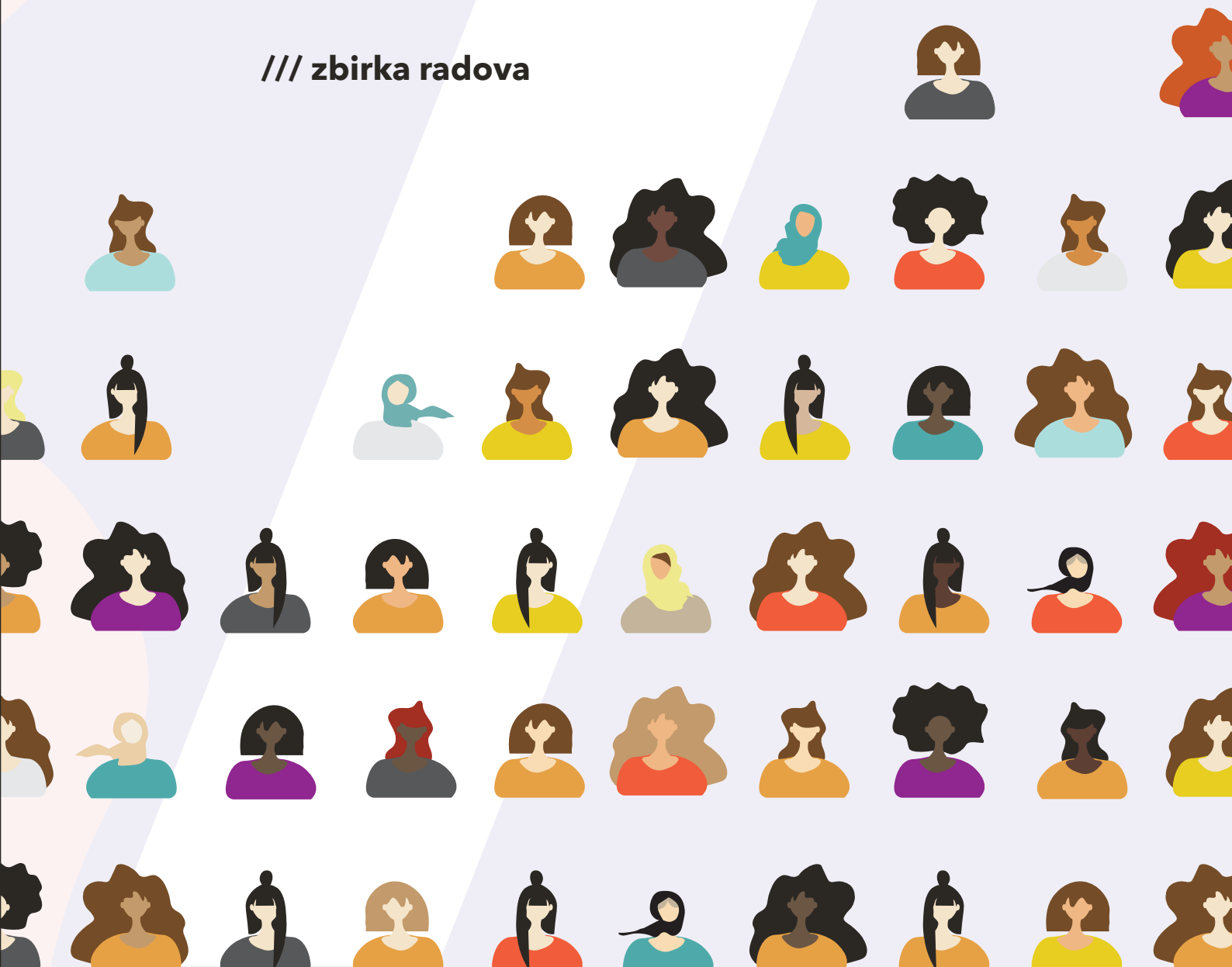


Žensko poduzetništvo

- put u ravnopravnost

/// zbirka radova



IMPRESUM

Izdavač: **DKolektiv - organizacija za društveni razvoj**

Za izdavača: **Lejla Šehić Relić**

Godina izdanja: **2021.**

Urednica: **Nikoleta Poljak**

Lektura: **Mirta Kovačević**

Grafičko oblikovanje i priprema za tisak: **CIPMANN d.o.o.**

Naklada: **300 primjeraka**

CIP zapis dostupan u računalnom katalogu Gradske i sveučilišne knjižnice Osijek pod brojem 150413078

ISBN: ISBN 978-953-56773-4-5

Svi izrazi u muškom rodu koji imaju rodno značenje korišteni u ovome priručniku uporabljeni su neutralno i jednako se odnose na ženske i muške osobe

Za više informacija

DKolektiv - organizacija za društveni razvoj

A Stjepana Radića 16, 31 000 Osijek

T +385 31 211 306

E dkolektiv@dkolektiv.hr

W www.dkolektiv.hr



dialogue///društvo///diversity

Ministarstvo regionalnoga razvoja i fondova Europske unije www.strukturnifondovi.hr



„Projekt je sufinancirala Europska unija iz Europskog socijalnog fonda“

„Sadržaj publikacije isključiva je odgovornost DKolektiva - organizacije za društveni razvoj“.

Žensko poduzetništvo

- put u ravnopravnost

/// zbirka radova

Zbirka radova nastala je kao jedan od rezultata projekta usmjerenog podršci nezaposlenim ženama za aktivni angažman na tržištu rada i veću zapošljivost.

Podrška namijenjena nezaposlenim ženama, koja je kroz projekt bila dostupna, podrazumijevala je različite usluge i aktivnosti usmjerene: razvoju znanja i vještina potrebnih za angažman u neprofitnom sektoru, istraživanju i korištenju vlastitih potencijala u cilju osobnog rasta i razvoja, povećanju motivacije za aktivno traženje posla, volontiranju koje otvara prilike za sudjelovanje u aktivnostima zajednice te većoj informiranosti o različitim mogućnostima aktiviranja na tržištu rada.

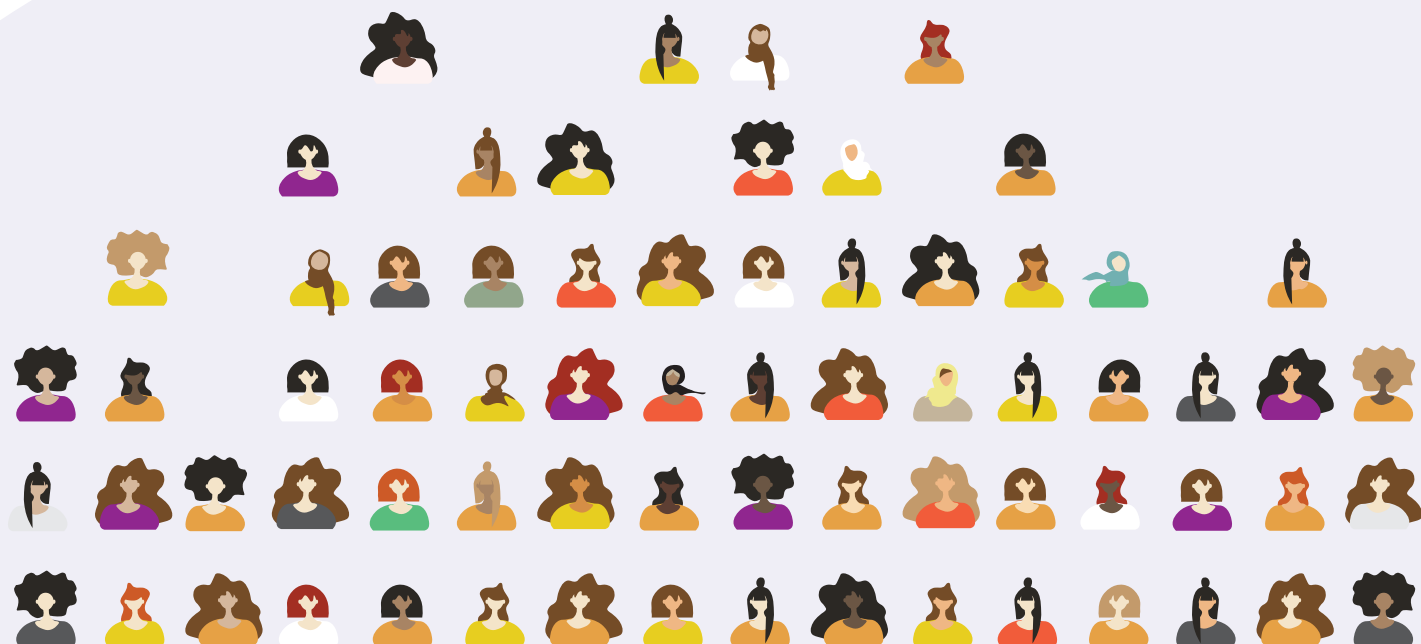
Od ožujka 2019. do rujna 2021. godine projekt „**Osnaži se, motiviraj, aktiviraj**“ obuhvatio je 69 žena kroz različite aktivnosti:

- 22 žene sudjelovale su u rezidencijalnoj edukaciji o neprofitnom menadžmentu i društvenom poduzetništvu
- 27 žena sudjelovalo je u radionicama razvoja socijalnih vještina
- 22 žene su kroz grupe podrške radile na svom osobnom rastu i razvoju
- organizirane su dvije volonterske akcije u koje se uključilo 13 žena.

Osim direktne podrške ženama, kroz projekt su organizirana dva webinara na kojima se razgovaralo o ženskom poduzetništvu kao putu veće ravnopravnosti žena. Na osnovu izlaganja i diskusija te iskustva koje smo stekli kroz provedbu nastao je zbornik radova koji obuhvaća četiri stručna teksta i četiri primjera žena poduzetnica koje su svoja osobna iskustva djelovanja u različitim područjima predstavile u ovoj publikaciji.

Projekt je financiran iz Europskog socijalnog fonda kroz Operativni program „Učinkoviti ljudski potencijali 2014. – 2020.“, „Lokalne inicijative za poticanje zapošljavanja – faza III“, a provodio se na području Osječko-baranjske, Brodsko-posavske i Vukovarsko-srijemske županije u partnerstvu:

- DKolektiv – organizacija za društveni razvoj
- Informativno pravni centar iz Slavenskog Broda
- Europski dom Vukovar
- Grad Osijek
- Grad Slavonski Brod
- Vukovarsko-srijemska županija



6	//////////	Umjesto uvoda
7	//////////	Kako do ravnoteže između poslovnog i privatnog života žena u uvjetima strukturnih nejednakosti? Dr. sc. Antonija Petričević
16	//////////	Poduzetništvo žena kao način osiguranja ravnopravnosti Dr. sc. Sunčica Oberman Peterka
22	//////////	Uloga edukacija i podrške osobnom rastu i razvoju žena u njihovom angažmanu na tržištu rada i u društvu Dr. sc. Silvija Ručević
28	//////////	Grupe podrške za žene - mjesto razmjene, povezivanja, rasta Ana Jurić, mag. psihologije i geštalt psihoterapeutkinja Nikoleta Poljak, mag. andragogije i geštalt psihoterapeutkinja
34	//////////	OSOBNE PRIČE ŽENA PODUZETNICA Monika Đuranović, mag. defektologije Ravnateljica Dječjeg vrtića Lastavica, Osijek
35	//////////	Gordana Mišković Predsjednica Udruge osoba s invaliditetom Slavonski Brod „LOCO-MOTO“
36	//////////	Lidija Vukojević Ravnateljica Učilišta Moneo – ustanova za obrazovanje odraslih, Slavonski Brod
37	//////////	Mira Anić Predsjednica Udruge Inkluzivna kuća Zvono, Belišće



Umjesto uvoda

Ovaj projekt i priručnik nastali su kao dio šireg nastojanja DKolektiva da se posveti temi osnaživanja žena i naporima za postizanje ravnopravnijeg položaja u društvu. Osnaživanje žena razumijevamo kao podršku promicanju osjećaja vlastite vrijednosti, njihove sposobnosti da same odlučuju o svojim izborima i njihovog prava da ravnopravno utječu na društvene promjene za sebe i druge.

Osnaživanje žena i promicanje ženskih prava pojavili su se kao dio velikog globalnog pokreta koji posljednjih godina nastavlja stvarati nove temelje. Ipak, unatoč velikom napretku, žene i djevojke i dalje se suočavaju s diskriminacijom, nasiljem i brojnim strukturnim i gospodarskim preprekama u svim dijelovima svijeta i u svim sferama života.

Kao jedan od pozitivnih društvenih fenomena važnih za postizanje ekonomskog prosperiteta i razvoja demokratskog društva prepoznato je upravo žensko poduzetništvo utemeljeno na konceptu osnaživanja žena.

Nažalost, strategije razvoja ženskog poduzetništva, kako one u Europskoj uniji tako i nacionalne, grade se kao rodno neutralne, na navodno jednakim startnim predispozicijama i pozicijama, zanemarujući širu sliku duboko ukorijenjenih nejednakosti koje generiraju prepreke i nepovoljniji položaj što se vidi iz realnosti u kojoj je žensko poduzetništvo osjetno slabije razvijeno od muškog te ga je potrebno poticati ciljanim specifičnim politikama i mjerama kako bismo najbolje iskoristili potencijale stvaranja novih vrijednosti.

Ovaj priručnik doprinos je ovim naporima.

Hvala Antoniji, Sunčici, Silviji, Ani, Nikoleti, Gordani, Moniki, Lidiji i Miri za inspiraciju i putokaze!

Lejla Šehić Relić, izvršna direktorica
DKolektiv – organizacija za društveni razvoj

Kako do ravnoteže između poslovnog i privatnog života žena u uvjetima strukturnih nejednakosti?



Dr. sc. Antonija Petričušić

Dr. sc. Antonija Petričušić je docentica na Katedri za sociologiju Pravnog fakulteta u Zagrebu. Stručnjakinja je za ljudska i manjinska prava i nositeljica kolegija Prava žena na Pravnom fakultetu u Zagrebu.

