



VLADA REPUBLIKE HRVATSKE  
Ministarstvo poduzetništva i obrta

Three decorative squares are positioned in the top-left corner of the page: a red square, a white square, and a blue square, all with a 3D effect and shadows.

STRATEGIJA RAZVOJA  
PODUZETNIŠTVA ŽENA U  
REPUBLICI HRVATSKOJ

2014.-2020.

1.	<b>UVOD</b>	3
1.1.	Okvir i polazište Strategije	3
1.2.	Ključni problemi poduzetništva žena i ciljevi Strategije	4
2.	<b>ANALIZA EKONOMSKE I PODUZETNIČKE AKTIVNOSTI ŽENA</b>	7
2.1.	Poduzetnička aktivnost žena	7
2.2.	Zaposlenost, plaće i nezaposlenost žena	9
2.3.	Upravljačka zastupljenost žena, rodne uloge i profesije	11
2.4.	Vlasništvo gospodarskih subjekata i uključenost u poticajni sustav za malo gospodarstvo	14
2.5.	Regionalne, međunarodne usporedbe i EU	16
2.6.	Prepreke i rješenja u izjednačavanju žena i muškaraca u poduzetničkom djelovanju	19
3.	<b>CILJEVI RAZVOJA PODUZETNIŠTVA ŽENA 2014.-2020.</b>	22
	Strateški cilj 1. - Poboljšanje usklađenosti i umreženost javnih politika	24
	Strateški cilj 2. - Poboljšanje sustavne podrške poduzetništvu žena	25
	Strateški cilj 3. – Uvođenje poduzetništva žena u cjelokupnu institucionalnu infrastrukturu	27
	Strateški cilj 4. – Promocija poduzetništva žena	28
3.1.	Pokazatelji	29
4.	<b>PRISTUP REALIZACIJI STRATEŠKIH CILJEVA</b>	30
5.	<b>PRAĆENJE I VREDNOVANJE</b>	32
5.1.	Organizacija praćenja	32
<b>Dodatak</b>	<b>Akcijski plan</b>	

Riječi i pojmovni sklopovi koji imaju rodno značenje korišteni u ovoj Strategiji odnose se jednako na oba roda (muški i ženski) i na oba broja (jedinu i množinu), bez obzira jesu li korišteni u muškom ili ženskom rodu, odnosno u jedini ili množini.

## Popis kratica

CEPOR – Centar za politiku razvoja malih i srednjih poduzeća i poduzetništvo

DZS – Državni zavod za statistiku

EU – Europska unija

FINA – Financijska agencija

GEM – Global Entrepreneurship Monitor

GII – Indeks rodne nejednakosti (engl. Gender Inequality Index)

GGG - Globalni rodni jaz (engl. Global Gender Gap)

HAMAG BICRO – Hrvatska agencija za malo gospodarstvo, inovacije i investicije

HBOR – Hrvatska banka za obnovu i razvitak

Horizon 2020 – Okvirni program EU za istraživanje i inovacije, Europska komisija (EU Framework Programme for research and Innovation“, European Commission)

HZZ – Hrvatski zavod za zapošljavanje

IKT – Informacijsko-komunikacijske tehnologije

JLP(R)S – Jedinice lokalne i područne (regionalne) samouprave

MINGO – Ministarstvo gospodarstva

MINPO – Ministarstvo poduzetništva i obrta

MOBMS – Ministarstvo obitelji, branitelja i međugeneracijske solidarnosti

MP – Ministarstvo poljoprivrede

MPR – Ministarstvo pravosuđa

MRMS – Ministarstvo rada i mirovinskog sustava

MRRFEU – Ministarstvo regionalnog razvoja i fondova Europske unije

MSP – Malo i srednje poduzetništvo

MSPM – Ministarstvo socijalne politike i mladih

MVEP – Ministarstvo vanjskih i europskih poslova

MZOS – Ministarstvo znanosti, obrazovanja i sporta

PPI - Poduzetnička potporna infrastruktura

RH – Republika Hrvatska

SEECCEL - Regionalni centar za razvoj poduzetničkih kompetencija za zemlje Jugoistočne Europe

SRS – Stručna radna skupina

TD – trgovačko društvo

TEA - engl. Total Early Stage Entrepreneurial Activity, pokazatelj broja novo pokrenutih poslovnih pothvata

URS – Ured za ravnopravnost spolova Vlade Republike Hrvatske

## 1. UVOD

### 1.1. Okvir i polazište Strategije

Strategija razvoja poduzetništva žena u Republici Hrvatskoj za razdoblje od 2014. do 2020. godine (dalje u tekstu: Strategija) nastavak je iste Strategije donesene za razdoblje od 2010. do 2013. godine. Republika Hrvatska je jedna od rijetkih zemalja koja ima Strategiju razvoja poduzetništva žena i obveza primjene načela rodne jednakosti nije novina, ali novo plansko razdoblje EU 2014.-2020. zahtijeva prilagodbu postojećeg dokumenta. Članstvo Republike Hrvatske u Europskoj uniji (dalje u tekstu: EU) obvezuje 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. Dugotrajnost recesije u Republici Hrvatskoj koja je započela gospodarskom krizom 2008. godine, posebno naglašava prisutnost sljedećih razloga zašto je potrebno intenzivirati aktivnosti na rodnoj uravnoteženosti:

- porast stope rizika od siromaštva za žene, posebno starije dobi
- dominacija žena u nezaposlenosti
- dominacija muškaraca u poduzetničkoj aktivnosti
- fragmentirani, nepovezani programi i aktivnosti

Sastavni dio Strategije za razdoblje od 2010. do 2013. je Akcijski plan provedbe te je tijekom prvog tromjesečja 2014. godine temeljem Izvješća o provedbi Strategije razvoja ženskog poduzetništva u RH od 2010. do 2013. učinjena analiza izvršenog. Navedeno Izvješće obuhvaća analizu 62 zaprimljena (od 101 zatraženog) izvješća nositelja i sudionika Strategije – ministarstava, agencija, institucija, komorskog sustava, asocijacija poduzetnica i poslodavki, udruga i civilnog sektora, te pokazuje da je najveći broj planiranih aktivnosti ostvaren (od ukupno 17 mjera, 9 mjera provedeno u cijelosti, 7 mjera djelomično, a u 4 mjere pojedine aktivnosti nisu provedene), da postoji potreba kontinuirane provedbe tih aktivnosti, te ih je potrebno planirati i redefinirati u planskom razdoblju od 2014. do 2020. godine.

Sažeto, provedena analiza izvršenog ukazala je na dobre rezultate, te da sustavna podrška razvoju poduzetništvu žena, ukoliko je kontinuirana i dosljedna, utječe na čimbenike jačanja poduzetničkog kapaciteta žena. Također je ocijenjeno kako u provedbi nije uspostavljeno dovoljno usuglašenih akcija nositelja i sudionika te izdvojene i nepovezane nisu na odgovarajući način polučile očekivani rezultat. Strategija kao gospodarski dokument treba doprinijeti širem okviru smanjenja rodne neuravnoteženosti u različitim područjima javnog života (od ekonomskog, akademskog do političkog). Analiza pokazuje da je i dalje značajan problem za praćenje i vrednovanje Strategije i za ocjenu stanja poduzetništva žena potrebnu pri izradi strateških dokumenata, nedovoljnost izvora podataka i informacija. Spomenutom Izvješću o provedbi sastavni su dio informacije i podaci iz sustava bespovratnih potpora malog gospodarstva nadležnog ministarstva koji pokazuju kontinuitet i dugoročno praćenje poduzetništva žena, korisnica potpora jer je u informacijski sustav ugrađen rodni kriterij. Također je rodni kriterij ugrađen u Obrtni registar, u evidencije nezaposlenosti, u statistička istraživanja (npr. publikacija «Žene i muškarci u Hrvatskoj»). U vremenu provedbe Strategije nije došlo do povezivanja službenih registara radi obuhvata podataka koji bi poslužili izradi strukturnih analiza prema određenoj metodologiji. Stoga nije moguće napraviti analizu dinamike poduzetništva žena, pouzdanu analizu njihove prostorne raspoređenosti, poslovanju na stranim tržištima, ulaganjima u istraživanje i razvoj te inovacije i financiranje žena poduzetnica. Naposljetku, takva ograničenje u pouzdanim raspoloživim podacima upućuju na

definiranje ključnih problema kroz ograničeni broj analitičkih područja, analize temeljem uzorka, te kvalitativne ocjene stanja koje se dobivaju temeljem istraživanja mišljenja poduzetnica i njihovih asocijacija, javno privatnim dijalogom i kroz fokus grupe. Stoga je za izradu ove Strategije korištena znanstvena Studija koju je izradio CEPOR temeljem Ugovora s MINPO<sup>1</sup>.

Strategija je na odgovarajući način povezana i prati Strategiju razvoja poduzetništva u Republici Hrvatskoj od 2013. do 2020. čiji je opći cilj povećanje konkurentnosti malog gospodarstva. Ujedno je i ispunjenje obveze iz Nacionalne politike za ravnopravnost spolova za razdoblje od 2011. do 2015. godine u dijelu koji se odnosi na osnaživanje poduzetništva žena.

Strategija se također temelji na strateškom okviru EU, SBA aktu i Ženskoj povelji<sup>2</sup> te Strategiji Europa 2020. čiji su ciljevi postizanje pametnog, održivog i uključivog rasta, što podrazumijeva široko i učinkovito ubrzavanje poticanja ekonomskog potencijala žena. Među ključnim smjernicama Strategije Europa 2020. posebna pozornost pridaje se razvoju poduzetništva i samozapošljavanju žena. Države članice pozvane su izraditi i realizirati nacionalne strategije koje će imati za cilj povećanje udjela žena na upravljačkim pozicijama u poduzećima, prikupljati statističke podatke uvažavajući rodni kriterij i pripremati godišnja izvješća o stanju ženskog poduzetništva na nacionalnoj razini, širiti postojeće mreže mentorica i ambasadorica ženskog poduzetništva te provoditi politike koje će omogućiti ženama usklađivanje poslovnog i obiteljskog života kroz pokretanje odgovarajućih programa skrbi za djecu i starije članove obitelji, posebno uzimajući u obzir mogućnosti iskorištavanja potpora u okviru fondova EU.

## **1.2. Ključni problemi poduzetništva žena i ciljevi Strategije**

Iz analize ocjene stanja ekonomske i poduzetničke aktivnosti žena u Republici Hrvatskoj (promatrano kroz poduzetničku aktivnost, zaposlenost, plaće i nezaposlenost žena, te upravljačku i vlasničku zastupljenost žena), Izvješća o provedbi Strategije 2010.-2013., te analize strateškog okvira razvoja poduzetništva žena u EU, kao polazište za utvrđivanje javne politike u Republici Hrvatskoj za razdoblje od 2014. do 2020. mogu se odrediti sljedeći ključni problemi žena i poduzetništva žena:

- značajna podzastupljenost u poduzetničkim aktivnostima,
- značajna podzastupljenost u zaposlenosti,
- niže plaće u obavljanju sličnih poslova (iako je Republika Hrvatska s 10% nižim plaćama bolja od prosjeka EU – 16,4% niže plaće žena),
- značajna dominacija u nezaposlenosti,
- značajna upravljačka podzastupljenost,
- značajna podzastupljenost u vlasničkoj strukturi poduzeća i obrta,
- nedostatak statističkog praćenja s obzirom na rodnost,
- značajnija ulaganja u razne aktivnosti za jačanje poduzetništva žena,
- od ukupnih potpora za vrijeme provedbe Strategije od 2010. do 2013., poduzetnice imaju udjel od samo s 19,5% u financijskoj vrijednosti odobrenih potpora,

---

<sup>1</sup> U Studiji su citirani različiti domaći i međunarodni izvori informacija i primjeri dobre prakse, korišteno je Izvješće o provedbi Strategije razvoja ženskog poduzetništva u RH od 2010. do 2013., te se navodi konzultantska pomoć Dinah Bennett, direktorice tvrtke „International Consultants for Entrepreneurship and Enterprise“ i direktorice Centra za poduzetničko učenje na Durham University iz Ujedinjenog Kraljevstva te osnivačicu inicijative Women Into the Network (WIN) koja je surađivala i na izradi Studije za Strategiju od 2010. do 2013. godine, a provedeno je i ispitivanje fokus grupa.

<sup>2</sup> „A strengthened Commitment to Equality between Women and Men – A Women’s Charter“, European Commission, 2010., kojom se utvrđuje implementacija ravnopravnosti spolova u sve politike EU

- nepovezanost aktivnosti za jačanje poduzetništva žena,
- nepostojanje mehanizama ocjene i vrednovanja učinaka primjene pojedinih mjera na razvoj poduzetništva žena i
- nedovoljno koordinacije i suradnje među nositeljima provedbe javnih politika, programa i inicijativa kojima se doprinosi razvoju poduzetništva žena, otežava ili čak i onemogućava učinkovitost primijenjenih aktivnosti i uloženih financijskih sredstava.

*Prepreke koje otežavaju rješavanje problema u jačanju poduzetništva žena su dominacija žena u nezaposlenosti, postojani jaz u poduzetničkoj aktivnosti između muškaraca i žena, te izrazita nezastupljenost žena u upravljačkim aktivnostima. Takav niz prepreka koje su međusobno isprepletene i vrlo različite postavlja složene zahtjeve za njihovo otklanjanje (vrijeme, društvena volja, izvori financiranja, institucionalna podrška). Prepreke se mogu objediniti u tri skupine, kao strukturalne, ekonomske i „meke“.*

### **Strukturalne prepreke**

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

Strukturalne prepreke su najzahtjevnije jer su rezultat kulturoloških nasljeđa (vrijednosnih temelja), nedostatka političke volje za dosljednu primjenu političko-regulatornog okvira i infrastrukturne nedostatnosti za podršku obiteljskog života. Za njihovo otklanjanje potreban je politički konsenzus, dugoročne aktivnosti u području obrazovanja (o vrijednosnom sustavu, uključivo i odgovornost za obiteljski život), ali i promjene regulatornog okvira (omogućavanje različitih oblika zapošljavanja i obavljanja poslovnih aktivnosti) i značajne podrške za razvoj institucija za brigu o djeci i starijima (uključivo i sustavnu financijsku potporu ženama za korištenje usluga brige o djeci ukoliko se uključuju u programe obrazovanja i osposobljavanja za pokretanje poslovnog pothvata). Osim toga, izuzetno je važno neprestano i trajno raditi na rodnoj senzibilizaciji javnosti (obrazovanje, mediji), ali i dosljedno ugrađivati rodnu dimenziju u funkcioniranje društva.

