

Žene i poduzetništvo

Buinac, Rikarda

Undergraduate thesis / Završni rad

2023

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **The University of Applied Sciences Baltazar Zaprešić / Veleučilište s pravom javnosti Baltazar Zaprešić**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:129:723282>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2025-03-13**

Repository / Repozitorij:

[Digital Repository of the University of Applied Sciences Baltazar Zaprešić - The aim of Digital Repository is to collect and publish diploma works, dissertations, scientific and professional publications](#)



VELEUČILIŠTE
s pravom javnosti
BALTAZAR ZAPREŠIĆ
Zaprešić

Stručni prijediplomski studij
Poslovanje i upravljanje

RIKARDA BUINAC

ŽENE I PODUZETNIŠTVO

ZAVRŠNI RAD

Zaprešić, 2023. godine

VELEUČILIŠTE
s pravom javnosti
BALTAZAR ZAPREŠIĆ
Zaprešić

Stručni prijediplomski studij
Poslovanje i upravljanje

Usmjerenje Menadžment uredskog poslovanja

ZAVRŠNI RAD

ŽENE I PODUZETNIŠTVO

Mentor:
dr. sc. Kristijan Čović, v. pred.

Naziv kolegija:
Osnove poduzetništva

Studentica:
Rikarda Buinac

JMBAG studenta:
0066283402

Sadržaj

1. SAŽETAK	1
2. ABSTRACT.....	2
3. UVOD.....	3
3.1 Definiranje problema	3
3.2 Cilj istraživanja.....	3
3.3 Metodologija.....	3
4. PODUZETNIŠTVO	5
4.1 Definicija poduzetništva	5
4.2 Definicija poduzetnika.....	6
4.3 Osobine poduzetnika	7
5. PODUZETNIŠTVO ŽENA.....	9
5.1 Raniji položaj žena u poduzetništvu	9
5.2 Karakteristike uspješnih žena poduzetnica	10
5.3 Stereotipi i predrasude o ženama u poslovnom svijetu	13
5.4 Diskriminacija žena	16
5.5 Izravna diskriminacija	18
5.6 Neizravna diskriminacija	18
6. ZAPOSLENOST I POLOŽAJ ŽENA U REPUBLICI HRVATSKOJ	20
6.1 Programi potpore ženskom poduzetništvu	23
6.2 Primjeri uspješnih poduzetnica u Republici Hrvatskoj	26
6.3 Primjeri uspješnih poduzetnica u svijetu	28
6.4 Budućnost ženskog poduzetništva	29
7. ZAKLJUČAK	30
8. IZJAVA.....	31
9. POPIS LITERATURE	32
9.1 Knjige i radovi	32
9.2 Internetski izvori.....	33
10. POPIS SLIKA I TABLICA.....	35
10.1 Popis slika.....	35

10.2	Popis tablica.....	35
11.	ŽIVOTOPIS.....	36

1. SAŽETAK

U ovom radu istražuje se položaj žena u poduzetništvu. Iako su žene zastupljene u svim granama poslovanja, i dalje su u manjini na vodećim poslovnim pozicijama. Kroz rad će se istražiti kakav je život i kakva su prava žena bila prije.

Poduzetništvo je jedna od najvažnijih grana poslovanja, stoga je uloga žena jednako važna kao i uloga muškarca. Žene posjeduju određene karakteristike, kao osjećajnost za tim i zaposlenike, njeguju međuljudske odnose, organizirane su i motivirane. Dok muškarci više vode računa oko financija i investicija.

Kroz povijest žene nisu imale prava kao što ih imaju sada, npr. nisu imale pravo na rad, dok danas žene mogu biti lideri korporacija ili start up-a. Stereotipi poput „posao je za muškarce“ su nešto s čime se mnoge žene susreću, pa čak i u današnje vrijeme. Također, žene se smatra osjetljivijima te im se zbog toga ne vjeruje da mogu jednako dobro biti vođe kao i muškarci. Uzrok stereotipa i diskriminacije je nedovoljna svijest o nejednakosti žena i muškaraca. Analiza pokazuje da iako su žene postigle značajan napredak u poduzetništvu posljednjih godina, i dalje se suočavaju s brojnim preprekama.

Postoje razni programi i projekti koji potiču žene da postanu samostalne, samostalno vode svoj posao, budu motivirane te se bore za njihova prava u globalu. Kroz primjere uspješnih žena u Republici Hrvatskoj i svijetu pokazati će se kako postoji velik potencijal među ženama. Njihova kreativnost, inovativnost i upornost igraju ključnu ulogu u stvaranju novih poslovnih prilika i poticanju gospodarskog rasta. Na temelju provedenih istraživanja, zaključujemo da žene igraju ključnu ulogu u poduzetništvu i da je nužno stvarati poticajno okruženje kako bi se njihov poduzetnički potencijal iskoristio u punoj mjeri.

Ključne riječi: žene, poduzetništvo, nejednakosti, diskriminacija, ravnopravnost

WOMEN AND ENTREPRENEURSHIP

2. ABSTRACT

This paper examines the position of women in entrepreneurship. Although women are represented in all branches of business, they are still in the minority in leading business positions. The work will explore what life was like and what women's rights were like before.

Entrepreneurship is one of the most important branches of business, therefore the role of women is as important as the role of men. Women possess certain characteristics, such as sensitivity for the team and employees, they nurture interpersonal relationships, they are organized and motivated. While men are more concerned with finances and investments.

Throughout history, women did not have the same rights as they do now, for example, they did not have the right to work, while today women can be leaders of corporations or start-ups. Stereotypes like "work is for men" are something that many women face, even today. Also, women are considered more sensitive and therefore are not believed to be as good leaders as men. The cause of stereotypes and discrimination is insufficient awareness of the inequality between women and men. The analysis shows that although women have made significant progress in entrepreneurship in recent years, they still face numerous obstacles.

There are various programs and projects that encourage women to become independent, run their own business, be motivated and fight for their rights globally. Through the examples of successful women in the Republic of Croatia and the world, it will be shown that there is great potential among women. Their creativity, innovation and persistence play a key role in creating new business opportunities and stimulating economic growth. Based on the conducted research, we conclude that women play a key role in entrepreneurship and that it is necessary to create a stimulating environment in order to fully utilize their entrepreneurial potential.

Key words: women, entrepreneurship, inequalities, discrimination, equality

3. UVOD

3.1 Definiranje problema

Tema ovog završnog rada su žene i poduzetništvo. Smatram kako je ova tema vrlo važna te se o njoj ne priča dovoljno u školama i fakultetima. Kroz povijest žene su se borile sa raznim stereotipima vezanim za njihov izgled, karakter i uspjeh. Stoga, ću u ovome radu prikazati neke od njih. Također, prikazati ću ulogu žena u poslovnome svijetu te koji je njihov doprinos društvu te sa kojim problemima i preprekama su se susretale. S obzirom da je u današnje vrijeme vrlo važno imati "poduzetničku crtu u sebi", poduzetništvo kao grana razvija se enormnom brzinom. Provedena su mnoga istraživanja na temu: da li se poduzetnik rađa ili se čovjek uči njegovim vještinama. U daljnjim poglavljima detaljnije ću razraditi pojam poduzetništva te navesti primjere uspješnih poduzetnica u Republici Hrvatskoj i svijetu.

3.2 Cilj istraživanja

Cilj istraživanja i ovoga rada su prikazati razliku između muškaraca i žena te da li spol igra ulogu u tome tko je dobar poduzetnik. Prikazati ću stereotipe društva s kojima se mnoge uspješne žene susreću. Kao glavni cilj ovoga rada, navela bih da želim promijeniti mišljenje onih ljudi koji smatraju da žene ne spadaju u poslovan svijet.

3.3 Metodologija

U prezentaciji problema, stručna literatura, uključujući knjige, članke i web stranice, će biti ključni izvor informacija. Ovi resursi će pružiti sekundarne podatke i stručna saznanja koja će nam pomoći razumjeti izazove s kojima se suočavaju žene u poduzetništvu. U praktičnom dijelu istraživanja, oslanjat ćemo se na stručne članke i različite istraživačke baze koje su dostupne putem različitih institucija. U skladu s ovim, koristit ćemo različite metode istraživanja. Deduktivna metoda će se primijeniti kako bismo precizno definirali i pojasnili ključne pojmove vezane uz poduzetništvo i žene u poduzetništvu. Osim toga, pristupit ćemo problematici i putem induktivne metode, koja nam omogućuje da iz primljenih informacija izvučemo općenite zaključke, a također ćemo primijeniti metodu kauzalne indukcije kako bismo istražili uzroke i posljedice. Ovim pristupom osigurat ćemo dublje razumijevanje problema koji će biti prezentiran te ćemo bolje shvatiti prepreke razvoja ženskog

poduzetništva i ključna područja koja treba unaprijediti kako bismo doprinijeli većoj ravnopravnosti žena u poduzetništvu. U praktičnom dijelu istraživanja koristit ćemo se metodama promatranja, analize trendova i komparativne analize. Za prikupljanje podataka koristit ćemo sekundarne izvore, koji će biti dobiveni iz statističkih baza i postojećih istraživanja.

4. PODUZETNIŠTVO

Poduzetništvo je mnogo više od poslovnog modela. To je način razmišljanja, motivacije i akcije koje mogu oblikovati našu ekonomsku i društvenu budućnost. U nastavku ću produbiti ovu temu poduzetništva kako bi smo bolje razumjeli što poduzetništvo znači za pojedinca, zajednicu i svijet u cjelini.

4.1 Definicija poduzetništva

Iako se u ekonomskoj teoriji poduzetništvo tradicionalno opisuje kao kombinacija inovativnih, organizacijskih, usmjeravajućih, upravljačkih i nadzornih sposobnosti poduzetnika, precizno definiranje pojma poduzetništva nije jednostavno. Nekoliko različitih definicija potvrđuje raznolikost pristupa definiranju poduzetništva. Poduzetništvo obuhvaća poduzimanje (osmišljavanje, organiziranje i realizaciju) poslovnih aktivnosti u cilju postizanja povoljnih ekonomskih rezultata.¹ Poduzetništvo se bavi zakonitostima ulaganja kapitala u zadovoljavanje potražnje za novim ili postojećim proizvodima/uslugama, na određenom tržištu, sa ciljem ostvarivanja dobiti, uz posljedično preuzimanje rizika.²

Za A. Marshalla, poduzetništvo je djelatnost po slobodnom izboru poduzetnika. Iz ovoga možemo vidjeti da je za svakog pojedinca, pojam poduzetništva različit. Svatko ima neku svoju viziju o tome kako poduzetništvo, zaista izgleda te što znači biti poduzetan. No, što je poduzetništvo za mene. Kratko rečeno, poduzetništvo za mene znači, iz ničega stvoriti nešto, sposobnost da svoje snove pretvoriš u stvarnost te djeluješ pozitivno na ekonomski svijet. Poduzetništvo nije samo pokretanje poslovnog pothvata, već ima puno dublje značenje.

