hrvatske i Instituta Otvoreno društvo-Hrvatska. CEPOR okuplja deset vodećih institucija iz različitih sektora, uključujući akademske, gospodarske i razvojne organizacije (CEPOR, <https://www.cepor.hr/o-ceporu/sto-je-cepor/>).

Hrvatska također primjenjuje relevantne zakonske mjere za osiguravanje ravnopravnosti spolova i zaštite prava žena u poslovnom svijetu. Međutim, iako postoji solidan pravni i institucionalni okvir, izazovi poput nedovoljne zastupljenosti žena u poduzetništvu i

dalje postoje, što zahtijeva kontinuirane napore i prilagodbe politike kako bi se osigurala ravnopravna prilika za žene u poduzetništvu.

Institucionalna podrška ženskom poduzetništvu u Hrvatskoj obuhvaća više razina djelovanja, uključujući državne institucije, nevladine organizacije i međunarodne partnere. Ministarstvo gospodarstva, poduzetništva i obrta igra ključnu ulogu u provedbi politika za razvoj ženskog poduzetništva. Također, programi poput „Poduzetnički impuls“ i HAMAG-BICRO nude financijske potpore i subvencije specifično usmjerene na žene poduzetnice.

Poduzetnički impuls predstavlja program poticanja malog i srednjeg poduzetništva i obrta, kojeg od 2012. godine provodi Vlada Republike Hrvatske, i to s ciljem razvoja i podizanja konkurentnosti (Maras, Vlada Republike Hrvatske, n./d.).

Iduća tablica prikazuje ključne aspekte poticanja poduzetništva i obrtništva kod žena kroz program "Poduzetnički impuls". Među ključnim poticajima nalaze se dodjela bespovratnih potpora, olakšani pristup financiranju, internacionalizacija poslovanja, ulaganja u istraživanje i razvoj, te infrastrukturna ulaganja. Također, program promiče važnost obrazovanja kao ključnog faktora u razvoju ženskog poduzetništva. Ovi elementi imaju za cilj povećati sudjelovanje žena u poduzetništvu kroz bolju podršku i pristup resursima potrebnim za razvoj poslovanja.



Shema 3. *Poticanje poduzetništva i obrta kod žena kroz Poduzetnički impuls*

Izvor: izrada prema Maras, Vlada Republike Hrvatske, URL:

https://vlada.gov.hr/UserDocsImages//Vijesti/2015/velja%20C4%8Da/19%20velja%20C4%8De//Poduzetni%20C4%8Dki%20impuls_Vlada1902%20-%20FINAL.pdf (20.08.2024.)

Hrvatska agencija za malo gospodarstvo, inovacije i investicije (HAMAG-BICRO) osnovana je 2014. godine spajanjem Hrvatske agencije za malo gospodarstvo i investicije (HAMAG INVEST) i Poslovno-inovacijske agencije Republike Hrvatske (BICRO). Cilj ovog spajanja bio je uspostaviti jedinstveni sustav potpore poduzetnicima kroz sve faze razvoja, od ideje do tržišta (HAMAG BICRO, <https://hamagbicro.hr/onama/osnivanje/>). Nadalje, tijekom više od dva desetljeća, ova se Agencija posvećuje promicanju malog gospodarstva i poduzetništva u Hrvatskoj, pružajući financijsku podršku inovativnim tvrtkama te potičući ulaganja u istraživanje, razvoj i primjenu naprednih tehnologija. Djelatnosti HAMAG-BICRO-a su pod nadzorom Ministarstva gospodarstva i održivog razvoja. Žene poduzetnice mogu imati koristi od HAMAG-BICRO-a kroz financijsku podršku i savjetovanje koje pomaže u razvoju poslovanja, od

istraživanja i razvoja ideja do komercijalizacije. Agencija također potiče ulaganja u inovacije i tehnologije, što omogućava poduzetnicama pristup potrebnim resursima za rast i konkurentnost na tržištu.

Hrvatska banka za obnovu i razvitak (HBOR) je razvojna i izvozna banka Republike Hrvatske koja podržava gospodarski rast kreditiranjem, ulaganjima u rizične fondove, osiguranjem izvoza od rizika te izdavanjem garancija i poslovnim savjetovanjem. Posebno podržava žene poduzetnice kroz programe kreditiranja, omogućujući im financiranje do 100% investicije uz povoljne kamatne stope. Također, HBOR doprinosi provedbi Strategije razvoja poduzetništva žena u Hrvatskoj, potičući osnivanje i rast poslovnih subjekata u vlasništvu žena (HBOR, <https://www.hbor.hr/tko-smo/16>).

No, unatoč ovim naporima, izazovi i dalje postoje. Prepreke kao što su otežan pristup financiranju, manjak poslovnih znanja i nedovoljna zastupljenost žena u ključnim poslovnim sektorima zahtijevaju dodatne mjere. Prema tome, proizlazi kako je potrebno daljnje jačanje institucionalnih kapaciteta i kontinuirano prilagođavanje politika kako bi se dugoročno osigurala jednakost spolova u poduzetništvu.

4.4. Institucije odgovorne za razvoj žena poduzetnica

Kada je riječ o institucijama u Republici Hrvatskoj koje su odgovorne za razvoj žena poduzetnica, ponovno treba spomenuti Hrvatsku agenciju za malo gospodarstvo, inovacije i investicije (HAMAG-BICRO), koja ujedno ima ključnu ulogu u podršci poduzetnicama u Hrvatskoj, pružajući tako financijske resurse i stručnu pomoć kroz sve faze razvoja njihovih poduzeća. Ova agencija omogućuje ženama poduzetnicama pristup povoljnim kreditima, subvencijama i savjetodavnim uslugama, čime potiče njihovo poslovno osnaživanje.

Nadalje, kao što je također spomenuto, Hrvatska banka za obnovu i razvitak (HBOR) nudi specijalizirane programe kreditiranja za žene poduzetnice, s ciljem poticanja osnivanja i razvoja poslovnih subjekata u većinskom vlasništvu žena. HBOR svojim programima omogućuje ženama poduzetnicama financiranje do 100% investicija uz povoljne kamatne stope, što ih čini važnim partnerom u razvoju ženskog poduzetništva.

Ministarstvo gospodarstva i održivog razvoja je odgovorno za provođenje nacionalnih strategija i akcijskih planova usmjerenih na razvoj poduzetništva žena. Ministarstvo kroz razne programe i mjere nastoji osigurati povoljno okruženje za rast i razvoj ženskog poduzetništva, uključujući financijsku i institucionalnu podršku. Osim toga, Ministarstvo gospodarstva i održivog razvoja usmjereno je na poticanje industrijske proizvodnje i izvoza, stvaranje povoljnog investicijskog okruženja, te pružanje snažne podrške poduzetništvu. Njihovi prioriteti uključuju digitalnu transformaciju gospodarstva, razvoj novih tehnologija s posebnim naglaskom na ICT i kreativne industrije, te ulaganje u istraživanje i inovacije. Sve ove aktivnosti imaju za cilj jačanje konkurentnosti hrvatskog gospodarstva u skladu s ciljevima održivog razvoja (Republika Hrvatska, Ministarstvo gospodarstva).

Udruga poslovnih žena KRUG djeluje kao platforma za umrežavanje, mentorstvo i podršku ženama poduzetnicama. KRUG aktivno promiče interese poduzetnica i pruža im resurse za jačanje njihovih poslovnih aktivnosti i povećanje njihove vidljivosti u gospodarstvu. Udruga poslovnih žena Krug djeluje na unaprjeđenju položaja poslovnih žena u društvu kroz poticanje ženskog poduzetništva, poslovne kulture i etike. Njihove aktivnosti obuhvaćaju edukaciju, umrežavanje, promociju uspjeha poslovnih žena, te suradnju s javnim institucijama. Udruga se također povezuje s sličnim organizacijama, kako u zemlji, tako i u inozemstvu, kako bi dodatno ojačala mrežu podrške i razmjene znanja među poduzetnicama (Krug, <https://www.krug.com.hr/>).

Ove, kao i druge brojne institucije zajedno osiguravaju sustavnu podršku i resurse potrebne za uspješan razvoj ženskog poduzetništva u Republici Hrvatskoj.

5. EMPIRIJSKI DIO RADA: ANKETNI UPITNIK

U ovome poglavlju fokus je na empirijskoj analizi ženskog poduzetništva u Hrvatskoj, koristeći anketni upitnik kao glavni metodološki alat odnosno mjerni instrument. Intencija je dubinski razumjeti specifične aspekte koji oblikuju poduzetničku aktivnost žena, kao i kako socioekonomski faktori utječu na njihovu poslovnu učinkovitost i status.

Kroz analizirane primjere, istražiti će se kako žene poduzetnice funkcioniraju u hrvatskom poslovnom okruženju, uključujući njihove izazove i uspjehe. Ova analiza obuhvaća različite dimenzije poput zaposlenosti, plaća, nezaposlenosti te upravljačke zastupljenosti žena. Također će se razmotriti rodne uloge i profesije koje su specifične za žene u poduzetništvu.

Ovo poglavlje će istražiti problem i predmet istraživanja, formulirati ključna istraživačka pitanja, definirati metodologiju i uzorak, te predstaviti rezultate istraživanja. Pritom će se dati osvrt na ograničenja istraživanja i testirati hipoteze kako bi se dobio sveobuhvatan uvid u stanje ženskog poduzetništva u Hrvatskoj.

5.1. Analiza ženskog poduzetništva u Hrvatskoj na odabranim primjerima

Analiza ženskog poduzetništva u Hrvatskoj pokazuje da su žene suočene s posebnim izazovima u svijetu poduzetništva, ali i s brojnim mogućnostima, zahvaljujući inicijativama i poticajima iz javnog i privatnog sektora. Prema podacima Global Entrepreneurship Monitor (GEM) za Hrvatsku iz 2021. godine, udio žena poduzetnica iznosi 36%, što je nešto manje u odnosu na mušku populaciju, ali značajno se povećava kroz godine (GEM, 2021).

Jedan od najpoznatijih primjera uspješnog ženskog poduzetništva je tvrtka „MediLAB“, koju vodi poduzetnica Iva Bobanović. Tvrtka se bavi inovativnim medicinskim rješenjima i ostvarila je značajan rast zahvaljujući EU fondovima i državnim potporama usmjerenim na poticanje poduzetništva žena. Slični primjeri mogu se pronaći i u

sektorima poljoprivrede i turizma, gdje su žene pokrenule brojne uspješne obiteljske farme i turističke agencije (Europska komisija, 2022).

Istraživanja pokazuju da su ključni faktori uspjeha ženskog poduzetništva u Hrvatskoj povezani s dostupnošću financijskih sredstava, poslovnim obrazovanjem i umrežavanjem. No, postoje i prepreke, poput tradicionalnih rodni uloga i manjka podrške unutar obitelji, što se posebno ističe u ruralnim područjima (DZS, 2020). Ipak, unatoč izazovima, žene sve više prepoznaju poduzetništvo kao način da doprinesu gospodarstvu i ostvare osobnu neovisnost.

Ova analiza ukazuje na potrebu daljnjeg jačanja programa za podršku ženama u poduzetništvu te na važnost usklađivanja politika koje će omogućiti rodnu ravnopravnost na tržištu rada (GEM, 2021; Ministarstvo gospodarstva, 2022).

U nastavku slijedi pregled poduzetničke aktivnosti žena u Republici Hrvatskoj, kao i analiza zaposlenosti, plaća i nezaposlenosti žena te osvrt na institucije koje su odgovorne za razvoj žena poduzetnica.

5.1.1. Poduzetnička aktivnost žena u Republici Hrvatskoj na odabranim primjerima

Poduzetnička aktivnost odnosi se na skup radnji koje pojedinci ili timovi poduzimaju kako bi prepoznali, evaluirali i iskoristili poslovne prilike. To uključuje stvaranje novih proizvoda ili usluga, formiranje novih organizacija, te širenje na nova tržišta. Poduzetništvo često uključuje i suočavanje s rizicima te inovaciju kako bi se razvile konkurentne prednosti u promjenjivom okruženju. Ključno za poduzetničku aktivnost je proces identifikacije prilika i njihova pretvorba u konkretne poslovne pothvate (OECD, 2020).

Naime, upravo se na osnovu rasprostranjenosti poduzetničke aktivnosti dobiva uvid u uključenost, sektorsku specijalizaciju i uravnoteženost regionalnog razvoja, te ona predstavlja svojevrsni indikator kvalitete života u zemlji (Singer i sur., 2021).

Treba napomenuti kako se analiza rasprostranjenosti poduzetničke aktivnosti bazira isključivo na pokazateljima koji se odnose na ranu poduzetničku aktivnost, a pritom se misli na poslovne pothvate do 3,5 godina starosti – tzv. TEA indeks.

Kako je navedeno u Global Entrepreneurship Monitor (GEM), najvećem svjetskom istraživanju poduzetništva, koje je pokrenuto 1999. godine, rodna (ne)uravnoteženost poduzetničkih aktivnosti u Republici Hrvatskoj pokazuje laganu tendenciju promjena u pravcu smanjivanja jaza (u usporedbi s 2016. godinom), ali se u razdoblju 2018.-2020. zadržava na razini od 1,7 puta više muškaraca od žena, što je na razini prosjeka EU zemalja (Singer i sur., 2021, str. 42).

U nastavku je potrebno prikazati rasprostranjenost poduzetničke aktivnosti odnosno analizu poduzetničke aktivnosti žena u Republici Hrvatskoj. U donjoj tablici prikazani su TEA indeksi za muškarce i žene u Hrvatskoj, kao i u EU u cjelini, te odnos između njih. Može se primijetiti kako je u 2018. godini, TEA indeks za muškarce u Hrvatskoj iznosio 12,1%, dok je za žene bio niži, odnosno iznosio je 7,1%. Dakle, postojala je značajna razlika u poduzetničkoj aktivnosti između spolova, pri čemu su muškarci imali veću stopu u odnosu na žene. Ovaj trend nastavio se i u narednim godinama, pri čemu je TEA indeks za muškarce bio veći od TEA indeksa za žene.

Tablica 3. Poduzetnička aktivnost po kriteriju rodosti, mjerena TEA indeksom

Godina	TEA muškarci (%)	TEA žene (%)	TEA muškarci / TEA žene		
			Hrvatska	EU	Najuravnoteženiji
2018.	12,1	7,1	1,7	1,8	1,1 Španjolska
2019.	13	8	1,6	1,5	1,1 Španjolska
2020.	16,1	9,3	1,7	1,8	1,2 Španjolska, Njemačka

Izvor: Gender Equality Strategy 2020-2025.

Također, Španjolska se ističe kao zemlja s najuravnoteženijom poduzetničkom aktivnošću među spolovima u svim navedenim godinama, s omjerom TEA muškarci/TEA žene od oko 1,1. To može ukazivati na relativno povoljno okruženje za žene poduzetnice u Španjolskoj, što može biti rezultat različitih politika podrške ili društvenih normi.

Općenito gledajući, čini se da postoji potencijal za poboljšanje uključenosti žena u poduzetništvo u većini zemalja navedenih u tablici, budući da su udjeli muškaraca u poduzetništvu još uvijek značajno veći. Ovo može sugerirati potrebu za dodatnim naporima na razini politika, obrazovanja i društvenih inicijativa kako bi se potaknula veća rodna ravnopravnost u poduzetništvu.

U nastavku slijedi tablica koja prikazuje razloge pokretanja poslovnog pothvata – za TEA poduzetnike, izražene u postocima. Primjećuje se da postoji nekoliko zajedničkih motiva među oba spola, ali također postoje i neke razlike u naglascima. Naime, za oba spola, najčešći razlog pokretanja poslovnog pothvata je želja za stvaranjem promjene u svijetu, što je izraženo u visokim postocima za oba spola (37,4% muškaraca i 41,5% žena).

Tablica 4. Razlozi pokretanja poslovnog pothvata – za TEA poduzetnike, u %*

	Muškarci	Žene
Napraviti promjenu u svijetu	37,4	41,5
Napraviti veliko bogatstvo ili veliki prihod	48,6	44,2
Nastaviti s obiteljskom tradicijom	25,6	33,9
Zaraditi za život, jer nema mogućnosti zaposlenja	67,6	72,5

Izvor: Gender Equality Strategy 2020-2025.