### **Ekonomske prepreke**

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

Iako je bankarski sektor u Republici Hrvatskoj stabilan i razvija veliku ponudu financijskih proizvoda, nedovoljno je ili nema alternativnih oblika financiranja poduzetničkih pothvata (mikro kreditne institucije, poslovni anđeli, fondovi rizičnog kapitala i sl.). U odnosu na potrebe financiranja ženskih pothvata neophodne su posebne poticajne mjere i strateško partnerstvo različitih vladinih programa s poslovnim bankama u cilju poticanja poduzetničkih projekata žena s potencijalom rasta. Poreznom politikom se mogu poticati alternativni oblici financiranja (poslovni anđeli), a regulatornim rješenjima omogućiti nove oblike financiranja.

## **“Meke” prepreke**

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

Dostupnost savjeta, mentorstva i treninga za pokretanje poslovnih pothvata još uvijek je regionalno neravnomjerna, ali i nedostatno u području tehnološki intenzivnih pothvata. Potporna infrastruktura u suradnji sa sveučilištima treba se razvijati za pružanje takvih usluga, a krovne organizacije poduzetnika pomoći umrežavanju žena i učenju na dobrim uzorima.

Strategija je **dugoročno usmjerena** na kontinuiranu provedbu aktivnosti kojima se utječe na promjene u vrijednosnom sustavu, ponašanju i okolini, čimbenicima o kojima ovisi jačanje poduzetničke aktivnosti žena, a **srednjoročno – do 2020. godine** povećati broj žena koje pokreću poslovni pothvat i broj žena – vlasnica rastućih poslovnih pothvata, kako bi se ostvarila razina poduzetničke aktivnosti žena na razini koja se ostvaruje u prosjeku EU mjereno TEA pokazateljem muškaraca i žena. TEA pokazatelj (engl. Total Early Stage Entrepreneurial Activity) iskazuje broj novopokrenutih poslovnih pothvata, ne starijih od 42 mjeseca, na 100 odraslih stanovnika u dobi od 18 do 64 godine. Pokazatelj prati poduzetničku aktivnost u svijetu kroz provedbu istraživanja u međunarodnom Projektu GEM. U Republici Hrvatskoj odnos između poduzetničke aktivnosti žena i muškaraca je u 2013. godini bio 1 prema 2,24, što znači da je na jedan poduzetnički pothvat žena bilo 2,24 poduzetničkih pothvata muškaraca. Ciljana vrijednost ove Strategije je smanjivanje jaza na vrijednost TEA pokazatelja u EU koji je 1,86. Za ostvarenje utvrđenog srednjoročnog cilja potrebno je dosljedno i vremenski usklađeno osigurati provođenje sljedećih strateških ciljeva:

### **□ STRATEŠKI CILJ 1. - POBOLJŠANJE USKLAĐENOSTI I UMREŽENOST JAVNIH POLITIKA**

Ojačati rad Međuresorne radne skupina i koordinacije, utvrditi mehanizme za praćenje provedbe, utvrditi početno stanje temeljem raspoloživih pokazatelja, razvijati statističku osnovicu i veze među izvorima informacija o poduzetništvu žena te djelovati u poticajnom okruženju.

### **□ STRATEŠKI CILJ 2. - POBOLJŠANJE SUSTAVNE PODRŠKE PODUZETNIŠTVU ŽENA**

Osigurati potporu poduzetnosti žena, razvijati poslovno umrežavanje, jačati postojeće i razvijati nove modele obrazovanja i osposobljavanja, poboljšati pristup žena povoljnim oblicima financiranja, razvijati nove oblike financiranja i korištenje EU sredstava, fondova i financijskih instrumenata.

### **□ STRATEŠKI CILJ 3. - UVOĐENJE PODUZETNIŠTVA ŽENA U CJELOKUPNU INSTITUCIONALNU INFRASTRUKTURU**

Savjetovanje i mentorstvo na regionalnoj razini, podrška poduzetništvu žena kroz potpurnu infrastrukturu, pružanje stručne potpore za poduzetničke projekte žena.

### **□ STRATEŠKI CILJ 4. - PROMOCIJA PODUZETNIŠTVA ŽENA**

Komunikacijske aktivnosti i plan promidžbe Strategije te promocija mreža i razvoja poduzetništva žena.

## 2. ANALIZA EKONOMSKE I PODUZETNIČKE AKTIVNOSTI ŽENA

Ekonomska aktivnost žena u Republici Hrvatskoj analizirana je kroz četiri područja: (1) poduzetnička aktivnost u užem smislu (tj. pokretanja novih poslovnih pothvata), (2) zaposlenost, plaće i nezaposlenost žena, (3) zastupljenost u upravljačkim tijelima, rodne uloge i profesije i (4) vlasništvo gospodarskih subjekata i uključenosti u poticajni sustav za malo gospodarstvo. Izvori informacija za ocjenu stanja ekonomske aktivnosti žena još uvijek su sustavno neuređeni i nepovezani:

- publikacija „Žene i muškarci u Hrvatskoj“ koju izdaje Državni zavod za statistiku od 2006. godine, obuhvaća podatke o stanovništvu, obrazovanju, socijalnoj skrbi, zaposlenosti i plaćama u svim sektorima (ali bez informacija o vlasničkoj strukturi u gospodarstvu), zatim o zaposlenosti u obrazovanju i pravosuđu s obzirom na status (asistenti do redovnih profesora; suci općinskih i prekršajnih sudova do Ustavnog suda). Publikacija „Žene i muškarci u Hrvatskoj“ 2013. se poziva na Zakon o ravnopravnosti spolova (2008.) i Nacionalnu politiku za ravnopravnost spolova od 2011. do 2015. (iz 2011. godine), ali se ne poziva na Strategiju razvoja ženskog poduzetništva od 2010. do 2013. (iako je i to dokument nacionalne javne politike),
- podaci o upravljačkoj strukturi s obzirom na rodnost nisu povezani s informacijama o financijskim rezultatima poslovanja poduzeća/obrta i
- podaci o obrazovanju, zaposlenosti, vlasničkoj strukturi, upravljačkoj strukturi i financijskim rezultatima nepovezani su s obzirom na rodnost.

### 2.1. Poduzetnička aktivnost žena

Uključenost Republike Hrvatske u međunarodni Projekt GEM od 2002. godine omogućava longitudinalno praćenje promjena u poduzetničkoj aktivnosti žena, ali i međunarodnu usporedbu, korištenjem standardiziranog istraživačkog pristupa. TEA pokazateljem utvrđeno je postojanje značajno većeg jaza u poduzetničkoj aktivnosti između muškaraca i žena u Republici Hrvatskoj u odnosu na GEM zemlje – u Republici Hrvatskoj je u 2013. godini bilo 2,24 puta više muškaraca poduzetnički aktivnih nego žena, dok je u EU 1,86 puta više muškaraca poduzetnički aktivnih nego žena (bez Austrije, Bugarske, Cipra, Danske i Malte):

**Tablica 1. - Poduzetnička aktivnost žena i muškaraca u Republici Hrvatskoj, međunarodna usporedba**

	Hrvatska	GEM prosjek	
<b>2010.</b>	7,15		
TEA muškarci	7,15	13,71	
TEA žene	3,91	9,64	
<b>TEA muškarci/TEA žene</b>	<b>1,82</b>	<b>1,90</b>	
<b>2013.</b>			<b>EU*</b>
TEA muškarci	11,47	15,41	10,43
TEA žene	5,11	10,99	5,62
<b>TEA muškarci/TEA žene</b>	<b>2,24</b>	<b>1,66</b>	<b>1,86</b>

Izvor: Singer, S. et al, Što čini Hrvatsku (ne) poduzetničkom zemljom, 2002-2011, CEPOR, Zagreb, 2012; baza podataka GEM Hrvatska 2013, CEPOR, Zagreb

Drugi kut promatranja razlika u poduzetničkoj aktivnosti je vidljiv kada se uključi kriterij motivacije za pokretanje poslovnog pothvata (zbog prepoznate prilike ili nužnosti). Od 2002.



godine kada je Republika Hrvatska uključena u GEM istraživanja, u svim godinama muškarci češće ulaze u poduzetničku aktivnost zbog uočene prilike nego žene. U 2013. godini muškarci su 1,83 puta češće puta pokretali poslovni pothvat zbog prilike nego zbog nužnosti, dok je kod žena taj odnos samo 1,23. Nužnost (npr. nezaposlenost) pojačava interes i muškaraca i žena za pokretanje poslovnog pothvata, ali je kod žena to izraženije, te je taj koeficijent bliži 1. Interes gospodarstva i društva je da taj koeficijent bude što veći, jer to znači da ima veći broj ljudi koji poslovni pothvat pokreću zbog uočene prilike a ne zbog nužnosti. Iako rodnost ima utjecaja i na razlike između pokretanja poslovnog pothvata zbog uočene prilike ili nužnosti i u ostalim zemljama EU (muškarci pokreću poslovni pothvat zbog uočene prilike 4,67 puta češće nego zbog nužnosti, žene 3,78 puta češće pokreću poslovni pothvat zbog prilike nego zbog nužnosti), taj koeficijent je za Republiku Hrvatsku na značajnije nižoj razini i zbog toga ukazuje na veliki gubitak poslovnih prilika. Činjenica da žene češće pokreću poslovni pothvat zbog nužnosti (npr. ostale su bez posla) nego zbog uočene prilike otvara i problem pripremljenosti žena za takvu aktivnost. Statistički podatak da samozaposlene žene imaju veću stopu izloženosti rizika od siromaštva (20,4% prema 16,4% za muškarce) to potvrđuje.

GEM istraživanje ustanovljuje činjenicu da žene imaju nešto nižu percepciju o prilikama, višu razinu straha od promašaja i nižu razinu samopouzdanja o svojim kompetencijama za pokretanje poslovnog pothvata, što ukazuje da čimbenici/prepreke okoline imaju drugačiji utjecaj na žene nego muškarce (npr. žene teže dolaze do financijskih sredstava, slabije su umrežene, nedostatna je podrška u organizaciji obiteljskog života – npr. vrtićka mjesta, kapaciteti za smještaj starijih osoba).

Razlike u poduzetničkoj aktivnosti muškaraca i žena po regijama su se smanjile: TEA muškarci/TEA žene je u Dalmaciji 1,76, Zagrebu 1,93, u Istri, Primorju i Gorskom Kotaru 2,07, u Slavoniji i Baranji 2,37, u sjevernoj Hrvatskoj 2,37. Značajnije „iskače“ samo Lika i Banovina s 12,8 puta više muškaraca nego žena u pokretanju poslovnih pothvata.

**Tablica 2. - Razlike u poduzetničkoj aktivnosti muškaraca i žena, po regijama Republike Hrvatske, 2013.**

	TEA muški	TEA 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: baza podataka GEM Hrvatska 2013, CEPOR, Zagreb

GEM istraživanje daje i važan uvid o stavu prema ženskom poduzetništvu, koji se temelji na sljedećim elementima:

- Postoji li dovoljno društvene skrbi raspoložive ženama tako da one mogu nastaviti raditi i nakon što zasnuju obitelj?
- Smatra li se pokretanje novog posla društveno prihvatljivom karijerom za žene?
- Ohrabruju li se žene na samozapošljavanje ili pokretanje novih poslova?

- Vezano uz pokretanje poduzeća, jesu li žene izložene jednakom broju prilika kao i muškarci?
- Imaju li muškarci i žene jednake mogućnosti za pokretanje posla?

Mjerenje ocjenama od 1 do 5, pri čemu ocjena 5 znači da se žensko poduzetništvo podupire raznim instrumentima, politikama i javnim stajalištima, Republika Hrvatska se prema mišljenju anketiranih stručnjaka u GEM istraživanju, u promatranim godinama od 2002. do 2013. nalazi na začelju: u 2002. godini ocjena je bila 2,8 (rang 29. od 33 zemlje), u 2008. godini 2,83 (rang 28. od 32), isto kao i 2010. godine (rang 42. od 54 zemalja), a u 2013. godini ocjena je 2,95 (rang 55. od 69 zemalja), dok su razvijene zemlje, Finska, Island i Norveška očekivano na 1. mjestu.

## 2.2. Zaposlenost, plaće i nezaposlenost žena

### 2.2.1. Zaposlenost

Stopa zaposlenosti govori o postotku zaposlenih osoba u radno sposobnoj kategoriji stanovništva (tj. u dobi od 15 do 64 godine). U razdoblju 2010.-2012. opada stopa zaposlenosti, a podzastupljenost žena ostaje gotovo nepromijenjena:

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

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

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

U strukturi zaposlenih s obzirom na rodost postoje velike razlike ovisno o djelatnosti, tako da postoje „muške“ (npr. građevinarstvo, rudarstvo, opskrba vodom i upravljanje otpadnim vodama, gdje je udio žena od 12,3%, preko 15,2% do 19,4%) i „ženske“ djelatnosti (npr. zdravstvena zaštita i socijalna skrb – 79,1% i obrazovanje – 76,8% udio žena u ukupno zaposlenim). Ovakve razlike velikim dijelom su povezane i sa obrascima u obrazovnim izborima muške i ženske djece, koji se u značajnoj mjeri temelje na stereotipima o tome što je „ženski“ a što „muški“ posao. Obrazovni izbori utječu na oblikovanju strukture radne snage, te ih je važno identificirati u cilju smanjenja razlika u kasnijoj životnoj dobi s obzirom na mogućnost pristupa određenim profesijama. Udio ženske populacije među završenim učenicima/studentima raste od osnovnog obrazovanja do visokog: od 48,7% djevojčica među završenim učenicima osnovnog obrazovanja, preko 50,1% u strukturi završenih učenika srednjeg obrazovanja, do 58,5% žena među diplomiranim studentima visokog obrazovanja, 56,9% sa magisterijem, i 56,8% sa doktoratom znanosti. Na tercijarnoj obrazovnoj razini i iznad, razlike između pojedinih disciplina i znanstvenih područja su velike:

- na razini visokoškolskog obrazovanja:
  - od 15,5% žena među diplomiranim studentima računalstva i 16,1% inženjerstva preko 67,9% iz poslovanja i administracije, do 94,4% iz profesije odgajatelja / učitelja i 94,8% u uslugama socijalne skrbi
- na razini magisterija:

- od 23,3% ženske populacije među magistrima znanosti u području tehničkih znanosti preko 63,1% u području društvenih znanosti, do 73,2% u biomedicini i zdravstvu, te 84,2% u prirodnim znanostima
- na razini doktorata znanosti:
  - od 23,1% ženske populacije među doktorima znanosti u području tehničkih znanosti preko 50,8% u području društvenih znanosti, do 60,4% u biomedicini i zdravstvu, te 71,9% u prirodnim znanostima

### 2.2.2. Plaće

Žene su diskriminirane i s obzirom na razinu plaća – u 2011. godini, prosječna mjesečna bruto plaća žena bila je 90% od prosječne mjesečne bruto plaće muškaraca. Međutim, upravo tamo gdje su žene većina s obzirom na strukturu zaposlenih, tamo je prosječna bruto plaća za žene niža i obrnuto za plaće žena u „muškim“ djelatnostima:

**Tablica 4. - Udio plaća žena u prosječnoj mjesečnoj bruto plaći muškaraca - %**

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

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

### 2.2.3. Nezaposlenost

Među nezaposlenima dominiraju žene – vrlo je indikativan pokazatelj da je u zadnjih šezdesetak godina, udio nezaposlenih žena u ukupnoj nezaposlenosti gotovo nepromijenjeno (osim dva skoka u 1982. i 2008. godini). Udio žena u ukupnoj nezaposlenosti prikazan je tablično u nastavku.