¹ Radovanović, T., Marković, N. (2005), *Menadžment malog biznisa*, CEKOM BOOKS i Fakultet za menadžment, Novi Sad, str. 23.

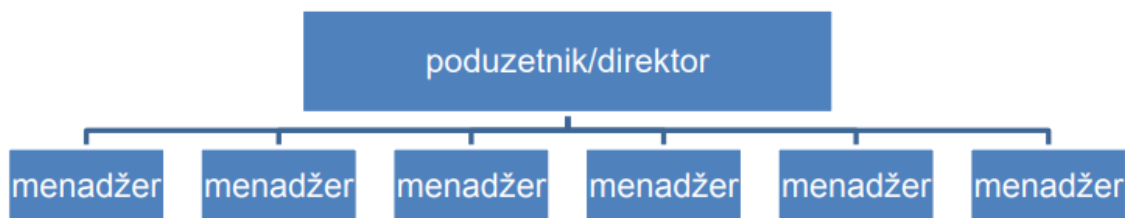
² Radovanović, T. (2004), *Upravljanje poduzetništvom*, Fakultet za menadžment, Novi Sad, str. 20-21.

4.2 Definicija poduzetnika

Poduzetnik je osoba koja snosi rizik te je ujedno i inovator, a profit koji ostvari je nagrada za preuzimanje nepredvidivog rizika i uloge inovatora.³

Poduzetnik je osoba koja predstavlja srce i dušu poslovnih inicijativa. To je pojedinac sa vizijom, strašću i odlučnošću da prepozna prilike, prevlada izazove i izgradi nešto novo. On ili u ovome slučaju moram napisati ona, ulazi u nepoznato područje, spremni da preuzmu rizike i odgovornost za svoje odluke. Nadalje Kuvačić (2005) smatra da bez obzira čime se ljudi bave u životu, biti poduzetan uvijek znači biti i uspješan. Osim toga, poduzetnici su često vođeni dubokom strašću za onime što rade. Njihova posvećenost i predanost su često ključni faktori koji ih motiviraju da nastave naprijed. U suštini, poduzetnik je osoba koja hrabro koristi svoje talente i resurse kako bi ostvarila svoje poslovne ciljeve, doprinijela zajednici i oblikovala budućnost. Oni su motor inovacije i promjena u svijetu poduzetništva.

Slika 1. Organizacijska struktura i položaj poduzetnika



Izvor: Kolaković, M. (2006), *Poduzetništvo u ekonomiji znanja*, Sinergija nakladništvo, Zagreb, str. 43.

³ M. Škrtić i M. Mikić (2011), *Poduzetništvo*, Zagreb, str. 87.

4.3 Osobine poduzetnika

Svaka osoba koja postiže uspjeh i osjeća se ispunjeno posjeduje određene vještine i sposobnosti karakteristične za poduzetnike. To znači da ljudi mogu biti kreativni, inovativni, odgovorni, skloni inicijativi, hrabri i strastveni, ne samo u poslovnom kontekstu, već i u drugim aspektima svog života. Dobar poduzetnik posjeduje mnoge osobine koje ga čine uspješnim u svetu poduzetništva. Ovo su neke od ključnih osobina dobrog poduzetnika:

Vizija: Kvalitetan poduzetnik ima duboko usmjerenje i jasnu sliku o tome kako bi želio da njegov posao napreduje. Oni imaju šire ciljeve na umu i promišljaju dugoročno o tome kako bi njihova poduzetnička inicijativa mogla ostvariti uspjeh i pozitivan utjecaj na društvo.

Kreativnost i inovativnost: Dobar poduzetnik je sposoban razmišljati izvan okvira i pronalazi kreativna rješenja za probleme.

Odlučnost i upornost: Poduzetništvo često dolazi sa izazovima i neuspjesima. Dobar poduzetnik posjeduje odlučnost i upornost da pređe prepreke i nastavi raditi ka svojim ciljevima.

Samopouzdanje: Samopouzdanje je ključno u poduzetništvu. Dobar poduzetnik vjeruje u svoje sposobnosti i svoju ideju, što ga čini sposobnim da privuče investitore, partnere i klijente.

Upravljanje rizicima: Poduzetništvo je povezano sa rizicima, ali dobri poduzetnici su sposobni da procijene i upravljaju tim rizicima. Oni su spremni preuzeti određene rizike kako bi ostvarili svoje ciljeve.

Sposobnost liderstva: Dobar poduzetnik je efikasan lider koji može inspirirati i motivirati svoj tim. Oni znaju kako delegirati zadatke i donositi ključne odluke.

Poslovna vještina: Dobar poduzetnik razumije osnove poslovanja, uključujući upravljanje financijama, marketing i prodaju.

Prilagodljivost: Poduzetništvo je dinamično i zahtjeva brzu prilagodljivost promjenama. Dobar poduzetnik može se prilagoditi novim situacijama i zahtjevima na tržištu.

Empatija: Razumijevanje potreba i želja klijenata, partnera i zaposlenih je ključno za uspjeh. Dobar poduzetnik je empatičan i pažljiv prema ljudima oko sebe.

Etika i integritet: Kvalitetan poduzetnik se drži visokih etičkih principa i integriteta u svim aspektima svog poslovanja. On ili ona poštuje zakon i vođen je moralnim vrijednostima.⁴

Sve ove osobine zajedno pomažu dobrom poduzetniku da uspješno razvija svoj posao, prebrodi sve izazove i ostvari svoje poslovne ciljeve.

⁴ Princeps business solution (2020), <https://princeps.hr/10-karakteristika-uspjesnih-poduzetnika/>

5. PODUZETNIŠTVO ŽENA

5.1 Raniji položaj žena u poduzetništvu

Kroz povijest, žene su sudjelovale u poduzetništvu, iako to nije uvijek naglašeno te se o tome nije pričalo. Posebno su se istaknule u vremenima obnove društava i zemalja nakon različitih ratova, kada su muškarci često bili žrtve rata te ostali nesposobni za rad zbog fizičkih ili psihičkih trauma. Nakon Drugog svjetskog rata, žene su preuzele važnu ulogu u financiranju i obnovi, jer su morale zarađivati sredstva, uključujući i za isplatu ratnih odšteta. Prvo žensko poduzetničko udruženje osnovano je 1945. godine u Francuskoj pod vodstvom Yvonne Foinant. Nakon što je izgubila supruga u ratu, željela je podijeliti svoja iskustva i pružiti podršku drugim ženama koje su se nalazile u sličnoj situaciji. Ovo udruženje, poznato kao FCEM (Femmes Chef d'Enterprises), kasnije se proširilo izvan Francuske i postalo globalna mreža poduzetnica. Danas je FCEM najvažnija svjetska organizacija poduzetnica, okupljajući članice iz 80 zemalja širom svijeta. FCEM je osnovana kako bi podržala žensko poduzetništvo, promovirala žensko liderstvo i zagovarala za bolje poslovne uvjete za žene.⁵

U tradiciji i tijekom povijesti, ženama je bila dodijeljena uloga majke i supruge, dok su muškarci bili odgovorni za financijsku podršku obitelji. Zbog tog povijesnog konteksta, danas je teže ženama ući u svijet poduzetništva i poslovanja, jer se suočavaju s brojnim preprekama povezanim s rodnom neravnotežom, kao i nedostatkom podrške od strane obitelji i prijatelja.

Pojava žena poduzetnica u posljednjih dvadesetak godina usko je povezana s demokratizacijom društva, tj. postizanjem jednakih prava za muškarce i žene, s posebnim naglaskom na pravo na obrazovanje. Smatra se da su u Europi žene pokrenule ili pokreću svaki četvrti novi posao, što potvrđuje da se žensko poduzetništvo razvija.⁶

Obrazovni sustav, kako na razini srednjih škola tako i na fakultetima, sve više prepoznaje rastuću popularnost poduzetništva. Da bi se osigurala viša razina obrazovanja za žene poduzetnice i unaprijedila kvaliteta poduzetničkog obrazovanja, nužno je prilagoditi se novim trendovima i usvojiti nove tehnološke inovacije koje postavljaju nove standarde u izvođenju poduzetničkih aktivnosti.⁷

⁵ FCEM, <https://fcm.org/index.php?lang=fr>

⁶ Hisrich, Peters, Shepherd (2011), *Poduzetništvo*, sedmo izdanje, Zagreb, str. 63.

⁷ Miošić Lisjak N., Čurlin I., (2002), *Žene i poduzetništvo*, The STAR Network of World Learning, Zagreb, str. 16.

5.2 Karakteristike uspješnih žena poduzetnica

Muški i ženski poduzetnici dijele slične osobne karakteristike, ali postoje razlike u njihovoj motivaciji, poslovnim vještinama i profesionalnom iskustvu. Na primjer, muški poduzetnici često su motivirani željom za stvaranjem vlastitih poslovnih prilika, dok se motivacija kod žena u poduzetništvu često potiče iz potrebe za osobnim postignućem, ponekad su motivirane prethodnim iskustvima frustracije ili ograničenim mogućnostima napredovanja. Također, razlike se primjećuju u načinima financiranja Start Up poduzeća. Muški poduzetnici često imaju pristup različitim izvorima financiranja, kao što su investitori, bankovni ili privatni zajmovi, dok se ženski poduzetnici često oslanjaju samo na svoju osobnu imovinu i uštedevinu.

U profesionalnom smislu, i muškarci i žene mogu imati odgovarajuće iskustvo u svojim područjima, ali često se primjećuju razlike u vrsti iskustva. Na primjer, muški poduzetnici češće imaju iskustvo u prodaji, financijama ili tehničkim područjima, dok ženski poduzetnici često imaju administrativno iskustvo, često ograničeno na srednji menadžment. (Hisrich, Peters, Shepherd, 2011., str. 62-65.).