Ključne riječi: ravnopravnost spolova, politika usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada, neravnopravnosti u raspodjeli poslova u kućanstvu između žene i partnera, roditeljstvo i rad, nevidljivi i neplaćeni rad u obitelji, ponovno uključivanje u rad, dopust na socijalnoj osnovi



Sažetak

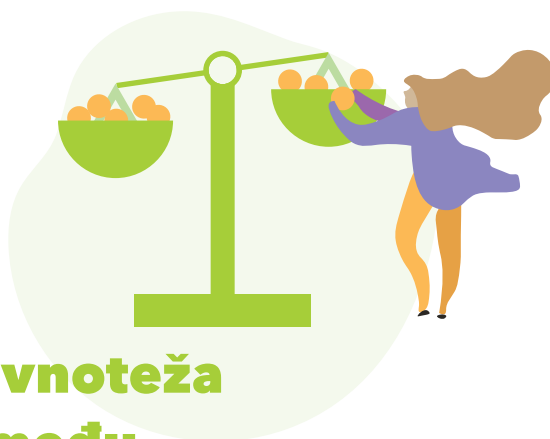
Članak predstavlja recentni policy pokušaj adresiranja fenomena neravnomojere raspodjele poslova u kućanstvu između žena i muškaraca poradi još uvijek pretežite uključenosti žena u kućanske poslove i poslove skrbi za djecu te bolesne ili nemoćne članove obitelji. Direktiva (EU) 2019/1158 Europskog parlamenta i Vijeća o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružate-

lja skrbi uvodi minimalne standarde za obiteljski dopust i fleksibilne radne uvjete za radnice i radnike te promiče ravnomojnu raspodjelu obveza skrbi između roditelja. U članku se raspravlja mogu li zakonodavna rješenja doista doprinijeti ravnopravnosti žena i muškaraca i rasterećenju žena od nevidljivog i neplaćenog rada u obitelji.

Sintagma „ravnoteža između poslovnog i privatnog života žena“ posljednjih je godina postala mantra kojom se nastoji stvoriti dojam kako se na razini javnih politika koje vlast provodi nešto doista i čini za ravnopravnost žena i u privatnoj i u poslovnoj sferi. Ta sintagma dobila je i svoje zakonsko priznanje u naslovu nove direktive Europske unije koja uvodi minimalne standarde za obiteljski dopust i fleksibilne radne uvjete za radnice i radnike te promiče ravnomjernu raspodjelu obveza skrbi između roditelja.¹ Države članice dužne su u svoja zakonodavstva i politike prenijeti i provesti direktivu, a namjeravani učinak direktive trebao bi dovesti do jednakih šansi osobnoga i profesionalnoga napretka i muškaraca i žena.

Ipak, za potrebe ovog članka koncept „ravnoteža između poslovnog i privatnog života žena“ odnosi se na ideal-tipsku situaciju u kojoj javne vlasti osiguravaju zakonska i institucionalna jamstva koja su dostupna svim ženama koje žele ostvariti brak ili partnerstvo te roditeljstvo, a tom odlukom ne bivati diskriminirane, neravnopravno opterećene nevidljivim i neplaćenim kućanskim radom i odgojem djece, te vertikalno i horizontalno segregirane na tržištu rada temeljem rodnih stereotipa i diskriminacije što rezultira smanjenjem šansi za njihovo napredovanje u poslovnom okružju. Idealno bi ovaj koncept trebao biti okosnicom rodno osviještenih politika jednakih mogućnosti i promicanja ravnopravnosti spolova kojima se sustavno razmatraju i facilitiraju potrebe i žena i muškaraca u svim sferama života, a s namjerom dostizanja stvarne jednakosti između žena i muškaraca te dokidanja razlika na temelju spola u područjima moći, zapošljavanja, plaćama i mirovinama.

Zašto, unatoč mnogobrojnim zakonskim odredbama o nediskriminaciji i jednakosti, još nismo ravnopravne? Ima li općesustavnih rješenja koje adresiraju problem nevidljivog i neplaćenog rada u obitelji koji obavljaju mahom ili neproporcionalno žene? Postoje li mjere kojima se potiče muškarce da preuzmu jednak dio obveza skrbi o djeci i nemoćnim članovima obitelji? Ovo su pitanja na koja ovaj članak pokušava pronaći odgovore.



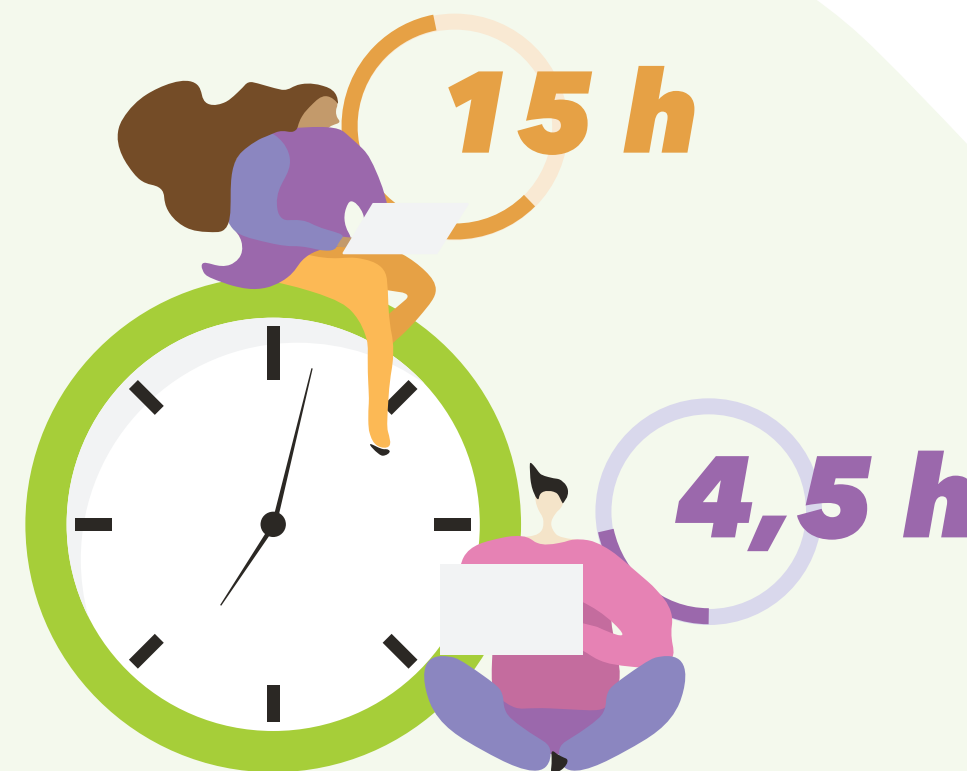
Ravnoteža između poslovnog i privatnog života žena.

¹ Direktiva (EU) 2019/1158 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU, Službeni list Europske unije L 188/79, 12.7.2019. Dostupno i na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32019L1158&from=hr>.

Od političkih odluka preko zakonskih odredbi do promjene društvenih vrijednosti ili obrnuto?

Teško da ima ikoga tko bi bio spreman osporavati tvrdnju da su žene još uvijek nejednake u raspodjeli obiteljskog rada, nejednake u plaćama i nejednake u pristupu pozicijama odlučivanja i moći. Bez sagledavanja specifičnoga položaja žena u društvu nemoguće je razastrti strukturalne uzroke zbog kojih ova društvena grupa dnevno odradi više posla, ima otežan pristup bogatstvu, ugledu i moći. U tom razumijevanju strukturalnih uzroka pomažu nam spoznaje socioloških i raznih feminističkih teorija koje analiziraju status i položaj žena u društvu, smatrajući ih pokazateljima sustavne i opstajuće diskriminacije i nejednakih šansi žena u pristupu pozicijama moći i odlučivanja. Upravo društvene norme i prakse utvrđuju raspodjelu poslova između žena i muškaraca, čak i djevojčica i dječaka. Podjela rada na temelju roda najjasnije se očituje kroz nepravednu i diskriminatornu raspodjelu neplaćenog rada između žena i muškaraca u obitelji. Tako se kućanski poslovi najčešće svrstavaju u dvije kategorije: one stereotipno ženske, repetitivne i svakodnevne zadatke koji oduzimaju puno vremena (kupovina, kuhanje, čišćenje nakon obroka, pranje posuđa, pranje i glačanje rublja i čišćenje doma) i one