**Tablica 5. - Nezaposlene osobe prema dobi i spolu na dan 31.12.**

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

\* postotni udio žena u ovoj dobnoj skupini nezaposlenih

Izvor: HZZ, <http://statistika.hzz.hr/Statistika.aspx?tiplzvjestaja=1>

Nezaposlenost je različita po županijama - od 46,44% u Varaždinskoj županiji do 56,54% u Karlovačkoj županiji (podaci za 2013. godinu), ali raspon tih razlika je znatno manji od raspona razvijenosti županija. To može upućivati na zaključak da su razlozi nezaposlenosti žena povezani sa čimbenicima koji ne proizlaze samo iz tržišta rada, nego i čimbenika kao što je raspoloživost usluga za potporu obiteljskom životu (npr. vrtići, cjelodnevni boravak djece u školama, smještaj starijih osoba).

Dvije važne informacije pruža ovaj 60-godišnji pregled strukture nezaposlenosti s obzirom na dob i spol:

- najveći *udio* nezaposlenih žena je u dobnoj skupini 25-40 godina, tj. u godinama rađanja i stvaranja obitelji
- najveći *rast* udjela nezaposlenih žena je u starijim dobnim grupama, posebno u dobnoj skupini 40-50 godina, što pokazuje da su te kategorije žena najviše izložene riziku siromaštva.

Iako je postignut značajan napredak u odnosu na, primjerice, 1998. godinu kada je stopa zaposlenosti žena iznosila 52%, stopa zaposlenosti žena od 62,4% iz 2012. godini još uvijek je značajno niža u odnosu na 75% zaposlenost koju EU želi postići do 2020. godine (i za žene i za muškarce), dok je stopa zaposlenosti muškaraca već gotovo dostigla ciljanu razinu (74,6% u 2012. godini). Analizirajući zaposlenost žena kroz kriterij zaposlenosti na puno radno vrijeme, situacija je još lošija – zaposlenost žena tada iznosi 53,5%.

### 2.3. Upravljačka zastupljenost žena, rodne uloge i profesije

Zbog nedostupnosti podataka o upravljačkoj i vlasničkoj zastupljenosti žena iz redovitog statističkog praćenja (DZS, FINA, trgovački sudovi), uvid u ovu kategoriju prava na rodnu uravnoteženost moguće je dobiti samo kroz povremena istraživanja pojedinih institucija. Najnoviji podaci rezultat su istraživanja o zastupljenosti žena i muškaraca na rukovodećim i upravljačkim pozicijama u poslovnim subjektima u Republici Hrvatskoj temeljem objavljenih rezultata Progress projekta Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova „Uklanjanje staklenog labirinta – jednakost prilika u pristupu pozicijama ekonomskog odlučivanja u Hrvatskoj“ u 2014. godini. Elektronski je provedeno kvantitativno istraživanje – top 500 trgovačkih društava po prihodu (rang lista za 2012., FINA), odazvalo se 168 trgovačkih društava (33,60%). Njihova je struktura kako slijedi:

TD pod pretežnom upravljačkom (vlasničkom) kontrolom RH s javnim ovlastima	7,14% (12)
TD pod pretežnom upravljačkom (vlasničkom) kontrolom RH bez javnih ovlasti	7,14% (12)
TD pod upravljačkom (vlasničkom) kontrolom privatnih osoba s javnim ovlastima	1,79% (3)
TD pod upravljačkom (vlasničkom) kontrolom privatnih osoba bez javnih ovlasti	83,93% (141)

#### 2.3.1. Zastupljenost na upravljačkoj razini

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

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

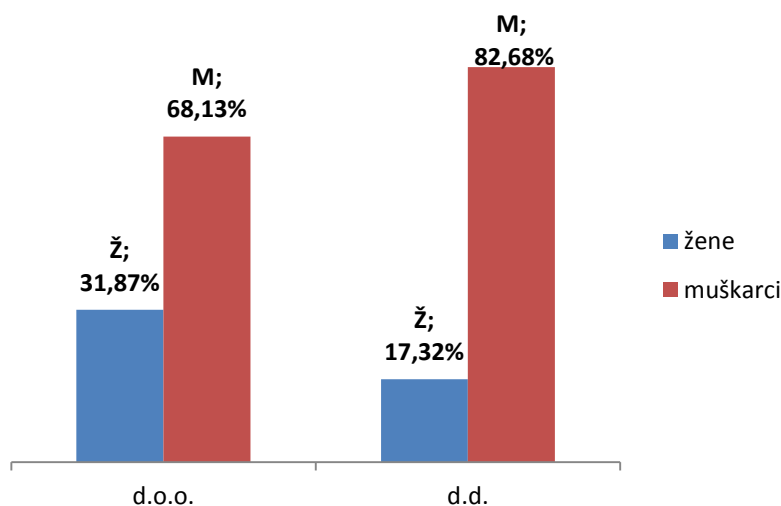
Izvor: Progress projekt, Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova 2014.

**Tablica 7. - Rodna struktura u upravnim tijelima (uprava, upravni odbor)**

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

Izvor: Progress projekt, Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova 2014.

**Prikaz 1. – Rodna struktura u upravnim tijelima trgovačkih društava**



Izvor: Progress projekt, Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova 2014.

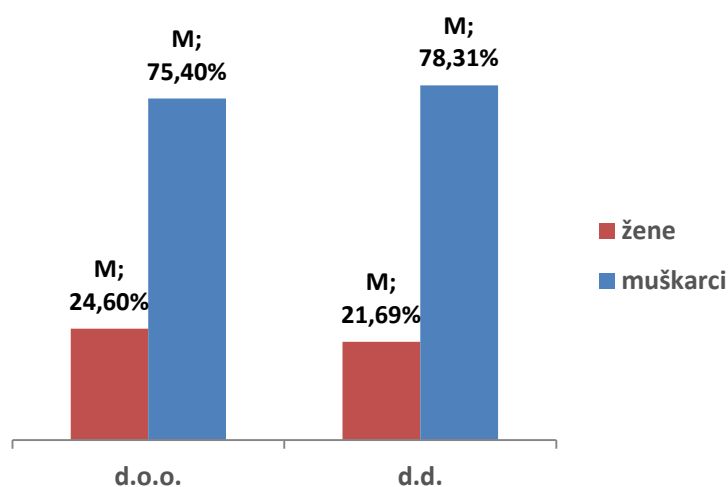
### 2.3.2. Zastupljenost u nadzornim odborima

**Tablica 9. - Rodna struktura u nadzornim odborima**

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

Izvor: Progress projekt, Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova 2014.

**Prikaz 2. – Rodna struktura u nadzornim odborima**



Izvor: Progress projekt, Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova 2014.

### 2.3.3. Zastupljenost razine predsjednika upravnih i nadzornih tijela

Tablica 11. – Rodna struktura vodećih osoba upravnih tijela i nadzornih odbora

Rodna struktura predsjednica/ka upravnih tijela			
	2011.	2014.	promjena
žene	9,00%	9,43%	+4,78%
muškarci	91,00%	90,57%	-0,47%
Rodna struktura predsjednica/ka nadzornih odbora			
	2011.	2014.	promjena
žene	11,00%	14,43%	+31,18%
muškarci	89,00%	85,57%	-3,85%
Rodna struktura predsjednica/ka nadzornih odbora - 2014.			

Izvor: Progress projekt, Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova 2014.

Tablica 12. – Područja s izrazitom nadzastupljenošću žena/muškaraca

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

Izvor: Progress projekt, Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova 2014.

Područja sa značajnom nadzastupljenošću žena (>60%)

- financije (64,41%)
- kontrola kvalitete (65,79%)

Područja s rodno uravnoteženom zastupljenošću

- nabava (52,31% Ž; 47,69% M)

Rezultati istraživanja podudaraju se s dominantnim pokazateljima o položaju žena i muškaraca na hrvatskom tržištu rada:

- podzastupljenost žena na upravljačkoj razini podudara se s njihovom podzastupljenošću u broju sudionica/ka na tržištu rada,
- žene kasnije ulaze na upravljačke funkcije i ranije s njih odlaze što se podudara s kasnijim ulaskom žena na tržište rada i njihovim ranijim izlaskom s njega,
- usprkos činjenici da je udio visoko obrazovanih žena na tržištu rada veći od udjela muškaraca te da je udio visoko obrazovanih žena u trgovačkim društvima koja su sudjelovala u istraživanju veći od udjela muškaraca, u upravljačkim tijelima je situacija obrnuta i
- podijeljenost poslova na rukovodećoj razini prema tradicionalnim rodnim ulogama podudara se s horizontalnom segregacijom područja djelatnosti na tržištu rada.

U razdoblju od 2011. do danas uočen je rast udjela žena na upravljačkim pozicijama. Dio trgovačkih društava nema sustavno praćenje i vođenje rodno osjetljive statistike. Podaci vezani

uz rast zastupljenosti žena sugeriraju da tzv. „strategija rastuće plime“ (sve veći broj visokoobrazovanih žena u radnoj snazi) ima svoja jasna ograničenja, a trend povećanja broja visokoobrazovanih žena na tržištu rada u zadnjem desetljeću zasigurno doprinosi rastu udjela žena na upravljačkim pozicijama.

Visoko obrazovanje kod žena smanjuje natjecateljsku prednost koju muškarac ima na tržištu rada samom činjenicom da je muškarac. Istovremeno, podaci pokazuju da na rukovodećim pozicijama postoji puno žena s potencijalom za upravljačke pozicije, no one svejedno na tim pozicijama ostaju značajno podzastupljene. Štoviše, ulazak žena u upravljačka tijela izraženo je neproporcionalan postotku visokoobrazovanih žena. Nerazmjerni uočeni ovim istraživanjem i njihova podudarnost s rodno uvjetovanim nepovoljnim trendovima na tržištu rada, sa statističkom relevantnošću ukazuju na postojanje staklenog stropa.

Pad prisutnosti žena u piramidi hijerarhije prisutan je i izvan poslovnog sektora i samo dodatno podržava konstatacije o postojanju strukturalnih prepreka (stereotipa i opterećenosti žena profesijom organiziranja obiteljskog života) – podaci u nastavku se odnose na 2011. godinu:

Na sveučilištu:

- među asistentima 55,2% žena
- među redovnim profesorima 28,% žena

U sudstvu:

- suci općinskih sudova 70,4% žene
- suci prekršajnih sudova 72,0% žene
- suci županijskih sudova 58,0% žene
- suci trgovačkih sudova 68,0% žene
- suci vrhovnog suda 48,0% žene
- suci ustavnog suda 38,5% žene

U državnom odvjetništvu:

- općinski odvjetnici 69,2% žene
- županijski odvjetnici 55,8% žene
- državni odvjetnici 47,8% žene

Primjer obrazovne djelatnosti dobro ilustrira stereotipe o tome što su „ženske“ djelatnosti, jer unutar JEDNE djelatnosti i JEDNE profesije postoje razlike o udjelu žena u ukupno zaposlenim nastavnicima:

- u osnovnom obrazovanju 84,8% žena
- u srednjem obrazovanju 65,9% žena
- u visokom obrazovanju 47,3% žena

#### **2.4. Vlasništvo gospodarskih subjekata i uključenost u poticajni sustav za malo gospodarstvo**

Iako ne postoji javni statistički izvor informacija o zastupljenosti žena u vlasničkoj strukturi poduzeća, temeljem analize Godišnjih financijskih izvještaja FINA-e za raspoloživu poslovnu 2012. godinu, u kojoj je izlučen uzorak subjekata u kojemu su svi osnivači žene, uz dužan oprez nedostatnih cjelovitih podataka, rezultat uzorka pokazuje da je udio žena vlasnica trgovačkih društava za promatrano istraživanje 26,5% , te da broj subjekata u vlasništvu žena u odnosu na 2011. godinu pokazuje povećanje indeksom 102,1 (ukupno je analizirano 74.822 gospodarska subjekta, od čega je 54.928 u vlasništvu muškaraca i 19.894 subjekta u kojemu su sve vlasnice žene).

Obrti u vlasništvu žena pokazuju opadajući indeks, prema broju obrta od 27.048 u 2012. godini u odnosu na 2013. (broj obrta u vlasništvu žena 2013. je 26.224, ukupan broj obrta je 82.086.) indeks je 96,9, dok se udio u ukupnom broju obrta zadržava na oko 32%. Postoje izvori informacija da jedna vlasnica može imati više gospodarskih subjekata (u obrtima je npr.