U današnjem društvu, bitno je uočiti specifične osobine i mogućnosti ženskog radnog potencijala kako bi se unaprijedila performansa poslovanja tvrtki. Često se ističu sposobnosti žena vezane za komunikaciju, interpersonalne odnose i prilagodljivost. Kako sam i sama dio isključivo muškog tima, ovu tezu mogu potvrditi. Muškarci su okrenuti poslu u smislu financija, podizanja investicija, poboljšanju posla kroz bolje financije ili veće plaće. Ne mare previše za međuljudske odnose te većinu sukoba ili problema rješavaju brzim razgovorom. Dok žene pažnju usmjeravaju na tim. Kroz rad sa muškim kolegama te kao jedina članica muškog tima, zaista, najviše pazim da se moj tim slaže, da nema napetosti i tenzija među kolegama, da se svaki sukob riješi mirnim razgovorom te isprikom kolege kolegi te mi je jako bitno stvoriti ugodno radno okruženje.

Također, neki autori navode i kako se žene smatraju tolerantnijima, otvorenijima, obzirnijima, pravednijima, lakše rješavaju konflikte te brže priznaju svoje pogreške, što u konačnici dovodi do bolje radne atmosfere i veće produktivnosti rada. S obzirom na navedeno, od velike je važnosti da poslodavci prepoznaju navedene kvalitete žena i omoguće im ravnopravnost u pogledu zapošljavanja i napredovanja kao i njihovim muškim kolegama.⁸ Također, citat V.

⁸ V. Bedeković, Ž. Ravlić, (2011), *Položaj žena u rukovodećim strukturama službi jedinica lokalne uprave i područne (regionalne) samouprave na primjeru Virovitičko-podravske županije*, Virovitica, str. 16.

Bedeković i Ž. Ravlić potvrđuje moje mišljenje tj. moje vlastito iskustvo. Kao i kod muškaraca, tako i kod žena poduzetnica postoje određene snage i slabosti u njihovom karakteru koje se procesuiraju na njihovo poslovanje.

Kvalitete žena poduzetnica proizlaze iz njihove veće razine društvene osjetljivosti, izvrsnih komunikacijskih vještina, skromnosti, volje za kompromisom i sposobnosti održavanja kvalitetnih veza s kolegama. Ženske poduzetnice obično imaju razvijenu svijest prema društvenim aspektima, što se reflektira i na njihovo razumijevanje i odnos prema svojim zaposlenicima. One aktivno razvijaju pozitivne odnose sa svojim suradnicima te su u većoj mjeri otvorene za kompromise. Njihov je cilj uključivanje zaposlenika u proces donošenja odluka i rješavanje problema putem kompromisa kako bi očuvali prijateljsku atmosferu u tvrtki. To su, takozvane snage žena poduzetnica. (Bećirović, 2016).

Nedostaci tj. slabosti žena poduzetnica obuhvaćaju nedostatak vlastitog povjerenja i odlučnosti, često i gubitak fokusa na profit. Često se suočavaju s niskim samopouzdanjem i manjkom hrabrosti, što može proizaći iz nedostatka podrške, kako od obitelji, tako i zbog povijesnih predrasuda koje su često nametane ženama. Također, žene poduzetnice ponekad posvećuju značajno vrijeme razumijevanju svojih zaposlenika, rješavanju njihovih problema i pružanju podrške, što može rezultirati gubicima u smislu poslovne svrhe i stvaranja profita. Iako su žene poduzetnice jednako kompetentne kao muškarci poduzetnici, često se suočavaju s potrebom da potvrde svoje vještine. Važno je da uspostave ravnotežu između održavanja kvalitetnih odnosa sa zaposlenicima i ostvarivanja poslovnih ciljeva. (Bećirović, 2016)

Tablica 1: Snage i slabosti žena poduzetnica

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

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

Žene koje osnivaju poduzeća spremnije su na timski rad, te savjetovanje sa zaposlenicima, te im je važniji uspjeh organizacije koju vode, negoli vlastiti ego. Žene poduzetnice su opreznije prilikom vođenja poduzeća, te su manje sklone riziku za razliku od muškaraca.⁹

Iako smatram da žene imaju savršene kvalitete za biti poduzetnice, i danas su manje zastupljene na višim pozicijama nego muškarci. To, naravno, proizlazi iz raznih stereotipa, tradicionalnih predrasuda te društvenih stavova koji su oblikovali društvo na način da se ženama ne vjeruje koliko i muškarcima. Međutim, u hrvatskom gospodarstvu primjećuje se blagi porast broja ženskih poduzetnica, što predstavlja pozitivnu tendenciju.

Tablica 2: Rodna struktura na upravljačkoj razini (uprava, upravni odbor i nadzorni odbor)

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

Izvor: Progress projekt, Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova 2014.g., <https://ravnopravnost.gov.hr/pravobraniteljica-ljubacic-prezentirala-rezultate-eu-progress-projekta-2602/2602>

Da bi se poboljšalo obrazovanje žena poduzetnica i povećala kvaliteta obrazovanja u poduzetništvu, potrebno je provesti određene promjene, usvojiti nove trendove i pratiti napredak tehnologije koja omogućuje postizanje visokih standarda u poduzetničkim aktivnostima. Ova poboljšanja i prilagodbe obuhvaćaju:

- Dosljednosti i prihvaćanju razlika u metodologiji i sadržaju,
- Prihvaćanje i podrška ženama po pitanju tradicionalnih obaveza u obitelji i kućanstvu,
- Primjena suvremenih tehnologija kako bi bile u korak s prilikama na tržištu,
- Razvijanje i poduka menadžerskih vještina kod žena te jačanje pozitivnih strana osobina u žena za novi pristup poduzetništva kojeg odlikuje održivi rast i doprinos zajednici

⁹ Hisrich R. D., Peters M. P., Sheperd D. A., (2008), *Poduzetništvo*, Zagreb, str. 64.

- Podrška ženama kroz savjete i uključivanju partnera u potporu ženi poduzetnici¹⁰

U razvijenom je svijetu pokretanje poduzetničkih aktivnosti kod žena izvor novog zapošljavanja, odnosno samozapošljavanja, te strategija gospodarskog razvitka. Prilikom pokretanja poduzetničkog pothvata kod žena postoji niz ograničenja, te je stoga cilj unaprijediti žensko poduzetništvo.¹¹

5.3 Stereotipi i predrasude o ženama u poslovnom svijetu

Stereotipovi, kao što je vjerovanje da je poduzetništvo „muški posao“ te manji pristup ženskim uzorima poduzetništva može objasniti zašto pokazuju slabiji interes za poduzetničku karijeru i često smatraju da nisu sposobne biti uspješne poduzetnice. (Hisrich i Fulop, 1994., Langowitz i Minniti, 2007.)

Postoje različita mišljenja i stajališta kada se radi o problemu sa stereotipima i predrasudama žena u poduzetništvu. Psiholozi naglašavaju da žene pokazuju različito ponašanje zbog različite funkcije lijeve i desne moždane polutke, dok sociolozi ističu da utjecaj žena u poslovnoj okolini proizlazi iz njihove veće socijalne orijentacije. Međutim, važno je napomenuti da ne postoji jasna i precizna znanstvena povezanost koja bi objasnila niski broj žena i njihov utjecaj u poslovnom svijetu. Razlozi za to su stereotipi, društveni stavovi, vrijednosti društva, kulturne faktori, stvorene prilike u poslovnom svijetu koje često više odgovaraju muškarcima nego ženama, posebno uz obaveze majčinstva koje žene često također obavljaju. (Lončarić, A., 2015).

Uz to, žene se često smatraju slabijim spolom, stoga su radno diskriminirane za razliku od muškaraca. Ženama se najčešće nude poslovi poput čistačica, kuharica, teta u vrtiću, blagajnica i slično. Dok se muškima prepuštaju poslovi direktora, voditelja, odvjetnika, doktora itd. Dakle, žene se zapošljavaju na poslovima sa nižim primanjima te im se ne vjeruje kako mogu biti dobre i savjesne direktorice ili voditeljice nekog velikog poduzeća ili odjela. Upravo društvene norme i prakse utvrđuju raspodjelu poslova između žena i muškaraca, čak i djevojčica i dječaka. Podjela rada na temelju roda najjasnije se očituje kroz nepravednu i

¹⁰ Miošić Lisjak, N., Ćurlin, I. (2002), *Žene i poduzetništvo*, The STAR Network of World Learning, Zagreb, str. 16.

¹¹ Miošić Lisjak, N., Ćurlin, I., (2002), *Žene i poduzetništvo*, The Star Network of World Learning, Zagreb, str.8.

diskriminatornu raspodjelu neplaćenog rada između žena i muškaraca u obitelji. Tako se kućanski poslovi najčešće svrstavaju u dvije kategorije: one stereotipno ženske, repetitivne i svakodnevne zadatke koji oduzimaju puno vremena (kupovina, kuhanje, čišćenje nakon obroka, pranje posuđa, pranje i glačanje rublja i čišćenje doma) i one stereotipno muške koji su povremeni (manji popravci u stanu, održavanje automobila i održavanje stana).¹²

Osim izazova koji proizlaze iz predrasuda i diskriminacije, postoje i poteškoće u ženskom poduzetništvu čiji izvori proizlaze iz duboko ukorijenjenih društvenih struktura. Ovi problemi su rezultat šireg društvenog okruženja, uključujući obrazovni sustav i nedostatak podrške u poslovnom svijetu. Specifične prepreke s kojima se žene susreću prilikom pokretanja poslovnih aktivnosti uključuju sljedeće:

- stavovi i izbori nametnuti ženama prilikom donošenja odluka o svome obrazovanju koji ograničavaju njihove mogućnosti za buduće zaposlenje
- ograničen izbor na određenim strukama dovode do toga da su žene ograničene
- osim predrasuda o tome kako se žene ne uklapaju u poslovni svijet, postoje i predrasude o ženama u znanosti i tehnologiji
- žene se stereotipno smatraju ograničenima u drugim aspektima zbog percepcije da im je vrijeme i napor ograničen zbog njihove tradicionalne uloge majke
- nedostatak podrške kao poslovnih žena i majki
- stereotipi i ograničenja u pristupu financijskim izvorima
- nedostatak savjetovanja i mentorstva za žene u poslovnom svijetu
- nedostatak obuka i programa edukacije za tehnološki zahtjevnije projekte

Sve to dovodi do iskrivljenog samoprihvatanja žena, što rezultira nedostatkom samopouzdanja, spremnosti za preuzimanje rizika itd.