stereotipno muške koji su povremeni (manji popravci u stanu, održavanje automobila i održavanje stana) (Čulig, Kufrin, Landripet, 2007: 139; Lachance-Grzela & Bouchard, 2010; Cerrato i Cifre, 2018; Klasnić, 2017: 6). Prikupljeni podatci u istraživanju „Utjecaj rodne podjele obiteljskih obveza i kućanskih poslova na profesionalni život zaposlenih žena“ ukazuju da žene u Hrvatskoj obično provode 15 sati tjedno obavljajući rutinske kućanske poslove (50 % žena provodi između 9 i 22 sata tjedno obavljajući takve poslove), dok njihovi partneri, prema izjavama žena, obično provode oko 4 i pol sata tjedno obavljajući takve poslove (50 % muškaraca provodi između 2 i 8 sati tjedno). Žene, dakle, procjenjuju da njihovi partneri, generalno gledajući, provode više od trostruko manje vremena obavljajući rutinske kućanske poslove nego one (Klasnić 2017: 24). Čulig, Kufrin, Landripet (2007: 143) zaključili su ispravno da je za žene stoga rad u kućanstvu zapravo proizvodnja sfere rada u sferu obitelji, dok je kod muškaraca obično riječ o prijelazu iz sfere rada u sferu dokolice. Za mijenjanje ovih normi i praksi potrebno je rješavati njihove uzroke, koji su duboko uklesani u društvenu strukturu.



No, tu strukturalnu ukorijenjenost nejednakosti među spolovima mijenjaju različite feminističke teorije koje se bave položajem žena u obitelji, nevidljivim i neplaćenim radom žena u obitelji i nasiljem u obitelji. Zanimljivo je da „te teme do otprilike 1960-ih godina nisu uopće bile teme sociologije, a osobito ne opće društvene teme. Feminizam je pokazao da je riječ o relevantnim društvenim temama, jer ono što se događa u obitelji nije (više) samo privatno, već i relevantno društveno pitanje, kao primjerice u pogledu psihičkoga, fizičkoga i seksualnoga nasilja u obitelji.“ ... Kako pišu Kregar, Zrinščak i Čepo (2020: 298) „feminističke teorije usmjerile su pogled istraživača pa onda i cijeloga društva na odnose u obitelji, ponajprije između muškaraca i žena te potom na odnose između roditelja i djece. Bitno obilježje feminističkoga kritičkog pristupa, a ne zanemarujući bitne razlike među različitim feminističkim i ostalim kritičkim pravcima, jest da obitelj nije samo funkcionirajuća obitelj koja obavlja važne društvene funkcije, već i mjesto gdje se događa neravnopravnost, mjesto gdje se zbivaju različiti konflikti, mjesto gdje se događa nasilje.“

Zagovornice radikalnog feminizma obitelj doživljavaju ključnim mjestom tlačenja žena jer „žene obavljaju sve ili gotovo sve kućanske poslove i moraju većinom biti poslušne svojemu mužu i općenito ispunjavati društvena očekivanja, koja nadzire sam suprug, ostali članovi proširene obitelji, kako muža tako i žene, pa čak i društvene institucije poput religije, medija ili obrazovnoga sustava. Neovisno o tome koliko se ta dominacija pripisuje biologiji, a koliko (među nekim radikalnim feministkinjama) djelom i kulturi, ovdje je moć muškaraca nad ženama ključna kategorija te je jedini put oslobađanja potpuno odbacivanje patrijarhalnoga modela kao sustavne represije nad ženama“ (Kregar, Zrinščak i Čepo, 2020: 297). Patrijarhalni model nije još dekonstruiran budući da još i danas vlada patrijarhalno mišljenje, da zapravo muškarci stvaraju svijet, povijest i kulturu, dok je najvažnija uloga žene tek rađanje i odgoj djece i briga o članovima obitelji (Galić, 2006: 149).

Marksistički i socijalistički feminizam „glavni uzrok podčinjavanja žena vidi u kapitalizmu. Žene, uz to što su eksploatirane kao radnice, potpomažu održavanje kapitalizma svojim neplaćenim i nepriznatim radom u kućanstvu. One su stoga dvostruko eksploatirane, prvo od vlastitih muževa ili očeva, a potom i od kapitalističkoga ekonomskog sustava predstavljenoga poslodavcu. Time žene dijele sudbinu muške radničke klase te je njihov interes zajednički.“ Ovaj

feministički pravac zagovara da jedino rušenje kapitalističkog sustava dovodi do oslobođenja jednakosti žena. (Kregar, Zrinščak i Čepo, 2020: 297).

Predstavnice liberalnog feminizma, čija mi se poimanja čine uvjerljivima u pogledu razmatranja o strukturalnim razlozima koji kočte dostizanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života žena, višestruke uzroke neravnopravnoga položaja žena pronalaze prvenstveno u socijalizaciji i dominantnim kulturološkim pogledima. „Socijalizacijom se, zbog tradicionalnih kulturoloških stavova, oblikuju različite uloge žena i muškaraca. Stoga je moguće nizom zakonodavnih inicijativa (primjerice **pravilo jednakih plaća, kvota za žene u političkim i ekonomskim institucijama**) utjecati na poboljšanje položaja žena, a time i ostvariti višestruke koristi za društvo“ (Kregar, Zrinščak i Čepo, 2020: 297). Upravo liberalna škola feminizma zastupa uvjerenje da se promjenom zakonodavnih inicijativa poput dodatnog nagrađivanja **očeva koji odluče uzeti roditeljni dopust, otvaranjem jaslica i vrtića te reformom obrazovnog sustava koja se temelji na podučavanju obiteljske ravnopravnosti muškaraca i žena može mijenjati patrijarhalna kulturna matrica.**

Mnogobrojne zakonske norme propisuju rodnu ravnopravnost. Tako je npr. ravnopravnost spolova jedna od najviših vrednota ustavnog poretka Republike Hrvatske i jedna je od temelja za tumačenje Ustava. Prvi Zakon o ravnopravnosti spolova usvojen je 2003. utvrdivši opće osnove za zaštitu i promicanje ravnopravnosti spolova kao temeljne vrednote ustavnog poretka Republike Hrvatske, te definirao i uredio način zaštite od diskriminacije na temelju spola i stvaranje jednakih mogućnosti za žene i muškarce. Novi Zakon o ravnopravnosti spolova iz 2008. godine, koji je i danas na snazi, nastavlja obvezivati institucije javne vlasti da provode načelo ravnopravnosti spolova u svim javnim politikama, a kako je Hrvatska članica EU-a, naše provoditelje politika obvezuju i propisi ove međunarodne organizacije. Ravnopravnost žena i muškaraca jedna je od temeljnih vrijednosti Europske unije, a u osnivačkim ugovorima utvrđeno je načelo jednake plaće za jednaki rad. Osim toga, EU je donio niz direktiva o ravnopravnosti žena i muškaraca na radnom mjestu, u samozapošljavanju, u pristupu robi i uslugama, u socijalnoj sigurnosti, u trudnoći i majčinstvu, na dopustu zbog obiteljskih razloga te u fleksibilnim radnim uvjetima za roditelje i pružatelje skrbi.

Zašto, dakle, unatoč mnogobrojnim zakonskim odredbama o nediskriminaciji i jednakosti, još nismo ravnopravne?