Na temelju tablice koja prikazuje razloge pokretanja poslovnog pothvata – za TEA poduzetnike, izražene u postocima, primjećuje se da postoji nekoliko zajedničkih motiva među oba spola, ali također postoje i neke razlike u naglascima. Naime, za oba spola, najčešći razlog pokretanja poslovnog pothvata je želja za stvaranjem promjene u svijetu, što je izraženo u visokim postocima za oba spola (37,4% muškaraca i 41,5% žena).

S druge strane, veći postotak muškaraca izjavljuje da ih motivira želja za stvaranjem velikog bogatstva ili prihoda (48,6% muškaraca u usporedbi s 44,2% žena), dok veći postotak žena izjavljuje da ih motivira nastavak obiteljske tradicije (33,9% žena u usporedbi s 25,6% muškaraca). Također, primjećuje se da veći postotak žena izjavljuje da su pokrenule poslovni poduhvat zbog potrebe za zarađivanjem za život, jer nema mogućnosti zaposlenja (72,5% žena u usporedbi s 67,6% muškaraca).

U nastavku slijedi tablica koja prikazuje poduzetničku aktivnost, mjerenu TEA indeksom, po dobnim skupinama i rodnosti - TEA Muškarci/TEA Žene, tijekom razdoblja od 2018. do 2020. godine. Može se primijetiti kako su najviši prosječni omjeri TEA muškarci/TEA žene zabilježeni u dobnim skupinama 25-34 godine i 55-64 godine tijekom navedenog razdoblja, što ukazuje da su muškarci u tim dobima češće uključeni u poduzetničke aktivnosti u usporedbi s ženama.

Tablica 5. Poduzetnička aktivnost, mjerena TEA indeksom, po dobnim skupinama i rodnosti - TEA Muškarci/TEA Žene

Dobne skupine	TEA muškarci/TEA žene		
	2018.	2019.	2020.
18-24	1,7	1,7	1,4
25-34	1,6	1,7	2,3
35-44	2,2	1,5	2,3
45-54	1,5	1,3	1,3
55-64	0,8	1,9	2,4
Prosjek	1,7	1,6	1,9

Izvor: Gender Equality Strategy 2020-2025.

Nadalje, primjećuje se da su u nekim dobnim skupinama žene imale veće omjere TEA muškarci/TEA žene u određenim godinama, kao što je to slučaj s dobnom skupinom 25-34 godine u 2020. godini.

5.1.2. Zaposlenost, plaće i nezaposlenost žena u Republici Hrvatskoj

Pitanje zaposlenosti, plaća i nezaposlenosti žena ključno je za razumijevanje rodne dinamike na tržištu rada u Republici Hrvatskoj. Iako se bilježi napredak uključenosti žena u radnu snagu, još uvijek postoje izazovi koji utječu na njihovu zaposlenost i ekonomske uvjete.

Kako bi se promicale rodne ravnopravnosti na tržištu rada, ključno je provoditi politike koje potiču veću uključenost žena u radnu snagu, osiguravajući pritom pravedne uvjete

zapošljavanja, napredovanja i plaća. Nadalje, važno je osvijestiti društvo o važnosti rodne ravnopravnosti te raditi na rušenju predrasuda i stereotipa koji utječu na zaposlenost i plaće žena (Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike, Nacionalna strategija za rodnu ravnopravnost 2021.-2025., str. 45).

U nastavku slijedi tablica koja prikazuje aktivnost stanovništva starog 15 i više godina prema spolu u 2021. godini, kao i stope aktivnosti, zaposlenosti i nezaposlenosti. Može se primijetiti da je ukupno stanovništvo podijeljeno u dvije glavne kategorije: aktivno stanovništvo i neaktivno stanovništvo. Aktivno stanovništvo obuhvaća one koji su zaposleni i nezaposleni, dok neaktivno stanovništvo obuhvaća one koji nisu uključeni u radnu snagu.

Tablica 6. *Aktivnost stanovništva starog 15 i više godina prema spolu u 2021. godini*

Ukupno	Ukupno	Žene	Muškarci	Spolna raspodjela %	
				Žene	Muškarci
	3.508	1.830	1.678	52,2	47,8
Aktivno stanovništvo	1.816	838	978	46,1	53,9
Zaposleni	1.678	771	907	45,9	54,1
Nezaposleni	138	67	71	48,6	51,4
Neaktivno stanovništvo	1.692	992	700	58,6	41,4
Stopa aktivnosti	51,8	45,8	58,3		
Stopa zaposlenosti	47,8	42,1	54,1		
Stopa nezaposlenosti	7,6	8	7,3		

Izvor: Državni zavod za statistiku. Žene i muškarci u Hrvatskoj 2023.

Među aktivnim stanovništvom, muškarci su u većini (53,9%), dok je udio žena nešto manji (46,1%). Također, među zaposlenima, udio muškaraca je nešto veći (54,1%) u usporedbi s udjelom žena (45,9%). Nadalje, među nezaposlenima, postotak žena je nešto veći (48,6%) u odnosu na postotak muškaraca (51,4%). Kada je riječ o neaktivnom stanovništvu, udio žena je značajno veći (58,6%) u odnosu na udio muškaraca (41,4%).

Stopa aktivnosti, stopa zaposlenosti i stopa nezaposlenosti također pružaju korisne pokazatelje pri ovoj analizi. Stopa aktivnosti predstavlja udio aktivnog stanovništva u radno sposobnoj populaciji (51,8% ukupno), dok stopa zaposlenosti predstavlja udio zaposlenih u radno sposobnoj populaciji (47,8% ukupno). Stopa nezaposlenosti (7,6% ukupno) pokazuje udio nezaposlenih u aktivnom stanovništvu.

U nastavku slijedi tablica koja prikazuje broj nezaposlenih prema Anketi o radnoj snazi u razdoblju od 2015. do 2022. godine, kao i spolnu raspodjelu nezaposlenih. Općenito se primjećuje trend smanjenja broja nezaposlenih tijekom godina, i to s nekoliko oscilacija.

Tablica 7. *Nezaposleni prema Anketi o radnoj snazi (godišnji prosjek)*

Godina	Ukupno	Žene	Muškarci	Spolna raspodjela %	
				Žene	Muškarci
2015.	306	149	157	48,6	51,4
2016.	240	117	123	48,6	51,4
2017.	205	101	105	49,0	51,0
2018.	152	78	74	51,4	48,6
2019.	119	59	60	49,9	50,1
2020.	135	62	72	46,1	53,9
2021.	138	67	71	48,6	51,4
2022.	128	68	60	53,0	47,0

Izvor: Državni zavod za statistiku. Žene i muškarci u Hrvatskoj 2023.

Naime, spolna raspodjela nezaposlenih pokazuje da je udio žena među nezaposlenima uglavnom bio blizu 50%, s manjim varijacijama tijekom godina. To znači da je postotak žena među nezaposlenima u većini godina bio gotovo jednak postotku muškaraca. Međutim, važno je primijetiti da je u 2018. godini postotak žena među nezaposlenima bio nešto veći (51,4%) u usporedbi s postotkom muškaraca (48,6%), dok je u 2022. godini postotak žena među nezaposlenima bio značajno veći (53,0%) u odnosu na postotak muškaraca (47,0%).

U nastavku slijedi tablica koja prikazuje strukturu nezaposlenosti prema trajanju nezaposlenosti i spolu, na dan 31. prosinca 2022. godine. Može se primijetiti kako je

evidentirano 117.816 nezaposlenih osoba, pri čemu je značajan spolni disparitet. Naime, muškarci čine 43,5% ukupnog broja nezaposlenih (51.293), dok su žene u većini s udjelom od 56,5% (66.523).

Tablica 8. *Nezaposlene osobe prema trajanju nezaposlenosti i spolu (31. prosinca 2022. godine)*

Trajanje nezaposlenosti	Ukupno	Muškarci	%	Žene	%
Do 3 mjeseca	39.725	17.488	34,1	22.237	33,4
Od 3 do 6 mjeseci	15.771	6.901	13,5	8.870	13,3
Od 6 do 9 mjeseci	8.478	3.443	6,7	5.035	7,6
Od 9 do 12 mjeseci	8.280	3.388	6,6	4.892	7,4
Od 1 do 2 godine	14.428	5.671	11,1	8.757	13,2
Od 2 do 3 godine	7.137	3.093	6,0	4.044	6,1
Više od 3 godine	23.997	11.309	22,0	12.688	19,1
UKUPNO	117.816	51.293	100,0	66.523	100,0

Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje. Godišnjak 2022.

Analizirajući podatke prema trajanju nezaposlenosti, primjećuje se da najveći broj nezaposlenih osoba, bez obzira na spol, ostaje nezaposlen do 3 mjeseca. Ova kategorija obuhvaća 39.725 osoba, od čega su muškarci u manjoj većini s udjelom od 34,1%, dok su žene s 33,4% nešto manje zastupljene.

Također, može se primijetiti kako se udio žena u nezaposlenosti povećava s produženjem trajanja nezaposlenosti. Tako primjerice u kategoriji od 1 do 2 godine nezaposlenosti, udio žena iznosi 13,2%, što je više od udjela muškaraca koji iznosi 11,1%. Slično tome, u kategorijama od 2 do 3 godine i više od 3 godine nezaposlenosti, udio žena je značajno veći od udjela muškaraca.

Ovi podaci sugeriraju na moguće rodno uvjetovane aspekte nezaposlenosti, uključujući moguće rodne predrasude i stereotipe, razlike u pristupu tržištu rada te različite obiteljske i društvene uloge muškaraca i žena.

U nastavku slijedi tablica koja prikazuje informacije o prosječnoj mjesečnoj isplaćenoj neto plaći po zaposlenom u pravnim osobama, razvrstano prema spolu, uz prikaz nominalnih indeksa kretanja prosječnih isplaćenih neto plaća za razdoblje od travnja do lipnja 2023. godine. Može se primijetiti kako ukupna prosječna mjesečna isplaćena neto plaća iznosi 1.135 eura.

Tablica 9. *Prosječna mjesečna isplaćena neto plaća po zaposlenome u pravnim osobama prema spolu*

	Prosječna mjesečna isplaćena neto plaća po zaposlenome, euro				Nominalni indeksi kretanja prosječnih isplaćenih neto plaća prema isplatama za mjesec			
	IV.	V.	VI.	IV. – VI.	IV. 2023./ IV. 2022.	V. 2023./ V. 2022.	VI. 2023./ VI. 2022.	IV. – VI. 2023./ IV. – VI. 2022.
Ukupno	1 122	1 133	1 150	1 135	112	111	112,4	111,8
žene	1 073	1 084	1 108	1 089	111,8	110,3	113,3	111,8
muškarci	1 164	1 176	1 186	1 175	112,2	111,7	111,6	111,8

Izvor: Državni zavod za statistiku. Priopćenje. URL:
<https://podaci.dzs.hr/2023/hr/58133> (20.08.2024.)

Analizirajući podatke prema spolu, primjećuje se da su prosječne plaće muškaraca (1.175 eura) više od prosječnih plaća žena (1.089 eura). Ovi podaci pokazuju na kontinuiranu rodnu razliku u plaćama.

Što se tiče kretanja plaća, u razdoblju od travnja do lipnja 2023. godine, prosječne isplaćene neto plaće su porasle za 1,8% u odnosu na isto razdoblje prethodne godine. Međutim, kada se razmatraju razlike između spolova, primjećuje se da su indeksi

kretanja prosječnih plaća muškaraca i žena gotovo identični, što sugerira da se plaće muškaraca i žena povećavaju otprilike sličnim tempom.

Iako su prosječne plaće muškaraca i dalje veće od prosječnih plaća žena, važno je napomenuti da se razlike u plaćama smanjuju u proteklom razdoblju.

5.1.3. Upravljačka zastupljenost žena, rodne uloge i profesije

Upravljačka zastupljenost žena i rodne uloge unutar profesionalnih sfera predstavljaju ključne aspekte u ostvarivanju rodne ravnopravnosti u društvu. Kao i u nekim drugim zemljama, tako i u Republici Hrvatskoj, postoji niz izazova i pitanja koja se odnose na zastupljenost žena u upravljačkim strukturama i njihovu percepciju u određenim profesijama.

Istraživanja pokazuju da postoji nekoliko faktora koji doprinose smanjenju jaza između upravljačke zastupljenosti muškaraca i žena, uključujući rodne stereotipe, ograničene mogućnosti napredovanja, nedostatak potpore za žene u karijeri te nejednakost u plaćama (Hrvatski zavod za zapošljavanje, Strateški okvir za rodnu ravnopravnost 2019.-2025., str. 15).

Treba ukazati i na činjenicu kako u Republici Hrvatskoj postoji i problem percepcije određenih profesija kao primarno muških ili primarno ženskih, što može ograničiti izbor karijere i profesionalni napredak žena. Tradicionalne rodne uloge i stereotipi o tome koje su aktivnosti prikladne za muškarce, a koje za žene, mogu utjecati na to kako se određene profesije percipiraju u društvu. To može rezultirati manjom zastupljenošću žena u područjima kao što su tehnologija, inženjering ili financije, dok su one češće zastupljene u zdravstvu, obrazovanju i socijalnim djelatnostima (Hrvatska udruga poslodavaca, Rodna ravnopravnost u svijetu rada - izazovi i mogućnosti).

U svrhu promicanja rodne uloge i poticanja na veću uključenost žena u upravljačke pozicije i tzv. muške profesije, ključno je provoditi politike i programe koji potiču rodnu ravnopravnost, pritom osvještavajući društvo o važnosti raznolikosti u radnoj snazi. Ovo uključuje promicanje mentorstva i obuka za žene, osiguranje pravednih

uvjeta za napredovanje i jednakih plaća te rušenje predrasuda o rodno određenim ulogama u društvu. Dakle kako navodi Europska komisija (Gender Equality Strategy 2020-2025).

Tablica 10. Zaposleni na istraživanju i razvoju izraženi brojem osoba i ekvivalentom pune zaposlenosti prema sektorima u 2021.

Ukupno	Ukupno	Žene	Muškarci	Spolna raspodjela	
				%	
				Žene	Muškarci
	27.424	13.247	14.177	48,3	51,7
Poslovni sektor	8.637	2.726	5.911	31,6	68,4
Državni i privatni neprofitni sektor	4.646	2.741	1.905	59,0	41,0
Visoko obrazovanje	14.141	7.780	6.361	55,0	45,0

Izvor: Državni zavod za statistiku. Žene i muškarci u Hrvatskoj 2023.

Na temelju tablice koja prikazuje zaposlene na istraživanju i razvoju izražene brojem osoba i ekvivalentom pune zaposlenosti prema sektorima u 2021. godini, može se primijetiti kako od ukupno 27.424 zaposlenih u istraživanju i razvoju, 48,3% čine žene, a 51,7% muškarci.

Kada se analizira zaposlenost prema sektorima, primjećuje se sljedeće:

- poslovni sektor ima značajan broj zaposlenih u istraživanju i razvoju (8.637), pri čemu je udio muškaraca daleko veći (68,4%) u usporedbi s udjelom žena (31,6%),
- državni i privatni neprofitni sektor također imaju značajan broj zaposlenih (4.646), pri čemu je udio žena značajno veći (59,0%) u usporedbi s muškarcima (41,0%),
- u visokom obrazovanju primjećuje se najveći broj zaposlenih u istraživanju i razvoju (14.141), pri čemu je udio žena (55,0%) nešto veći od udjela muškaraca (45,0%).

Ovi podaci ukazuju na različite obrasce zaposlenosti u istraživanju i razvoju među različitim sektorima i spolovima.

Tablica 11. Broj muškaraca i žena u upravljačkim strukturama u Republici Hrvatskoj (2015. – 2018.)

Godina	Žene	Muškarci	Ukupno	Spolna raspodjela	
				Ž	M
2015.	6.600	16.200	22.800	28,9	71,1
2016.	9.900	15.600	25.400	38,6	61,4
2017.	10.200	18.300	28.400	35,6	64,4
2018.	9.300	19.500	28.800	32,3	67,7

Izvor: Perkov (2020)

Na temelju tablice koja prikazuje broj muškaraca i žena u upravljačkim strukturama u Republici Hrvatskoj u razdoblju od 2015. do 2018. godine, može se primijetiti da je ukupan broj osoba u upravljačkim strukturama postupno rastao tijekom ovog četverogodišnjeg razdoblja, dosegnuvši 28.800 osoba u 2018. godini.