Različite feminističke teorije, koje se bave statusom žena u obitelji, nevidljivim i neplaćenim poslovima žena unutar obitelji te obiteljskim nasiljem, mijenjaju percepciju o korijenima nejednakosti među spolovima. Važno je napomenuti da prije 1960-ih, ovi su aspekti rijetko bili istraživani u okviru sociologije i društvenih znanosti općenito. Feminizam je istaknuo da su ovi problemi relevantni za društvo, jer ono što se događa u obitelji više nije isključivo privatna stvar, već i pitanje od društvenog značaja, kao što je slučaj s psihičkim, fizičkim i seksualnim nasiljem unutar obitelji. (Petričušić, 2021).

¹² Čulig, Benjamin; Kufrin, Krešimir i Landripet, Ivan (2007): *EU +?-. Odnos građana Hrvatske prema pridruživanju Republike Hrvatske Europskoj uniji*, Zagreb, FF press i B.a.b.e.

Zagovornice radikalnog feminizma obitelj doživljavaju ključnim mjestom tlačenja žena jer „žene obavljaju sve ili gotovo sve kućanske poslove i moraju većinom biti poslušne svojemu mužu i općenito ispunjavati društvena očekivanja, koja nadzire sam suprug, ostali članovi proširene obitelji, kako muža tako i žene, pa čak i društvene institucije poput religije, medija ili obrazovnog sustava. Neovisno o tome koliko se ta dominacija pripisuje biologiji, a koliko (među nekim radikalnim feministkinjama) dijelom i kulturi, ovdje je moć muškaraca nad ženama ključna kategorija te je jedini put oslobađanja potpuno odbacivanje patrijarhalnoga modela kao sustavne represije nad ženama“.¹³

Marksistički i socijalistički feminizam „glavni uzrok podčinjavanja žena vidi u kapitalizmu. Žene, uz to što su eksploatirane kao radnice, potpomažu održavanje kapitalizma svojim neplaćenim i nepriznatim radom u kućanstvu. One su stoga dvostruko eksploatirane, prvo od vlastitih muževa ili očeva, a potom i od kapitalističkoga ekonomskog sustava predstavljenoga poslodavcu.“¹⁴

Ministarstvo poduzetništva i obrta Republike Hrvatske donijelo je 2014. godine Strategiju razvoja poduzetništva žena u Republici Hrvatskoj koja se nadovezuje na istu Strategije donesenu za razdoblje od 2010. do 2013. godine. Naime, Republika Hrvatska je jedna od rijetkih zemalja koja ima ovakvu strategiju, a samim time i obveze primjene načela rodne jednakosti. Članstvo Republike Hrvatske u EU obvezuje ju na primjenu javnih politika EU među kojima su i one kojima se promiče ravnopravnost između muškaraca i žena, jednake mogućnosti i nediskriminacija, uključujući pristup osobama s invaliditetom.¹⁵

¹³ Kregar, Zrinščak i Čepo, Zagreb, (2020), *Opća sociologija*, Zagreb, str. 297.

¹⁴ Kregar, Zrinščak i Čepo, Zagreb, (2020), *Opća sociologija*, Zagreb, str. 297.

¹⁵ Strategija razvoja poduzetništva žena u Republici Hrvatskoj (2014), <https://vlada.gov.hr/pristup-informacijama/programi-strategije-planovi-i-izvjesca/strateski-dokumenti-vlade-rh/ministarstvo-poduzetništva-i-obrta/17694>

5.4 Diskriminacija žena

(1) Diskriminacija na temelju spola označava svaku razliku, isključenje ili ograničenje učinjeno na osnovi spola kojemu je posljedica ili svrha ugrožavanje ili onemogućavanje priznanja, uživanja ili korištenja ljudskih prava i osnovnih sloboda u političkom, gospodarskom, društvenom, obrazovnom, socijalnom, kulturnom, građanskom ili drugom području na osnovi ravnopravnosti muškaraca i žena.

(2) Zabranjuje se diskriminacija na temelju bračnog i obiteljskog statusa. Nepovoljnije postupanje prema ženama na osnovi trudnoće i materinstva smatra se diskriminacijom.

(3) Zabranjuje se diskriminacija na temelju spolne orijentacije.

(4) Zabranjuje se diskriminacija u odnosu na mogućnosti dobivanja i nabave roba kao i diskriminacija u pružanju i pristupu uslugama.

(5) Poticanje druge osobe na diskriminaciju smatra se diskriminacijom u smislu ovoga Zakona, ako je učinjeno s namjerom.¹⁶

Zaposlene žene u Republici Hrvatskoj općenito posjeduju bolje radne karakteristike od muškaraca, posebice višu razinu obrazovanja, ali su njihove karakteristike manje cijenjene, odnosno manje plaćene od usporedivih karakteristika muškaraca. Žene su u svijetu rada diskriminirane i s obzirom na razinu plaća u 2011. godini, prosječna mjesečna bruto plaća žene bila je 90% od prosječne bruto plaće muškaraca.¹⁷

Istraživanje, koje je provedeno na reprezentativnom uzorku od tisuću žena iz cijele Republike Hrvatske pokazalo je da žene imaju, prosječno tisuću kuna manju plaću od muškaraca, 57% žena zarađuje od 2.500 kuna, 17% žena prima do 1.700 kuna te 21% žena nema vlastite prihode.¹⁸

Svjetski ekonomski forum (WEF) proveo je istraživanje i došao do rezultata da će trebati još 118 godina da se na globalnoj razini izjednače plaće muškaraca i žena. Hrvatska je jedna od zemalja koja u tom segmentu najviše nazaduje. Izvješće pokazuje da žene danas zarađuju onoliko koliko su muškarci zarađivali 2006. godine. Već se godinama ne ostvaruje napredak u smanjenju razlike u plaćama među spolovima, iako je 250 milijuna žena više na tržištu rada

¹⁶ Zakon o ravnopravnosti spolova, Narodne novine (69/17) čl. 6.

¹⁷ Prosječna bruto plaća (2023), <http://www.eizg.hr/hr-HR/Istrazivanje-636.aspx>

¹⁸ I. Avelini Holjevac, V.Galičić, (2005), *Žene u poduzetništvu*, <https://www.krug.com.hr/%C5%BDene-u-poduzetni%C5%A0tvu>

nego prije deset godina. U izvješću je vidljivo da žene danas na globalnoj razini godišnje zarađuju 10.400,00 eura u usporedbi s 19.400,00 eura koliko se plaća muškarcima.¹⁹

Diskriminacija žena najčešće se odvija na razgovorima za posao, a manje u oglasima za posao. Naime, svatko od nas je pratio i mogao vidjeti oglase na kojima je bilo napomenuto kako se na taj isti oglas mogu javiti oba spola, što je i propisano zakonom. Međutim, prilikom intervjua ženama se postavljaju osobna pitanja poput: da li ste udati, da li imate djecu te ukoliko nemate da li ih planirate imati. I sama sam se susrela sa takvim pitanjima na razgovorima za posao. Smatram da je ovo diskriminacija žena na samome početku jer ukoliko odgovore „krivo“ tj. onako kako poslodavac ne želi, tada neće niti dobiti priliku za posao. Ovakva pitanja se ne bih smjela postavljati jer su privatne prirode. Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje) i sklapanja ugovora o radu, kao i tijekom trajanja radnog odnosa, poslodavac ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom (Hrvatski Sabor, 2023). Poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu zbog njezine trudnoće, niti joj zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta u smislu posebnog propisa smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima. (Hrvatski Sabor, 2023)

Uz pitanja o braku i majčinstvu, javlja se i diskriminacija oko odijevanja žena. Naime, zbog vjerskih razloga neke žene mogu nositi burku, što će ju diskriminirati kod ponekih poslodavaca. Također, gleda se dužina suknje ili haljine koju je žena obukla te visina potpetice koju nosi. Smatram ovo vrlo neprikladnim jer stara dobra poslovice kaže: „Odiijelo ne čini čovjeka“, pa tako ni suknja i potpetica ne čine ženu lošim radnikom.

Ovdje ću se nadovezati sa svojim primjerom koji sam doživjela od poslodavca. Na jednom razgovoru za posao, poslodavac je imao svoje uvjete oblačenja i izgleda koji su u ponekim stavkama bili diskriminirajući. Naime, ukoliko sam željela raditi za njega, nisam smjela nositi nikakvu odjeću sa bojama, nego samo crninu bez ikakvih slika ili natpisa. Također, kosa je uvijek morala biti uredna i zavezana u rep. Lice mi je moralo biti našminkano jer citirajući njega: „Ti si prvo i zadnje što klijenti vide, pa ne smiješ izgledati kao strašilo.“ Nokti nisu smjeli biti u boji, nego je samo prirodno ili neutralno dolazilo u obzir. Obuća koja se nosila po vani, nije se smjela nositi na radnome mjestu te je bilo naglašeno da prednost za taj posao imaju žene ili djevojke koje su višega rasta. Moram napomenuti da se radilo o poslu voditelja

¹⁹ Hina, Razlika među spolovima (2015), <http://www.express.hr/ekonomix/place-muskaraca-i-zena-izjednacic-se-se-za-118-godina-3020>

jednog kozmetičkog salona. Smatram da su ovi zahtjevi bili diskriminirajući za sve kandidatkinje jer se iz samog pristupa poslodavca vidjelo da mu nije bitno obrazovanje i radno iskustvo kandidata nego izgled i reprezentativnost. Iako nam izgleda da su žene danas pravno ravnopravne sa muškarcima, to ipak nije istina zbog raznih društvenih prepreka.