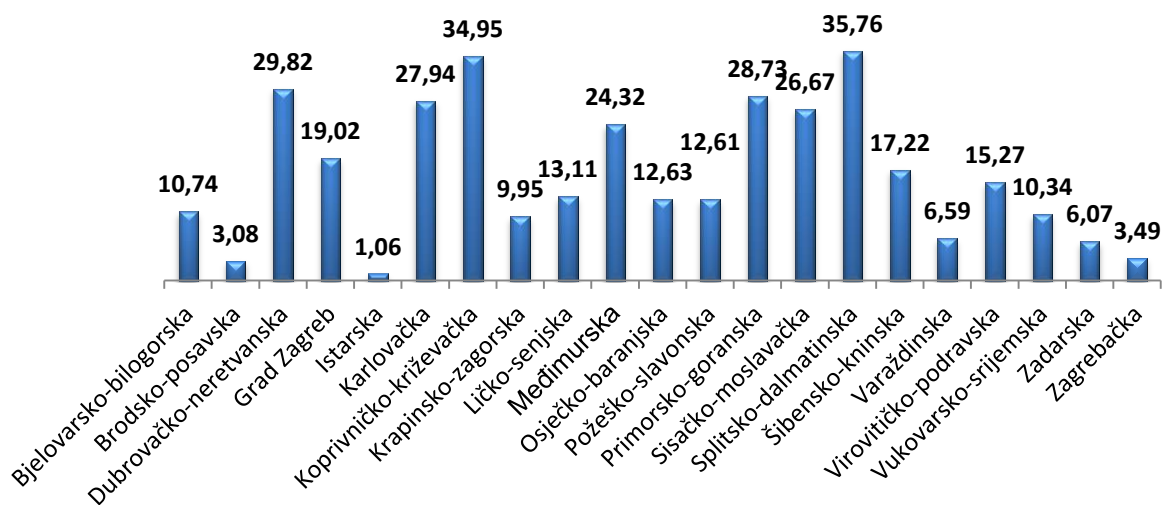
prosječno 1,25 vlasnika po obrtu). Udio žena u sustavu bespovratnih potpora nadležnog ministarstva za poduzetništvo pokazuje da su poduzetnice po broju odobrenih potpora premašile 40%, dok su po iznosu u razdoblju četiri godine provedbe Strategije ostvarile udio od 19,4%, a u 2013. godini 16,5%.

**Tablica 13. - Udio žena u programima poticanja malog i srednjeg poduzetništva i obrta 2010.-2013.**

Programi poticanja malog i srednjeg poduzetništva	Ukupno broj dodjela	Broj dodjela žene	Udio žena u %	Ukupno dodijeljeni iznos ( u kn)	Dodijeljeni iznos žene (u kn)	Udio žena u projektima iznos u %
2010.	5.036	1.973	39,2	249.427.818,08	39.461.856,02	15,8
2011.	5.537	2.549	46,0	199.723.565,72	42.992.785,22	21,5
2012.	2.437	851	34,9	165.510.589,97	40.818.913,71	24,6
2013.	1.765	694	39,3	136.595.800,06	22.517.730,87	16,5
<b>Ukupno</b>	<b>14.775</b>	<b>6.067</b>	<b>41,1</b>	<b>751.257.773,83</b>	<b>145.791.285,82</b>	<b>19,4</b>

Izvor: MINPO

**Prikaz 3. - Udio žena u ukupnom iznosu dodijeljenih potpora po županijama - Poduzetnički impuls 2013.**



Izvor: MINPO

Za analitički okvir ove Strategije potrebno je naglasiti da je Hrvatska banka za obnovu i razvitak temeljem iste Strategije za razdoblje od 2010. do 2013. u razdoblju od 2011. do 2013. godine provodila poseban kreditni program za žene poduzetnice uz subvenciju kamata nadležnog ministarstva za poduzetništvo koji se više ne provodi:



**Tablica 14. - „Program kreditiranja žene poduzetnice“**

Godina	Iznos odobrenja u kn	Broj ukupno odobrenih projekata
2011.	15.269.215,94	32
2012.	40.694.803,11	86
2013.	50.348.419,52	105
<b>UKUPNO</b>	<b>106.312.438,57</b>	<b>223</b>

Izvor: HBOR

**2.5. Regionalne, međunarodne usporedbe i EU**

Prema GEM projektu, TEA pokazatelj za žene u Republici Hrvatskoj 2012. godine je 4,85, a od 67 zemalja u istraživanju Republika Hrvatska je zauzela 46 mjesto.

**Tablica 15. - TEA pokazatelj poduzetništva žena 2012. prema odabranim zemljama**

Država	TEA pokazatelj	Mjesto (rang)
Izrael	5,46	41
Švicarska	5,45	42
Alžir	5,37	43
Švedska	4,84	47
Grčka	4,37	49
Litva	4,15	50
Finska	4,09	51
Francuska	4,02	52
Španjolska	4	53
Irska	3,95	54
Norveška	3,56	55
Njemačka	3,54	56
Nizozemska	6,68	32
UK	6,3	33

Država	TEA pokazatelj	Mjesto (rang)
Austrija	8,12	29
Mađarska	5,77	39
Rumunjska	5,33	44
Bosna i Hercegovina	5,08	45
Hrvatska	4,85	46
Makedonija	4,54	48
Italija	2,91	60
Slovenija	2,59	63

Izvor: Singer, S. et al, Što čini Hrvatsku (ne) poduzetničkom zemljom, 2002-2011, CEPOR, Zagreb, 2012; baza podataka GEM Hrvatska 2013, CEPOR, Zagreb

EU je 2013. godine pripremila izvješće pod nazivom **Aktivnost žena u IKT sektoru** (Women active in the ICT sector) koje ukazuje na značaj žena u IT sektoru za dugoročni rast sektora, kao i za održivost europskog gospodarstva. Žene su još uvijek manje zastupljene, te od 1.000 žena sa visokim obrazovanjem, samo njih 29 imaju diplomu u ICT području (u usporedbi sa 95 muškaraca), dok samo 4 od 1.000 žena rade u tom sektoru. Posebna podzastupljenost žena vidljiva je na rukovodećim pozicijama, gdje je njihov udio znatno manji nego u drugim sektorima. Glavni ekonomski argument o važnosti prisutnosti žena u ovom sektoru ukazuje da bi europski BDP svake godine bio povećan za oko 9 milijardi EUR, ukoliko bi žene radile u ICT sektoru u jednakom udjelu kao i muškarci. Prema Izvješću, najvažniji problemi koji utječu na prisutnost žena u ICT sektoru su stereotipi o ulozi žena u društvu, interne barijere i socio-psihološki čimbenici koji odvlače žene od sektora (nedostatak samopouzdanja, nedostatak vještina u pregovaranju), te vanjske barijere (snažna muška dominacija u sektoru i nedostatak uzora u tom sektoru).

UN od 1995. godine određuje Indeks rodne nejednakosti (Gender Inequality Index, GII) korištenjem pet indikatora u tri temeljne dimenzije: dimenzija tržišta rada (indikator udio na tržištu rada), dimenzija osnaživanja (indikator udio u srednjoškolskom i višim razinama obrazovanja i udio u parlamentu), dimenzija reproduktivnog zdravlja (indikator plodnost odraslih i smrtnost majke pri porodu). Na temelju tih indikatora izračunava se kompozitni indeks, gdje 0 označava punu jednakost a 1 govori o tome da jednakost spolova uopće ne postoji. GII ima za cilj utvrditi do koje razine su nacionalna postignuća umanjena u pojedinim područjima razvoja zbog rodne nejednakosti. U 2013. godini GII indeks bio je 0,463 za 148 zemalja koje su bile uključene u istraživanje, što govori o izgubljenom postignuću u tri identificirane dimenzije zbog rodne nejednakosti od 46,3%. Republika Hrvatska je s GII od 0,179 bila na 33. mjestu, a najbolje zemlje su bile Nizozemska (0,045), Švedska (0,055), Švicarska (0,057) i Danska (0,057).

Globalni rodni jaz (Global Gender Gap, GGG) utvrđuje Svjetski gospodarski forum, od 2006. godine. Ovim indeksom se mjere razlike u pristupu temeljnim pravima (zdravlje, obrazovanje, političko osnaživanje i u pristupu ekonomskim resursima i prilikama) s obzirom na rodnost, odnosno mjeri se postignuće neke zemlje u ostvarivanju rodne jednakosti. Najveća moguća vrijednost je 1 (jednakost) a najmanja 0 (nejednakost), odnosno suprotno od mjerenja koje daje GII indeks. Informacije o GGG pokazuju koje zemlje su uzori u raspodjeli svojih resursa jednako muškarcima i ženama, bez obzira na opću razinu raspoloživih resursa. U 2012. godini Svjetski gospodarski forum osnovao je grupu visoko utjecajnih lidera (50% žena i 50% muškaraca) koji su odlučili pokrenuti niz inicijativa za poboljšanje korištenja ženskog intelektualnog/radnog kapitala. Istodobno, pokrenuta su tri pilot projekta (radne grupe s jednakim brojem žena i muškaraca) u Meksiku, Turskoj i Japanu koje imaju zadatak kroz javno-privatno partnerstvo doprinijeti zatvaranju rodnog jaza u ekonomskom djelovanju za 10% u svakoj zemlji.

U izračunu GGG, ekonomska participacija i pristup prilikama opisana je kroz 5 odnosa (žene:muškarci):

- udio u radnoj snazi
- jednakost u plaći za sličan posao
- procjena zarade
- udio u grupi zakonodavaca, rukovodećih ljudi u poslovnom sektoru
- udio u zaposlenicima s profesionalnom ekspertizom

U 2012. godini GGG (pristup zdravlju, obrazovanju, političkoj osnaženosti i ekonomskoj participaciji i resursima) je za Republiku Hrvatsku bio 0,7053 (49. mjesto od 135 zemalja uključenih u istraživanje), ali s obzirom na kategoriju ekonomske participacije i pristupu resursima, Republika Hrvatska je s 0,6691 bila na 61. mjestu. Zemlje s najvišom razinom rodne jednakosti (ukupnost svih dimenzija) su Island (0,864), Finska (0,8451) i Norveška (0,8403). Međutim, s obzirom na dimenziju jednakosti u pristupu resursima i prilikama, Norveška je na 4. mjestu, Finska na 14. mjestu, a Island na 27. mjestu, što samo potvrđuje da razina ekonomske razvijenosti ne znači uvijek i jednakost u korištenju ekonomskih resursa i prilika.

Vrijednost oba indeksa (GII i GGG) za Republiku Hrvatsku dodatno argumentira potrebu jače suradnje na povećanju rodne uravnoteženosti. U tom kontekstu treba koristiti i metriku koju je

odredila EU za mjerenje identificiranih ciljeva u strateškom dokumentu Europa 2020 – jedan od njih je postizanje zaposlenosti stanovništva starosti 20-64 godine na razini od 75%. Razina ukupne zaposlenosti u Republici Hrvatskoj je u 2013. godini 53,9% (žene 49,7%, muškarci 58,3%), a s obzirom na intenzitet gospodarske aktivnosti, cilj Hrvatske u povećanju zaposlenosti je samo 59% u 2020. godini.

**Izvešće o napretku u postizanju ravnopravnosti žena i muškaraca iz 2013. godine** (Report on progress on equality between women and men in 2013, Europska komisija 2014.) analizira napredak u provedbi Strategije za ravnopravnost žena i muškaraca od 2010. do 2015. (Strategy for equality between women and men 2010 – 2015, Europska komisija 2010.) prema definiranim prioritetnim područjima. Iako je najveći napredak postignut u području rješavanja problema razlika u plaćama na temelju spola zahvaljujući inicijativi Europske komisije za poboljšanje transparentnosti plaća, žene u Europi i dalje rade 59 dana „besplatno“, a razlika u plaćama stagnira posljednjih nekoliko godina i još uvijek iznosi 16.4%. S ciljem daljnjeg rješavanja razlika u plaćama, Europska komisija je svim državama članicama predložila načine kako poboljšati transparentnost plaća kroz mjere koje uključuju i dopuštanje zaposlenicima da zatraže podatke o plaćama, izvještaje u poduzećima i drugo. Države članice morat će, najkasnije do kraja 2015. godine, izvijestiti Europsku komisiju o poduzetim mjerama. Jedna od aktivnosti koju već četvrtu godinu za redom provodi Europska komisija s ciljem podizanja svijesti o transparentnosti plaća je organizacija Europskih dana jednakih plaća, a zadnji je održan u veljači 2014. godine. U 2012. godini Europska komisija financirala je i projekt „Equality Pays Off“ s ciljem pružanja podrške tvrtkama u njihovim nastojanjima da podrže inicijativu jednakih plaća na radnom mjestu kroz organizaciju edukacije i razmjene dobre prakse među poduzećima. Projektom su obuhvaćene 34 zemlje Europe.

Izvešće o napretku o provedbi EU Strategije za ravnopravnost žena i muškaraca od 2010. do 2015. navodi da se u trećem tromjesečju 2013. godine u Europi stopa zaposlenosti muškaraca stabilizirala ispod 75%, dok je stopa zaposlenosti žena neznatno porasla treću godinu zaredom i dosegla 63%. Sposobnost država članica u postizanju povećavanja održive stope zaposlenosti i smanjenju razlike među spolovima najviše ovisi o sposobnostima žena i muškaraca u usklađivanju profesionalnog i privatnog života. Glavnu ulogu u tome ima dostupnost profesionalnih usluga čuvanja djece, čiji značaj je prepoznat i od strane Europskog vijeća u Barceloni. Vijeće je odredilo tzv. Barcelona cilj, prema kojem sve članice trebaju težiti tome da najmanje 90% djece u dobi od 3 do 6 godina i najmanje 33% djece mlađe od 3 godine imaju osiguranu mogućnost korištenja profesionalne skrbi. Do 2011. godine, 10 članica je postiglo taj cilj za dobnu skupinu djece mlađe od 3 godine, a samo 9 članica za dobnu skupinu od 3 do 6 godina. EU je uvela i Direktivu o roditeljskom dopustu koji su sve države članice morale uvesti najkasnije do ožujka 2012. godine. Ova direktiva omogućuje roditeljima pravo na najmanje četiri mjeseca porodiljnog dopusta nakon rođenja ili usvajanja djeteta (prije je to razdoblje bilo tri mjeseca).

Roditeljstvo i briga o starijima još uvijek su među glavnim razlozima slabije uključenosti žena na tržište rada. Žene još uvijek snose veću ulogu u vođenju obiteljskog života, a među brojnim ženama još uvijek je prisutan stav da se karijera ne može uskladiti s majčinstvom. Zaposlenost kod žena koje imaju djecu je 20 postotnih bodova manja nego kod žena bez djece, i to u većini država članica.

Drugi najveći problem je u tome što samozapošljavanje i upravljanje vlastitim poduzećem žene još uvijek ne prepoznaju kao dobru priliku za izgradnju karijere. Udio poduzetnica u EU je 33%, a žena u novopokrenutim pothvatima tek 30%. Iako žene u EU čine 60% visokoobrazovanih osoba, još uvijek su manje od muškaraca zastupljene na mjestima donošenja ekonomskih odluka: u 2010. godini samo 12% žena bilo je u članstvu, a tek 3% žena na čelu upravljačkih odbora najvećih tvrtki u EU.