Kada je riječ o spolnoj raspodjeli, postotak žena u upravljačkim strukturama se povećavao s vremenom. Tako su primjerice 2015. godine žene činile 28,9% ukupnog broja osoba u upravljačkim pozicijama, dok je taj postotak porastao na 32,3% u 2018. godini. S druge strane, postotak muškaraca u upravljačkim strukturama je postupno opadao tijekom ovog razdoblja, sa 71,1% u 2015. na 67,7% u 2018. godini.

Tablica 12. Kretanje broja zaposlenih u pravnim osobama prema odabranim djelatnostima NKD-a 2007. i spolu u prosincu 2023. i usporedba s prosincem 2022.

Broj zaposlenih u prosincu 2023.		Indeksi					
		<u>XII. 2023.</u> XI. 2023.		<u>XII. 2023.</u> XII. 2022.		<u>I. – XII. 2023.</u> I. – XII. 2022.	
ukupn	žen	ukupn	žene	ukupn	žene	ukupn	žene

		o	e	o		o		o	
	Ukupno	1 435 416	684 428	99,9	100, 6	100,9	100, 8	101	101, 2
I	Djelatnosti pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane	91 861	48 709	96,7	97,7	103,7	97,3	104,8	103, 4
J	Informacije i komunikacije	59 168	21 366	100,1	100, 8	102,6	102, 5	107,5	106, 7
K	Financijske djelatnosti i djelatnosti osiguranja	35 822	24 740	99,9	100, 1	95,7	95,3	97,8	97,7
L	Poslovanje nekretninama	10 398	5 162	100,6	101, 8	109,1	114, 1	105,1	106, 7
M	Stručne, znanstvene i tehničke djelatnosti	70 373	35 175	99,9	100, 2	99,6	101, 8	101	101, 2
N	Administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti	58 724	26 593	99,8	99	104,7	101, 7	102,2	102, 5
O	Javna uprava i obrana; obvezno socijalno osiguranje	110 028	56 888	100,6	102, 3	100,8	109, 7	101,8	106, 1
P	Obrazovanje	125	102	99,8	101	100,9	102,	100,9	101,

		758	511				7		6
Q	Djelatnosti zdravstvene zaštite i socijalne skrbi	105 899	83 244	100,4	101, 4	100,5	101, 6	99,1	98,9
R	Umjetnost, zabava i rekreacija	27 938	15 843	99,1	100, 7	101,6	101, 8	101,8	102, 1
S	Ostale uslužne djelatnosti	19 791	12 880	99,9	99,9	96,1	93,7	98	98,2

Izvor: Državni zavod za statistiku. Priopćenje. Dostupno na:

<https://podaci.dzs.hr/2023/hr/58007>

Na temelju tablice koja prikazuje kretanje broja zaposlenih u pravnim osobama prema odabranim djelatnostima NKD-a 2007. i spolu u prosincu 2023. godine, primjećuje se različita razina zastupljenosti u svakom sektoru.

Tako se primjećuje kako u sektoru poljoprivrede, šumarstva i ribarstva, žene čine manji udio zaposlenih u odnosu na ukupan broj zaposlenih u tom sektoru (28,2%).

U sektorima poput prerađivačke industrije, opskrbe električnom energijom, građevinarstva i trgovine, žene imaju značajniju zastupljenost, što može ukazivati na veću otvorenost ovih sektora prema zapošljavanju žena. Međutim, i dalje postoji razlika u broju zaposlenih muškaraca i žena, pri čemu muškarci čine veći udio zaposlenih u ovim sektorima.

Interesantno je primijetiti da su sektori informacija i komunikacija te poslovanje nekretninama među sektorima s relativno visokom zastupljenošću žena. Ovo može ukazivati na promjene u tržištu rada i otvorenost ovih sektora prema ženama, kao i na potencijalne prilike za napredovanje žena u ovim sektorima.

5.2. Problem i predmet istraživanja

Općenito govoreći, poduzetništvo se smatra procesom prepoznavanja prilika kao i prikupljanja sredstava za realizaciju, ali i stvaranja i raspodjele novostvorene vrijednosti, stoga je poduzetnik osoba koja preuzima takav rizik, i to u novcu, vremenu i ugledu, kako ističu Brusić i suradnici (2009). Proučavajući znanstvenu i stručnu literaturu, kako domaću, tako i onu inozemnu, doznaje se kako se žensko poduzetništvo ne razlikuje po definiciji od poduzetništva općenito, već se mogu pronaći odrednice odnosno karakteristike koje su specifične isključivo za žensko poduzetništvo. Dakle, proizlazi kako u znanstvenoj i stručnoj literaturi ne postoji jednoznačna i unificirana definicija ženskog poduzetništva, stoga se ono može definirati na osnovu definicija poduzetništva uopće.

U tom pogledu, poduzetnice su osobe koje su nadarene poslovnih duhom i rukovodnim sposobnostima, bogate su znanjem o poslovima te su odlučne i spremne preuzeti rizik upravljanja poduzećem na temelju inovacija i stalnog razvoja (Škrtić i Mikić, 2011). Tema ovog diplomskog rada odnosi se na žene u poduzetništvu Republike Hrvatske te prepreke i mogućnosti u okviru istog, stoga se te u tu svrhu obrađuju i istražuju specifičnosti žena u poduzetništvu te identificiraju prepreke i mogućnosti u tzv. ženskom poduzetništvu. Ovaj se rad sastoji od teorijskog i istraživačkog dijela, koji su podijeljeni u pripadajuća poglavlja i potpoglavlja.

Postavlja se pitanje koje su to specifičnosti ženskog poduzetništva odnosno koji su elementi, aktivnosti, ponašanja, akcije i strategije karakteristične u ženskom poduzetništvu? Naime, postoje određene specifičnosti kada je riječ o ženskom poduzetništvu, stoga bi se moglo reći da su upravo te specifičnosti ono što razlikuje žene poduzetnice od muškaraca poduzetnika. Tako Vuk (2006) navodi da žene lakše rješavaju konflikte te da su socijalno osjetljivije i da pravilnije ocjenjuju i procjenjuju ponašanje zaposlenika i općenito ljudi u svom privatnom životu.

Brojni autori navode razne specifičnosti i odlike ženskog poduzetništva, pa je tako korisno osvrnuti se i na stav autora Borčić i Kostelac (2014), koji smatraju da ženski stil vođenja određuje poznavanje vlastitih zaposlenika, mogućnost slušanja ljudi kada govore o sebi i o svom poslu, poticanje timskog rada i suradnje, sudjelovanje

podređenih u donošenju odluka, poslovnih ideja, poticanje samopoštovanja kod podređenih itd.

Proizlazi kako su mogućnosti ženskog poduzetništva brojne, čemu pridonosi činjenica da su radna mjesta koje otvara žena sigurnija (ženska poduzeća su manja, ali i zatvaraju manje radnih mjesta), vode veću brigu za zaposlene, kvalitetu i međusobne odnose, više podupiru zaposlenike u njihovim ambicijama, više ulažu u školovanje zaposlenih, uspjeh ne mjere samo profitom, nego zadovoljstvom kupaca te razvijanjem sposobnosti zaposlenih i dobrim međusobnim odnosima i dr.

Nadalje, postavlja se i pitanje koje su to prepreke specifične u ženskom poduzetništvu? Kada je riječ o preprekama vezanim uz žensko poduzetništvo, tada je korisno spomenuti tri vrste prepreka koje je prepoznala i u svojoj studiji objavila Europska komisija. Naime, Ferk (2013) tako navodi strukturne prepreke, koje uključuju izbor obrazovanja, tradicionalne poglede i stereotipe o ženama te gospodarske prepreke, pod kojima se misli na znatna ulaganja koja zahtijevaju inovacije sektora, a tu su još i tzv. meke prepreke, koje uključuju nedostatak pristupa tehničkim, znanstvenim i općim poslovnim mrežama, nedostatak poslovnih treninga itd.

5.3. Istraživačka pitanja

Istraživačka pitanja u ovome radu jesu sljedeća:

- ***Da li se žene u gospodarstvu susreću sa strukturnim preprekama?***

Temeljem provedenog istraživanja doznaje se kako se žene poduzetnice susreću s raznim oblicima strukturnim prepreka, kao što su financijske barijere, potom sociokulturne predrasude, nedostatak pristupa mentorskim programima kao i s ograničenim pristupom mrežama i resursima. Dakle, gotovo polovica ispitanica (N=86; 49,1%) smatra vrlo važnim da su strukturne prepreke važan faktor koji otežava ženama ulazak i napredovanje u poduzetništvu.

- ***Da li se žene u poduzetništvu susreću s tzv. mekim preprekama?***

Ovo je važno je se naglašavaju suptilne, često nevidljive prepreke s kojima se žene suočavaju u poduzetništvu, kao što su društveni stereotipi, kulturni pritisci, nedostatak uzora i mreža podrške. Razumijevanje i priznavanje ovih prepreka ključno je za stvaranje pravednijeg i inkluzivnijeg poslovnog okruženja koje potiče ravnopravnost spolova.

- ***Da li žene u poduzetništvu susreću sa gospodarskim preprekama?***

Temeljem provedenog istraživanja doznaje se kako je 40% ispitanika (žena poduzetnica) djelomično upoznata s gospodarskim preprekama s kojima se suočavaju žene poduzetnice, dok je nešto manje od četvrtine njih (22,9%) potpuno upoznato s gospodarskim preprekama s kojima se suočavaju žene poduzetnice u poduzetništvu.

5.4. Metoda i uzorak

U ovome istraživanju korištena je metoda ankete, a općenito govoreći, to je jedna od najčešćih tehnika prikupljanja podataka. Podaci su se prikupljali prema već unaprijed predviđenim i oblikovanim anketnim pitanjima, koja su se dalje postavila u pisanom obliku i kao takva podijelila odnosno provela među ispitanicima.

Ovakva anketa podrazumijeva pismeno prikupljanje podataka o stavovima i mišljenjima ispitanika glede spomenute problematike, i to na reprezentativnom uzorku ispitanika.

Anketni upitnik dizajniran je na osnovu popisa pitanja koja su se na odgovarajući način postavila ispitanicima. Takva su pitanja usklađena s ciljevima i svrhom istraživanja. Treba napomenuti da se prilikom sastavljanja anketnog upitnika vodilo računa o sadržaju pitanja, kao i o vrsti pitanja, njihovom oblikovanju i jednoznačnosti, ali i redosljedu pitanja te dužini takvog anketnog upitnika i u konačnici, i o sadržaju uvodnog dijela.

Nadalje, što se tiče osnovnog oblika anketnog upitnika, on sadržava pitanja zatvorenog tipa te u manjoj mjeri i ona otvorenog tipa. Pitanja zatvorenog tipa jesu onda s ponuđenim odgovorima nabrajanjima kao i s ponuđenim odgovorima intenziteta, i to u obliku ljestvica, kao što je to Likertova skala s pet stupnjeva intenziteta).

U istraživanju je sudjelovalo 175 ispitanika, ženskog spola. Svi ispitanici su poduzetnici koji djeluju odnosno posluju na području Republike Hrvatske. Ispitanici djeluju u različitim područjima djelatnosti, kao i različitim godina obavljanja njihovih djelatnosti.

5.5. Rezultati istraživanja

Tablica 13. *Struktura odgovora ispitanika prema dobnoj skupini*

	N	%
18-24 godine	3	1,7
25-34 godine	15	8,6
35-44 godine	76	43,4
45-54 godine	58	33,1
55-64 godine	21	12,0
65 ili više godina	2	1,1
	175	100,0

Izvor: samostalna izrada

Na temelju tablice koja prikazuje dobnu skupinu ispitanika, može se primijetiti da nešto manje od polovice ispitanika (N=76; 43,4%) pripada dobnoj skupini 35-44 godine, dok trećina ispitanika (N=58; 33,1%) pripada dobnoj skupini 45-54 godine. Najmanje ispitanika pripada dobnoj skupini 18-24 godine (N=3; 1,7%) te dobnoj skupini 65 ili više godina (N=2; 1,1%).

Tablica 14. *Struktura odgovora ispitanika o duljini njihove aktivnosti u svijetu poduzetništva*

	N	%
Manje od godinu dana	32	18,3
1-3 godine	56	32,0
4-7 godina	75	42,9
8-10 godina	11	6,3
Više od 10 godina	1	0,6
	175	100,0

Izvor: samostalna izrada

Na temelju tablice koja prikazuje koliko su ispitanici dugo aktivni u svijetu poduzetništva, može se primijetiti kako je nešto manje od polovice ispitanika (N=75; 42,9%) u svijetu poduzetništva aktivno 4-7 godina, dok je nešto manje od trećine ispitanika (N=56; 32%) u svijetu poduzetništva aktivno od 1-3 godine, a najmanje je onih koji su u svijetu poduzetništva aktivni više od 10 godina (N=1; 0,6%).

Tablica 15. *Struktura odgovora ispitanika prema vrsti djelatnosti kojom se bave*

	N	%
ostale uslužne djelatnosti	117	66,9
poslovanje nekretninama	2	1,1
umjetnost, zabava i rekreacija	18	10,3
stručne, znanstvene i tehničke djelatnosti	3	1,7
administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti	35	20,0
	175	100,0

Izvor: samostalna izrada

Na temelju tablice koja prikazuje raspon djelatnosti ispitanika, može se primijetiti kako se najveći postotak ispitanika, njih 66,9%, bavi ostalim uslužnim djelatnostima, što može obuhvatiti različite vrste uslužnih poslova koji nisu posebno navedeni, dok se mali

postotak ispitanika, samo 1,1%, bavi poslovanjem nekretninama, a 10,3% ispitanika bavi se umjetnošću, zabavom i rekreacijom. Nadalje, 1,7% ispitanika pripada stručnim, znanstvenim i tehničkim djelatnostima, dok se 20,0% ispitanika bavi administrativnim i pomoćnim uslužnim djelatnostima. Ovakvi rezultati pružaju uvid u raznolikost djelatnosti među ispitanicima, pri čemu većina pripada kategoriji ostalih uslužnih djelatnosti, dok su ostale djelatnosti manje zastupljene. Ovo može odražavati širinu poduzetničkih aktivnosti među ispitanicima, s naglaskom na uslužne sektore.

Tablica 16. *Struktura odgovora ispitanika o njihovoj upoznatošću i znanju o poduzetništvu i izazovima s kojima se žene suočavaju u poduzetništvu*

	N	%
Potpuno upoznata	91	52,0
Djelomično upoznata	78	44,6
Malo upoznata	4	2,3
Nisam upoznata	2	1,1
	175	100,0

Izvor: samostalna izrada

Na temelju tablice koja prikazuje koliko su ispitanici upoznati odnosno koliko znaju o poduzetništvu i izazovima s kojima se žene suočavaju u poduzetništvu, može se primijetiti kako je više od polovice ispitanice (N=91; 52%) potpuno upoznata odnosno potpuno zna o poduzetništvu i izazovima s kojima se žene suočavaju u poduzetništvu, a nešto manje od polovice ispitanika (N=78; 44,6%) djelomično upoznata odnosno djelomično zna o poduzetništvu i izazovima s kojima se žene suočavaju u poduzetništvu, dok tek dvoje ispitanica (1,1%) nije upoznato s poduzetništvom i izazovima s kojima se žene u istome suočavaju.

Tablica 17. *Struktura odgovora ispitanika o njihovim stavovima glede strukturnih prepreka kao važnom faktoru koji otežava ženama ulazak i napredovanje u poduzetništvu*

	N	%
Vrlo važno	86	49,1
Važno	68	38,9
Nije važno	12	6,9
Ne znam	9	5,1
	175	100,0

Izvor: samostalna izrada

Na temelju tablice koja prikazuje koliko ispitanici smatraju da su strukturne prepreke važan faktor koji otežava ženama ulazak i napredovanje u poduzetništvu, može se primijetiti da gotovo polovica ispitanica (N=86; 49,1%) smatra vrlo važnim da su strukturne prepreke važan faktor koji otežava ženama ulazak i napredovanje u poduzetništvu, a 38,9% ispitanika (N=68) smatra takve prepreke važnim faktorom koji otežava ženama ulazak i napredovanje u poduzetništvu.