5.5 Izravna diskriminacija

Izravna diskriminacija događa se kada se po nekoj od zabranjenih osnova diskriminacije nekoga bez pravno opravdanog razloga stavlja u nepovoljniji položaj od drugih osoba u usporedivoj situaciji. Zabranjene osnove diskriminacije su: rasa, etnička pripadnost, boja kože, spol, jezik, vjera, političko ili drugo uvjerenje, nacionalno ili socijalno podrijetlo, imovno stanje, članstvo u sindikatu, obrazovanje, društveni položaj, bračni ili obiteljski status, dob, zdravstveno stanje, invaliditet, genetsko nasljeđe, rodni identitet, izražavanje ili spolna orijentacija. Izravna diskriminacija se najčešće temelji na stereotipima i predrasudama o određenom/oj pojedincu ili društvenoj skupini.²⁰

Primjer izravne diskriminacije: Poslodavčeva praksa da ne zapošljava žene u dobi od 24-32 godine iz straha da bi mogle osnovati obitelj ili da se ne produžuje ugovor o radu na određeno vrijeme ženama koje ostanu trudne ili koriste bolovanje radi njege bolesne djece ili čuvanja trudnoće.

5.6 Neizravna diskriminacija

Neizravna diskriminacija postoji kada neutralna pravna norma, kriterij ili praksa stavlja osobe jednog spola u nepovoljniji položaj u odnosu na osobe suprotnog spola. Dok je izravna diskriminacija lako uočljiva i relativno lako otklonjiva, neizravna se diskriminacija teže uočava i sprječava, a često promiče pozornosti sudova. Na postojanje neizravne diskriminacije mogu ukazivati neke prakse poslodavaca prilikom utvrđivanja uvjeta za zapošljavanje i/ili obavljanje poslova određenog radnog mjesta, kao što su uvjeti, primjerice, duljeg i kontinuiranog radnog staža, duljeg i kontinuiranog radnog iskustva na rukovodećim mjestima, fizičke karakteristike kao što su visina, težina, fizička snaga i sl. Takvi kriteriji

²⁰ Radnica.org (2021), <https://www.radnica.org/objave/oblici-diskriminacije-na-temelju-spola>

izbora predstavljat će diskriminaciju temeljem spola bez obzira što se dosljedno primjenjuju na žene i na muškarce.²¹

Primjer neizravne diskriminacije: Koristiti dužinu radnog iskustva na određenom poslu kao uvjet za napredovanje često predstavlja čest primjer neizravne diskriminacije. Poslodavci često postavljaju ovu zahtjevu kao uvjet za napredovanje. U mnogim situacijama, kriteriji radnog iskustva predstavljaju veću prepreku za žene nego za muškarce jer žene često moraju napustiti radno tržište zbog nerazmjernih obveza povezanih s brigom za djecu i obitelj. Stoga, radno iskustvo žena često bude kraće. Na taj način, primjena kriterija radnog iskustva kao uvjeta za napredovanje češće će koristiti muškarcima nego ženama.

²¹ Radnica.org (2021), <https://www.radnica.org/objave/oblici-diskriminacije-na-temelju-spola>

6. ZAPOSLENOST I POLOŽAJ ŽENA U REPUBLICI HRVATSKOJ

Osnovni akt svake zemlje je Ustav. Tako se već u hijerarhijski najvišem propisu naše države, Ustavu u čl. 3. govori o ravnopravnosti spolova kao jednom od temeljnih vrijednosti, odnosno najvišoj vrednoti samog pravnog poretka. Dakle, zaštita temeljnih ljudskih prava i promicanje ravnopravnosti pojedinaca bez obzira na spol, rasu i etničku pripadnost jedna je od temeljnih vrednota ustavnog poretka Republike Hrvatske.²² Žene, iako čine većinski broj stanovništva u Hrvatskoj i dalje prevladavaju u ekonomski neaktivnom stanovništvu (danas je ta razlika bitno manja nego što je bila prije desetak godina), manje zarađuju i brojnije su na sekundarnom tržištu rada.²³

U sažetku Izvješća pučke pravobraniteljice za ravnopravnost spolova ističu se i podaci Hrvatskog zavoda za zapošljavanje koji pokazuju da istekom ugovora o radu na određeno vrijeme u evidenciju nezaposlenih postoji značajna razlika po spolu. Na trogodišnjoj razini, čak je 64% više žena od muškaraca ušlo u evidenciju nezaposlenih nakon isteka ugovora o radu na određeno vrijeme.²⁴

Ključne prednosti ženskog poduzetništva u Hrvatskoj uključuju visoku razinu obrazovanja žena, povećani interes žena za poduzetništvo, trend rasta broja ženskih poduzetnica i smanjenje razlike u poduzetničkim aktivnostima između muškaraca i žena. Također se ističe nadprosječna zastupljenost žena poduzetnica među radno aktivnim ženama u usporedbi s drugim zemljama Europske unije, te aktivna potpora razvoju poduzetničkog okruženja. (Furundžija, K., 2021).

U strukturi stanovništva Hrvatske, prema podacima Državnog zavoda za statistiku, 51,7% je žena i 48,3% muškaraca. Na tercijarnoj razini obrazovanja, dominiraju žene po broju upisanih studentica i u ukupnom broju diplomiranih studenata, kao i po broju studenata upisanih na poslijediplomske specijalističke studije i doktorske studije. Iako čine većinu, u ukupnom broju stanovništva i na tercijarnoj razini obrazovanja, zbog jakog utjecaja faktora vezanih uz

²² Radačić I. (2009), *Žene i pravo: feminističke pravne teorije*, Centar za ženske studije, Zagreb, str. 376.

²³ Kerovac N. (2003), *(Ne)jednakost žena na tržištu rada*, Hrvatski zavod za zapošljavanje, Zagreb, str. 265.

²⁴ Hrvatski zavod za zapošljavanje (2023), <https://www.hzz.hr/statistika/>

organizaciju obiteljskog života, žene su podzastupljene u zaposlenosti i poduzetničkoj aktivnosti. Udio žena poduzetnica u ukupnom broju poduzetnika je vrlo mali, oko 20%.²⁵

Tablica 3. Poduzetnička aktivnost M/Ž po regijama u Republici Hrvatskoj

REGIJE	MUŠKARCI	ŽENE	TEA M/Ž
Zagreb	14,23%	7,38%	1,93%
Sjeverna Hrvatska	8%	3,37%	2,37%
Slavonija	9,56%	4,49%	2,13%
Lika i Banovina	16%	1,25%	12,80%
Istra i Kvarner	13,59%	6,56%	2,07%
Dalmacija	14,84%	8,45%	1,76%

Izvor: Ministarstvo poduzetništva i obrta, godišnje izvješće za 2014-u g.

Velike razlike u poduzetničkoj aktivnosti žena i muškaraca ukazuju na nedovoljnu djelotvornost programa i mjera za razvoj i jačanje poduzetništva žena u Hrvatskoj. Vlada Republike Hrvatske je u 2014. godini usvojila nacionalnu Strategiju razvoja poduzetništva žena u Republici Hrvatskoj 2014.- 2020. koja se temelji na četiri strateška cilja: poboljšanje, usklađenosti i umreženosti javnih politika, poboljšanje sustavne podrške poduzetništvu žena, uvođenje poduzetništva žena u cjelokupnu institucionalnu infrastrukturu i promociju poduzetništva žena. Strateški su ciljevi upotpunjeni mjerama, provedbenim aktivnostima i akcijskim planom u kojem su prikazani pokazatelji uspješnosti kako bi se mjerila učinkovitost strategije.²⁶

²⁵ M. Alpeza (2019), *Izvješće o malim i srednjim poduzećima u Hrvatskoj – 2019.*, Centar za politiku razvoja malih i srednjih poduzeća i poduzetništva, str. 31.

²⁶ Ministarstvo poduzetništva i obrta, godišnje izvješće za 2014-u g.

Najveći udio žena osnivačica trgovačkih društava bilježe u 2019. godini (Alpeza, M. i dr., 2020):

1. Bjelovarsko-bilogorska županija (24,9%),
2. Sisačko-moslavačka županija (24,5%),
3. Zagrebačka županija (23,1%) i grad Zagreb (23,1%).

Najniži udio žena vlasnica trgovačkih društava bilježe:

1. Požeško-slavonska županija (20,0%),
2. Šibensko-kninska županija (19,0%),
3. Virovitičko-podravska županija (18,9%)

Može se zaključiti kako je glavni problem u Hrvatskoj to da poduzetništvo žena nema tradiciju u hrvatskom društvu. Iako postoje brojni poticaji za razvoj poduzetništva u nastojanju da se žene u većoj mjeri uključe u područje biznisa, to područje još uvijek u velikom dijelu pripada muškome dijelu stanovništva. Iz ovih razloga potrebno je promicanje jednakosti i ohrabrivanja žene za poduzetničke i samostalne aktivnosti (Budek, P., 2020).

6.1 Programi potpore ženskom poduzetništvu

Hrvatski zavod za zapošljavanje pokušava na različite načine i kroz različite programe poboljšati samozapošljavanje žena, ali i smanjiti rodnu diskriminaciju. Tako je u sklopu IPA projekta osmišljen projekt „Žene na tržištu rada – problem ili prilika“, dok je nositelj istog Udruga Domine s partnerima HZZ Područni ured Split i Hrvatska udruga poslodavaca Split. Vrijednost projekta je 152.373,00 €, projekt traje 12 mjeseci, dok je ciljana skupina 150 nezaposlenih žena starijih od 40 godina, 160 dugotrajno nezaposlenih žena, 46 samohranih majki, neaktivnih žena te 15 nezaposlenih žena u ruralnim područjima županije. Cilj samog projekta je povećavanje zapošljivosti žena i stvaranje pretpostavki za jednake mogućnosti na tržištu rada kroz stvaranje novih modela rada i razvijanje nove učinkovitije politike zapošljavanja. Kao ključni rezultati projekta dani su sljedeći podaci:

1. Trenerski tim od 5 žena, educiran i pripremljen za individualno vođenje, kao novi model podrške
2. Korisničke grupe kroz koje će 256 žena povećati svoje vještine zapošljavanja
3. Individualno vođenje za 100 žena o procesu traženja posla
4. On-line grupa podrške za 200 žena
5. Home office job za 48 žena
6. 16 žena na volonterskoj bazi uključeno u proces razvijanja novih modela praktičnog učenja
7. Fokus grupa, 6 – 8 žena, 6 mjeseci rada
8. Fokus grupa, 4 – 6 poslodavaca, 6 mjeseci rada
9. Sociološko-empirijsko istraživanje o nezaposlenim ženama u ruralnim područjima
10. Publikacija o rezultatima istraživanja
11. 12 radijskih emisija
12. Web-stranica²⁷

²⁷ Hrvatski zavod za zapošljavanje (2019), <https://euprojekti.hzz.hr/završeni-projekti-arhiva/projekti/ipa-instrument-pretpristupne-pomoci/zene-na-trzistu-rada-problem-ili-prilika/>

Osim IPA projekta postoji još niz projekata i udruga koje aktivno rade na smanjenu diskriminacije i većoj zapošljivosti žena.