Zašto, dakle, unatoč mnogobrojnim zakonskim odredbama o nediskriminaciji i jednakosti, još nismo ravnopravne? Odgovor je već gore sugeriran, a istovremeno jednostavan, banalan i bolan. Zato što propisivanje (a često i prepisivanje) zakonskih normi ne donosi automatski promjene u ponašanju, običajima, vrijednostima, ukoliko ne donosi promjene u kulturi. Jer, unatoč logičnim, pitkim i razumu uvjerljivim odredbama konvencija, direktiva, zakona i strategija, i dalje prevladava stereotipizacija ženskih društvenih uloga, žene i dalje rade više nego muškarci u obitelji i pri podizanju i odgoju djece. Kako navodi Ksenija Klasnić (2017: 26) u studiji „Utjecaj rodne podjele obiteljskih obveza i kućanskih poslova na profesionalni život zaposlenih žena“, američka je sociologinja Suzan Walzer „utvrdila da žene rade više intelektualnog, mentalnog i emocionalnog rada vezanog za odgoj djece i održavanje kućanstva te ulažu više vremena u učenje i obradbu novih informacija vezanih za kućanske poslove te brigu i odgoj djece“ (Walzer, 1998). Nadalje, usprkos zakonski formalno propisanoj ravnopravnosti, žene i dalje zarađuju manje od muškaraca čak i kada su zaposlene na istim poslovima. Osim toga, žene se i dalje diskriminira na radnim mjestima i ne daju im se iste šanse u poslovnom svijetu. Žene, primjerice, na razini cijelog EU-a u prosjeku zarađuju 16 % manje nego muškarci (Djelovanje EU-a za žene). Bitni uzroci razlika u plaćama žena i muškaraca su manji udio žena koje sudjeluju na tržištu rada, češći rad u nepunom radnom vremenu i više prekida u karijeri, kao i opstajanje vertikalne i horizontalne segregacije na temelju rodni stereotipa i diskriminacije. Osim toga, žene su češće od muškaraca zaposlene na tzv. atipičnim oblicima rada, koji nude veću fleksibilnost, ali i značajno manju za-

štitu temeljem ugovora o radu na neodređeno. Budući da žene prevladavaju na tzv. atipičnim poslovima, upravo zbog potrebe usklađivanja obiteljskog i poslovnog života, njihova pozicija na tržištu rada nepovoljnija je u odnosu na muškarce (Bilić, 2014: 128-129.).

Dobar dio uzroka rodne nejednakosti leži u onome što nazivamo kulturom i običajima, poimanju da postoje ženski i muški poslovi, a upravo je obitelj izvor generiranja i perpetuiranja rodni nejednakosti. Ljudsko ponašanje uglavnom određuje i usmjerava kultura, shvaćena kao cjelina normi i vjerovanja društva. Najveću ulogu u oblikovanju tih uloga ima socijalizacija, proces primanja društvenih vrijednosti kao vlastitih pravila ponašanja. Upravo socijalizacija osigurava prijenos kulturnih obrazaca s generacije na generaciju, a to uključuje i prijenos rodni stereotipa i rodni uloga. Kako pišu Kregar, Zrinščak i Čehulić (2020: 323), „glavni mehanizam kojim se socijalizacija ostvaruje je internalizacija, tj. činjenica da norme, vrijednosti i uloge prihvaćamo kao svoje. To je način na koji kultura kojoj pripadamo postaje naša. Tijekom života usvajamo mnoge i različite norme i vrijednosti društva u kojemu živimo. ... Prihvaćamo znanja i stavove, predrasude i norme koje su nam orijentiri u ponašanju i u životu.“ Različita socijalizacija za djevojčice i dječake povezana je s različitim socijalnim očekivanjima od muškaraca i žena, uključujući i podjelu radni uloga. **Rodne su uloge dakle proizvod kulture, ne biologije** (Haralambos i Holborn, 2002), a „podjelu rada po spolu podržava i opravdava vjerovanje i sistem vrijednosti koji tvrdi da su uloge po rodu normalne, prirodne, ispravne i dolične“.





Rodni stereotipi jedan su od temeljnih uzroka rodne neravnopravnosti i utječu na sva područja društva. Stereotipna očekivanja temeljena na fiksnim normama za žene i muškarce, djevojčice i dječake ograničavaju njihove želje, izbore i slobodu te ih je stoga potrebno ukloniti. Rodni stereotipi snažno doprinose razlici u plaći na temelju spola. Često su u kombinaciji s drugim stereotipima, poput onih koji se temelje na rasi ili etničkom podrijetlu, vjeri ili uvjerenju, invaliditetu, dobi ili seksualnoj orijentaciji, a to može pojačati negativne učinke stereotipa. Zbog toga se istraživači rodne nejednakosti ne zadržavaju tek na varijabli spola, nego koreliraju utjecaj klase, rase, pripadnosti vjerskim grupama, itd. kada istražuju isključenost i nejednakost šansi žena iz različitih skupina. Takav pristup interseksionalnosti predstavlja „analitički alat za proučavanje, razumijevanje i reagiranje na načine na koje se spol i rod preklapaju s ostalim osobinama ili identitetima pojedinca i kako ta preklapanja doprinose jedinstvenom iskustvu diskriminacije“ (Europski institut za ravnopravnost spolova).

Mnoga recentna empirijska istraživanja, provedena u Hrvatskoj i u drugim zemljama, potvrdila su ono što svaka supruga, majka, sestra ili kći nauče gledajući rad svoje majke, a potom oživotvorujući same ono što nazivamo nevidljivim i neplaćenim radom žena u obitelji (Kozjek, Mali i Umek,

2021; Klasnić, 2017; Bartolac i Kamenov, 2013; Mihić i Filipović 2012; Čulig, Kufrin i Landripet, 2007). Kako navodi Ksenija Klasnić (2017: 6-7.), a pozivajući se na istraživanje provedeno 2007. godine na nacionalno reprezentativnom uzorku građana Republike Hrvatske (Čulig, Kufrin, Landripet, 2007), „raspodjela kućanskih poslova između supružnika/partnera u hrvatskim obiteljima izrazito je u skladu sa stereotipnim rodnim ulogama, pa je većinu poslova moguće definirati kao ‘muške’ ili ‘ženske’, pri čemu je drugih, naravno, više“ (Čulig, Kufrin, Landripet, 2007: 139). **Kao dominantno ženski poslovi prije svega su se pokazali pranje rublja, glačanje, kuhanje, pranje posuđa, pospremanje stana i pospremanje stola nakon obroka. Dominantno muški poslovi pokazali su se manji popravci u stanu, održavanje automobila i održavanje stana.** Autori su zamijetili da su tzv. „**tipično ženski**“ poslovi po prirodi takvi da ih treba obavljati **svakodnevno ili svakog tjedna**, dok se „**tipično muški**“ poslovi mogu označiti kao **povremeni ili sezonski**. Osim toga, poslovi koje obavljaju žene su **manje fleksibilni** nego oni koje obavljaju muškarci – **ne može ih se odgađati**, dok su muški poslovi većinom **periodični** i lišeni svakodnevne repetitivnosti. Stoga je za žene rad u kućanstvu zapravo „**produžetak sfere rada u sferu obitelji**, dok je kod muškaraca obično riječ o prijelazu iz sfere rada u sferu dokolice“ (Čulig, Kufrin, Landripet, 2007: 143).