Inicijative koje su u Izvješću o napretku o provedbi EU Strategije za ravnopravnost žena i muškaraca od 2010. do 2015. istaknute kao prioritetne u postizanju ravnopravnosti žena i muškaraca su: poboljšanje dostupnosti i kvalitete profesionalne brige za djecu, koje su ključan pokretač u povećanju zapošljavanja žena; povećanje zastupljenosti žena na najvišim razinama odlučivanja u poduzećima; te smanjenje rodno uvjetovanog nasilja i kršenja ljudskih prava.

## 2.6. Prepreke i rješenja u izjednačavanju žena i muškaraca u poduzetničkom djelovanju

Za potrebe analiza stanja poduzetništva žena provedeno je istraživanje (Studija, CEPOR) na razini fokus grupa u Zagrebu i Osijeku, ukupno 32 poduzetnice koje su dale su odgovore na pripremljeni anketni upitnik s ciljanim pitanjima o preprekama i rješenjima za izjednačavanje žena i muškaraca u djelatnostima poduzetništva:

Najčešći problemi/prepreke	Rješenje
Usklađivanje profesionalnog i privatnog života žena /Nedostatak podrške za žene s dva posla (obitelj i profesija)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Osigurati dostupne javne servise čuvanja djece, subvencije za čuvanje djece, kao i starijih članova obitelji; jednosmjenska nastava u školama</li> <li>• Dječji kutak unutar poduzeća gdje će se kroz kreativne aktivnosti pomagati djetetu otkriti svoje profesionalne sklonosti</li> <li>• Subvencioniranje – dječjih vrtića, škola, posebno u organizaciji slobodnog vremena djece (školski praznici) – poticanje žena na otvaranje uslužnih poduzeća s tom djelatnošću</li> <li>• Bolja mreža i sufinanciranje vrtića i cjelodnevnih boravaka za djecu, mogućnost fleksibilnijeg radnog vremena, olakšice ukoliko muškarac pomaže u obitelji (dopusti i slično)</li> <li>• Rad od kuće, fleksibilno radno vrijeme, poticanje muškaraca na korištenje porodiljnog dopusta</li> <li>• Sufinanciranje domova za starije i nemoćne osobe</li> <li>• Stvaranje preduvjeta za usklađivanje karijere i obitelji – razvoj servisa za pomoć u vođenju kućanstva, brige o djeci, starijim osobama</li> </ul>
Nedovoljna podrška okoline	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Edukacija članova obitelji i bračnih partnera/ muškaraca i tradicionalno/patrijarhalno orijentiranih žena</li> </ul>
Zakonodavne i institucionalne barijere/ Različita i neusklađena pravna regulativa u	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Smanjivanje poreza i nameta</li> <li>• Plaćanje PDV-a po naplaćenom računu</li> <li>• Uskladiti pravnu regulativu bez mogućnost različitih tumačenja</li> </ul>

različitim područjima	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pojednostavniti i olakšati zapošljavanje kvalitetnih djelatnika i davanje otkaza lošim djelatnicima</li> </ul>
Nedovoljno umrežavanje poduzetnica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kreiranje projekata i različitih internet stranica i usluga sa svim raspoloživim informacijama – umrežavanje institucija; osnivanje tzv. ženskih tehnoloških parkova</li> <li>• Osnivanje asocijacija i udruga koje okupljaju poduzetnice s istim i sličnim problemima radi uzajamne pomoći</li> <li>• Organiziranje aktivnosti – udruge, forumi, projekti, slobodne aktivnosti i sl.</li> </ul>
Premala ili nedovoljna educiranost vezana uz razvoj ženskog poduzetništva i samozapošljavanje/ Nedostatak treninga i edukativnih programa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Obrazovanje žena posebno u području tehničkih znanosti i područja za kojima postoji „potreba“ na tržištu</li> <li>• Uvođenje predmeta Poduzetništvo u osnovne škole, čime se mogu mijenjati stavovi i uvjerenja s pozitivnim pomakom</li> <li>• Promptna i kontinuirana edukacija žena kroz različite radionice, osobito u manjim sredinama</li> <li>• Uvođenje predmeta Poduzetništvo u osnovne i srednje škole, praktična znanja, primjeri dobre prakse</li> <li>• Korjenita reforma sustava obrazovanja</li> </ul>
Otežan pristup financijskim resursima	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Omogućiti porezne olakšice za poduzetnice</li> <li>• Razviti programe financiranja</li> <li>• RH treba osnovati vlastitu banku za poduzetništvo žena; u bankama omogućiti pojedinačne razgovore uz obrazloženje poslovne ideje; smanjiti administraciju, bez zaloga nekretnina, više povjerenja u poduzetnike/ce, više kontrole</li> </ul>

Rezultati fokus grupa potvrđuju mišljenja iz provedenih promidžbenih aktivnosti u prethodnom razdoblju i javno privatnom dijalogu (koji se odvija kroz međuresornu koordinaciju i njoj priključeno stručno tijelo sastavljeno od predstavnika komorskog sustava, poslodavaca, asocijacija žena, udruga i civilnog sektora) tj. da se problemi poduzetništva žena mogu rješavati sa stanovišta javne politike, interesa i potreba žena i institucionalne infrastrukture. U Strategiji od 2010. do 2013. su upravo na takav način određeni prioriteti i mjere. U odnosu na ocjenu prepreka, najviše ocjene dobile su prepreke vezane na nedostatak podrške vezane na usklađivanje profesionalnog i obiteljskog života, nedostatak uzora naročito u tehnološki intenzivnim djelatnostima, a potom podjednako su ocijenjene prepreke u obrazovanju i osposobljavanju, tradicionalnim pogledima na ulogu žena i otežan pristup izvorima financiranja.

#### Prikaz 4. – Analiza fokus grupa o preprekama poduzetništva žena



Izvor: Studija za Strategiju 2014.-2020., analiza fokus grupa, CEPOR

Usporedbom rezultata fokus grupa i aktivnosti u provedbi EU Strategije za ravnopravnost spolova od 2010. do 2015., razvidna je osviještenost hrvatskih poduzetnica čija se rješenja podudaraju s ključnim aktivnostima II., IV., V., VI. i VII. u području 1. Jednaka financijska neovisnost:

#### Ključne aktivnosti

##### 1. Jednaka financijska neovisnost

- I. Podržati promicanje ravnopravnosti spolova pri provedbi svih vidova i vodećih inicijativa Strategije Europa 2020., posebno u odnosu na definiranje i provođenje odgovarajućih nacionalnih mjera, putem tehničke podrške, kao i putem strukturnih fondova i ostalih velikih programa financiranja
- II. Zapošljavanje / tržište rada
- III. Siromaštvo, socijalno isključivanje i mirovina
- IV. Mladi i obrazovanje
- V. Promicanje ravnopravnosti spolova u europskim fondovima
- VI. Promicanje ženskog poduzetništva i samozapošljavanja
- VII. Usklađivanje poslovnog i privatnog života

Izvor: „Strategy for equality between women and men 2010-2015“, European Commission, 2010., str. 55.-90.

Analize provedbe Strategije za razdoblje od 2010. do 2013. potvrđuju neophodnost izgradnje šireg metodološkog okvira praćenja poduzetništva žena, međusektorske koordinacije i izrade rješenja za poboljšanje vlasničke i napose rodne statistike i istraživanja kako slijedi:

Nedostatak istraživanja o poduzetništvu žena	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Međusektorska koordinacija za izradu programa/projekata istraživanja područja o kojima postoje nedovoljne spoznaje ( kao npr. ruralno poduzetništvo, socijalno poduzetništvo, obiteljsko poduzetništvo itd.); u suradnji s nadležnim resorom i predstavnicima akademske zajednice izrada prijedloga sufinanciranja kroz Nacionalnu zakladu za znanost</li> </ul>
Politike u odnosu na programe za razvoj poduzetništva žena	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Razgraničenje politika od programa</li> <li>• Određivanje pokazatelja za praćenje realizacije politika (konzistentnost, komplementarnost, vremenska usklađenost, nositelji)</li> <li>• Određivanje pokazatelja za praćenje realizacije programa (ovisno o programu, ali i komplementarnost, kapacitet dodavanja vrijednosti na razvoj poduzetništva žena)</li> </ul>
Podaci i prikupljanje podataka	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Određivanje pokazatelja za praćenje ciljeva, mjera i aktivnosti</li> <li>• Početne pokazatelje poduzetništva žena utvrditi prema raspoloživim podacima 2013. godine; standardiziranje načina prikupljanja podataka o poduzetničkoj aktivnosti i čimbenicima o kojima to ovisi, s obzirom na spol</li> </ul>
Razvoj međusektorskih politika	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unaprjeđenje aktivnosti na razini međuresorne koordinacije u cilju utvrđivanje međusektorske politike za realizaciju Strategije</li> <li>• Korištenje instrumenta europski semestar za međusektorske politike i njihov doprinos u ostvarivanju Strategije</li> </ul>
Praćenje i vrednovanje	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Razvoji mehanizma praćenja i vrednovanja ostvarenja politika i programa</li> <li>• Ocjena učinaka potpora/poticajnih programa</li> <li>• Redovito informiranje javnosti</li> </ul>

### 3. CILJEVI RAZVOJA PODUZETNIŠTVA ŽENA 2014.-2020.

Podizanje poduzetničke aktivnosti žena zahtijeva definiranje šireg konteksta javne politike unutar kojeg se mora osigurati komplementarnost i vremenska povezanost različitih programa i inicijativa (vladinih i civilnih), koji svi moraju doprinositi ostvarenju identificiranog cilja postizanja jačeg učešća poduzetnički aktivnih žena.

Iako je uvijek bolje imati cjeloviti kontekst javne politike (engl. gender mainstreaming), unutar kojeg svi građani ravnopravno i pravedno imaju pristup prilikama, realnost postojanja marginaliziranih društvenih skupina u koje spadaju i žene zahtijeva i postojanje ciljanih strategija kao što je ova koja se odnosi na jačanje poduzetničkog kapaciteta žena.

Zbog toga je Strategija u prošlom razdoblju (2010.-2013.) i u novom planskom razdoblju od 2014. do 2020. temeljena na sljedećim odrednicama:

- Ciljevi javne politike (uključenost, pametni razvoj, održivi razvoj, „Počnimo od najmanjih“ rastuća poduzeća)
  - uključenost žena u poduzetničke aktivnosti, jačanje udjela rastućih poduzeća u vlasništvu žena i regulatorni okvir koji uvažava potrebe malih poduzeća (koja dominiraju u svim gospodarstvima) moraju biti osnova svih vladinih politika, jer predstavljaju kombinaciju ljudskih prava (uključenost), ekonomskih očekivanja (samo rastuća poduzeća imaju značajniji kapacitet rješavanja problema nezaposlenosti i stvaranja nove vrijednosti) i djelotvornosti javne uprave.

- Umreženost i konzistentnost različitih vladinih politika (obrazovanje žena, dostupnost finansijskih resursa, samozapošljavanje, raspoloživost vrtića, topli obroci u školi, smještajni kapaciteti za starije osobe)
  - složenost uključivanja žena u poduzetničku aktivnost zahtijeva dobru umreženost, ali i konzistentnost različitih vladinih politika tijekom vremena.
  
- Komplementarnost vladinih programa
  - ostvarivanje sinergije između različitih programa i njihov doprinos ostvarivanju postavljenih ciljeva moguće je samo ukoliko SVI vladini programi uvažavaju ciljeve i strateške prioritete postavljene ovom Strategijom. U protivnom, svaki od pojedinačnih programa može biti kvalitetan, ali ako vremenski nisu usklađeni, ili ako nisu povezani, neće dati očekivane rezultate, odnosno rezultati će biti manji od mogućih
  
- Dugoročna vizija
  - uključenost žena u poduzetničku aktivnost ovisi o različitim čimbenicima od kojih neki zahtijevaju značajnije više vremena kako bi od prepreka postali snaga koja doprinosi razvoju poduzetničke klime i za žene (npr. promjene u vrijednosnom sustavu, uklanjanje stereotipa)
  
- Regionalna dimenzija
  - razlike u regionalnoj razvijenosti Hrvatske za sobom povlače i razlike u mogućnostima žena za uključivanje u poduzetničku aktivnost – nedostatak vrtića, cjelodnevnog boravka djece u školi, smještajni kapaciteti za starije osobe, samo su neki primjeri regionalnih razlika koje dovode i do različitih mogućnosti žena da se poduzetnički angažiraju

Za ostvarenje kvantificiranog srednjoročnog cilja potrebno je osigurati provođenje svih strateških ciljeva ove Strategije, konzistentno i vremenski usklađeno, u cjelokupnom razdoblju provedbe, polazeći od ocjene provedbenih rezultata Strategije od 2010. do 2013. kako slijedi:

- Izvori informacija i podataka o poduzetništvu žena postoje, nedostatni su i necjeloviti. Sustavno i trajno praćenje u određenoj periodici postignuto je u odnosu na poticajne mjere tj. programe poticanja poduzetništva i obrta u kojima sudjeluju žene poduzetnice. Rodni kriterij je ustanovljen u određenom broju registara, u evidencijama nezaposlenosti, u statističkim istraživanjima, publikaciji «Žene i muškarci u Hrvatskoj» (prikazani su i podaci o ženama u obrazovanju i znanosti, na sudovima, u politici, informacije se objavljuju za dvije godine unazad). U vremenu provedbe Strategije 2010.-2013. nije došlo do povezivanja službenih registara u cilju objedinjavanja podataka za izradu strukturnih analiza prema određenoj metodologiji (prema vlasništvu, partnerskim i povezanim subjektima, različitim oblicima poslovnih povezivanja - npr. holding, ali je iz postojećih informacija poznato da pojedine poduzetnice/ci imaju dva ili više subjekata u vlasništvu, pravni subjekti osnivaju druge pravne subjekte ili fizičke osobe osnivaju pravne subjekte itd.) Nema podataka o broju zaposlenih žena kod poduzetnica, prema rodnom kriteriju se ne vode podaci o osnivanjima, aktivnim subjektima, stečajevima i likvidacijama i ugašenim gospodarskim subjektima (dinamika malog i srednjeg poduzetništva).