Još jedan od njih je i WISE (Women Innovators for Social Businessin Europe) čiji je cilj razvoj, implementacija i procjena eksperimentalnih pedagoških planova na temelju privlačnih i poučnih metodologija e-učenja i zajednica za poticanje razvoja vještina potrebnih da svoje ideje pretvore u socijalna poslovanja. Ovaj projekt tako ispunjava cilj Programa za cjeloživotno učenje pridonoseći razvoju EU kao naprednog društva temeljenog na znanju koje kroz cjeloživotno učenje doprinosi socijalnoj koheziji, aktivnom smislu europskog građanstva, interkulturalnom dijalogu, ravnopravnosti spolova i osobnom ispunjenju i pomaže promicanju kreativnosti, konkurentnosti, zapošljivosti i poticanju poduzetničkog duha. Navedeni projekt želi ženama pružiti znanje i alate kako bi postale društveni inovatori i riješile izazove u vlastitoj zajednici. Cilj samog projekta je razraditi i proširiti integralni program obuke koji se temelji na najmodernijoj metodologiji i iskustvenom pedagoškom planu sa perspektivom usmjerenom na korisnika, kao i razvoju interaktivnu e-zajednice. Inicijativa polazi od jasne potrebe da se kroz stvaranje inovativnih ideja u interaktivnoj zajednici omogući ženama s radnim iskustvom i spremnima za pokretanje društveno-fokusiranih projekata da svoje zamisli i realiziraju kroz učinkovita socijalna poduzeća.²⁸

Jedan od projekata društvenog poduzetništva je svakako i SloHra Socionet koji se uz ostalo bavi i problemima zapošljavanja žena u društvenom poduzetništvu. Ovaj se projekt bavi temeljnim problemima razvoja u pograničnom području Slovenije i Hrvatske, a koji su se povećali sa dolaskom recesije što se najviše očituje na povećanje broja dugotrajno nezaposlenih osoba, ekonomsku strukturu s relativno niskom dodanom vrijednošću koja se ne zasniva na lokalnim specifičnostima i demografskim promjenama (starenje stanovništva i odlazak mladih). U takvim okolnostima pod najvećim pritiskom su najugroženije skupine stanovništva koje su manje konkurentne na tržištu rada te se nalaze na marginama društva.²⁹

Također, jedan od meni najzanimljivijih pokreta je „Women in Adria“. To je mreža poslovnih žena koja je pokrenuta s ciljem umrežavanja i razmjene iskustava poslovnih žena. Mreža djeluje kroz web portal koji bilježi 100.000 posjetitelja mjesečno. Od 2015. godine dodjeljuju

²⁸ Deša-Dubrovnik, Regionalni centar za izgradnju zajednice i razvoj civilnog društva (2014), <https://desa-dubrovnik.hr/projekti/obrazovni-projekti/zene-inovatori-u-socijalnom-poduzetnistvu/>

²⁹ Razvojna agencija Karlovačke županije (2015), <https://www.ra-kazup.hr/project/slohra-socionet/>

se i nagrade najboljim poduzetnicama što omogućuje promociju poduzetništva žena. Nagrade se dodjeljuju u više kategorija:

1. Inspirativna poduzetnica godine (poduzetnica koja posluje minimalno 5 godina, ima minimalno 5 zaposlenika te ostvaruje kontinuirani rast poslovanja),
2. Perspektivna poduzetnica godine (poduzetnica koja zapošljava minimalno 5 zaposlenih, ostvaruje rast iz godine u godinu),
3. Mikro poduzetnica godine (poduzetnica koja zapošljava maksimalno 5 zaposlenika i ostvaruje rast iz godine u godinu),
4. Start-up poduzetnica godine (poduzetnica koja je u razdoblju od maksimalno 5 godina razvila poslovanje, spremno za sljedeću fazu rasta).

Women in Adria osnažuje žene da mijenjaju svijet. Vjeruju da svaka žena može ostvariti svoje snove. Pomažu ženama da ostvare što god žele, bilo da se radi o pokretanju i rastu biznisa ili izgradnji karijere u realnom ili javnom sektoru.³⁰

„Poznato je da žene u korporativnom svijetu mogu relativno lako napredovati do srednjeg menadžmenta, no nakon toga udaraju u stakleni strop. Međutim, iako je stakleni strop u upitniku bio naveden kao jedan od mogućih razloga za odlazak iz korporativnog svijeta, žene ga nisu birale. Korporacijama najviše zamjeraju njegovanje kulture prisutnosti umjesto kulture rezultata, tj. u većini se korporacija daleko više nadzire boravak na radnom mjestu umjesto da se vrednuju rezultati zaposlenika. Ova bi činjenica trebala potaknuti velike tvrtke da drugačije organiziraju posao. Poduzetnice korporacijama zamjeraju i loš menadžment te slabo upravljanje ljudskim resursima. Prema poduzetništvu žene je najviše privlačila promjena načina života. Naime, čak 47% njih je željelo fleksibilnost i bolju ravnotežu privatnog i poslovnog života“, kazala je Ivana Matić, osnivačica mreže Women in Adria.³¹

³⁰ <https://www.womeninadria.com/o-nama/> (2020)

³¹ civilnodruštvo.hr (2017), <https://www.civilnodrustvo.hr/stakleni-strop-nije-razlog-odlaska-zena-u-poduzetnistvo/>

6.2 Primjeri uspješnih poduzetnica u Republici Hrvatskoj

Iako je lijepa naša Hrvatska mala zemlja, ali ima velik broj uspješnih i poduzetnih žena. U daljnjem tekstu nabrojati ću nekoliko njih koje, zaista predstavljaju inspiraciju drugim ženama.

Ivana Bojčić – Ivana Bojčić je direktorica tvrtke BoLingo, najbolja je mikro poduzetnica 2022. godine. BoLingo pruža usluge prevođenja, sudskog tumačenja, lokalizacije i voiceovera, a uspješno posluje već osam godina. Kao kruna rada i potvrda truda koji Ivana već gotovo desetljeće ulaže u firmu je i novoostvarena suradnja s Europskom unijom prema kojoj je BoLingo konstantno pri vrhu njihove kvartalne ljestvice po kvaliteti prijevoda, na razini cijele Europe. I tako je ova poduzetna žena, koja nije niti bila svjesna da je ona upravo to – poduzetnica – zahvaljujući odvažnosti postala prepoznata u svijetu prevoditeljstva kako i Hrvatskoj, tako i u Europi. BoLingo izvozi intelektualne usluge u inozemstvo, čak 80 posto klijenata su stranci, a u Hrvatskoj je surađivala s više od 500 poznatih i velikih tvrtki, javnih osoba i institucija.³²

Ivana Škrlec - Iza tvrtke Altera, koja je osnovana 2008. godine i danas zapošljava 38 osoba, stoji domaća poduzetnica Ivana Škrlec, inače diplomirana ekonomistica. Posljednjih nekoliko godina bilo je posebno izazovno za sve poduzetnike pa tako i za one čiji posao ovisi o okupljanju i druženju ljudi. No, da se krize mogu preživjeti pokazali su u domaćoj tvrtki Altera, koja se bavi najmom paviljona, montažnih objekata i organizacijom evenata. Upravo su se u periodu pandemije proširili na strano tržište pa se danas mogu pohvaliti s poslovanjem u Njemačkoj, Austriji, Švicarskoj, Italiji, Sloveniji, BiH, Srbiji, Crnoj Gori, Rumunjskoj, Poljskoj i Španjolskoj. Mreža poslovanja im se širi iz godine u godinu, a tvrtka je prošle uprihodila više od tri milijuna eura.³³

Ivana Matić – Ivana Matić je osnivačica i CEO mreža za žene poduzetnice „Women in Adria“. U jednom intervjuu za portal „Samo pozitivno“ je rekla:

„P: Kada bi se trebali predstaviti u 30 sekundi, što bi ste rekli o sebi? Tko je Ivana Matić?

O: Mama, poduzetnica koja živi sto na sat :).

³² Intervju za portal Women in Adria (2022), <https://www.womeninadria.com/ivana-bojic/>

³³ M. Premužak (2023), Lider, <https://lidermedia.hr/zivot/ivana-skrlec-industrija-evenata-okrece-se-odrzivosti-organizatori-i-klijenti-brinu-o-tragu-koji-ostavljaju-na-okolis-152397>

P: Kakva su Vam iskustva u radu sa ženama kroz Vaš projekt Women in Adria i zašto Adria?

O: Iskustva su odlična. Iskreno sam impresionirana sa svakom ženom koja svoju karijeru ili biznis gradi sa strašću i upornosti. Sinergija koji oni stvaraju i kako pozitivno utječu jedna na drugu, to je nešto nevjerovatno. Naš poslovni model je dosta evoluirao, ja sam pokrenula Women in Adria nakon tog otkaza jer sam htjela da se žene u regiji više povežu, to je bila prvo LinkedIn grupa i imali smo neke neformalne susrete u živo. Do danas je poslovni model u potpunosti promijenjen, postali smo medijski biznis koji će se širiti kroz franšizu, a srećom Adria na grčkom znači ambiciozna, strastvena što u potpunosti odgovara našem profilu žena.

P: Koje osobine, odnosno snage, bi po Vama žene u businessu trebale više koristiti?

O: Trebale bi manje imitirati muškarce, a više biti žene.

P: Koja misao vas vodi kroz život i što bi poručili mladim poduzetnim ženama koje imaju viziju o svom vlastitom poslovnom pothvatu? Može li im netko pomoći na tom putu i da li ste i sama imali mentora ili osobu koja vas je potakla da budete danas to što jeste?