Neosporno je, i bilo bi nepošteno ne priznati, da je do promjene prema rodnoj značajnijoj ravnopravnosti u društvu došlo (Sullivan, 2000; Lachance-Grzela i Bouchard, 2010; Bianchi, Sayer, Milkie i Robinson, 2012). Doista, „biti žena, i biti muškarac, u smislu društvenih uloga i očekivanja od tih uloga u javnome i privatnome području, nije isto danas u hrvatskome društvu u odnosu na hrvatsko društvo od prije sto i više godina. Osim toga, tradicionalni pogled na uloge muškaraca i žena u obiteljskom životu se također mijenja“ (Kregar, Zrinščak i Čehulić 2020: 339). Unatoč smanjenju jaza između provedenog vremena žena i muškaraca u obavljanju općih kućanskih poslova, žene i dalje obavljaju pretežit dio kućanskih poslova. Dakle, iako se bilježe određeni generacijski pomaci u smjeru rodne ravnopravnosti u obavljanju obiteljskih poslova, „oni su relativno skromni i ograničeni na pojedine obiteljske poslove i aktivnosti, većinom vezane za brigu o djeci“, dok su žene „i dalje glavne nositeljice većine takvih aktivnosti, što znači da je rodna ravnopravnost u obavljanju obiteljskih poslova i dalje neostvaren cilj kojemu društvo treba težiti“ (Klasnić, 2017: 57).

Istraživanje Ksenije Klasnić (2017) potvrdilo je da značajno opterećenje kućanskim i obiteljskim obvezama žena vrlo negativno utječe na njihovu profesionalnu karijeru. Rodna predrasuda očituje se i u brizi za djecu, posebice u fizički najzahtjevnijem, dojenačkom periodu. Tako su 85 % ispi-

Rodna ravnopravnost u obavljanju obiteljskih poslova i dalje je neostvaren cilj kojemu društvo treba težiti.



tanih zaposlenih žena s djecom bile „jedine nositeljice i roditeljskog dopusta nakon poroda. Samo 4 % ispitanih majki odgovorilo je da su i one i njihovi supružnici/partneri koristili takav dopust, ali u različito vrijeme. Samo 0,3 % žena navelo je da je njihov suprug/partner koristio roditeljski dopust, a one nisu“ (Klasnić, 2017: 20). Kako navodi Ivana Dobrotić (2015: 359-360), „politike usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada zahvaćaju, kako mjere uže obiteljske politike (npr. roditeljski dopusti te naknade, usluge za ovisne članove obitelji i sl.), tako i mjere na tržištu rada (npr. fleksibilne mogućnosti na tržištu rada poput rada na djelomičnom radnom vremenu, rada na daljinu, računanja radnog vremena) te mjere usmjerene doseganju rodne ravnopravnosti u javnoj i privatnoj sferi (npr. očevi dopusti)“ (prema Lewis i Giullari, 2005).

Kako bi se ujednačile često vrlo različite politike usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada u zemljama članicama, EU je u 2019. godini usvojio Direktivu koja treba uvesti ili ojačati prava kojima bi se lakše uspostavila ravnoteža u podjeli odgovornosti u pogledu skrbi između žena i muškaraca na razini EU-a te time pružila potpora zapošljavanju žena. Ta prava obuhvaćaju očinski i roditeljski dopust te dopust za skrbnike, kao i fleksibilne radne uvjete za roditelje i skrbnike. Budući da većina očeva ne koristi svoje pravo na roditeljski dopust ili prenosi znatan dio svojeg prava na dopust na majke, ovom se Direktivom minimalno razdoblje roditeljskog dopusta koje se ne može prenijeti s jednog roditelja na drugi povećava s jednog na dva mjeseca kako bi se očeve potaknulo na uzimanje roditeljskog dopusta, zadržavajući pritom pravo svakog roditelja na najmanje četiri mjeseca roditeljskog dopusta kako je predviđeno Direktivom 2010/18/EU. Svrha osiguravanja toga da je najmanje dva mjeseca roditeljskog dopusta dostupno isključivo svakom roditelju pojedinačno i da ga se ne može prenijeti na drugog roditelja jest da se potakne očeve da iskoriste svoje pravo na takav dopust. Time se također promiče i olakšava ponovno uključivanje majki na tržište rada nakon roditeljskog dopusta. Direktiva sadržava i skup mjera za potporu državama članicama u osiguravanju zaštite trudnih radnica i osoba koje uzimaju obiteljski dopust od otpuštanja, u poboljšanje dostupnosti usluga skrbi i u uklanjanju odvratajućih gospodarskih čimbenika za osobe koje ostvaruju drugi prihod u kućanstvu.



Zaključna razmatranja: kako do promjene?

Tradicionalni društveni stav da se žena treba brinuti za djecu i obitelj dok muškarac treba privređivati mijenja se već više od stoljeća, od doba u kojem su žene kročile na tržište rada i postale jednake u egzistencijalnodoprinosnom smislu svojim muževima i partnerima, ali dvostruko opterećene radnim obvezama: i onim kućanskim i onim poslovnim. I nakon stoljeća formalnopravne jednakosti na tržištu rada, obiteljske obveze onih žena koje su majke s očevima s kojima zajednički podižu djecu nisu se ravnomjerno raspodijelile. Usljed neproporcionalne preopterećenosti radom u obitelji žene su u manjem obimu zaposlene u odnosu na muškarce, a kada i jesu to je u slabije plaćenim sektorima. **Osим toga, radi skrbi o članovima obitelji, djeci, bolesnima ili starijima, zašto češće prekidaju karijere, suočavaju se s manjim brojem promaknuća i sporijim napretkom u karijeri. Manja zarada, više rada u nepunom radnom vremenu i prekidi u karijeri posljedice su znatno doprinose razlici u mirovini na temelju spola. Tako je tradicionalni i patrijarhalan društveni stav tek djelomično dekonstruiran jer, iako ženama jest omogućeno sudjelovanje na tržištu rada, i dalje prevladava stav kako je briga o obitelji, djeci, bolesnim i starijim članovima obitelji te kućanstvu ženski posao.**

Ima li dakle sustavnih rješenja koje adresiraju problem neplaćenog rada u obitelji koji obavljaju? Ima, ali one ne smiju biti tekst zakona ili strategije, nego jasno osmišljene javne politike ravnopravnosti čija se načela putem rodnog ujednačavanja preslikavaju u sve ostale javne politike: obrazovnu, zdravstvenu, socijalnu, ekonomsku, kulturnu, medijsku, itd. Za sada mi se čini da usklađivanje obiteljskih obaveza i plaćenog rada u Hrvatskoj ostaje nisko na listi prioriteta vlada te se ne slijede trendovi zapadnoeuropskih zemalja koji pridaju sve veću važnost upravo poticanju aktivnijih uloga očeva u brizi i skrbi u ranoj dobi djeteta, ranom i predškolskom odgoju i obrazovanju te u socijalnom riziku dugotrajne skrbi.