- Provedene su aktivnosti obrazovanja, osposobljavanja i umrežavanju od središnje do županijske i do lokalne razine, te u ruralnim prostorima. Financiranjem poduzetništva žena podržani su projekti žena, olakšano je financiranje povoljnim kreditima i subvencijama kamata uz državna jamstva, ali posebne kreditne linije za žene i/ili kreditiranje s dodatnim pogodnostima više se ne provode, iako su potvrđene analize prema kojima su žene poduzetnice sklone umjerenom riziku i solidni platci svojih dugova. Provedene aktivne mjere zapošljavanja i samozapošljavanja pokazale su rezultate.
- Nedovoljno je učinjeno na uspostavi savjetodavaca i mentora za poduzetništvo žena. Na regionalnoj i lokalnoj razini malo je aktivnosti kojima je Strategija od 2010. do 2013. usporedno provedena s lokalnim razvojnim planovima i strateškim prioritetima u gospodarstvu županija. Relativno su malo aktivne lokalne inicijative za umrežavanje. Na razini promidžbe u obliku kataloga nema informacija o poduzetnicama koje su bile predložene za katalog EU o uspješnim poduzetnicima. Prevladavajući način provedbe obrazovanja za poduzetništvo i obrt je u sastavu poticajnih programa nadležnog ministarstva za poduzetništvo i obrt. Poseban projekt poticaja za žene poduzetnice gledano u vremenu provedbe (i prije Strategije) potvrđuje da sustavna i trajnija podrška poduzetništvu žena daje rezultate. Promidžba Strategije prema provedenim aktivnostima pokazuje da je dobro postavljena u odnosu među institucionalnim sudionicima – udrugama – lokalnim inicijativama, te da je promociju poduzetništva žena potrebno provoditi sustavno i vremenski usklađeno.

### ***Strateški cilj 1. Poboljšanje usklađenosti i umreženost javnih politika***

Uključivanje žena u poduzetničku aktivnost je složeno i ovisno o različitim čimbenicima od kojih neki zahtijevaju značajnije više vremena kako bi od prepreka postali snaga koja doprinosi razvoju poduzetničkog okruženja i za žene (npr. promjene u vrijednosnom sustavu, uklanjanje stereotipa, itd.). Nadalje, na žene uključene u poduzetničku aktivnost odgovarajuće se primjenjuje i regulatorni okvir koji nije rodno osjetljiv, te time ne uvažava posebnosti koje su karakteristične za žene, a proizlaze iz još uvijek tradicionalne podjele uloga u društvu te potrebe usklađivanja obveza u privatnom / obiteljskom i profesionalnom životu žena (radno pravo, vlasnička prava i sl.). Također, na uključivanje žena u poduzetničku aktivnost odražavaju se i razlike u regionalnoj razvijenosti Republike Hrvatske – nedostatak vrtića, cjelodnevnog boravka djece u školi, smještajni kapaciteti za starije osobe, samo su neki primjeri regionalnih razlika koje dovode do različitih mogućnosti žena da se poduzetnički angažiraju.

Uključenost žena u poduzetničke aktivnosti, rast udjela poduzeća u vlasništvu žena te njihov razvoj, kao i regulatorni okvir koji uvažava potrebe malih i srednjih poduzeća te obrta (koja dominiraju u hrvatskom gospodarstvu) moraju biti osnova svih politika i programa, jer predstavljaju kombinaciju ljudskih prava (uključenost), ekonomskih očekivanja (samo rastuća poduzeća imaju značajniji kapacitet rješavanja problema nezaposlenosti i stvaranja nove vrijednosti) i djelotvornosti javne uprave (načelo: Počnimo od malih).

Neovisno o kvaliteti pojedinačne politike ili programa, njihova zasebna provedba vodi rezultatima koji nisu na istoj razini rezultata koji bi mogli biti ostvareni da su te pojedinačne politike i programi bili povezani i vremenski usklađeni. Polazeći od činjenice kako učinkovita provedba Strategije podrazumijeva usklađivanje raznih politika i programa, za njezinu provedbu se aktom Vlade Republike Hrvatske ustrojava Međuresorna radna skupina sastavljena od predstavnika ministarstava nadležnih za: poduzetništvo i obrt, vanjske i europske poslove, znanost, obrazovanje i sport, regionalni razvoj i fondove Europske unije, gospodarstvo, poljoprivredu, rad i mirovinski sustav te socijalnu politiku i mlade i nadležnog tijela Vlade za ravnopravnost spolova.

Ministarstvo nadležno za poduzetništvo i obrt pri kojemu djeluje Međuresorna radna skupina, imenuje koordinatora i operativno tijelo, utvrđuje njihove obveze i ovlasti te definira mehanizme za praćenje provedbe Strategije.

Radi osiguranja šireg konteksta javne politike, u provedbu Strategije se uključuju i drugi dionici kroz stručnu radnu skupinu (proširena koordinacija), te se podupire njihovo aktivno sudjelovanje u oblikovanju politika i programa kojima se potiče razvoj ženskog poduzetništva u Republici Hrvatskoj naročito korištenjem područnih organizacija, udruženja i ogranaka na regionalnoj/lokalnoj razini.

Kreiranje javnih politika, mogućnost izrade analiza i planskih dokumenata, praćenje promjena u zapošljavanju, stvaranju nove vrijednosti te rastu poduzetničkog kapaciteta, u domeni ženskog poduzetništva ograničena je dostupnošću za to potrebnih podataka. Radi ostvarivanja ciljeva Strategije, utvrdit će se podatci i pokazatelji relevantni za žensko poduzetništvo te način njihovog praćenja, a daljnjim unaprjeđenjem sustava prikupljanja, obrade i distribucije podataka o ženskom poduzetništvu omogućit će se upotreba tih podataka kao osnove za izradu dokumenata koji imaju utjecaja na daljnji rast i razvoj ženskog poduzetništva, kao i za jačanje njihove konkurentnosti. S nadležnim institucijama utvrdit će se metodologija prikupljanja i obrade podataka, uz uvođenje relevantnih kriterija, sukladno potrebama korisnika podataka. Inicirat će se utvrđivanje uvjeta pristupu podacima o ženskom poduzetništvu, neophodnih za istraživanje i analize te za predlaganje, izradu i donošenje kvalitetnih odluka u cilju razvoja ženskog poduzetništva, uz propisivanje uvjeta za korištenje tih podataka.

Sastavni dio Strategije odnosno njen dodatak je Akcijski plan u kojemu su navedene mjere i aktivnosti te dionici zaduženi za njihovu provedbu tijekom razdoblja trajanja Strategije, a u cilju ostvarenja strateških ciljeva. Važan preduvjet za učinkovitu provedbu Strategije je osnaživanje i koordinacija rada institucionalnih mehanizama sastavljenih od tijela državne uprave, lokalne i područne (regionalne) samouprave, agencija te potpornih institucija, kao i suradnja s predstavnicima civilnog sektora, udrugama, komorskim sustavom i drugima. Ostvarivanje ciljeva postavljenih Strategijom stoga je moguće samo sinergijom između različitih politika i programa značajnih za stvaranje poticajnog okruženja za razvoj ženskog poduzetništva.

## ***Strateški cilj 2. Pобољшanje sustavne podrške poduzetništvu žena***

Žensko poduzetništvo još uvijek je opterećeno različitim preprekama od onih specifičnih, povezanih s obilježjima poduzetništva žena (tradicionalna shvaćanja o ulozi žena, nedovoljna podrška društva u organizaciji obiteljskog života, otežan pristup znanjima i vještinama) do drugih različitih prepreka koje su opće prisutne u društvu, kao što su težak pristup financijama, administrativne prepreke te složenost regulatornog okvira (nejasni zakoni i pravila koja se prečesto mijenjaju), nelikvidnost u poslovanju i drugo. Položaj žena u poduzetništvu i na tržištu rada još je uvijek nepovoljan u odnosu na muškarce, a da bi se taj trend promijenio potrebno je stvoriti preduvjete za uključivanje što većeg broja žena u poduzetništvo.

Uspješno poticanje ženskog poduzetništva može se ostvariti osiguranjem provedbe poticajnih mjera kojima se utječe na poduzetnički kapacitet i ujedno rješavaju problemi poduzetnica. U tom smislu važno je u odnosu na postojeće stanje nezaposlenosti žena izvršiti tranziciju od socijalne pomoći do samozapošljavanja, odnosno izraditi program samozapošljavanja, posebno za samohrane majke. Široka informiranost o programu samozapošljavanja kroz sve institucije podrške razvoja poduzetništva odnosno povećat će broj zainteresiranih nezaposlenih žena koje koriste mogućnosti programa samozapošljavanja.

Također, potrebno je izvršiti tranziciju od samozapošljavanja do poslodavca odnosno, izraditi program za rastuće poslovne pothvate, posebno za samohrane majke, tj. osigurati specijalizirane programe treninga za osposobljavanje upravljanjem brzo rastućih poslovnih pothvata, tj. povećati broj zainteresiranih poduzetnica za razvoj/rast svojih poslovnih pothvata.

Za uspješno uključivanje žena u poduzetništvo postoje i prepreke iz šireg društvenog okruženja povezane sa stavovima, smatra se kako žene nemaju dovoljno samopouzdanja ili pak spremnosti za rizik te da nemaju inicijative. Međutim, radi se o nedostatku logističke podrške, poput cjelodnevnih vrtića ili brige o djeci, koja bi im olakšali da istovremeno budu majke i uspješne poduzetnice.

Poduzetnice posebno ističu potrebu jačeg umrežavanja žena na svim razinama te međusobnu razmjenu informacija i znanja. Poduzetnički pothvati žena zaslužuju potpore državnih, regionalnih i lokalnih vlasti, međunarodnih organizacija i projekata te ih je potrebno posebno izdvojiti, pomagati im i mjeriti njihove učinke. U tu svrhu potrebno je ojačati sudjelovanje žena u definiranju politika koje utječu na uključivanje žena u poduzetničku aktivnost, odnosno potrebno je provesti aktivnosti održavanja seminara za jačanje pravne pismenosti žena, sudjelovanje žena u javno-privatnom dijalogu, organizirati radionice i konferencije o ulozi žena u poduzetničkom životu te inzistirati na razvoju konzistentne statistike o ulozi žena u generiranju novih radnih mjesta i nove vrijednosti.

Potencijalna poduzetnica ima poslovnu ideju, ali ne zna kako je realizirati. Različitim treninzima potencijalnim poduzetnicama treba omogućiti pristup osnovnim poslovnim vještinama, marketinškim i financijskim alatima kojima će procijeniti ima li njezina ideja i tržišnu vrijednost. Kontinuirani savjeti i podrška ključni su u prvim fazama pokretanja posla, jer su žene opreznije i manje sklone rizicima. S druge strane, poduzetnice koje su već etablirane na tržištu jednostavno žele unaprijediti svoje poslovanje u određenom segmentu te im je potreban stručan savjet, znanje i iskustvo. U tu svrhu potrebno je organizirati razmjenu iskustava između već uspješnih poduzetnica i poduzetnica početnica, uvođenjem mentorstva, javnim prezentacijama vlastitih iskustava uspješnih poduzetnica.

Poduzetnicama treba osigurati dostupnost on-line mentorstva, savjetodavnu i edukativnu podršku te kreirati platformu za poslovno umrežavanje koja će okupiti nacionalne ambasadorice i on-line mentorice i pojačati njihovu ponudu, doseg i podršku poduzetništvu žena kako na nacionalnoj tako i regionalnoj razini, te promovirati razmjenu najbolje prakse.

Važnost žena u poduzetništvu je u strateškim dokumentima EU prepoznata kroz načela i aktivnosti kojima se promiče ravnopravnost između muškaraca i žena, jednake mogućnosti i nediskriminacija, uključujući pristup osobama s invaliditetom, a što je uzeto u obzir u Partnerskom sporazumu za programiranje fondova EU za razdoblje 2014. - 2020. između Republike Hrvatske i EU.

Implementacija tih načela je horizontalno predviđena na svim razinama provedbe Operativnih programa i kroz sve faze provedbe projekata:

- **Izbor:** tražiti će se da svi projekti u prijavnim obrascima pokažu kako će pridonijeti razvoju navedenih načela, opisujući način na koji je to pitanje uzeto u obzir. Projekti koji doprinose razvoju jednakih mogućnosti će se dodatno bodovati
- **Ugovaranje:** zahtjev da se poštuju načela ravnopravnosti spolova, jednake mogućnosti i nediskriminacije tijekom provedbe projekta biti će ugrađene u ugovore s kandidatima, a provjeravati će se kao dio postupaka praćenja i izvješćivanja
- **Praćenje:** za procjenu postignutih rezultata vezanih uz navedena načela bit će izgrađen sustav praćenja projekta
- **Evaluacija (vrednovanje):** u sklopu plana evaluacija uključit će se i pitanje u kojoj mjeri su kriteriji odabira, praćenja i upravljanja poduprijeli provedbu politike ravnopravnosti spolova, jednakih mogućnosti i nediskriminacije.

Kroz operativne programe žene poduzetnice će moći aplicirati za sredstva na različite programe bespovratnih potpora i financijske instrumente, a obzirom na načela ravnopravnosti spolova, ostvariti i dodatne prednosti.

Nadalje, financiranje će biti moguće i kroz druge, postojeće i buduće, programe i financijske instrumente EU (kao što su u financijskoj perspektivi 2007-2013 bili npr. PROGRESS, JEREMIE, JASPERS, JESSICA, JASMINE i dr.) uz obvezni udio sufinanciranja.

U novom okvirnom programu EU za istraživanje i inovacije – **Obzor 2020** – pitanje rodne jednakosti postavlja se kao ključno pitanje kako bi se ispravili nedostaci i promovirala ravnopravnost spolova uz tri cilja: poticanje znanstvenih karijera žena, osiguravanje ravnopravnosti spolova prilikom donošenja odluka i integriranje rodničkih analiza u programe istraživanja.

### *Strateški cilj 3. Uvođenje poduzetništva žena u cjelokupnu institucionalnu infrastrukturu*

Na donošenje odluke o započinjanju poduzetničke aktivnosti žena, kao i na uspješan razvoj ženskog poduzetništva, utječu različiti čimbenici – stupanj i vrsta obrazovanja, specifična znanja i vještine, sustav vrijednosti i stereotipi o ženama poduzetnicama u društvu općenito, mogućnost usklađivanja privatnog / obiteljskog i profesionalnog života, dostupnost različitih

oblika podrške u reproduktivnoj fazi života žena, podrška obitelji i okruženja te financijska konstrukcija neophodna za poduzetničku aktivnost.