O: Poručila bi im da krenu što prije, djeca su samo motivacija, ne i prepreka. Neka se okruže sebi sličnima i mentoring će se desiti sam po sebi.³⁴

Maja Jagodić Štimac - Osnivačica Štimac centra dentalne medicine koji je u proteklih 20 godina izrastao u prepoznatljivi brend u industriji dentalne medicine.

Ivana Ožegović - Vlasnica tvrtki Domino mod d.o.o. i Lux education j.d.o.o. koje su u nekoliko godina postale važan čimbenik razvoja udruga.

Nataša Cikač - Osnivačica tvrtke Cronata d.o.o. koju je pokrenula s 40 godina koja je u 4 godine postala važan savjetnik i edukator tvrktama za područje nabave.³⁵

³⁴ Intervju za portal Samo pozitivno (2023), <https://www.samopozitivno.com/intervju-ivana-matic-balans-nastaje-nasih-razlicitosti/>

³⁵ Women in Adria (2018), <https://www.womeninadria.com/nagrade-najboljim-poduzeticama-2018-pobjednice/>

6.3 Primjeri uspješnih poduzetnica u svijetu

Uspješne poduzetnice diljem svijeta ostavile su velik trag na globalno poslovno poduzetništvo, ali i na čovječanstvo. Kao i hrvatske poduzetnice, predstavljaju inspiraciju drugim ženama te ih potiču da postanu samostalne, neovisne, poslovne žene. Neki od primjera uspješnih svjetskih poduzetnica su:

Oprah Winfrey – Oprah Winfrey je američka tv-voditeljica, glumica i filmska producentica. Rođena je u siromaštvu u seoskom području američke države Mississippi. Do tinejdžerske dobi, odgajala ju je samohrana majka. Doživjela je traumatično djetinjstvo, uključujući i silovanje u dobi od 9 godina te trudnoću s 14 godina. Njezin sin umro je u djetinjstvu. Još za vrijeme srednje škole, radila je na radiju. Uređivala je lokalne večernje vijesti s 19 godina. Počela je voditi talk show na lokalnoj televiziji u Chicagu u siječnju 1984. Gledanost je rapidno rasla. Dobila je priliku za novi talk show, koji se emitirao na cijelom prostoru SAD-a od 8. rujna 1986. godine te je nazvan "Oprah Show". To je trenutno najdugovječniji talk show u SAD-u, koji se emitira svaki dan. U 24 sezone, bilo je više od 5 000 emisija. Oprah je jedna od najutjecajnijih žena u SAD-u. Najbogatija je Afroamerikanka 20. stoljeća, jedina Afroamerikanka milijarderka. Mnogo je novaca darovala u dobrotvorne svrhe.³⁶

Martha Stewart - Model, majka, burzovni posrednik, ugostitelj, graditelj carstva i kraljica elegantnog življenja, sve to je upravo poduzetnički fenomen Martha Stewart. Nakon razvoda od supruga iskoristila je svoje mnogobrojne vještine i osnovala malo carstvo, medijsku i trgovačku tvrtku. Martha je pravi primjer žene koja je iskoristila svoje svakodnevne vještine kuhanja i iskustvo iz cateringa te ih pretvorila u poduzetničku ideju.³⁷

Ruth Handler - Ruth Handler je izumila jednu od najpopularnijih i najpoznatijih igračaka do današnjeg dana – Barbie lutku. Uspješno je bila bila predsjednica tvrtke do 70-ih godina, kada je dala ostavku. No poduzetnica ni tada nije odustala već je osnovala novu tvrtku te započela proizvodnju umjetnih dojki za žene oboljele od raka dojke.³⁸

Coco Chanel - Odrasla je u siromašnim okolnostima kao siročić, a danas ne postoji osoba koja nije čula za Coco Chanel. Njena popularnost je brzo porasla kada je počela dizajnirati šešire za pariško visoko društvo te je ubrzo nakon toga i ona postala dio istoga. Talentirana

³⁶ Wikipedija (2021), https://hr.wikipedia.org/wiki/Oprah_Winfrey

³⁷ getbybus, <https://getbybus.com/hr/blog/top-10-najuspjesnijih-svjetskih-poduzetnica/>

³⁸ getbybus, <https://getbybus.com/hr/blog/top-10-najuspjesnijih-svjetskih-poduzetnica/>

dizajnerica, koja je zatvorila svoju modnu kuću za vrijeme 2. Svjetskog rata te ju 1956. opet otvorila, je zahvaljujući svojoj spretnosti do kraja desetljeća opet dosegнула vrh, a na kraju stoljeća se našla i na Timesovoj listi “100 najvažnijih ljudi stoljeća”, na kojoj je bila jedina modna ikona.³⁹

6.4 Budućnost ženskog poduzetništva

Iako nam se čini da zbog svih pokreta, programa i prava, žene danas imaju ravnopravnost sa muškarcima, to nije istina. Potrebno je još puno truda, rada i borbe da bi žene bile shvaćene kao jake i samostalne poduzetnice. Ženskim poduzeticama iznimno je teško pronaći investitore u današnje vrijeme, za razliku od muškaraca koji sa time nemaju problema. O tome svjedoče rezultati Global Gender Gap Reporta, svjetskog ekonomskog foruma prema kojemu se procjenjuje da je potrebno još 217 godina kako bi se muškarci i žene izjednačili.⁴⁰

No, smatram kako budućnost nije toliko crna jer kako sam navela u odlomku „Programi potpore ženskom poduzetništvu“, postoje razne udruge i programi koji se bore za jednakost te potiču žene da ulažu u svoje znanje i talent. Osim toga, s obzirom na rast i razvoj tehnologije, ekonomije i marketinga, otvaraju se mjesta za nove poslovne ideje te smatram kako žene mogu pridonijeti tome te se pokazati kaoiskusne stručnjakinje. Također, smatram kako bi žene mogle postati i glavne liderice u zdravstvenom i obrazovnom sektoru. Njihova motiviranost, osjećajnost i razvijena svijest o brizi za druge ljude mogu uvelike značiti za bilo koji oblik poslovanja.

³⁹ getbybus, <https://getbybus.com/hr/blog/top-10-najuspjesnijih-svjetskih-poduzetnica/>

⁴⁰ Magazine business (2023), <https://business-magazine.ba/2023/09/22/global-gender-gap-report-2022-rasre-udio-zena-visim-vodecim-pozicijama/>

7. ZAKLJUČAK

Ovim radom obradila sam temu „Žene i poduzetništvo“ iz razloga jer smatram kako se o ovoj temi ne priča dovoljno. Kako sam i sama žena, smatram da je važno da se čuje i naš glas i mišljenje o poduzetništvu i poslovne svijetu općenito jer je to naša svakodnevnica. Mnoge žene su se susretale sa raznim diskriminacijama, stereotipima, vrijeđanjima, pa čak i seksualnim uznemiravanjima na poslu, što smatram da se ne bi trebalo dešavati u 21. stoljeću. Sva istraživanja i analitike koje su navedene u ovome radu, pokazuju da još nismo dosegli potpunu ravnopravnost i razumijevanje kao društvo.

Kroz primjere uspješnih poduzetnica, hrvatskih i svjetskih, nastojala sam potaknuti žene da pobjede svoj strah te pokrenu svoj posao, a muškarce da ih podrže. Također, žene koje su to napravile bude nadu u „bolje sutra“. Njihova upornost, hrabrost i izdržljivost je ono čemu bi svaka žena, a i muškarac trebao težiti.

Kroz navedena istraživanja, postaje jasno da je prisutnost žena u poduzetništvu, izuzetno potrebna te da imaju određene karakteristike koje muškarcima fale. Iako je već dosta postignuto od prošlosti kada žene nisu imale nikakva prava, pa čak ni pravo na rad, pravo na polaganje vozačkog ispita ili pravo na glasovanje, smatram da trebamo obaviti još puno posla.

Budućnost žena poduzetnica leži u savladavanju stereotipa, predrasuda i diskriminacije nad njihovim radom. Svakim programom i pokretom koji se bori za ženska prava, potičemo mlađe generacije da rade isto te da nikada ne posustaju. Učimo ih ravnopravnosti, kolegijalnosti i pravim vrijednostima života.

S obzirom na svijet u kojem živimo, gdje svatko traži svoja prava, gdje postoje prava koja štite djecu, životinje, biljke pa čak i građevine, prava žena još nisu regulirana do kraja. Smatram kako je to zaostatak nas kao društva te kako bi smo trebali naučiti cijeniti nečiji trud i rad bez obzira na spol ili dob.

8. IZJAVA

Izjava o autorstvu završnog rada i akademskoj čestitosti

Ime i prezime studenta: Rikarda Buinac

Matični broj studenta: 0066283402

Naslov rada: Žene i poduzetništvo

Pod punom odgovornošću potvrđujem da je ovo moj autorski rad čiji niti jedan dio nije nastao kopiranjem ili plagiranjem tuđeg sadržaja. Prilikom izrade rada koristila sam tuđe materijale navedene u popisu literature, ali nisam kopirala niti jedan njihov dio, osim citata za koje sam navela autora i izvor te ih jasno označila znakovima navodnika. U slučaju da se u bilo kojem trenutku dokaže suprotno, spremna sam snositi sve posljedice uključivo i poništenje javne isprave stečene dijelom i na temelju ovoga rada.

Potvrđujem da je elektronička verzija rada identična onoj tiskanoj te da je to verzija rada koju je odobrio mentor.