Oživotvorenje politike rodne ravnopravnosti pretpostavlja ne samo postojanje razrađenih i usvojenih zakonskih mjera te detektiranih aktera provedbe politike, uz kontinuirano postojanje nedvojbene političke volje i podrške svih političkih aktera u provedbi takve politike, već i promjenu kulture, dakle dominantnih vrijednosti u nekom društvu. Dakle, uvođenje mjera kojima se potiče muškarce da preuzmu jednak dio obveza skrbi o djeci i nemoćnim članovima obitelji tek je prvi korak k postizanju ravnopravnosti. Direktiva Europske unije koja uvodi minimalne standarde za obiteljski dopust i fleksibilne radne uvjete za radnice i radnike te promiče ravnomjernu raspodjelu obveza skrbi između roditelja, premda pohvalan instrument za dostizanje ravnopravnosti spolova, nažalost neće dokinuti neravnomjernu raspodjelu poslova u kućanstvu, neće ukinuti činjenicu da rutinske kućanske poslove obavljaju uglavnom žene te da je briga za djecu uglavnom prepuštena ženama, jer su se svi dosadašnji liberalnofeministički pokušaji promjena zakonodavnih inicijativa pokazali nedostatnima za dekonstrukciju patrijarhata. Jedan od načina adresiranja strukturnih nepravdi, posebice dvostrukog tereta rada u obitelji i u poslovnom okružju, osiguravanje je mogućnosti aktivnog zaposlenja žena što trebaju osigurati javna vlast i službe uz propisivanje i provođenje pravnog okvira uspostavljenog s ciljem uklanjanja prepreka razvoju karijere žena (Bilić, 2007: 568-569). Tek kada oba roditelja preuzmu podijeljenu odgovornost za podizanje djece, jednako koriste dopuste zbog obiteljskih razloga, uz osiguranje dostupne i cjenovno pristupačne skrbi o djeci te uz postojanje usluga i, ponovno, dostupne i cjenovno pristupačne dugotrajne skrbi o nemoćnim članovima obitelji, mnogim će se ženama omogućiti ulazak, ostanak ili povratak na tržište rada. Uklanjanjem negativnih ekonomskih čimbenika, osobe koje ostvaruju drugi prihod u kućanstvu, od kojih su većina žene, također se mogu poticati na potpuno sudjelovanje na tržištu rada.



Literatura

- Arrighi, B. A. i Maume, D. J., Jr. (2000): Workplace subordination and men's avoidance of housework. *Journal of Family Issues*, 21(4): 464-487.
- Bartolac, Andreja i Kamenov, Željka (2013): Percipirana raspodjela obiteljskih obveza među partnerima i doživljaj pravde u vezi. *Sociologija i prostor*, 51(1):67-90.
- Bilić, A. (2014): Ravnopravnost spolova u kontekstu fleksibilnih oblika rada, u: Potočnjak, Ž.; Grgurev, I.; Grgić, A. (ur.), *Perspektive antidiskriminacijskog prava*, Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb: 99-132.
- Bilić, A. (2007): Diskriminacija u europskom radnom pravu. *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu*, 44(3-4): 568-569.
- Cerrato, J., & Cifre, E. (2018): Gender inequality in household chores and work-family conflict. *Frontiers in Psychology*, 9: 1330.
- Craig, L. (2006): Does father care mean fathers share? A comparison of how mothers and fathers in intact families spend time with children. *Gender & Society*, 20(2): 259-281.
- Cunningham, M. (2001): Parental influences on the gendered division of housework. *American Sociological Review*, 66(2): 184-203.
- Čulig, Benjamin; Kufrin, Krešimir i Landripet, Ivan (2007): EU +?-. Odnos građana Hrvatske prema pridruživanju Republike Hrvatske Europskoj uniji. Zagreb, FF press i B.a.b.e.
- Djelovanje EU-a za žene, <https://op.europa.eu/webpub/com/factsheets/women/hr/>
- Dobrotić, I. (2015): Politike usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada i položaj roditelja na tržištu rada. *Revija za socijalnu politiku*, 22(3): 353-374.
- Doyle, K., Kato-Wallace, J., Kazimbaya, S. i Barker, G. (2014): Transforming gender roles in domestic and caregiving work: Preliminary findings from engaging fathers in maternal, newborn, and child health in Rwanda. *Gender & Development*, 22(3): 515-531.
- Europski institut za ravnopravnost spolova, <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1263?lang=hr>
- Galić B. (2006): Stigma ili poštovanje? Reproductivni status žena u Hrvatskoj i šire. *Revija za sociologiju*, 37 (3-4): 149-164.
- Haralambos, M. i Holborn, M. (2002): *Sociologija: teme i perspektive*, Zagreb, Golden marketing.
- Klasnić, Ksenija (2017): Utjecaj rodne podjele obiteljskih obveza i kućanskih poslova na profesionalni život zaposlenih žena. Zagreb: Pravobranitelj/ca za ravnopravnost spolova Republike Hrvatske.
- Kozjek, Tatjana; Mali, Neža i Umek, Lan (2021): Father's Participation in Childcare and Household Tasks. *Revija za socijalnu politiku*, 28 (1): 169-69.
- Kregar, Zrinščak i Čepo (2020): „Obitelj“, u: Zrinščak, S., Kregar, J., Sekulić, D., Ravlić, S., Grubišić, K., Čepo, D., Petričušić, A., Čehulić, M. (2020.). *Opća sociologija s uvodom u sociologiju prava*. Zagreb: Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu: 287-320.
- Kregar, Zrinščak i Čehulić. (2020): „Socijalizacija“, u: Zrinščak, S., Kregar, J., Sekulić, D., Ravlić, S., Grubišić, K., Čepo, D., Petričušić, A., Čehulić, M. (2020.). *Opća sociologija s uvodom u sociologiju prava*. Zagreb: Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu: 321-342.
- Lachance-Grzela, M. i Bouchard, G. (2010): Why do women do the lion's share of housework? A decade of research. *Sex Roles*, 63(11-12): 767- 780.
- Lewis, J. i Giullari, S. (2005): The adult worker model family, gender equality and care: The search for new policy principles and the possibilities and problems of a capabilities approach. *Economy and Society*, 34(1): 76-104.
- Lincoln, A. E. (2008): Gender, productivity, and the marital wage premium. *Journal of Marriage and Family*, 70(3): 806-814.
- Mihić, Vladimir i Filipović, Bojana (2012): Povezanost podele posla i stava prema rodnim ulogama sa zadovoljstvom brakom zaposlenih supružnika. *Primenjena psihologija*, 5(3):295-311.
- Sekulić, D. (2020): „Kultura“, u: Zrinščak, S., Kregar, J., Sekulić, D., Ravlić, S., Grubišić, K., Čepo, D., Petričušić, A., Čehulić, M. (2020.). *Opća sociologija s uvodom u sociologiju prava*. Zagreb: Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu: 229-250.
- Walzer, S. (1998): *Thinking about the Baby: Gender and Transitions into Parenthood*. Philadelphia, Temple University Press.

Poduzetništvo žena kao način osiguranja ravnopravnosti



Dr. sc. Sunčica Oberman Peterka

Dr. sc. Sunčica Oberman Peterka je redovita profesorica i prodekanica za nastavu na Ekonomskom fakultetu u Osijeku. Na katedri za menadžment, organizaciju i poduzetništvo predaje poduzetničke i strateške kolegije. Područje interesa: poduzetničko obrazovanje, poduzetništvo, strateško upravljanje i liderstvo.



Uvod

Poduzetništvo, kao pokretanje poduzetničkog pothvata, jedna je od najstarijih ljudskih aktivnosti. Poduzetništvo doprinosi razvoju društva općenito, ali i pojedinaca u tom društvu. Poduzetništvo se smatra pokretačkom snagom društva, izvorom inovativnosti u društvu (zaslužno je za razvoj novih ideja, usluga i proizvoda, te poslovnih modela), ali i snagom koja pruža jednake mogućnosti svima i doprinosi uravnoteženom razvoju. Iako se tradicionalno smatra muškom aktivnošću², sve više se žena odlučuje za poduzetničku karijeru, a poduzetništvo žena postalo je

vrlo proučavana tema. Brojna znanstvena i stručna istraživanja nastoje odgovoriti na pitanja vezana uz motive ulaska žena u poduzetničke aktivnosti, barijere i izazove na koje nailaze na tom putu, stereotipe s kojima se susreću, kao i načine rješavanja problema i ohrabivanje većeg broja žena za odabir poduzetništva kao željenog načina razvoja vlastite karijere. U radu će se dati pregled najčešćih predrasuda vezanih uz poduzetništvo žena, najvažnijih prepreka i ograničenja u razvoju poduzetništva žena, ali i karakteristika poduzetničkih pothvata, koje su osnovala žene, kao i prednosti takvog načina života.