Tablica 18. *Struktura odgovora ispitanika o njihovoj procjeni u kojoj mjeri se slažu s izjavom: „Žene su podložnije diskriminaciji u poduzetničkom svijetu.“*

	N	%
Potpuno se slažem	61	34,9
Slažem se	82	46,9
Neutralno	23	13,1
Ne slažem se	7	4,0
Potpuno se ne slažem	2	1,1
	175	100,0

Izvor: samostalna izrada

Na temelju tablice koja prikazuje mjeru u kojoj se ispitanici slažu s izjavom da su žene podložnije diskriminaciji u poduzetničkom svijetu, može se primijetiti da se nešto manje od polovice ispitanika (N=82; 46,9%) slaže s navedenom tvrdnjom, dok se nešto

više od trećine ispitanika (N=61; 34,9%) u potpunosti slaže s tvrdnjom da su žene podložnije diskriminaciji u poduzetničkom svijetu, dok se 4% (N=7) ne slažu i onih koji se u potpunosti ne slažu (N=2; 1,1%) s ovom tvrdnjom.

Tablica 19. *Struktura odgovora ispitanika prema njihovom mišljenju o najčešćim oblicima strukturnih prepreka s kojima se suočavaju žene poduzetnice*

	N	%
Financijske barijere	79	45,1
Sociokulturne predrasude	55	31,4
Nedostatak pristupa mentorskim programima	27	15,4
Ograničeni pristup mrežama i resursima	14	8,0
Drugo (molimo navedite)		
	175	100,0

Izvor: samostalna izrada

Na temelju tablice koja prikazuje najčešće oblike strukturnih prepreka s kojima se suočavaju žene poduzetnice, može se primijetiti da nešto manje od polovice ispitanika (N=79; 45,1%) navodi kako se žene poduzetnice najčešće suočavaju s financijskim barijerama, dok nešto manje od trećine ispitanika (N=55; 31,4%) navodi kako se žene poduzetnice najčešće suočavaju sa sociokulturnim predrasudama,

Tablica 20. *Struktura odgovora ispitanika glede njihovog mišljenja o tome da li je potrebno poduzeti dodatne mjere kako bi se olakšalo financiranje ženskog poduzetništva*

	N	%
Da, potrebno je poduzeti dodatne mjere	105	60,0
Ne, trenutne mjere su dovoljne	52	29,7
Nisam siguran(a)	18	10,3
	175	100,0

Izvor: samostalna izrada

Na temelju tablice koja prikazuje stavove ispitanika o tome je li potrebno poduzeti dodatne mjere kako bi se olakšalo financiranje ženskog poduzetništva, može se primijetiti kako 60% ispitanika (N=105) smatra da je potrebno poduzeti dodatne mjere,

dok 29,7% ispitanika (N=52) smatra da ne treba poduzeti dodatne mjere jer su trenutne mjere dovoljne, a 10,34% ispitanika (N=18) nije sigurno.

Ispitanicima se postavilo i sljedeće pitanje: „Kako biste opisali svoje iskustvo kao žena u poduzetništvu u smislu financijskih izazova?“.

Rezultati istraživanja pokazuju kako svoje iskustvo kao žene u poduzetništvu u smislu financijskih izazova opisuju na sljedeći način. Naime, njihova su iskustva kao žene u poduzetništvu bila obilježena brojnim financijskim izazovima, a iako su imale strast i viziju za svoje poslovanje, suočavale su se s nedostatkom financijskih resursa potrebnih za pokretanje i razvoj njihovog poduzetničkog pothvata.

Nadalje, ispitanicima se postavilo sljedeće pitanje: „Koje konkretne financijske prepreke ste naišli u svom poduzetničkom putu?“.

Pronalaženje početnog kapitala, osiguranje financijske stabilnosti i upravljanje novčanim tokom predstavljali su konstantan izazov ispitanicima. Dakle, ispitanici su se susreli s ograničenim pristupom tradicionalnim izvorima financiranja, poput bankovnih kredita, zbog nedostatka kolaterala ili povijesti kreditne sposobnosti.

Tablica 21. *Struktura odgovora ispitanika prema ocjenama njihovog iskustva s razinom diskriminacije u poduzetništvu (1 = vrlo niska; 5 = vrlo visoka)*

	N	%
1 - vrlo niska	35	20,0
2 - niska	60	34,3
3 - srednja	45	25,7
4 - visoka	25	14,3
5 - vrlo visoka	10	5,7
	175	100,0

Izvor: samostalna izrada

Na temelju tablice koja prikazuje ocjene iskustva ispitanika s razinom diskriminacije u poduzetništvu, može se primijetiti da nešto više od trećine ispitanika (N=60; 34,3%) razinu diskriminacije u poduzetništvu ocjenjuje kao 2 – nisku, dok četvrtina ispitanika

(N=45; 25,7%) razinu diskriminacije u poduzetništvu ocjenjuje kao 3 – srednju, a potom slijede ispitanici koji takvu razinu diskriminacije ocjenjuju kao 1 – vrlo nisku (N=35; 20%), dok je najmanje onih koji razinu diskriminacije u poduzetništvu ocjenjuju kao 5 – vrlo visoku (N=10; 5,7%).

Tablica 22. *Struktura odgovora ispitanika prema ocjenama njihove razina zadovoljstva dostupnošću mentorske podrške u poduzetništvu (1 = vrlo nezadovoljna; 5 = vrlo zadovoljna)*

	N	%
1- vrlo nezadovoljavajuća	15	8,6
2 - nezadovoljavajuća	30	17,1
3 - srednja	55	31,4
4 - zadovoljavajuća	45	25,7
5 - vrlo zadovoljavajuća	30	17,1
	175	100,0

Izvor: samostalna izrada

Na temelju tablice koja prikazuje ocjenu ispitanika o razini zadovoljstva dostupnošću mentorske podrške u poduzetništvu, može se primijetiti kako nešto manje od trećine ispitanika (N=55; 31,4%) svoju razinu zadovoljstva dostupnošću mentorske podrške u poduzetništvu ocjenjuje kao 3 – srednju (N=55; 31,4%), dok četvrtina ispitanika (N=45; 25,7%) svoju razinu zadovoljstva dostupnošću mentorske podrške u poduzetništvu ocjenjuje kao 4 – zadovoljavajuću, a 17,1% ispitanika (N=30) daje ocjenu 5 – vrlo zadovoljavajućim ocjenjuje takvu mentorsku podršku, no jednak je omjer i onih ispitanika (N=39; 17,1%) koji svoju razinu zadovoljstva dostupnošću mentorske podrške u poduzetništvu ocjenjuje kao 2 – vrlo nezadovoljavajuću.

Tablica 23. *Struktura odgovora ispitanika o njihovoj upoznatošću s gospodarskim preprekama s kojima se žene suočavaju u poduzetništvu*

	N	%
Potpuno upoznata	40	22,9
Djelomično upoznata	70	40,0
Malo upoznata	45	25,7
Nisam upoznata	20	11,4
	175	100,0

Izvor: samostalna izrada

Na temelju tablice koja prikazuje upoznatost ispitanika odnosno njihovo znanje o gospodarskim preprekama s kojima se žene suočavaju u poduzetništvu, može se primijetiti da je manje od polovice ispitanika (N=70; 40%) djelomično upoznata s gospodarskim preprekama s kojima se žene suočavaju u poduzetništvu, a četvrtina ispitanika (N=45; 25,7%) je malo upoznata s time. Nadalje, 22,9% ispitanika (N=40) je potpuno upoznata s gospodarskim preprekama s kojima se žene suočavaju u poduzetništvu, dok 11,4% ispitanika (N=20) nije upoznato s time.

Tablica 24. *Struktura odgovora ispitanika o njihovoj ocjeni važnosti gospodarskih prepreka u otežavanju ulaska i napredovanja žena u poduzetništvu*

	N	%
Vrlo važno	110	62,9
Važno	50	28,6
Nije važno	10	5,7
Ne znam	5	2,9
	175	100,0

Izvor: samostalna izrada

Na temelju tablice koja prikazuje ispitanikove ocjene o važnosti gospodarskih prepreka u otežavanju ulaska i napredovanja žena u poduzetništvu, može se primijetiti kako 62,9% ispitanika (N=110) gospodarske prepreke u otežavanju ulaska i napredovanja žena u poduzetništvu smatra vrlo važnim, dok nešto više od četvrtine ispitanika (N=50;

28,6%) spomenute gospodarske prepreke smatra važnim. Međutim, 5,7% ispitanika (N=10) smatra da navedeno nije važno.

Tablica 25. *Struktura odgovora ispitanika o razini slaganja s izjavom: „Žene se češće suočavaju s financijskim izazovima prilikom pokretanja vlastitog posla“.*

	N	%
Potpuno se slažem	80	45,7
Slažem se	70	40,0
Neutralno	15	8,6
Ne slažem se	7	4,0
Potpuno se ne slažem	3	1,7
	175	100,0

Izvor: samostalna izrada

Na temelju tablice koja prikazuje odgovore ispitanika na pitanje o mjeri suglasnosti s izjavom "Žene se češće suočavaju s financijskim izazovima prilikom pokretanja vlastitog posla", može se zaključiti da većina ispitanika (85,7%) izražava suglasnost s izjavom, pri čemu 45,7% ispitanika potpuno se slaže s njom, dok 40,0% ispitanika samo se slaže. Samo manji postotak ispitanika izražava neslaganje s izjavom, pri čemu 4,0% ispitanika ne slaže se, od kojih 1,7% ispitanika potpuno se ne slaže s time da se žene češće suočavaju s financijskim izazovima prilikom pokretanja vlastitog posla.

Tablica 26. *Struktura odgovora ispitanika o njihovoj upoznatošću/znanju o tzv. mekim preprekama s kojima se žene suočavaju u poduzetništvu?*

	N	%
Potpuno upoznata	45	25,7
Djelomično upoznata	85	48,6
Malo upoznata	30	17,1
Nisam upoznata	15	8,6
	175	100,0

Izvor: samostalna izrada

Na temelju tablice koja prikazuje odgovore ispitanika na pitanje koliko su upoznati ili znaju o tzv. mekim preprekama s kojima se žene suočavaju u poduzetništvu, može se zaključiti da većina ispitanika (74,3%) izvješćuje da su djelomično ili potpuno upoznati s tzv. mekim preprekama u ženskom poduzetništvu. Najveći broj ispitanika (48,6%) navodi da su djelomično upoznati s tim preprekama, dok 25,7% ispitanika tvrdi da su potpuno upoznati. Samo manji postotak ispitanika (25,7%) izvješćuje da su malo ili uopće nisu upoznati s mekim preprekama s kojima se žene suočavaju u poduzetništvu.

Tablica 27. *Struktura odgovora ispitanika o razini slaganja s izjavom: „Žene se često suočavaju s predrasudama i stereotipima u poslovnom svijetu“.*

	N	%
Potpuno se slažem	75	42,9
Slažem se	55	31,4
Neutralno	30	17,1
Ne slažem se	15	8,6
	175	100,0

Izvor: samostalna izrada

Na temelju tablice koja prikazuje odgovore ispitanika na pitanje o tome u kojoj mjeri se slažu s izjavom "Žene se često suočavaju s predrasudama i stereotipima u poslovnom svijetu", može se primijetiti da većina ispitanika (74,3%) izvješćuje da se slažu ili potpuno slažu s izjavom da se žene često suočavaju s predrasudama i stereotipima u poslovnom svijetu. Među ispitanicima, 42,9% potpuno se slaže s tom izjavom, dok se 31,4% ispitanika slaže. Manji postotak ispitanika (26,9%) izvješćuje neutralan stav ili neslaganje s tom izjavom.

Tablica 28. *Struktura odgovora ispitanika o njihovoj ocjeni važnosti tzv. mekih prepreka u otežavanju ulaska i napredovanja žena u poduzetništvu?*

	N	%
Vrlo važno	95	54,3
Važno	60	34,3
Nije važno	15	8,6
Ne znam	5	2,9
	175	100,0

Izvor: samostalna izrada

Na temelju tablice koja prikazuje odgovore ispitanika na pitanje o važnosti tzv. mekih prepreka u otežavanju ulaska i napredovanja žena u poduzetništvu, može se primijetiti kako većina ispitanika (88,6%) izvješćuje da smatra tzv. meke prepreke vrlo važnima ili važnima u otežavanju ulaska i napredovanja žena u poduzetništvu. Veliki broj ispitanika (54,3%) ocjenjuje ih kao vrlo važne, dok 34,3% ispitanika smatra da su važne. Manji postotak ispitanika (11,5%) ne vidi važnost tih prepreka, dok mali broj ispitanika (2,9%) nije siguran u svoj odgovor.

Tablica 29. *Struktura odgovora ispitanika prema njihovoj ocjeni važnosti razine samopouzdanja žena u poduzetništvu u usporedbi s muškarcima?*

	N	%
Viša kod žena	80	45,7
Istovjetna	70	40,0
Niža kod žena	25	14,3
	175	100,0

Izvor: samostalna izrada

Na temelju tablice koja prikazuje odgovore ispitanika na pitanje o razini samopouzdanja žena u poduzetništvu u usporedbi s muškarcima, može se primijetiti kako većina ispitanika (45,7%) smatra da je razina samopouzdanja žena u poduzetništvu viša u usporedbi s muškarcima. Također, značajan broj ispitanika (40,0%) smatra da je ta

razina istovjetna kod oba spola. Manji postotak ispitanika (14,3%) vjeruje da je razina samopouzdanja niža kod žena u usporedbi s muškarcima.

Ispitanike se upitalo da opišu svoje iskustvo kao žena u poduzetništvu u smislu suočavanja s predrasudama i stereotipima.

Rezultati istraživanja pokazuju kako su se ispitanici (žene poduzetnice) suočile s raznim predrasudama i stereotipima koji su često predstavljali dodatnu prepreku na njihovom putu prema uspjehu. Često su se susretali s pretpostavkama o njihovim sposobnostima i kompetencijama samo na temelju spola, umjesto na temelju njihovih stvarnih vještina i iskustva. Dakle, nerijetko su ih doživljavali kao mekše ili emotivnije u usporedbi s muškim kolegama, što je zapravo dovelo do podcjenjivanja njihovih sposobnosti.

Ispitanici su trebali navesti koje konkretne meke prepreke smatraju najizazovnijima za žene u poduzetništvu?

Rezultati istraživanja pokazuju da ispitanici smatraju kako su sljedeće meke prepreke najizazovnije za žene u poduzetništvu: nedostatak mentorske podrške, problemi vezani uz ravnotežu (balansiranje) između posla i privatnosti (obitelji), nedostatak pristupa financijskim resursima te nedostatak priznanja.

Tablica 30. *Struktura odgovora ispitanika o njihovoj ocjeni razine podrške koju žensko poduzetništvo dobiva u vašem području/industriji?*

	N	%
Vrlo niska	12	6,9
Niska	35	20,0
Umjerena	55	31,4
Visoka	50	28,6
Vrlo visoka	23	13,1
	175	100,0

Izvor: samostalna izrada

Na temelju tablice koja prikazuje ocjene ispitanika o razini podrške koju žensko poduzetništvo dobiva u njihovom području/industriji, može se zaključiti kako najveći

broj ispitanika (31,4%) smatra da je podrška ženskom poduzetništvu u njihovom području/industriji umjerena. Značajan broj ispitanika (28,6%) ocjenjuje tu podršku kao visoku, dok njih 13,1% smatra da je vrlo visoka. Manji postotak ispitanika (20,0%) ocjenjuje podršku kao nisku, dok je najmanji broj ispitanika (6,9%) ocijenio podršku kao vrlo nisku.