Datum

Potpis studenta

9. POPIS LITERATURE

9.1 Knjige i radovi

1. A. Petričušić (2021), *Žensko poduzetništvo - put u ravnopravnost*, Osijek, str. 10.
2. Bećirović, M. (2016), diplomski rad, *Žensko poduzetništvo u Republici Hrvatskoj*, Varaždin, str. 8-9.
3. Čulig, Benjamin; Kufirin, Krešimir i Landripet, Ivan (2007): *EU +?-. Odnos građana Hrvatske prema pridruživanju Republike Hrvatske Europskoj uniji*, Zagreb, FF press i B.a.b.e.
4. Furundžija, K. (2021), diplomski rad, *Žene i poduzetništvo*, Osijek, str. 16.
5. Hisrich, Peters, Shepherd (2011), *Poduzetništvo*, sedmo izdanje, Zagreb, str. 62-65.
6. Hisrich, R. D., Fulop, G. (1994), *The Role of Women Entrepreneurs in Hungary's Transition Economy*, *International Studies of Management & Organization* Vol. 24, str. 4.
7. Hrvatski Sabor, *Zakon o radu*, Narodne novine (64/23), čl. 25. točka 1. i čl 30. točka 1.
8. Hrvatski Sabor, *Zakon o ravnopravnosti spolova*, Narodne novine (69/17) čl. 6.
9. I. Avelini Holjevac, V.Galičić, (2005), *Žene u poduzetništvu*, <https://www.krug.com.hr/%C5%BDene-u-poduzetni%C5%A0tvu>
10. Kerovac N. (2003), *(Ne)jednakost žena na tržištu rada*, Hrvatski zavod za zapošljavanje, Zagreb, str. 265.
11. Kolaković, M. (2006), *Poduzetništvo u ekonomiji znanja*, Sinergija nakladništvo, Zagreb, str. 43.
12. Kregar, Zrinščak i Čepo, Zagreb, (2020), *Opća sociologija*, Zagreb, str. 297.
13. Langowitz, N., Minniti, M. (2007), *The Entrepreneurial Propensity of women. Entrepreneurship, Theory and Practice*, Vol. 31, str. 3.
14. Lončarić, A. (2015), završni rad, *Poduzetništvo žena u Istarskoj županiji*, Pula str. 18-26.
15. M. Alpeza (2019), *Izvješće o malim i srednjim poduzećima u Hrvatskoj – 2019.*, Centar za politiku razvoja malih i srednjih poduzeća i poduzetništva, str. 31
16. M. Alpeza i dr. (2020), *Izvješće o malim i srednjim poduzećima u Hrvatskoj - 2020*, Centar za politiku razvoja malih i srednjih poduzeća i poduzetništva, str. 22.
17. M. Škrčić i M. Mikić (2011), *Poduzetništvo*, Zagreb, str. 87.

18. Ministarstvo poduzetništva i obrta, godišnje izvješće za 2014-u g.
19. Miošić Lisjak N., Ćurlin I., (2002), *Žene i poduzetništvo*, The STAR Network of World Learning, Zagreb, str. 16.
20. Miošić Lisjak, N., Ćurlin, I. (2002), *Žene i poduzetništvo*, The STAR Network of World Learning, Zagreb, str 8. i 16.
21. P. Budek (2020), specijalistički diplomski stručni rad Mogućnosti i prepreke razvoja poduzetništva žena u Republici Hrvatskoj, Zagreb, str. 20.
22. Progress projekt, Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova 2014.g., <https://ravnopravnost.gov.hr/pravobraniteljica-ljubivicic-prezentirala-rezultate-eu-progress-projekta-2602/2602>
23. Radačić I. (2009), *Žene i pravo: feminističke pravne teorije*, Centar za ženske studije, Zagreb, str. 376.
24. Radovanović, T. (2004), *Upravljanje poduzetništvom*, Fakultet za menadžment, Novi Sad, str. 20-21.
25. Radovanović, T., Marković, N. (2005), *Menadžment malog biznisa*, CEKOM BOOKS i Fakultet za menadžment, Novi Sad, str. 23
26. V. Bedeković, Ž. Ravlić, (2011), *Položaj žena u rukovodećim strukturama službi jedinica lokalne uprave i područne (regionalne) samouprave na primjeru Virovitičko-podravske županije*, Virovitica, str. 16.

9.2 Internetski izvori

1. civilnodruštvo.hr (2017), <https://www.civilnodrustvo.hr/stakleni-strop-nije-razlog-odlaska-zena-u-poduzetnistvo/>
2. Deša-Dubrovnik, Regionalni centar za izgradnju zajednice i razvoj civilnog društva (2014), <https://desa-dubrovnik.hr/projekti/obrazovni-projekti/zene-inovatori-u-socijalnom-poduzetnistvu/>
3. FCEM, <https://fcem.org/index.php?lang=fr>
4. getbybus, <https://getbybus.com/hr/blog/top-10-najuspjesnijih-svjetskih-poduzetnica/>
5. Hina, Razlika među spolovima (2015), <http://www.express.hr/ekonomix/place-muskaraca-i-zena-izjednacit-ce-se-za-118-godina-3020>

6. Hrvatski zavod za zapošljavanje (2019), <https://euprojekti.hzz.hr/završeni-projekti-arhiva/projekti/ipa-instrument-pretpriprustupne-pomoci/zene-na-trzistu-rada-problem-ili-prilika/>
7. Hrvatski zavod za zapošljavanje (2023), <https://www.hzz.hr/statistika/>
8. <https://www.womeninadria.com/o-nama/> (2020)
9. Intervju za portal Samo pozitivno (2023), <https://www.samopozitivno.com/intervju-ivana-matic-balans-nastaje-nasih-razlicitosti/>
10. Intervju za portal Women in Adria (2022), <https://www.womeninadria.com/ivana-bojic/>
11. M. Premužak (2023), Lider, <https://lidermedia.hr/zivot/ivana-skrlec-industrija-evenata-okrece-se-odrzivosti-organizatori-i-klijenti-brinu-o-tragu-koji-ostavljaju-na-okolis-152397>
12. Magazine business (2023), <https://business-magazine.ba/2023/09/22/global-gender-gap-report-2022-rasre-udio-zena-visim-vodecim-pozicijama/>
13. Princeps business solution (2020), <https://princeps.hr/10-karakteristika-uspjesnih-poduzetnika/>
14. Prosječna bruto plaća (2023), <http://www.eizg.hr/hr-HR/Istrazivanje-636.aspx>
15. Radnica.org (2021), <https://www.radnica.org/objave/oblici-diskriminacije-na-temelju-spola>
16. Razvojna agencija Karlovačke županije (2015), <https://www.ra-kazup.hr/project/slohra-socionet/>
17. Strategija razvoja poduzetništva žena u Republici Hrvatskoj (2014), <https://vlada.gov.hr/pristup-informacijama/programi-strategije-planovi-i-izvjesca/strateski-dokumenti-vlade-rh/ministarstvo-poduzetnistva-i-obrta/17694>
18. Wikipedija (2021), https://hr.wikipedia.org/wiki/Oprah_Winfrey
19. Women in Adria (2018), <https://www.womeninadria.com/nagrade-najboljim-poduzeticama-2018-pobjednice/>

10. POPIS SLIKA I TABLICA

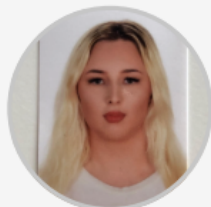
10.1 Popis slika

1. Slika 1. Organizacijska struktura i položaj poduzetnika

10.2 Popis tablica

1. Tablica 1: Snage i slabosti žena poduzetnica
2. Tablica 2: Rodna struktura na upravljačkoj razini (uprava, upravni odbor i nadzorni odbor)
3. Tablica 3. Poduzetnička aktivnost M/Ž po regijama u Republici Hrvatskoj

11. ŽIVOTOPIS




Rikarda Buinac


Datum rođenja: 26/04/1997


Državljanstvo: hrvatsko

Spol: Žensko

KONTAKT

 Pavlenski put 5g,
10090 Zagreb, Hrvatska
(Kućna)

 rikarda.buinac1c@gmail.com

 (+385) 994440574



OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE

2012 – 2016 Zagreb, Hrvatska

upravni referent Upravna škola Zagreb

2020 – 2023 Zaprešić, Hrvatska

Bacc.oec. ekonomije sa naglaskom na menadžment Vel eučilište Baltazar Zaprešić

RADNO ISKUSTVO

11/2022 – TRENUTAČNO Zagreb, Hrvatska

Voditeljica ureda Horeca Tech d.o.o.

Upravljanje i koordinacija svakodnevnih procesa ureda, upravljanje uredskim prostorom i zaposlenicima, nabavka uredskog materijala i opreme, koordinacija komunikacije između zaposlenika, vođenje evidencije o zaposlenicima, rad sa potencijalnim i trenutnim klijentima, vođenje evidencije o postojećim klijentima, izrada ugovora za sklopljene usluge sa klijentima, izrada ponuda za potencijalne klijente, isplata financijskih sredstava klijentima, izrada marketinških letaka za usluge POS uređaja i blagajne, vođenje društvenih mreža te copywriting

06/2022 – 11/2022 Zagreb, Hrvatska

Administracijski asistent Asseco See Hrvatska d.o.o.

Obrada ulaznih faktura, obrada dobivenih ponuda od strane partnera, obrada ulazne i izlazne pošte, urudžbiranje, služenje internim programima kao što su d3, Navision i Mobilisis, izdavanje službenih vozila, obrada putnih naloga i loko vožnje te po potrebi posao recepcije.

11/2020 – 06/2022 Zagreb, Hrvatska

Administracijsko-kartični agent Studio Moderna TV Prodaja d.o.o.

Unaprjeđenje na administracijsko-kartični odjel. Obrada narudžbi sa kartičnim plaćanjem, rješavanje odbijenih kartica i predračuna, unos podataka u različite sustave (interni program Maia, CorvusPay te Navision), ispravak narudžbi, storno kartičnog plaćanja, knjiženje nepreuzetih paketa i kataloga.

02/2018 – 11/2020 Zagreb, Hrvatska

Prodajni agent Studio Moderna TV Prodaja d.o.o.

Direktna prodaja putem telefona, rješavanje reklamacijskih pritužbi, odgovaranje na upite kupaca putem live chata, zaprimanje narudžbi te svakodnevno praćenje i zapisivanje reklama konkurencije poslodavca, rad u timu te stečene komunikacijske i prodajne vještine.

DIGITALNE VJEŠTINE

-odlično poznavanje MS Office paketa (Word, Excel..) | -poznavanje rada u CMS sustavu i Word Pressu | -vještine daktilografskog pisanja

DODATNE INFORMACIJE

Komunikacijske i međuljudske vještine

- -odlične komunikacijske vještine stečene radom u direktnoj prodaji
- -digitalno komuniciranje kroz mailove i društvene mreže sa potencijalnim klijentima
- -javni nastupi na fakultetu kroz izlaganje raznih projekata te osobni pitch (5-0 minutni govor tj. predavljanje)
- -jezici: C2 razina engleskog jezika te A1 razina njemačkog jezika