S obzirom na složene i specifične okolnosti u kojima žene donose odluku o uključivanju i/ili sudjelovanju u poduzetničkim aktivnostima, znanje i iskustvo žena koje su već uključene u svijet poduzetništva je izuzetno značajno. Brojni primjeri iz svijeta ženskog poduzetništva u Republici Hrvatskoj svjedoče neospornom entuzijazmu pojedinih žena poduzetnica u prenošenju svojih iskustava i primjera kako su započinjale poduzetničku aktivnost odnosno, kako razvijaju svoje poslovanje.

Međutim, u cilju osiguravanja što kvalitetnije podrške rješavanju složenih okolnosti u kojima se razvija žensko poduzetništvo, potrebno je kreirati nove modele kojima bi se dodatno motivirale i mobilizirale aktivne žene poduzetnice za pružanje usluga savjetovanja i/ili mentorstva poduzetnicama početnicama, ali i za razmjenu znanja i iskustava među već aktivnim ženama poduzetnicama.

Institucionalna infrastruktura je teritorijalno raspoređena na cijelom području Republike Hrvatske te lako dostupna budućim i aktivnim ženama poduzetnicama, a daljnje aktivnosti trebaju se usmjeriti na ugradnju odgovarajućih mjera usmjerenih na razvoj ženskog poduzetništva u lokalne / regionalne planove razvoja, kao i na jačanje njihovih kapaciteta za pružanje usluga prijenosa znanja i iskustva ženama poduzetnicama.

Pri tome je potrebno u najvećoj mogućoj mjeri senzibilizirati pružatelje ovih usluga na rodne razlike te specifičnosti vezane za žensko poduzetništvo, potaknuti razvoj modula prema interesima i potrebama žena poduzetnica, poticati stavljanje lokalnih / regionalnih događanja u funkciju razvoja ženskog poduzetništva te periodički organizirati javno-privatni dijalog na lokalnoj i regionalnoj razini.

Projekti žena poduzetnica doprinose ukupnom rastu i razvoju gospodarstva Republike Hrvatske te je pružanje stručne podrške ovim projektima nužno ne samo radi brže i lakšeg ekonomskog osnaživanja žena, već i radi osnivanja novih subjekata malog i srednjeg poduzetništva te stvaranja novih radnih mjesta.

Stoga se u provedbi Strategije posebna pažnja treba posvetiti pružanju stručne pomoći u djelatnostima novih tehnologija i inovacija, odnosno poticati institucionalnu infrastrukturu na jačanje financijskih i administrativnih kapaciteta za pružanje ove vrste usluga.

Institucionalna infrastruktura djeluje na cijelom teritoriju Republike Hrvatske, a u cilju poticanja ravnomjernog regionalnog razvoja, potrebno je posebno poticati razvoj ženskog poduzetništva u ruralnim područjima, kao i na otočnim i krškim područjima, kreiranjem posebnih programa koji u najvećoj mogućoj mjeri uvažavaju osobitosti ovih područja.

#### ***Strateški cilj 4. Promocija poduzetništva žena***

Iz analiza sektora malog gospodarstva proizlazi da se sektor smanjuje, te da je stopa otvaranja novih poduzeća manja od prosjeka EU. U odnosu na spol013. godini rezultat je dvojak, trgovačka društva u vlasništvu žena rasla su za 2 poena, dok je broj obrta smanjen. Stanje malog gospodarstva na gotovo jednaki način može se usporedno primijeniti na poduzetništvo žena, uzimajući u obzir da su žene u poduzetništvu izložene dodatnim preprekama i otežanim uvjetima. Na regionalnoj razini te su prepreke veće i izravno zavisne od ukupnog poduzetničkog

kapaciteta koji je izraženo vrlo različit od regije do regije. Bez obzira na nedovoljnost domicilno i međunarodno usporedivih pokazatelja, dosljednost i transparentnost praćenja realizacije Strategije bitna je pretpostavka ostvarivanja postavljenih ciljeva.

Utvrđivanjem obuhvata pokazatelja, poboljšanjem statističke osnovice i mehanizama redovitog javno-privatnog dijaloga i konzultacija osigurava se praćenje ostvarivanja Strategije, pri tome se strateške odrednice kontinuirano aktualiziraju identificiranjem novih problema, aktivnosti i zadužuju nositelji. Javno-privatni dijalog doprinosi boljem razumijevanju poduzetništva žena kao ljudskog prava i važnog izvora stvaranja nove vrijednosti (u profitnom i neprofitnom sektoru) i promjenama vrijednosti u poduzetničkom i širem okruženju.

Broj poduzetničkih subjekata u vlasništvu žena treba povećati, postojećima kroz potpore omogućiti zadržavanje i povećanje zaposlenosti i poslovni rast. Mjerama i aktivnostima Strategije osiguravaju se i proširuju izvori dostupnih informacija za formuliranje javnih politika, mjerenje doprinosa/udjela stvaranju nove vrijednosti i dodanoj vrijednosti žena poduzetnica, ambiciozno je planirati dostizanje podatka o udjelu poduzetništva žena u hrvatskom BDP u planiranom vremenu provedbe Strategije.

Strategijom se naglašava neophodnost veza akademske zajednice i malog i srednjeg poduzetništva na regionalnoj razini i jačanja programa osposobljavanja i obrazovanja za poduzetništvo. Nedostatak uzora ženskog poduzetništva, od početnica do poduzetnica u rastućim poduzećima, od radno intenzivnih do znanjem intenzivnih pothvata značajan je problem u jačanju poduzetničke aktivnosti žena, jer je učenje od lokalnih uzora najučinkovitije. Akademske zajednice treba uključiti u istraživanja poduzetničkih pothvata žena, opisati primjere uspjeha i neuspjeha, a korištenje analize slučaja takvih istraživanja potrebno je uključiti u materijale za obrazovanje i osposobljavanje kojima se koriste poduzetničke potporne institucije. Komunikacijskim planom i planom promidžbenih aktivnosti, organiziranjem konferencija, skupova, okupljanja i drugih oblika promidžbe i vidljivosti Strategija će se predstaviti na svim razinama.

### 3.1. Pokazatelji

<b>UKUPNA CILJANA VRIJEDNOST STRATEGIJE</b>	<b>Povećanje udjela žena u poduzetništvu mjereno TEA pokazateljem muškarci:žene s 1:2,24 na 1:1,86</b>
---	--

<b>CILJANA VRIJEDNOST STRATEŠKOG CILJA 1.</b>	<b>POBOLJŠANJE USKLAĐENOSTI I UMREŽENOST JAVNIH POLITIKA</b>
<b>Pokazatelj</b>	<b>Povećanje udjela žena poduzetnica vlasnica trgovačkih društava na 32%, obrta na 38% u ukupnom malom gospodarstvu (26,5% udio žena vlasnica u trgovačkih društava 2012., 31,9% obrta u vlasništvu žena 2013.)</b>

<b>CILJANA VRIJEDNOST STRATEŠKOG CILJA 2.</b>	<b>POBOLJŠANJE SUSTAVNE PODRŠKE PODUZETNIŠTVU ŽENA</b>
<b>Pokazatelj</b>	<b>Povećanje udjela žena poduzetnica u iznosu korištenih poticajnih mjera na 40%</b>

	(u 2013. udio poduzetnica u ukupnom iznosu potpora Poduzetničkog impulsa – programa poticanja poduzetništva i obrta je 16,5%)
--	---

<b>CILJANA VRIJEDNOST STRATEŠKOG CILJA 3.</b>	<b>UVOĐENJE PODUZETNIŠTVA ŽENA U CJelokUPNU INSTITUCIONALNU INFRASTRUKTURU</b>
<b>Pokazatelj</b>	<b>Povećanje broja institucija poduzetničke potporne infrastrukture koje provode aktivnosti za poduzetništvo žena s 22 na 55</b> (u RH djeluje 47 razvojnih agencija, 33 poduzetnička inkubatora, 5 tehnoloških i poslovnih parkova i 27 poduzetničkih centara, ukupno 112 PPI)

<b>CILJANA VRIJEDNOST STRATEŠKOG CILJA 4.</b>	<b>PROMOCIJA PODUZETNIŠTVA ŽENA</b>
<b>Pokazatelj</b>	<b>Povećanje GEM pokazatelja ocjene podrške/odnosa prema ženama u poduzetništvu na 3,5</b> (u 2012. godini ocjena odnosa prema poduzetništvu žena iz GEM istraživanja je za RH 2,68, prosjek GEM zemalja je 3,24)

#### 4. PRISTUP REALIZACIJI STRATEŠKIH CILJEVA

Strategija se provodi kroz Akcijski plan koji je u dodatku te je za poduzetništvo žena krovni dokument, a u realizaciji u vremenskom, financijskom i organizacijskom smislu je oslonjena na Strategiju razvoja poduzetništva u RH od 2013. do 2020., programe poticanja poduzetništva i obrta nadležnog ministarstva i programe drugih resora, te operativne programe koji će se provoditi za korištenje strukturnih fondova u programskom razdoblju 2014.-2020. Ciljevi proizlaze iz analize stanja u poduzetništvu žena u Republici Hrvatskoj, temelje se na nastavku provedbe mjera i na prioritarnim područjima djelovanja Strategije iz prethodnog razdoblja, a sadrže vremensku dimenziju te nositelje/dionike i to:

Prioritetna područja djelovanja sa stanovišta

- javne politike
- interesa i potreba žena
- institucionalne infrastrukture

Vremenska dimenzija postizanja rezultata

- srednjoročna i dugoročna

Nositelji aktivnosti

- međuresorna koordinacija
- dionici (komorski sustav, asocijacije poduzetnica, poslodavaca, poduzetnička potporna infrastruktura, jedinice lokalne i područne (regionalne) samouprave
- akademski sektor, civilno društvo

U odnosu na provedbu strateških ciljeva i ocjenu učinaka mjera potrebno je dodatno obrazloženje:

- pokazatelji uspješnosti i ocjena učinka mjera izravno su zavisni o razvoju cjelovitog sustava prikupljanja statističkih istraživanja/podataka o poduzetništvu žena (kao i malog gospodarstva i njihova usklađivanja s EUROSTAT-om),
- analiza iz Strategije je potvrdila nedovoljne, nepostojeće i/ili necjelovite izvore podataka o poduzetništvu žena.

Na razini ministarstva nadležnog za poduzetništvo Strategija je povezana s daljnjim razvojem kapaciteta u smislu izrade statističkih analiza, procjene utjecaja javnih politika, formuliranja politika i vrednovanje (kako je navedeno u Strategiji razvoja poduzetništva u RH 2013.-2020., str. 41).

## **Strateški cilj 1. - Poboljšanje usklađenosti i umreženost javnih politika**

### **Mjera 1. Međuresorna radna skupina i koordinacija**

- ojačati rad međuresorne radne skupine i proširiti je dionicima (komorski sustav, udruge, civilni sektor)
- odrediti organizaciju, odgovorne osobe i odgovarajuće ovlasti te utvrditi mehanizme za praćenje provedbe Strategije
- utvrditi početno stanje za mjerenje realizacije Strategije temeljem raspoloživih pokazatelja

### **Mjera 2. Statistička osnovica i povezivanje izvora informacija**

- osigurati i proširiti trajne izvore informacija i podataka o ženskom poduzetništvu za potrebe donošenja javnih politika, praćenje promjena u zapošljavanju, stvaranju nove vrijednosti i rastu poduzetničkog kapaciteta

### **Mjera 3. Stvaranje poticajnog okruženja**

- analizirati pravni i regulatorni okvir obavljanja poduzetničkih aktivnosti i utvrditi posebne probleme koje imaju žene (radno pravo, vlasnička prava, administrativne prepreke itd.)

## **Strateški cilj 2. - Poboljšanje sustavne podrške poduzetništvu žena**

### **Mjera 4. Potpora poduzetnosti žena**

- poduzetništvu žena osigurati povlaštene bodove u provedbi poticajnih mjera za malo gospodarstvo
- osigurati podršku za prijelaz od socijalne pomoći do samozapošljavanja
- osigurati potporu za prijelaz od samozapošljavanja do poslodavca
- međuresornim aktivnostima potaknuti iznalaženje rješenja za brigu o djeci i starijima (npr. subvencionirane usluge isl.)

### **Mjera 5. Poslovno umrežavanje**

- ojačati sudjelovanje žena u formuliranju politika koje utječu na uključivanje žena u poduzetničku aktivnost
- poticati uključivanje žena u mreže poduzetnica, podržavati inicijative razvoja regionalnih ogranaka ili mreža poduzetnica, povezivanje s postojećim institucijama koje po svojoj misiji pretpostavljaju umrežavanje (komorski sustav, udruge poslodavaca, zadruge)

### **Mjera 6. Obrazovanje i osposobljavanje**



- jačati izobrazbu za poduzetništvo i poduzetničke kompetencije za upravljanje poduzećem, obiteljska poduzeća i upravljanje rastom
- razviti nove modele izobrazbe i osposobljavanja i usavršavanja žena u poslovnom upravljanju (ICT sustavima, novim tehnologijama, kreativnim industrijama, primjeni inovacija, klaster menadžmentu itd.)

#### **Mjera 7. Povoljno financiranje**

- poboljšati pristup žena povoljnim oblicima financiranja
- razvoj novih oblika financiranja
- korištenje EU sredstava iz Strukturnih fondova i drugih programa i financijskih instrumenata

### **Strateški cilj 3. – Uvođenje poduzetništva žena u cjelokupnu institucionalnu infrastrukturu**

#### **Mjera 8. Savjetovanje i mentorstvo na regionalnoj razini**

- izgraditi kapacitete pružanja usluga treninga i savjetovanja ženama, od početnica do poduzetnica koje vode rastuće poslovne pothvate
- organizirati seminare i poticati projekte za poduzetnice s iskustvom koje se žele baviti mentorstvom
- utvrditi standarde kvalitete za pružanje poslovnih usluga

#### **Mjera 9. Podrška poduzetništvu žena kroz potpurnu infrastrukturu**

- poboljšati suradnju s jedinicama lokalne i područne samouprave i razvojnim agencijama na uključivanju razvoja ženskog poduzetništva u razvojne strategije

#### **Mjera 10. Pružanje stručne potpore za poduzetničke projekte žena**

- ojačati potporne institucije za povećanje stručne podrške poduzetničkim projektima žena u djelatnostima novih tehnologija i inovacija
- izraditi posebne programe za stručnu podršku osobitostima ruralnog, otočnog i krškog poduzetništva

### **Strateški cilj 4. – Promocija poduzetništva žena**

#### **Mjera 11. Komunikacijske aktivnosti i promidžba Strategije**

- izraditi plan komunikacija i promidžbe, predstavljanje Strategije i rezultata provedbe, organizirati konferencije, skupove, okupljanja i druge oblike promidžbe i vidljivosti Strategije na svim razinama

#### **Mjera 12. Promocija mreža i razvoja poduzetništva žena**

- osigurati medijsku promociju i izraditi katalog s primjerima ženskog poduzetništva
- potaknuti akademsku zajednicu na istraživanje ženskog poduzetništva kroz studije/analize primjera, uključiti takve studije u materijale za obrazovanje i osposobljavanje

## **5. PRAĆENJE I VREDNOVANJE**

### **5.1. Organizacija praćenja**

Kao dokument koji se provodi u srednjoročnom razdoblju, Strategija podrazumijeva usklađivanje raznih politika i programa, a mogu se očekivati i promjene gospodarskih okolnosti i prilika te uvjeta u kojima se odvija poduzetništvo žena. Istodobno, većina mjera i aktivnosti iz prethodnog četverogodišnjeg razdoblja se nastavlja, te je određeno da se strateške odrednice kontinuirano aktualiziraju identificiranjem novih problema, status aktivnosti ocjenjuje i pokreću promjene te zadužuju nositelji i dionici.