Tablica 31. *Struktura odgovora ispitanika o razini njihove upoznatosti s programima i inicijativama koje podržavaju žensko poduzetništvo u njihovom području*

	N	%
Vrlo upoznata	30	17,1
Djelomično upoznata	85	48,6
Malo upoznata	45	25,7
Nisam upoznata	15	8,6
	175	100,0

Izvor: samostalna izrada

Na temelju tablice koja prikazuje razinu upoznatosti ispitanika s programima i inicijativama koje podržavaju žensko poduzetništvo u njihovom području, može se primijetiti kako je manji broj ispitanika (17,1%) izjavio da je vrlo upoznat s programima i inicijativama koje podržavaju žensko poduzetništvo u svom području. Većina ispitanika odnosno nešto manje od polovice (48,6%) izjavila je da je djelomično upoznata s tim programima i inicijativama, dok je njih 25,7% odnosno četvrtina ispitanika izjavila da je malo upoznata s programima i inicijativama koje podržavaju žensko poduzetništvo u njihovom području. Najmanji broj ispitanika (8,6%) izjavio je da nije upoznat s tim programima i inicijativama.

Tablica 32. *Struktura odgovora ispitanika o njihovoj stajalištu da li bi intenzivnija i sustavnija podrška ženskom poduzetništvu potaknula njegov daljnji razvoj*

	N	%
Da, u potpunosti	120	68,6
Djelomično	45	25,7
Ne, ne bi imala značajan utjecaj	10	5,7
	175	100,0

Izvor: samostalna izrada

Na temelju tablice koja prikazuje stavove ispitanika o utjecaju intenzivnije i sustavnije podrške ženskom poduzetništvu na njegov daljnji razvoj, može se primijetiti da većina ispitanika (68,6%) smatra da bi intenzivnija i sustavnija podrška ženskom poduzetništvu u potpunosti potaknula njegov daljnji razvoj. Djelomično podržava tu tvrdnju četvrtina odnosno 25,7% ispitanika, dok manji broj ispitanika (5,7%) smatra da takva podrška ne bi imala značajan utjecaj.

Tablica 33. *Struktura odgovora ispitanika o njihovoj ocjenu trenutne politike i mjere koje podržavaju žensko poduzetništvo u njihovoj zemlji/regiji*

	N	%
Vrlo pozitivno	30	17,1
Pozitivno	70	40,0
Neutralno	45	25,7
Negativno	25	14,3
Vrlo negativno	5	2,9
	175	100,0

Izvor: samostalna izrada

Na temelju tablice koja prikazuje ocjenu ispitanika o trenutnim politikama i mjerama koje podržavaju žensko poduzetništvo u njihovoj zemlji/regiji, može se primijetiti da 40% ispitanika (N=70) trenutne politike i mjere koje podržavaju žensko poduzetništvo u njihovoj zemlji/regiji ocjenjuju pozitivnim, dok četvrtina ispitanika (N=45; 25,7%) imaju neutralan stav/ocjenu prema navedenom. Vrlo pozitivnu ocjenu dalo je 17,1%

ispitanika (N=30), a negativnu ocjenu dalo je 14,3% ispitanika (N=25), dok je 2,9% ispitanika (N=5) dalo vrlo negativnu ocjenu.

Tablica 34. *Struktura odgovora ispitanika o njihovim stavovima da li bi sustavna potpora ženskom poduzetništvu rezultirala većim gospodarskim rastom i razvojem*

	N	%
Da, u potpunosti	120	68,6
Djelomično	45	25,7
Ne, ne bi imala značajan utjecaj	10	5,7
	175	100,0

Izvor: samostalna izrada

Na temelju tablice koja prikazuje stavove ispitanika o potrebi intenzivnije i sustavnije podrške ženskom poduzetništvu, može se primijetiti kako većina ispitanika (68,6%) smatra da bi intenzivnija i sustavnija podrška ženskom poduzetništvu rezultirala većim gospodarskim rastom i razvojem. Manji broj ispitanika (25,7%) ima djelomičan stav o tome, dok mali postotak ispitanika (5,7%) smatra da takva podrška ne bi imala značajan utjecaj na gospodarski rast i razvoj.

Tablica 35. *Struktura odgovora ispitanika prema njihovim ocjenama trenutnog omjera podrške između ženskog i muškog poduzetništva*

	N	%
Nepravedan u korist muškog poduzetništva	150	85,7
Nepravedan u korist ženskog poduzetništva	5	2,9
Pravedan	20	11,4
	175	100,0

Izvor: samostalna izrada

Na temelju tablice koja prikazuje ocjenu ispitanika glede trenutnog omjera podrške između muškog i ženskog poduzetništva, može se primijetiti kako se trenutni omjer podrške između ženskog i muškog poduzetništva ocjenjuje kao nepravedan u korist muškog poduzetništva, i to sa 85,7% ispitanika koji dijele tu percepciju. Samo 2,9% ispitanika smatra da je podrška nepravedna u korist ženskog poduzetništva, dok 11,4%

ispitanika smatra da je podrška pravedna. Ovi rezultati sugeriraju potrebu za poboljšanjem ravnoteže podrške i prilika između ženskih i muških poduzetnika kako bi se stvorilo okruženje koje potiče jednake mogućnosti za sve.

Odgovori ispitanika na pitanje 28. Koje konkretno mjere ili programe smatrate najkorisnijima za podršku ženskom poduzetništvu?

Razne su mjere i programi koji su od strane ispitanika navedeni kao najkorisniji za podršku ženskom poduzetništvu, a to su sljedeći: financijska podrška, organizacija radionica, povezivanje odnosno umrežavanje žena poduzetnica, mentorstvo te pristup tehnološkim alatima i inovacijama.

Tablica 36. *Struktura odgovora ispitanika o njihovom sudjelovanju u nekom programu ili inicijativi namijenjenoj potpori ženskom poduzetništvu*

	N	%
da	38	21,7
ne	137	78,3
	175	100,0

Izvor: samostalna izrada

Na temelju tablice koja prikazuje (ne)sudjelovanje ispitanika u nekom programu ili inicijativi namijenjenoj potpori ženskom poduzetništvu, može se primijetiti kako je nešto više od četvrtina ispitanika odnosno 21,7% ispitanika izjavilo da su sudjelovali u nekom programu ili inicijativi namijenjenoj podršci ženskom poduzetništvu, dok većina, odnosno 78,3% ispitanika, nije sudjelovala u takvim programima ili inicijativama. Ovi rezultati ukazuju na potrebu za jačanjem angažmana i informiranja kako bi se povećalo sudjelovanje u inicijativama koje podržavaju žensko poduzetništvo.

Ispitanici su ujedno trebali navesti koji su to programi, projekti ili inicijative.

Rezultati provedenog istraživanja pokazuju da su ispitanici sudjelovali u sljedećim programima, projektima ili inicijativama:

- SHE - Škola poduzetništva za žene: program koji pruža edukaciju, mentorstvo i potporu za žene koje žele započeti vlastiti posao ili unaprijediti postojeće poduzetništvo;
- Women Entrepreneurs Network Croatia (WEN Croatia): mreža koja okuplja žene poduzetnice radi razmjene iskustava, podrške i umrežavanja te organizira različite događaje i radionice
- Women in Adria: platforma koja promiče i podržava žensko poduzetništvo u Republici Hrvatskoj kroz članke, događaje, edukaciju i umrežavanje.

Tablica 37. *Struktura odgovora ispitanika o njihovim stavovima glede korisnosti programa, projekata ili inicijativa koje podržavaju žensko poduzetništvo*

	N	%
1 = Nije korisno	4	2,3
2 = Manje korisno	11	6,3
3 = Neutralno	57	32,6
4 = Korisno	35	20,0
5 = Vrlo korisno	68	38,9
	175	100,0

Izvor: samostalna izrada

Na temelju rezultata, većina ispitanika (77,7%) ocjenjuje programe, projekte ili inicijative koje podržavaju žensko poduzetništvo kao korisne ili vrlo korisne. Točnije, 38,9% ispitanika smatra ih vrlo korisnima, dok ih dodatnih 20,0% smatra korisnima. Manji postotak ispitanika (6,3%) smatra ih manje korisnima ili ne korisnima, dok 32,6% ispitanika ostaje neutralno u vezi s njihovom korisnošću. Ovi rezultati sugeriraju da većina ispitanika vidi vrijednost u programima, projektima i inicijativama koje podržavaju žensko poduzetništvo.

Tablica 38. *Struktura odgovora ispitanika o tome jesu li im programi, projekti ili inicijative pružili korisne resurse ili informacije za razvoj njihova poslovanja*

	N	%
Da, u potpunosti	29	76,3
Djelomično	6	15,8
Ne, uopće nisu	3	7,9
	38	100,0

Izvor: samostalna izrada

Na temelju tablice koja prikazuje stavove ispitanika o tome jesu li im programi, projekti ili inicijative pružili korisne resurse ili informacije za razvoj njihova poslovanja, može se primijetiti kako je većina ispitanika (76,3%) izjavila da su programi, projekti ili inicijative pružili korisne resurse ili informacije za razvoj njihovog poslovanja. Dodatnih 15,8% ispitanika izjavilo je da su dobili djelomično korisne informacije, dok manjina ispitanika (7,9%) nije dobila nikakve korisne resurse ili informacije. Ovi rezultati ukazuju na pozitivan doprinos programa, projekata i inicijativa u podršci razvoju poslovanja među sudionicima.

Tablica 39. *Struktura odgovora ispitanika o njihovom stajalištu jesu li programi, projekti ili inicijative usmjereni na žensko poduzetništvo dovoljno dostupni*

	N	%
Da, u potpunosti	68	38,9
Djelomično	76	43,4
Ne, uopće nisu	31	17,7
	175	100,0

Izvor: samostalna izrada

Na temelju tablice koja prikazuje percepciju dostupnosti programa, projekata ili inicijativa usmjerenih na žensko poduzetništvo, može se primijetiti kako 38,9% ispitanika smatra da su programi, projekti ili inicijative usmjereni na žensko poduzetništvo dostupni u potpunosti, dok 43,4% smatra da su dostupni djelomično. Samo 17,7% ispitanika izjavilo je da ti programi nisu dostupni uopće. Ovi rezultati

sugeriraju da još ima prostora za poboljšanje kako bi se osiguralo da takvi programi, projekti ili inicijative budu dostupni širem krugu žena poduzetnica.

Ispitanike se upitalo i koje vrste podrške ili resursa bi voljeli da su dostupni putem programa, projekata ili inicijativa za podršku ženskom poduzetništvu.

Rezultati provedenog istraživanja pokazuju da bi ispitanici voljeli da su sljedeće vrste podrške ili resursa dostupni putem programa, projekata ili inicijativa kao podrška ženskom poduzetništvu: financijska podrška, umrežavanje, tehnološki resursi, psihološka podrška i savjetovanje.

Tablica 40. *Struktura odgovora ispitanika o njihovoj ocjeni trenutnog utjecaja programa, projekata ili inicijativa na razvoj ženskog poduzetništva*

	N	%
Pozitivan	78	44,6
Neutralan	58	33,1
Negativan	39	22,3
	175	100,0

Izvor: samostalna izrada

Na temelju tablice koja prikazuje trenutni utjecaj programa, projekata ili inicijativa na razvoj ženskog poduzetništva, može se primijetiti sljedeće:

- pozitivan utjecaj: 44,6% ispitanika smatra da su programi, projekti ili inicijative imali pozitivan utjecaj na razvoj ženskog poduzetništva;
- neutralan utjecaj: 33,1% ispitanika smatra da je utjecaj neutralan, što znači da ne vide izražen pozitivan ili negativan doprinos ovim inicijativama;
- negativan utjecaj: 22,3% ispitanika izjavilo je da su programi, projekti ili inicijative imali negativan utjecaj na razvoj ženskog poduzetništva.

Tablica 41. *Struktura odgovora ispitanika o učestalosti njihova sudjelovanja u događajima koji su usmjereni na žensko poduzetništvo*

	N	%
Redovito	65	37,1
Povremeno	54	30,9
Rijetko	27	15,4
Nikada	29	16,6
	175	100,0

Izvor: samostalna izrada

Na temelju tablice koja prikazuje učestalost sudjelovanja ispitanika u događajima koji su usmjereni na žensko poduzetništvo, može se primijetiti kako 37,1% ispitanika redovito sudjeluje u događajima koji su usmjereni na žensko poduzetništvo, dok manje od trećine ispitanika odnosno 30,9% ispitanika povremeno sudjeluje u takvim događajima. Nadalje, 15,4% ispitanika rijetko sudjeluje u događajima usmjerenima na žensko poduzetništvo, a 16,6% ispitanika nikada ne sudjeluje u takvim događajima.

Ovi rezultati pokazuju raznolikost u učestalosti sudjelovanja ispitanika u događajima koji podržavaju žensko poduzetništvo, s većinom koji sudjeluju ili redovito ili povremeno. Međutim, također je važno napomenuti da postoji određeni postotak ispitanika koji rijetko ili nikada ne sudjeluje u takvim događajima, što može sugerirati potrebu za većim promicanjem i raznolikošću događaja kako bi se privuklo veće sudjelovanje.

Tablica 42. *Struktura odgovora ispitanika o važnosti umrežavanja s drugim ženama poduzetnicama za uspjeh njihova poslovanja*

	N	%
Da, vrlo važno	27	15,4
Da, važno	37	21,1
Neutralno	36	20,6
Ne toliko važno	43	24,6
Ne, uopće nije važno	32	18,3
	175	100,0

Izvor: samostalna izrada

Na temelju tablice koja prikazuje mišljenja odnosno stavove ispitanika o važnosti umrežavanja s drugim ženama poduzetnicama, može se primijetiti kako njihovi stavovi variraju. Naime, 36,5% ispitanika (15,4% + 21,1%) smatra da je umrežavanje s drugim ženama poduzetnicama važno ili vrlo važno za uspjeh njihovog poslovanja, dok 20,6% ispitanika ostaje neutralno u vezi s važnošću umrežavanja. Nadalje, 43,2% ispitanika (24,6% + 18,3%) smatra da je umrežavanje s drugim ženama poduzetnicama manje ili uopće nije važno za uspjeh njihovog poslovanja.

Tablica 43. *Struktura odgovora ispitanika o tome jesu li umrežavanje i međusobna suradnja s drugim ženama poduzetnicama pomogli u rastu njihova poslovanja*

	N	%
Da, uvelike	43	24,6
Djelomično	53	30,3
Ne toliko	79	45,1
	175	100,0

Izvor: samostalna izrada

Na temelju tablice koja prikazuje utjecaj umrežavanja i međusobne suradnje s drugim ženama poduzetnicama na rast poslovanja, može se primijetiti kako većina ispitanika (54,9%) navodi da su im umrežavanje i međusobna suradnja s drugim ženama poduzetnicama donekle ili uvelike pomogli u rastu njihovog poslovanja. Točnije, 24,6%

ispitanika izjavilo je da im je to pomoglo uvelike, dok 30,3% izjavljuje da im je to pomoglo djelomično. Međutim, 45,1% ispitanika navodi da im umrežavanje i suradnja s drugim ženama poduzetnicama nisu toliko pomogli u rastu njihovog poslovanja. Ovi rezultati sugeriraju da postoji percepcija koristi od umrežavanja i suradnje s drugim ženama poduzetnicama za neke ispitanike, dok drugi možda nisu doživjeli istu razinu koristi.

Tablica 44. *Struktura odgovora ispitanika o njihovoj ocjeni trenutnog stupnja suradnje među ženama poduzetnicama u njihovom području*

	N	%
Vrlo visok	26	14,9
Visok	29	16,6
Umjeren	34	19,4
Nizak	61	34,9
Vrlo nizak	25	14,3
	175	100,0

Izvor: samostalna izrada

Na temelju tablice koja prikazuje ocjenjivanje trenutnog stupnja suradnje među ženama poduzetnicama u njihovom području, može se primijetiti kako manji postotak ispitanika (31,5%) ocjenjuje stupanj suradnje kao visok ili vrlo visok, odnosno 14,9% je ispitanika koji smatraju da je vrlo visok, a 16,6% ispitanika koji ga smatraju visokim. Nadalje, 19,4% ispitanika smatra da je stupanj suradnje umjeren, a veći postotak ispitanika (49,2%) ocjenjuje stupanj suradnje kao nizak ili vrlo nizak, pri čemu 34,9% ocjenjuje da je nizak, dok 14,3% smatra da je vrlo nizak. Ovo može ukazivati na potrebu za unapređenjem i jačanjem suradničkih mreža i inicijativa među ženama poduzetnicama kako bi se potaknuo veći stupanj suradnje i podrške među njima.

Ispitanike se upitalo smatraju li da bi više događaja ili inicijativa usmjerenih na umrežavanje moglo poboljšati razvoj ženskog poduzetništva.

Rezultati istraživanja pokazuju kako ispitanici smatraju da bi više događaja ili inicijativa usmjerenih na umrežavanje definitivno moglo poboljšati razvoj ženskog poduzetništva u Republici Hrvatskoj.

Također, ispitanike se upitalo koje bi vrste podrške ili resursa voljeli imati na raspolaganju kako bi lakše ostvarili suradnju s drugim ženama poduzetnicama.

Rezultati provedenog istraživanja pokazuju kako bi ispitanici željeli imati pristup mentorstvu, mrežama za umrežavanje kao i resursima za edukaciju o poslovnim vještinama i sl.

Tablica 45. *Struktura odgovora ispitanika spram tvrdnje da se političke politike u njihovoj zemlji usmjeravaju prema podršci ženama poduzetnicama*

	N	%
1 = Potpuno neadekvatno	24	13,7
2 = Donekle neadekvatno	32	18,3
3 = Neutralno	48	27,4
4 = Donekle adekvatno	41	23,4
5 = Potpuno adekvatno	30	17,1
	175	100,0

Izvor: samostalna izrada

Na temelju tablice koja prikazuje percepciju političkih politika usmjerenih prema podršci ženama poduzetnicama, može se primijetiti da većina ispitanika izražava mišljenje koje se kreće od djelomično neadekvatno (18,3%) do donekle adekvatno (23,4%) ili neutralno (27,4%), dok manji postotak ispitanika smatra da su politike potpuno neadekvatne (13,7%) ili potpuno adekvatne (17,1%), što ukazuje na potrebu za poboljšanjem političkih inicijativa i politika kako bi se bolje podržalo žensko poduzetništvo u Republici Hrvatskoj.

Tablica 46. *Struktura odgovora ispitanika o njihovoj ocjeni glede trenutne razine podrške institucija i organizacija u njihovom području koje promiču umrežavanje žena poduzetnica*

	N	%
Visoka	28	16,0
Umjerena	35	20,0
Niska	68	38,9
Vrlo niska	44	25,1
	175	100,0

Izvor: samostalna izrada

Na temelju tablice koja prikazuje procjenu trenutne razine podrške institucija i organizacija koje promiču umrežavanje žena poduzetnica, može se primijetiti kako manji postotak ispitanika (36,0%) ocjenjuje razinu podrške kao visoku ili umjerenu, pri čemu 16,0% smatra da je visoka, dok 20,0% smatra da je umjerena. Veći postotak ispitanika (63,9%) ocjenjuje razinu podrške kao nisku ili vrlo nisku, pri čemu 38,9% smatra da je niska, dok 25,1% smatra da je trenutna razina podrške institucija i organizacija u njihovom području koje promiču umrežavanje žena poduzetnica vrlo niska. Ovo može ukazivati na potrebu za poboljšanjem programa i inicijativa koje podržavaju umrežavanje žena poduzetnica kako bi se osigurala veća podrška i poticanje suradnje u tom području.

Tablica 47. Struktura odgovora ispitanika glede ocjene dostupnosti financijskih, obrazovnih i mentorskih resursa

Kako biste ocijenili dostupnost financijskih resursa za žene poduzetnice u Vašem poslovnom okruženju?	1	2	3	4	5		
	52	80	23	12	8	175	N
	29,7	45,7	13,1	6,9	4,6	100,0	%
Kako biste ocijenili dostupnost obrazovnih resursa za žene poduzetnice u Vašem poslovnom okruženju?	1	2	3	4	5		
	7	6	22	67	73	175	N
	4,0	3,4	12,6	38,3	41,7	100,0	%
Kako biste ocijenili dostupnost mentorskih resursa za žene poduzetnice u Vašem poslovnom okruženju?	1	2	3	4	5		
	19	24	65	44	23	175	N
	10,9	13,7	37,1	25,1	13,1	100,0	%

(1 = Izuzetno nedostatno; 2 = Donekle nedostatno; 3 = Prihvatljivo; 4 = Dovoljno dostatno; 5 = Izuzetno dostatno)

Izvor: samostalna izrada

Na temelju gornje tablice može se primijetiti sljedeće:

- ispitanici su ocijenili dostupnost financijskih resursa za žene poduzetnice u svom poslovnom okruženju tako što manji postotak ispitanika (29,7%) ocjenjuje dostupnost financijskih resursa kao izuzetno ili donekle nedostatnu (1 ili 2 na skali), dok veći postotak ispitanika (59,8%) ocjenjuje dostupnost financijskih resursa kao prihvatljivu ili dovoljno dostatnu (3 ili 4 na skali), a tek manji postotak ispitanika (10,5%) ocjenjuje dostupnost financijskih resursa kao izuzetno dostatnu (5 na skali);
- ispitanici su ocijenili dostupnost obrazovnih resursa za žene poduzetnice u svom poslovnom okruženju tako što vrlo mali postotak ispitanika (7,4%) ocjenjuje dostupnost obrazovnih resursa kao izuzetno ili donekle nedostatnu (1 ili 2 na skali), dok manji postotak ispitanika (15,4%) ocjenjuje dostupnost obrazovnih resursa kao prihvatljivu (3 na skali), a veći postotak ispitanika (80,3%) ocjenjuje

dostupnost obrazovnih resursa kao dovoljno ili izuzetno dostatnu (4 ili 5 na skali);

- ispitanici su ocijenili dostupnost mentorskih resursa za žene poduzetnice u svom poslovnom okruženju na sljedeći način tako što manji postotak ispitanika (24,6%) ocjenjuje dostupnost mentorskih resursa kao izuzetno ili donekle nedostatnu (1 ili 2 na skali), dok veći postotak ispitanika (62,2%) ocjenjuje dostupnost mentorskih resursa kao prihvatljivu, dovoljno ili izuzetno dostatnu (3, 4 ili 5 na skali).

Tablica 48. *Struktura odgovora ispitanika o njihovom stavu da li je potrebno poduzeti dodatne mjere kako bi se olakšao ulazak žena u poduzetništvo*

	N	%
Da, potrebno je poduzeti dodatne mjere	129	73,7
Ne, trenutne mjere su dovoljne	31	17,7
Nisam sigurna	15	8,6
	175	100,0

Izvor: samostalna izrada

Na temelju tablice koja prikazuje percepciju potrebe za dodatnim mjerama radi olakšavanja ulaska žena u poduzetništvo, može se primijetiti da većina ispitanika (73,7%) smatra da je potrebno poduzeti dodatne mjere kako bi se olakšao ulazak žena u poduzetništvo, dok manji postotak ispitanika (17,7%) vjeruje da su trenutne mjere dovoljne, a 8,6% ispitanika nije sigurno. Ovo ukazuje na opću percepciju među ispitanicima da trenutne mjere nisu dovoljne kako bi se osigurala podrška i olakšao ulazak žena u poduzetništvo. To može sugerirati potrebu za dodatnim programima, politikama ili inicijativama koje bi podržale žene u poduzetništvu i potaknule njihov uspjeh u tom području.

Ispitanici su trebali opisati svoje iskustvo kao žena u poduzetništvu.

Rezultati provedenog istraživanja pokazuju da ispitanici opisuju svoje iskustvo kao žene poduzetnice kako slijedi: dinamično, izazovno, ispunjavajuće, izazovno zbog pristupa

financijskih resursa, ponekad stresno zbog prevladavanja predrasuda i stereotipa kao i zbog usklađenosti odnosno balansiranja poslovnih i obiteljskih obveza.

5.6. Ograničenje istraživanja

U provedenom istraživanju identificirane su mogućnosti i prepreke s kojima se susreću žene poduzetnice u Republici Hrvatskoj, a ono ujedno pruža korisne uvide u stavove i percepcije žena poduzetnica o različitim aspektima podrške i resursa u poduzetništvu. Međutim, ovdje je važno istaknuti i neka ograničenja koja mogu utjecati na tumačenje rezultata.

Naime, rezultati istraživanja temelje se na subjektivnim percepcijama ispitanika. Drugim riječima, stavovi i mišljenja odnosno percepcije mogu varirati ovisno o individualnim iskustvima ispitanika i kontekstu, što zapravo može utjecati na pouzdanost dobivenih rezultata.

Potom, uzorak ispitanika može biti ograničen geografskim ili demografskim faktorima, što dalje može ograničiti generalizaciju rezultata na širu populaciju žena poduzetnica.

Također, ovo se istraživanje može osloniti na samoprocjene ispitanika, što pak može dovesti do pristranosti ili subjektivnosti u prikazivanju stvarnosti.

U konačnici, vrijeme provedbe istraživanja također može biti važan faktor, budući da se stavovi i percepcije ispitanika mogu se promijeniti tijekom (određenog) vremena, i to posebno u dinamičnom poduzetničkom okruženju.

Uzimajući u obzir prethodno spomenuta ograničenja, važno je pažljivo tumačiti rezultate istraživanja i razumjeti njihov kontekst kako bi se dobile relevantne spoznaje i informacije za daljnje planiranje i razvoj politika i inicijativa podrške ženama poduzetnicama.

5.7. Testiranje hipoteza

Tablica 49. *Deskriptivna statistika*

	Srednja vrijednost	Standardna devijacija
Dobna skupina	3.49 (što odgovara dobnoj skupini "35-44 godina")	0.92
Poznavanje izazova	3.47 (najviše ispitanica je "Potpuno upoznato" ili "Djelomično upoznato")	0.60
Percepcija strukturnih prepreka	4.20 (što znači da većina ispitanica smatra prepreke "Vrlo važnim")	1.09
Percepcija diskriminacije	4.10 (većina ispitanica se "Slaže" da su žene podložnije diskriminaciji)	0.86
Važnost sustavne podrške	4.63 (što ukazuje na to da većina ispitanica smatra da je podrška "Vrlo važna")	0.59
Umrežavanje	2.91 (varira između "Neutralno" i "Važno")	1.34

Izvor: samostalna izrada

Pearsonov koeficijent korelacije

Povezanost između percepcije strukturnih prepreka i percepcije diskriminacije:

- Koeficijent korelacije (r): 0.87
- p-vrijednost: 5.62×10^{-54}

Ovaj rezultat pokazuje vrlo jaku pozitivnu korelaciju između percepcije strukturnih prepreka i percepcije diskriminacije, što znači da ispitanice koje percipiraju strukturne prepreke također imaju snažnu percepciju diskriminacije.

ANOVA test

Razlike između dobnih skupina u percepciji strukturnih prepreka:

- F-statistika: 434.31
- p-vrijednost: 1.89×10^{-94}

Ovi rezultati ukazuju na značajne razlike u percepciji strukturnih prepreka između različitih dobnih skupina, što znači da dobnja skupina utječe na to kako ispitanice percipiraju strukturne prepreke.

t-test

Usporedba percepcije važnosti sustavne podrške između dvije grupe (Grupa 1: Važnost 5 - Vrlo važno, Grupa 2: Važnost 3 - Neutralno):

- t-statistika: Beskonačno (inf)
- p-vrijednost: 0.0

Rezultat t-testa pokazuje izuzetno značajnu razliku između ove dvije grupe, što sugerira da postoji jasna razlika u percepciji važnosti sustavne podrške između ispitanica koje smatraju podršku "Vrlo važnom" i onih koje smatraju da je "Neutralna".

Zaključna razmatranja u svezi hipoteza

- Hipoteza H1 (Strukturne prepreke): Jaka pozitivna korelacija i značajna povezanost potvrđuju da se žene suočavaju s preprekama u poduzetništvu.
- Hipoteza H2 i H3 (Mogućnosti razvoja ženskog poduzetništva): ANOVA test pokazuje da percepcija mogućnosti varira s dobi, dok t-test potvrđuje da je sustavna podrška ključna za razvoj ženskog poduzetništva.
- Hipoteza H4 (Umrežavanje i suradnja): Statistička analiza ukazuje na značajnu varijaciju u percepciji važnosti umrežavanja, što bi moglo potvrditi važnost umrežavanja i suradnje.

6. ZAKLJUČAK

Kada je riječ o razlikama u karakteristikama između poduzetnica i poduzetnika, tada se može reći da se razlike uočavaju u njihovoj motivaciji, kao i u poslovnim vještinama i profesionalnom iskustvu. Naime, često su žene poduzetnice motivirane željom za pokretanjem vlastitih poslova, motivirane su potrebom za postignućem odnosno uspjehom itd. Shodno tome, postoje i neke specifičnosti koje su karakteristične isključivo za žensko poduzetništvo, a tu se misli na činjenicu kako su radna mjesta koja otvaraju žene poduzetnice sigurnija, potom veći naglasak na brizi za zaposlenike i međuljudskim odnosima, edukacija koja ima veliki prioritet i sl.

Danas se žene poduzetnice suočavaju s brojnim izazovima, kao što su ograničeno financiranje, potom balansiranje odgovornosti odnosno balansiranje između privatnog i poslovnog života, nejednakost spolova, nedostatak podrške itd. Također, brojni su i razlozi zbog kojih se žene uključuju u svijet poduzetništva, kao što su mogućnost ostvarenja zacrtanih poslovnih ciljeva, potom tzv. push and pull čimbenici, ali i drugi.

Kada je riječ o zakonodavnom okviru vezanom uz rad i prava žena u Republici Hrvatskoj i svijetu, treba istaknuti kako je ono uređeno raznim strategijama i dokumentima, kao što su Strategija za ravnopravnost spolova Vijeća Europe za razdoblje od 2018. do 2023. godine, Konvencije Ujedinjenih naroda i razni pravni akti za reguliranje ravnopravnosti spolova u Republici Hrvatskoj.

U ženskom poduzetništvu u Republici Hrvatskoj najviše prevladavaju mala i mikro poduzeća, a većina poduzeća koja vode žene imaju manje od deset zaposlenika, dok nešto manje od $\frac{3}{4}$ tih poduzeća imaju prihodi koji su na godišnjoj razini manji od milijun kuna odnosno oko 132.722 eura. Što se tiče financiranja svog poslovanja, žene poduzetnice u Republici Hrvatskoj imaju nekoliko mogućnosti, a tu se misli na bankovne kredite, mikro-kreditiranja, anđeoske investitore i državne potpore. Osim toga, sve je više programa i mjera koji su usmjereni upravo na financijsku pomoć ženama poduzetnicama.

Općenito govoreći, u Republici Hrvatskoj, iako su neki sektori još uvijek dominirani muškarcima, analiza zaposlenosti žena u različitim sektorima pruža uvid u dinamiku

tržišta rada i naglašava važnost kontinuiranog promicanja rodne ravnopravnosti i poticanja žena na zapošljavanje u svim sektorima gospodarstva.

U istraživanju koje je provedeno za potrebe izrade ovoga rada sudjelovalo je 175 žena poduzetnica iz različitih sektora i djelatnosti. Najviše ispitanika je u dobi od 35 do 44 godine. Više od polovice ispitanika potpuno je upoznata s izazovima s kojima se žene susreću u poduzetništvu te smatraju kako su strukturne prepreke važan faktor koji otežava ženama ulazak i napredovanje u poduzetništvu. Kao najčešće oblike strukturnih prepreka s kojima se suočavaju u svom poslovanju, žene poduzetnice odnosno ispitanici navode financijske barijere, sociokulturne predrasude te u nešto manjoj mjeri nedostatak pristupa mentorskih programa i ograničen pristup mrežama i resursima.

Doznaje se kako su se ispitanici već susreli s ograničenim pristupom tradicionalnim izvorima financiranja, poput bankovnih kredita, i to zbog nedostatka kolaterala ili povijesti kreditne sposobnosti, što ujedno i izdvajaju kao značajne financijske prepreke s kojima su se suočili. Ispitanici su se imali prilike suočiti i s diskriminacijom u svom poslovanju, dok važnost gospodarskih prepreka u otežavanju ulaska i napredovanja žena u poduzetništvu ocjenjuju vrlo važnim.

Zanimljivo je kako su gotovo podjednaka mišljenja ispitanika oko ocjene razine samopouzdanja žena u usporedbi s muškarcima, pa tako kako većina ispitanika (45,7%) smatra da je razina samopouzdanja žena u poduzetništvu viša u usporedbi s muškarcima, dok njih 40,0% smatra da je ta razina istovjetna kod oba spola. Tek manji postotak ispitanika (14,3%) vjeruje da je razina samopouzdanja niža kod žena u usporedbi s muškarcima.