Stoga se praćenje provedbe odvija kroz ustrojeno međuresorno tijelo koje čine predstavnici ministarstava nadležnih za poduzetništvo i obrt, vanjske i europske poslove, znanost, obrazovanje i sport, regionalni razvoj i fondove Europske unije, gospodarstvo, poljoprivredu, rad i mirovinski sustav te socijalnu politiku i mlade.

K tomu u provedbu su uključeni dionici, jedinice lokalne i područne (regionalne) samouprave, agencije, poduzetnička potporna infrastruktura, predstavnici komorskoga sustava, asocijacije poduzetnica i/ili menadžerica, akademska zajednica, udruge i civilni sektor. Nadležno ministarstvo za poduzetništvo i obrt pri kojemu djeluje Međuresorna radna skupina, imenuje koordinatore i operativno tijelo te utvrđuje njihove obveze i ovlasti te izrađuje i određuje mehanizme za praćenje provedbe Strategije.

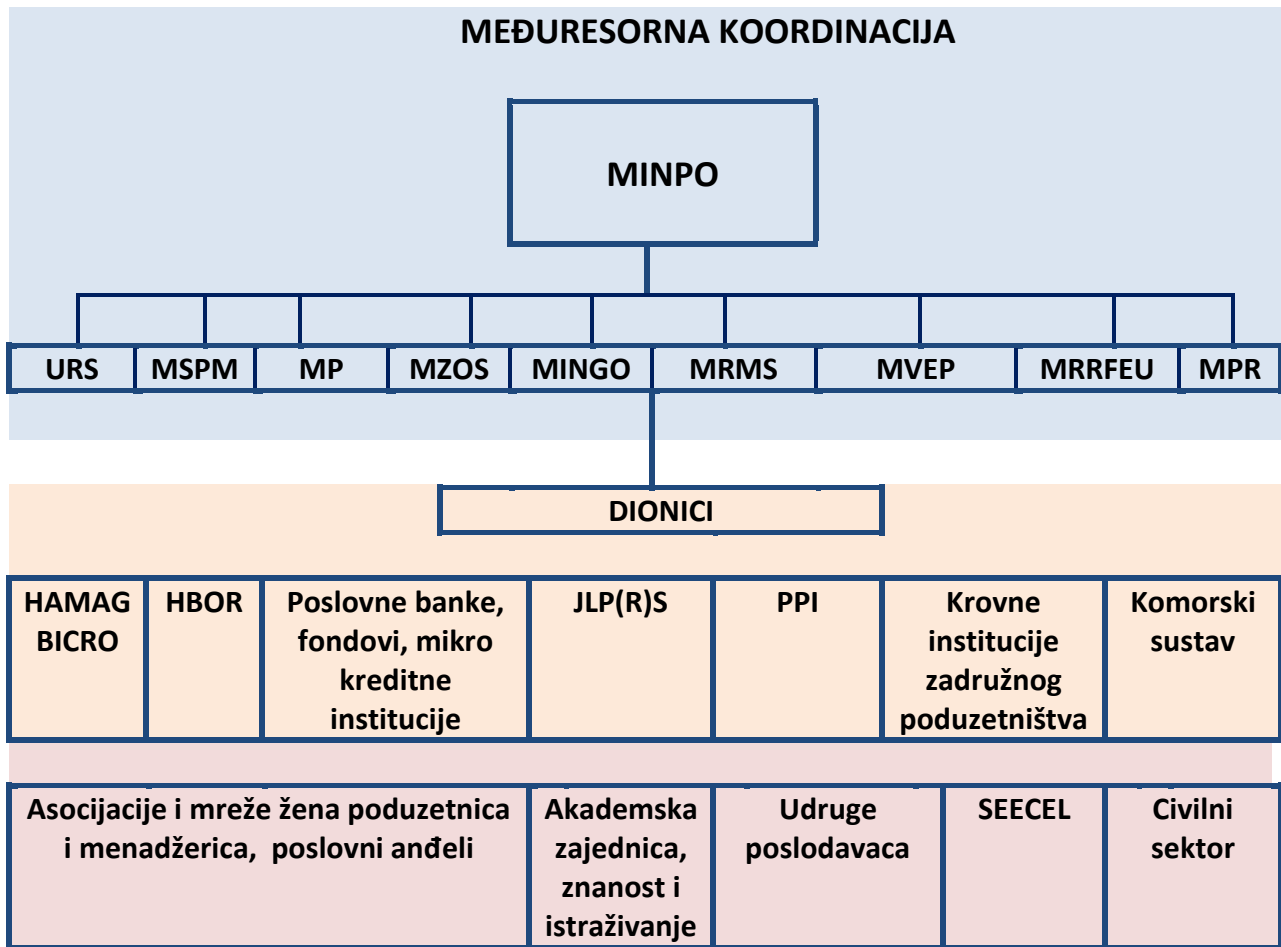
Glavni instrument praćenja Strategije je sustav izvješćivanja koji je rokovima uređen na način da prati europski semestar.

Predstavnici nadležnih tijela odgovorni su za sljedeće:

- izradu polugodišnjih, godišnjih/trogodišnjih/i konačnog Izvješća o provedbi Strategije u nadležnosti resora koji ih je imenovao
- izražavanje stajališta resora koji ih je imenovao o bitnim pitanjima koja će se pojaviti tijekom provedbi mjera i aktivnosti i predlaganje plana akcije
- uspostavu sinergije između ove Strategije i strategija/programa/mjera iz nadležnosti resora koji ih je imenovao
- sudjelovanje u izradi i provedbi komunikacijskog plana i promidžbenih aktivnosti

Dionici su odgovorni za sljedeće:

- izradu godišnjih/trogodišnjih/i konačnog Izvješća o provedbi Strategije u okviru djelatnosti institucije koja ih je imenovala
- provedbu i praćenje mjera/aktivnosti za koje su zaduženi
- povezivanje ove Strategije sa sektorskim strateškim/programskim dokumentima i operativnim planovima odgovarajuće razine (regionalne, lokalne) i ugradnja ciljeva u lokalne razvojne planove
- sudjelovanje u izradi i provedbi komunikacijskog plana i promidžbenih aktivnosti



Sustavom izvješćivanja upravlja ministarstvo nadležno za poduzetništvo i obrt koje će ustrojiti obvezne obrasce sadržajno i po oblicima sukladne potrebama praćenja, ocjenjivanja i vrednovanja provedenih aktivnosti Strategije/Akcijskog plana. Nadležna tijela Međuresorne radne skupine, institucije u sastavu Stručne radne skupine i drugi dionici (dalje u tekstu: nadležna tijela i dionici) podnose izvješća na polugodišnjoj, godišnjoj i trogodišnjoj razini te međuzvješće i konačno izvješće prema rokovima iz Hodograma aktivnosti praćenja i vrednovanja (u nastavku) kako slijedi:

- polugodišnja izvješća podnose se do sredine lipnja tekuće godine, nadležno ministarstvo za poduzetništvo i obrt ih obrađuje i objedinjuje, u srpnju izvješće razmatra i ocjenjuje proširena koordinacija (koju čine Međuresorna radna skupina i Stručna radna skupina, dalje u tekstu: proširena koordinacija),
- godišnja izvješća podnose se do kraja travnja, nadležno ministarstvo poduzetništva i obrta ih obrađuje i objedinjuje, proširena koordinacija razmatra i prihvaća izvješće u lipnju (godine i rokovi naznačeni u Hodogramu),
- trogodišnjim izvješćem objedinjuju se godišnja izvješća, podnose se kraja rujna, nadležno ministarstvo za poduzetništvo i obrt ih obrađuje i objedinjuje, proširena koordinacija ih razmatra i ocjenjuje u studenom; za trogodišnje izvješće priprema se vrednovanje odnosno ocjena učinka u tijeku provedbe Strategije; raspoložive podatke i metodologiju utvrđuje ministarstvo nadležno za poduzetništvo i obrt (godine i rokovi naznačeni u Hodogramu),

- u šestoj godini provedbe Strategije (2020. godine) do kraja listopada podnose se međuzvješća (izvješća koja objedinjuju prethodno razdoblje, tj. dva trogodišnja izvješća); međuzvješće prethodi konačnom izvješću o provedbi, za šestogodišnje izvješće priprema se vrednovanje odnosno ocjena učinka u tijeku provedbe Strategije; raspoložive podatke i metodologiju utvrđuje ministarstvo nadležno za poduzetništvo i obrt,
- po isteku sedmogodišnjeg provedbenog razdoblja (2021. godine) podnose se: do kraja travnja godišnja izvješća za prethodnu godinu, nadležno ministarstvo poduzetništva i obrta ih obrađuje i objedinjuje, proširena koordinacija razmatra i prihvaća izvješće u lipnju; do kraja rujna podnose se konačna izvješća o provedbi Strategije, proširena koordinacija ih razmatra i ocjenjuje u studenom (godine i rokovi naznačeni u Hodogramu).

Ministarstvo nadležno za poduzetništvo i obrt do kraja srpnja tekuće godine izvješćuje Vladu Republike Hrvatske o provedbi Strategije u prethodnoj godini.

U provedbi Strategije glavninu rizika za ostvarenje cilja jačanja ženskog poduzetništva može se povezati s izravnim i čimbenicima koji su neizravno rizični za Strategiju, dolaze iz društvenog okruženja, čine ih sustav vrijednosti i nedostatak kapaciteta suradnje:

- društveno neprepoznavanje da su poduzetnički aktivne žene važni generatori novog zapošljavanja i nove vrijednosti, te da je uključenost žena u poduzetničku aktivnost dio ljudskih prava žena
- nedostatna suradnja između tijela državne i lokalne uprave/samouprave, poslovnog sektora, akademske zajednice i civilnog sektora u promoviranju ženskog poduzetništva kao ljudskog prava i važnog resursa ekonomskog razvoja, te u izgradnji kulturoloških i institucionalnih pretpostavki za rodnu uravnoteženost i u području ekonomskog života
- nedostatna povezanost između nositelja različitih aktivnosti za razvoj poduzetničkog kapaciteta na državnoj i lokalnoj razini
- nedovoljna suradnja asocijacija na državnoj i lokalnoj razini (komorski sustav, krovne poslovne i poduzetničke asocijacije, udruge, civilni sektor i dr.)

### Hodogram aktivnosti praćenja i vrednovanja

Godina	Praćenje	Vrednovanje
<b>2014.</b>	Polazni dokument - Izvješće o provedbi Strategije 2010.-2013. Strategija i Akcijski plan 2014.-2020.	Podneseni Vladi RH, usvojeni u lipnju 2014.
<b>2015.</b>	Godišnje Izvješće o provedbi Strategije i Akcijskog plana za 2014. podneseno do kraja travnja, Međuresorna radna skupina i dionici – članovi SRS razmatraju u lipnju	Provedene - neprovedene aktivnosti i plan akcije
<b>2016.</b>	Godišnje Izvješće o provedbi Strategije i Akcijskog plana za 2015. podneseno do kraja travnja, Međuresorna radna skupina i dionici – članovi SRS razmatraju u lipnju	Provedene - neprovedene aktivnosti i plan akcije
<b>2017.</b>	Godišnje Izvješće o provedbi Strategije i Akcijskog plana za 2016. podneseno do kraja travnja, Međuresorna skupina i dionici – članovi SRS razmatraju u lipnju	Provedene - neprovedene aktivnosti i plan akcije

<b>2017.</b>	Objedinjeno Izvješće o provedbi Strategije i Akcijskog plana 2014.-2016. za tri godine podneseno do kraja rujna, Međuresorna radna skupina i dionici – članovi SRS razmatraju u studenom	U tijeku provedbe
<b>2018.</b>	Godišnje Izvješće o provedbi Strategije i Akcijskog plana 2017. podneseno do kraja travnja, Međuresorna radna skupina i dionici – članovi SRS razmatraju u lipnju	Provedene - neprovedene aktivnosti i plan akcije
<b>2019.</b>	Godišnje Izvješće o provedbi Strategije i Akcijskog plana za 2018. podneseno do kraja travnja, Međuresorna radna skupina i dionici – članovi SRS razmatraju u lipnju	Provedene - neprovedene aktivnosti i plan akcije
<b>2020.</b>	Godišnje Izvješće o provedbi Strategije i Akcijskog plana za 2019. podneseno do kraja travnja, Međuresorna radna skupina i dionici – članovi SRS razmatraju u lipnju	U tijeku provedbe
<b>2020.</b>	Objedinjeno Izvješće o provedbi Strategije i Akcijskog plana 2017.-2019. za tri godine podneseno do kraja rujna, Međuresorna radna skupina i dionici – članovi SRS razmatraju u studenom	Provedene - neprovedene aktivnosti i plan akcije
<b>2020.</b>	Do kraja listopada se izrađuje međuizvješće o provedbi Strategije za 6-godišnje razdoblje	U tijeku provedbe
<b>2021.</b>	Godišnje Izvješće o provedbi Strategije i Akcijskog plana za 2020. podneseno do kraja travnja, Međuresorna radna skupina i dionici – članovi SRS razmatraju u lipnju	Provedene - neprovedene aktivnosti i plan akcije
<b>2021.</b>	Konačno Izvješće o provedbi Strategije - podneseno do kraja rujna, Međuresorna radna skupina i dionici članovi SRS razmatraju u studenom	Naknadno (ex-post) vrednovanje