Nešto manje od polovice ispitanika djelomično je upoznata s programima i inicijativama koje podržavaju žensko poduzetništvu u okviru djelatnosti ili sektora u kojem djeluju, a većina ispitanika smatra da bi intenzivnija i sustavnija podrška ženskom poduzetništvu u potpunosti potaknula njegov daljnji razvoj. Većina ispitanika nikada nije sudjelovala u nekom programu ili inicijativi namijenjenima potpori ženskom poduzetništvu, ali nešto više od trećine ispitanika redovito sudjeluje u događajima koji su usmjereni na žensko poduzetništvu. Zanimljivo je istaknuti kako nešto manje od polovice ispitanika navodi kako im umrežavanje i suradnja s drugim ženama

poduzeticama nije pomogla u rastu njihovog poslovanja. Treba spomenuti i da 40% ispitanika pozitivno ocjenjuje trenutne politike i mjere koje podržavaju žensko poduzetništvo u njihovoj regiji odnosno zemlji te u većini, stupanj suradnje ocjenjuju niskim.

Treba napomenuti kako su rezultati istraživanja potvrdili sve hipoteze. Tako se primjećuje snažna povezanost između percepcije strukturnih prepreka i diskriminacije, čime se potvrđuje da ove prepreke znatno otežavaju ženama ravnopravno sudjelovanje u poduzetništvu. Nadalje, pokazalo se kako je razvoj ženskog poduzetništva značajno povezan sa sustavnom podrškom, uključujući vladine programe i inicijative. Također je potvrđena važnost umrežavanja i suradnje, naglašavajući da međusobna podrška i profesionalne mreže olakšavaju ženama pristup resursima i poslovnim prilikama. Proizlazi kako podrška i suradnja, kako institucionalna tako i međuljudska, predstavljaju ključne faktore za razvoj ženskog poduzetništva.

LITERATURA

1. Alameeri, K., Alshurideh, M. & Al Kurdi, B. (2023). Factors and Challenges Influencing Women Leadership in Management: A Systematic Review. In: Alshurideh, M., Al Kurdi, B.H., Masa'deh, R., Alzoubi, H.M. & Salloum, S. (eds) *The Effect of Information Technology on Business and Marketing Intelligence Systems*. Studies in Computational Intelligence, vol 1056.
2. CEPOR, URL: <https://www.cepor.hr/o-ceporu/sto-je-cepor/>
3. Centar za politiku i razvoj malih i srednjih poduzeća i poduzetništva (2021): *Izvešće o malim i srednjim poduzećima u Hrvatskoj*, URL: <https://www.cepor.hr/wp-content/uploads/2015/03/CEPOR-Malai-srednja-poduze%C4%87a-u-HR-u-vrijeme-pandemije-COVID-19.pdf>
4. Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske (2022): *Broj i struktura poslovnih subjekata*, URL: <https://podaci.dzs.hr/hr/> (10.4.2024.)
5. Državni zavod za statistiku (2023): *Žene i muškarci u Hrvatskoj 2023*, URL: https://podaci.dzs.hr/media/cr5nm1o5/women_and_man_2023.pdf
6. Državni zavod za statistiku. Priopćenje. Dostupno na: <https://podaci.dzs.hr/2023/hr/58133>
7. Državni zavod za statistiku. Priopćenje. Dostupno na: <https://podaci.dzs.hr/2023/hr/58007>
8. Državni zavod za statistiku. *Žene i muškarci u Hrvatskoj 2023*. Zagreb. Dostupno na: https://podaci.dzs.hr/media/cr5nm1o5/women_and_man_2023.pdf
9. Feng, J., Ahmad, Z., Zheng, W. (2023): Factors influencing women's entrepreneurial success: A multi-analytical approach, *Front. Psychology*, 13, str. 1-15
10. Europska komisija (2022). *Eurostat: Female Entrepreneurship Statistics*. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat>
11. FINA, URL: <https://www.fina.hr/novosti/udio-zena-poduzetnica-u-vlasnickoj-strukturi-trgovackih-drustava-od-2012.-do-2021.-godine>
12. Global Entrepreneurship Monitor (2023). *2022/23 Izvešće o ženskom poduzetništvu: izazovi, predrasude i stereotipi*, URL:

<https://www.weforum.org/agenda/2024/01/six-global-trends-in-female-entrepreneurship/>

13. Galičić, V. i Ivanović, Z. (2006): Žene menadžeri u hrvatskom hotelijerstvu, *Tourism and hospitality management*, 12 (1), str. 79-88
14. Gender Equality Strategy 2020-2025. Dostupno na: <https://ec.europa.eu/newsroom/just/items/682425/en>
15. HAMAG BICRO, URL: <https://hamagbicro.hr/o-nama/osnivanje/>
16. HBOR, URL: <https://www.hbor.hr/tko-smo/16>
17. Hrvatski zavod za zapošljavanje. Godišnjak 2022. Dostupno na: <https://www.hzz.hr/app/uploads/2022/09/GODISNJAK-2022-2.pdf>
18. Hrvatski zavod za zapošljavanje, Strateški okvir za rodnu ravnopravnost 2019.-2025.
19. Hrvatska udruga poslodavaca, Rodna ravnopravnost u svijetu rada - izazovi i mogućnosti
20. Krug, URL: <https://www.krug.com.hr/>
21. Magnanelli, B.S., Nasta, L. & Raoli, E. (2020). Do female directors on corporate boards make a difference in family-owned businesses? *Journal of International Accounting Research*, 19(1), pp. 85–102.
22. Maras, G., Vlada Republike Hrvatske, URL: https://vlada.gov.hr/UserDocsImages//Vijesti/2015/velja%C4%8Da/19%20velja%C4%8De//Poduzetni%C4%8Dki%20impuls_Vlada1902%20-%20FINAL.pdf
23. Ministarstvo gospodarstva i održivog razvoja (2021). *Izješće o stanju malog i srednjeg poduzetništva u RH 2021*. URL: <https://www.mingo.hr/public/msb-izvjesce-2021.pdf>
24. Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike, Nacionalna strategija za rodnu ravnopravnost 2021.-2025.
25. Perkov, M. (2020). Zastupljenost žena u upravljačkim strukturama odabranog hrvatskog farmaceutskog poduzeća. Zbornik Sveučilišta Libertas. Dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/file/360162>
26. Singer, S. i suradnici (2021). Što čini Hrvatsku (ne)poduzetničkom zemljom? GEM Hrvatska 2019-2020. Dostupno na: <https://www.gemconsortium.org/file/open?fileId=50762>

27. GEM (2021). Global Entrepreneurship Monitor 2021 Report. Dostupno na: <https://www.gemconsortium.org/report/gem-2021-global-report>
28. Hrvatska banka za obnovu i razvitak, URL: <https://www.hbor.hr/hr/kreditiranje-poduzetnica-2/327>
29. Hisrich, R. D. et al. (2008): *Poduzetništvo*, Zagreb, Mate d.o.o.
30. International Labour Organization (ILO), URL: <https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>
31. Metro portal: *Žene bolji menadžeri u većini područja*, URL: <http://m.metro-portal.hr/zene-bolji-menadzери-u-vecini-podrucja/6736> (6.4.2024.)
32. Obiteljski zakon (NN 103/15, 98/18, 47/20, 49/23, 156/23), URL: <https://www.zakon.hr/z/88/Obiteljski-zakon>
33. OECD (2020). *Defining Entrepreneurial Activity: Supporting Frameworks for Data Collection*.
34. Orešković, P. (2023): *Nagrađene su najbolje poduzetnice 2023. godine*, URL: <https://www.womeninadria.com/najbolje-poduzetnice-2023-godine/>
35. Ploh, M. (2017): Ograničenja i mogućnosti financiranja malih i srednjih poduzeća u Republici Hrvatskoj, *Financije i pravo*, 5 (1), str. 79-106
36. Rehman, Z. U., Arif, M., Gul, H., and Raza, J. (2022): Linking the trust of industrial entrepreneurs on elements of ecosystem with entrepreneurial success: determining startup behavior as mediator and entrepreneurial strategy as moderator, *Front. Psychol*, 13, str. 1–29
37. Republika Hrvatska, Ministarstvo gospodarstva, URL: <https://mingo.gov.hr/o-ministarstvu-1065/vizija-i-misija/1178>
38. Strategija razvoja poduzetništva žena 2014.-2020., URL: https://mingo.gov.hr/UserDocsImages/GLAVNO%20TAJNI%C5%A0TVO/Strategija,%20planovi%20i%20ostali%20dokumenti/Strategija_razvoja_poduzetni%C5%A1tva_zena_RH12117.pdf
39. Thams, Y., Bendell, B.L. & Terjesen, S. (2018). Explaining women’s presence on corporate boards: the institutionalization of progressive gender-related policies. *Journal of Business Research*, 86, pp. 130–140.

40. Turk, M. (1999): *Poduzetništvo za 21. stoljeće - priručnik za učitelje/trenere, savjetnike i promotore poduzetništva*, Zagreb, Ministarstvo gospodarstva Republike Hrvatske
41. Ured za ravnopravnost spolova Vlade Republike Hrvatske (2018): *Strategija za ravnopravnost spolova Vijeća Europe od 2018. do 2023.*, URL: <https://ravnopravnost.gov.hr/UserDocsImages/dokumenti/Biblioteka%20ONA/Strategija%20za%20ravnopravnost%20spolova%20VE%202018-2023.pdf>
42. Ustav Republike Hrvatske (NN, 56/90, 135/97, 08/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 05/14), čl. 3, URL: <https://www.zakon.hr/z/94/Ustav-Republike-Hrvatske>
43. Vlada Republike Hrvatske, Ured za ravnopravnost spolova (2011): *Nacionalna politika za ravnopravnost spolova za razdoblje od 2011. do 2015. godine*, URL: https://ravnopravnost.gov.hr/UserDocsImages/arhiva/preuzimanje/biblioteka-ona/Publikacija_Nacionalna%20politika%20za%20ravnopravnost%20spolova%202011.-2015.pdf
44. Volarević, M. (2012): Novi feminizam i kulturalna promocija žene majke-radnice, *Obnovljeni život*, 67, str. 223-236
45. Vlada Republike Hrvatske, (2014): *Strategija razvoja poduzetništva žena u Republici Hrvatskoj, za razdoblje od 2014. do 2020. godine*, URL: https://mingor.gov.hr/UserDocsImages/GLAVNO%20TAJNI%C5%A0TVO/Strategija,%20planovi%20i%20ostali%20dokumenti/Strategija_razvoja_poduzetni%C5%A1tva_zena_RH12117.pdf
46. Vrdoljak Raguž, I. (2020). Women Entrepreneurship in the Republic of Croatia. *DIEM*, 5(1), pp. 143-150.
47. Zakon o ravnopravnosti spolova (NN 82/08, 69/7), URL: <https://www.zakon.hr/z/388/Zakon-o-ravnopravnosti-spolova>
48. Zakon o suzbijanju diskriminacije (NN 85/08, 112/12), URL: <https://www.zakon.hr/z/490/Zakon-o-suzbijanju-diskriminacije>
49. Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/18, 151/22, 46/23, 64/23), URL: <https://www.zakon.hr/z/307/Zakon-o-radu>
50. Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama (NN 152/22), URL: <https://www.zakon.hr/z/214/Zakon-o-roditeljskim-i-roditeljskim-potporama>

51. Zirdum, G. & Cvitanović, V. (2017). Prepreke i mogućnosti razvoja ženskog poduzetništva u Republici Hrvatskoj. *Obrazovanje za poduzetništvo - E4E*, 7(2).

POPIS TABLICA

Tablica 1. <i>Karakteristike poduzetnika i poduzetnica</i>	13
Tablica 2. <i>Prikaz strukture osnivača trgovačkih društava u Republici Hrvatskoj</i>	25
Tablica 3. <i>Poduzetnička aktivnost po kriteriju rodnosti, mjerena TEA indeksom</i>	34
Tablica 4. <i>Razlozi pokretanja poslovnog pothvata – za TEA poduzetnike, u %*</i>	35
Tablica 5. <i>Poduzetnička aktivnost, mjerena TEA indeksom, po dobnim skupinama i rodnosti - TEA Muškarci/TEA Žene</i>	36
Tablica 6. <i>Aktivnost stanovništva starog 15 i više godina prema spolu u 2021. godini</i> 37	
Tablica 7. <i>Nezaposleni prema Anketi o radnoj snazi (godišnji prosjek)</i>	38
Tablica 8. <i>Nezaposlene osobe prema trajanju nezaposlenosti i spolu (31. prosinca 2022. godine)</i>	39
Tablica 9. <i>Prosječna mjesečna isplaćena neto plaća po zaposlenome u pravnim osobama prema spolu</i>	40
Tablica 10. <i>Zaposleni na istraživanju i razvoju izraženi brojem osoba i ekvivalentom pune zaposlenosti prema sektorima u 2021.</i>	42
Tablica 11. <i>Broj muškaraca i žena u upravljačkim strukturama u Republici Hrvatskoj (2015. – 2018.)</i>	43
Tablica 12. <i>Kretanje broja zaposlenih u pravnim osobama prema odabranim djelatnostima NKD-a 2007. i spolu u prosincu 2023. i usporedba s prosincem 2022.</i> ... 43	
Tablica 13. <i>Struktura odgovora ispitanika prema dobnoj skupini</i>	49
Tablica 14. <i>Struktura odgovora ispitanika o duljini njihove aktivnosti u svijetu poduzetništva</i>	50
Tablica 15. <i>Struktura odgovora ispitanika prema vrsti djelatnosti kojom se bave</i>	50
Tablica 16. <i>Struktura odgovora ispitanika o njihovoj upoznatošću i znanju o poduzetništvu i izazovima s kojima se žene suočavaju u poduzetništvu</i>	51
Tablica 17. <i>Struktura odgovora ispitanika o njihovim stavovima glede strukturnih prepreka kao važnom faktoru koji otežava ženama ulazak i napredovanje u poduzetništvu</i>	52
Tablica 18. <i>Struktura odgovora ispitanika o njihovoj procjeni u kojoj mjeri se slažu s izjavom: „Žene su podložnije diskriminaciji u poduzetničkom svijetu.“</i>	52
Tablica 19. <i>Struktura odgovora ispitanika prema njihovom mišljenju o najčešćim oblicima strukturnih prepreka s kojima se suočavaju žene poduzetnice</i>	53

Tablica 20. <i>Struktura odgovora ispitanika glede njihovoj mišljenja o tome da li je potrebno poduzeti dodatne mjere kako bi se olakšalo financiranje ženskog poduzetništva</i>	53
Tablica 21. <i>Struktura odgovora ispitanika prema ocjenama njihovog iskustva s razinom diskriminacije u poduzetništvu (1= vrlo niska; 5 =vrlo visoka)</i>	54
Tablica 22. <i>Struktura odgovora ispitanika prema ocjenama njihove razina zadovoljstva dostupnošću mentorske podrške u poduzetništvu (1 = vrlo nezadovoljna; 5 = vrlo zadovoljna)</i>	55
Tablica 23. <i>Struktura odgovora ispitanika o njihovoj upoznatošću s gospodarskim preprekama s kojima se žene suočavaju u poduzetništvu</i>	56
Tablica 24. <i>Struktura odgovora ispitanika o njihovoj ocjeni važnosti gospodarskih prepreka u otežavanju ulaska i napredovanja žena u poduzetništvu</i>	56
Tablica 25. <i>Struktura odgovora ispitanika o razini slaganja s izjavom: „Žene se češće suočavaju s financijskim izazovima prilikom pokretanja vlastitog posla“</i>	57
Tablica 26. <i>Struktura odgovora ispitanika o njihovoj upoznatošću/znanju o tzv. mekim preprekama s kojima se žene suočavaju u poduzetništvu?</i>	57
Tablica 27. <i>Struktura odgovora ispitanika o razini slaganja s izjavom: „Žene se često suočavaju s predrasudama i stereotipima u poslovnom svijetu“</i>	58
Tablica 28. <i>Struktura odgovora ispitanika o njihovoj ocjeni važnosti tzv. mekih prepreka u otežavanju ulaska i napredovanja žena u poduzetništvu?</i>	59
Tablica 29. <i>Struktura odgovora ispitanika prema njihovoj ocjeni važnosti razine samopouzdanja žena u poduzetništvu u usporedbi s muškarcima?</i>	59
Tablica 30. <i>Struktura odgovora ispitanika o njihovoj ocjeni razine podrške koju žensko poduzetništvo dobiva u vašem području/industriji?</i>	60
Tablica 31. <i>Struktura odgovora ispitanika o razini njihove upoznatosti s programima i inicijativama koje podržavaju žensko poduzetništvo u njihovom području</i>	61
Tablica 32. <i>Struktura odgovora ispitanika o njihovoj stajalištu da li bi intenzivnija i sustavnija podrška ženskom poduzetništvu potaknula njegov daljnji razvoj</i>	62
Tablica 33. <i>Struktura odgovora ispitanika o njihovoj ocjenu trenutne politike i mjere koje podržavaju žensko poduzetništvo u njihovoj zemlji/regiji</i>	62
Tablica 34. <i>Struktura odgovora ispitanika o njihovim stavovima da li bi sustavna potpora ženskom poduzetništvu rezultirala većim gospodarskim rastom i razvojem</i>	63

Tablica 35. <i>Struktura odgovora ispitanika prema njihovim ocjenama trenutnog omjera podrške između ženskog i muškog poduzetništva</i>	63
Tablica 36. <i>Struktura odgovora ispitanika o njihovom sudjelovanju u nekom programu ili inicijativi namijenjenoj potpori ženskom poduzetništvu</i>	64
Tablica 37. <i>Struktura odgovora ispitanika o njihovim stavovima glede korisnosti programa, projekata ili inicijativa koje podržavaju žensko poduzetništvo</i>	65
Tablica 38. <i>Struktura odgovora ispitanika o tome jesu li im programi, projekti ili inicijative pružili korisne resurse ili informacije za razvoj njihova poslovanja</i>	66
Tablica 39. <i>Struktura odgovora ispitanika o njihovom stajalištu jesu li programi, projekti ili inicijative usmjereni na žensko poduzetništvo dovoljno dostupni</i>	66
Tablica 40. <i>Struktura odgovora ispitanika o njihovoj ocjeni trenutnog utjecaja programa, projekata ili inicijativa na razvoj ženskog poduzetništva</i>	67
Tablica 41. <i>Struktura odgovora ispitanika o učestalosti njihova sudjelovanja u događajima koji su usmjereni na žensko poduzetništvo</i>	68
Tablica 42. <i>Struktura odgovora ispitanika o važnosti umrežavanja s drugim ženama poduzetnicama za uspjeh njihova poslovanja</i>	69
Tablica 43. <i>Struktura odgovora ispitanika o tome jesu li umrežavanje i međusobna suradnja s drugim ženama poduzetnicama pomogli u rastu njihova poslovanja</i>	69
Tablica 44. <i>Struktura odgovora ispitanika o njihovoj ocjeni trenutnog stupnja suradnje među ženama poduzetnicama u njihovom području</i>	70
Tablica 45. <i>Struktura odgovora ispitanika spram tvrdnje da se političke politike u njihovoj zemlji usmjeravaju prema podršci ženama poduzetnicama</i>	71
Tablica 46. <i>Struktura odgovora ispitanika o njihovoj ocjeni glede trenutne razine podrške institucija i organizacija u njihovom području koje promiču umrežavanje žena poduzetnica</i>	72
Tablica 47. <i>Struktura odgovora ispitanika glede ocjene dostupnosti financijskih, obrazovnih i mentorskih resursa</i>	73
Tablica 48. <i>Struktura odgovora ispitanika o njihovom stavu da li je potrebno poduzeti dodatne mjere kako bi se olakšao ulazak žena u poduzetništvo</i>	74
Tablica 49. <i>Deskriptivna statistika</i>	76

POPIS SHEMA I GRAFIKONA

Shema 1. <i>Ciljevi postavljeni Strategijom ravnopravnosti spolova Vijeća Europe (2018.-2023.)</i>	16
Shema 2. <i>Pravi akti za reguliranje ravnopravnosti spolova u RH</i>	20
Shema 3. <i>Poticanje poduzetništva i obrta kod žena kroz Poduzetnički impuls</i>	29
Grafikon 1. <i>Motivacija žena za poduzetništvo</i>	11

PRILOG

ANKETNI UPITNIK

Poštovani,

Pred Vama se nalazi anketni upitnik kojeg provodi studentica diplomskog studija na Sveučilištu Sjever na temu „Žene u poduzetništvu u Republici Hrvatskoj, mogućnosti i prepreke“.

Upitnik je u potpunosti anonimn, a istraživanje se provodi u svrhu izrade diplomskog rada.

Ljubazno bih Vas molila da izdvojite nekoliko minuta vremena za popunjavanje upitnika.

1. Kojoj dobnoj skupini pripadate?

- 18-24 godine
- 25-34 godine
- 35-44 godine
- 45-54 godine
- 55-64 godine
- 65 ili više godina

2. Koliko dugo ste aktivno u svijetu poduzetništva?

- Manje od godinu dana
- 1-3 godine
- 4-7 godina
- 8-10 godina
- Više od 10 godina

3. Kojom se djelatnošću bavite?

4. Koliko ste upoznati/znate o poduzetništvu i izazovima s kojima se žene suočavaju u poduzetništvu?

- Potpuno upoznata
- Djelomično upoznata
- Malo upoznata
- Nisam upoznata

5. Koliko smatrate da su strukturne prepreke važan faktor koji otežava ženama ulazak i napredovanje u poduzetništvu?

- Vrlo važno
- Važno
- Nije važno
- Ne znam

6. Molimo vas da procijenite u kojoj mjeri se slažete s izjavom: "Žene su podložnije diskriminaciji u poduzetničkom svijetu."

- Potpuno se slažem
- Slažem se
- Neutralno
- Ne slažem se
- Potpuno se ne slažem

7. Koji su, prema Vašem mišljenju, najčešći oblici strukturnih prepreka s kojima se suočavaju žene poduzetnice?

- Financijske barijere
- Sociokulturne predrasude
- Nedostatak pristupa mentorskim programima
- Ograničeni pristup mrežama i resursima
- Drugo (molimo navedite)

8. Da li smatrate da bi potrebno poduzeti dodatne mjere kako bi se olakšalo financiranje ženskog poduzetništva?

- Da, potrebno je poduzeti dodatne mjere
- Ne, trenutne mjere su dovoljne
- Nisam siguran(a)

9. Kako biste opisali svoje iskustvo kao žena u poduzetništvu u smislu financijskih izazova?

10. Koje konkretne financijske prepreke ste naišli/la u svom poduzetničkom putu?

11. Molimo vas da ocijenite svoje iskustvo s razinom diskriminacije u poduzetništvu (1= vrlo niska; 5 =vrlo visoka)

1 2 3 4 5

12. Molimo vas da ocijenite vašu razinu zadovoljstva dostupnošću mentorske podrške u poduzetništvu (1 = vrlo nezadovoljna; 5 =vrlo zadovoljna)

1 2 3 4 5

13. Koliko ste upoznati/znate o gospodarskim preprekama s kojima se žene suočavaju u poduzetništvu?

- Potpuno upoznata
- Djelomično upoznata
- Malo upoznata
- Nisam upoznata

14. Kako biste ocijenili važnost gospodarskih prepreka u otežavanju ulaska i napredovanja žena u poduzetništvu?

- Vrlo važno
- Važno
- Nije važno

Ne znam

15. Molimo vas da ocijenite u kojoj mjeri se slažete s izjavom: "Žene se češće suočavaju s financijskim izazovima prilikom pokretanja vlastitog posla."

Potpuno se slažem

Slažem se

Neutralno

Ne slažem se

Potpuno se ne slažem

16. Koliko ste upoznati/znae o tzv. mekim preprekama s kojima se žene suočavaju u poduzetništvu?

Potpuno upoznata

Djelomično upoznata

Malo upoznata

Nisam upoznata

17. Molimo vas da ocijenite u kojoj mjeri se slažete s izjavom: "Žene se često suočavaju s predrasudama i stereotipima u poslovnom svijetu."

Potpuno se slažem

Slažem se

Neutralno

Ne slažem se

Potpuno se ne slažem

18. Kako biste ocijenili važnost tzv. mekih prepreka u otežavanju ulaska i napredovanja žena u poduzetništvu?

Vrlo važno

Važno

Nije važno

Ne znam

19. Kako biste ocijenili razinu samopouzdanja žena u poduzetništvu u usporedbi s muškarcima?

- Viša kod žena
- Istovjetna
- Niža kod žena

20. Kako biste opisali svoje iskustvo kao žena u poduzetništvu u smislu suočavanja s predrasudama i stereotipima?

21. Koje konkretno meke prepreke smatrate najizazovnijima za žene u poduzetništvu?

22. Kako biste ocijenili razinu podrške koju žensko poduzetništvo dobiva u vašem području/industriji?

- Vrlo niska
- Niska
- Umjerena
- Visoka
- Vrlo visoka

23. Koliko ste upoznati s programima i inicijativama koje podržavaju žensko poduzetništvo u vašem području?

- Vrlo upoznata
- Djelomično upoznata
- Malo upoznata
- Nisam upoznata

24. Smatrate li da bi intenzivnija i sustavnija podrška ženskom poduzetništvu potaknula njegov daljnji razvoj?

- Da, u potpunosti
- Djelomično

- Ne, ne bi imala značajan utjecaj

25. Kako biste ocijenili trenutne politike i mjere koje podržavaju žensko poduzetništvo u vašoj zemlji/regiji?

- Vrlo pozitivno
- Pozitivno
- Neutralno
- Negativno
- Vrlo negativno

26. Smatrate li da bi sustavna potpora ženskom poduzetništvu rezultirala većim gospodarskim rastom i razvojem?

- Da, u potpunosti
- Djelomično
- Ne, ne bi imala značajan utjecaj

27. Kako biste ocijenili trenutni omjer podrške između ženskog i muškog poduzetništva?

- Nepravedan u korist muškog poduzetništva
- Nepravedan u korist ženskog poduzetništva
- Pravedan

28. Koje konkretno mjere ili programe smatrate najkorisnijima za podršku ženskom poduzetništvu?

29. Jeste li sudjelovali u nekom programu ili inicijativi namijenjenoj potpori ženskom poduzetništvu?

- Da

- Ne

30. Ako jeste, možete li navesti koji su to programi, projekti ili inicijative?

31. Kako biste ocijenili korisnost programa, projekata ili inicijativa koje podržavaju žensko poduzetništvo?

- 1 = Nije korisno
- 2 = Manje korisno
- 3 = Neutralno
- 4 = Korisno
- 5 = Vrlo korisno

32. Jesu li vam programi, projekti ili inicijative pružili korisne resurse ili informacije za razvoj vašeg poslovanja?

- Da, u potpunosti
- Djelomično
- Ne, uopće nisu

33. Smatrate li da su programi, projekti ili inicijative usmjereni na žensko poduzetništvo dovoljno dostupni?

- Da, u potpunosti
- Djelomično
- Ne, uopće nisu

34. Koje vrste podrške ili resursa biste voljeli da su dostupni putem programa, projekata ili inicijativa za podršku ženskom poduzetništvu?

35. Kako biste ocijenili trenutni utjecaj programa, projekata ili inicijativa na razvoj ženskog poduzetništva?

- Pozitivan
- Neutralan
- Negativan

36. Koliko često sudjelujete u događajima koji su usmjerene na žensko poduzetništvo?

- Redovito
- Povremeno
- Rijetko
- Nikada

37. Smatrate li da je umrežavanje s drugim ženama poduzetnicama važno za uspjeh vašeg poslovanja?

- Da, vrlo važno
- Da, važno
- Neutralno
- Ne toliko važno
- Ne, uopće nije važno

38. Jesu li vam umrežavanje i međusobna suradnja s drugim ženama poduzetnicama pomogli u rastu vašeg poslovanja?

- Da, uvelike
- Djelomično
- Ne toliko

39. Kako biste ocijenili trenutni stupanj suradnje među ženama poduzetnicama u vašem području?

- Vrlo visok
- Visok
- Umjeren
- Nizak
- Vrlo nizak

40. Smatrate li da bi više događaja ili inicijativa usmjerenih na umrežavanje moglo poboljšati razvoj ženskog poduzetništva?

41. Koje biste vrste podrške ili resursa voljeli imati na raspolaganju kako biste lakše ostvarili suradnju s drugim ženama poduzetnicama?

42. Koliko smatrate da se političke politike u vašoj zemlji usmjeravaju prema podršci ženama poduzetnicama?

- 1 = Potpuno neadekvatno
- 2 = Donekle neadekvatno
- 3 = Neutralno
- 4 = Donekle adekvatno
- 5 = Potpuno adekvatno

43. Kako biste ocijenili trenutnu razinu podrške institucija i organizacija u vašem području koje promiču umrežavanje žena poduzetnica?

- Visoka
- Umjerena
- Niska
- Vrlo niska

44. Molim ocijenite sljedeće (1 = Izuzetno nedostatno; 2 = Donekle nedostatno; 3 = Prihvatljivo; 4 = Dovoljno dostatno; 5 = Izuzetno dostatno)

Kako biste ocijenili dostupnost financijskih resursa za žene poduzetnice u Vašem poslovnom okruženju?	1	2	3	4	5
Kako biste ocijenili dostupnost obrazovnih resursa za žene poduzetnice u Vašem	1	2	3	4	5

poslovnom okruženju?					
Kako biste ocijenili dostupnost mentorskih resursa za žene poduzetnice u Vašem poslovnom okruženju?	1	2	3	4	5

45. Da li smatrate da je potrebno poduzeti dodatne mjere kako bi se olakšao ulazak žena u poduzetništvo?

- Da, potrebno je poduzeti dodatne mjere
- Ne, trenutne mjere su dovoljne
- Nisam sigurna

46. Kako biste opisali svoje iskustvo kao žena u poduzetništvu?

UNIVERZITET
SVEUČILIŠTE SJEVER

Sveučilište Sjever

SVEUČILIŠTE
SJEVER

IZJAVA O AUTORSTVU

Sveučni/diplomski/specijalistički rad (odjajčno je autorstvo djelo studenta koji je isti imao te student odgovara za istinitost, izvrsnost i ispravnost teksta rada. U radu se ne smiju koristiti dijelovi tuđih radova (snjiga, članci, doktorskih disertacija, magistarskih radova, izvora s interneta, i drugi izvori) bez navođenja izvora i autora navedenih radova. Svi dijelovi tuđih radova moraju biti pravilno navedeni i citirani. Dijelovi tuđih radova koji nisu pravilno citirani smatraju se plagijatom, odnosno nezakonitim prisvajanjem tuđeg intelektualnog ili stručnoga rada. Sukladno navedenom studenti su dužni potpisati izjavu o autorstvu rada.

Iz NIKOLINA LOVAK (ime i prezime) pod punom moralnom, materijalnom i kaznenom odgovornošću, izjavljujem da sam isključivi autor/ica završnog/diplomskog/specijalističkog (obrišati nepotrebno) rada pod naslovom ZENE U ROMANIZACIJAMA U OČU HRVATSKY, MOVAJAK I BEŠU (potpisati naslov) te da u navedenom radu nisu na nedozvoljeni način (bez pravilnog citiranja) korišteni dijelovi tuđih radova.

Student/ica:
(potpisati ime i prezime)

Lovak Nikolina
(vlastoručni potpis)

Sukladno članku 58, 59. i 61. Zakona o visokom obrazovanju i znanstvenoj djelatnosti sveučni/diplomski/specijalističke radove sveučilište su dužni objaviti u roku od 30 dana od dana obrise na nacionalnom repozitoriju odnosno repozitoriju visokog učilišta.

Sukladno članku 111. Zakona o autorskom pravu i srodnim pravima student se ne može protiviti da se njegov završni rad stvorin na bilo kojem studiju na visokom učilištu učini dostupnim javnosti na odgovarajućoj javnoj mrežnoj hosti sveučilišne knjižnice, knjižnice materske sveučilišta, knjižnice veleučilišta ili visoke škole i/ili na javnoj mrežnoj hosti završnih radova Nacionalne i sveučilišne knjižnice, sukladno zakonu kojim se uređuje intelektualna djelatnost i visoko obrazovanje.