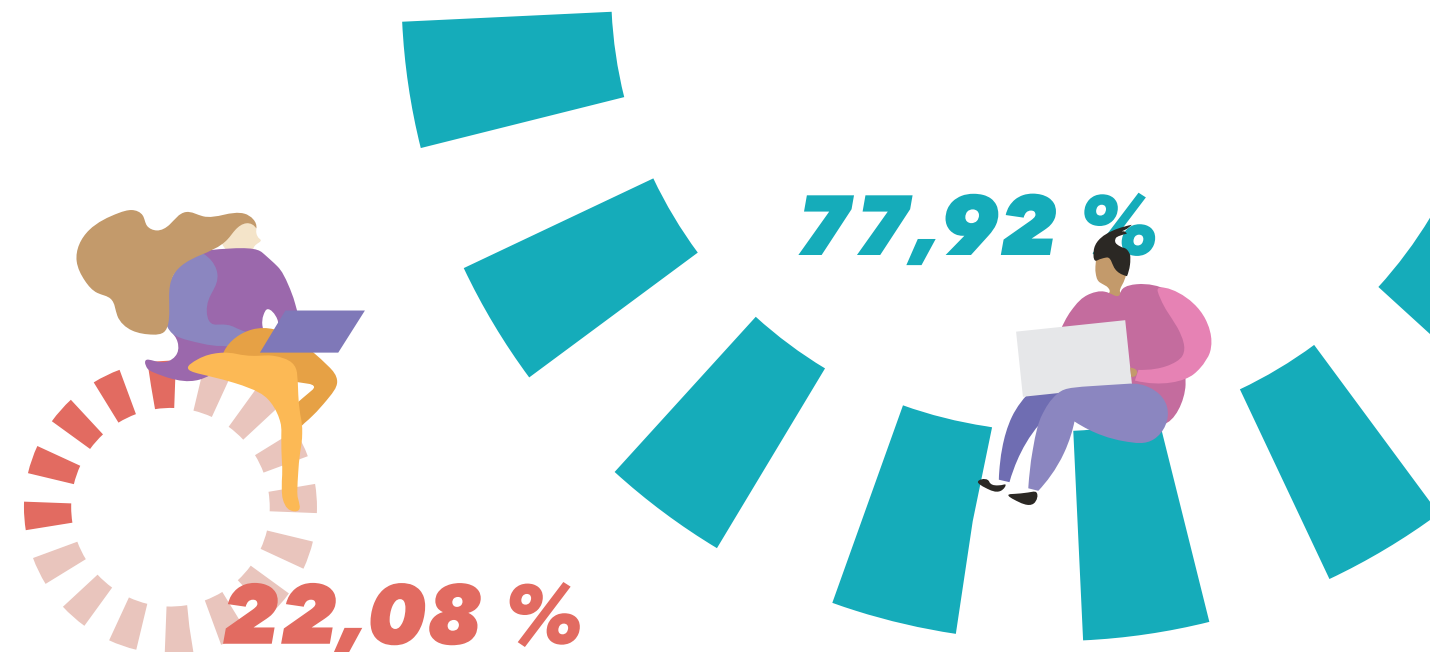
² To je bilo i još uvijek je toliko uvriježeno, da se poduzetništvo, već na prvi spomen, smatra muškim, a pored tog „muškog“ poduzetništva, često se govori i koristi izraz „žensko“ poduzetništvo, što je nepravilno. Korektan termin za opis aktivnosti žena u poduzetništvu upravo je poduzetništvo žena ili žene u poduzetništvu, kao što možemo govoriti i o poduzetništvu muškaraca i muškarcima u poduzetništvu.

Poduzetništvo žena: prepreke i karakteristike

Izvešće o malim i srednjim poduzećima u Hrvatskoj (Cepor, 2021) daje, između ostalog i pregled stanja, vezanog uz intenzitet i karakteristike poduzetništva žena u Hrvatskoj. Kako se u ovoj publikaciji navodi, udio poduzeća u kojem su u većinskom vlasništvu (više od 51 %) žene u Hrvatskoj je vrlo mali (22,08 % u 2019. godini), iako ni u Europi taj broj nije značajno veći - udio žena poduzetnica među samozaposlenim osobama u Europi iznosi 34,4 %. Iako u svim zemljama žene čine većinu u populaciji (EU: 52 %, Hrvatska: 51,5 %), čine i većinu u nezaposlenima (Hrvatska: 55,1 %). Promatramo li situaciju u visokom obrazovanju, vidimo da je u ukupnom broju studenata u Hrvatskoj 57 % studentica; žene čine i većinu među upisanim studentima na poslijediplomske specijalističke studije, te doktorske studije. Dakle, možemo zaključiti kako su žene obrazovanije od svojih muških kolega, ali se nalaze u ma-

njini u poslovnom svijetu (koji uključuje i poduzetništvo), gdje su suočene sa slabije plaćenim radom, u odnosu na njihove muške kolege. Razlozi za to leže i u činjenici da je uloga žena u društvu složenija nego uloga muškaraca, te da „pravila igre“ nisu pisana tako da daju ženama jednaku šansu za uspjeh, te da je teško očekivati da će broj žena poduzetnica premašiti broj muškaraca poduzetnika, bez obzira na podršku i programe poticanja poduzetništva žena (Lockyer, J., Hoyte, C., Dewitt, S., 2018).

Značaj ovih problema pokazuje i činjenica da hrvatska Vlada posjeduje aktualnu Strategiju razvoja poduzetništva žena (2014.-2020.)³, te pripadajući akcijski plan. U Strategiji su istaknuti ključni problemi razvoja poduzetništva žena, prepreke i prijedlozi rješenja u izjednačavanju žena i muškaraca u poduzetničkom djelovanju.



³ Koja je nastavak Strategije razvoja poduzetništva žena od 2010. do 2013. godine.



Kada govorimo o preprekama za razvoj poduzetništva žena, možemo ih svrstati u jednu od tri skupine: **strukturne, ekonomske i „meke“**. Kao što je i u Strategiji navedeno, strukturne prepreke su najkompleksnije i najteže za otkloniti jer su rezultat kulturološkog nasljeđa i definiranih vrijednosti u društvu (uloga žene u obitelji npr.). Ekonomske prepreke odnose se na nedovoljnu umreženost žena poduzetnica (često kao posljedica zahtjevnosti balansiranja privatnog i poslovnog života i nedostatka vremena) te otežan pristup financiranju (koji je često rezultat pitanja vlasništva). Meke prepreke su vezane uz nedostatak mentorske i savjetodavne podrške, nedostatak obrazovnih programa namijenjenih ženama poduzetnicama, te percepciju žena o sebi samima i njihovu odnosu i kapacitetu za preuzimanje rizika.

Nedostatak poduzetničkih vještina često se smatra najvažnijom barijerom za kreiranje i razvoj poduzetničkog pothvata. Oko jedne trećine žena u Europskoj uniji (34,5 %) navelo je da su imale znanja i vještine za pokretanje poduzetničkog pothvata za razliku od 49,4 % muškaraca, što ukazuje na područje gdje se može brzo i učinkovito djelovati kako bi se napravila promjena.

Strah od neuspjeha također je važna barijera za razvoj poduzetništva žena. Oko 50 % žena (vs. 40,6 % muškaraca) u EU navelo je da ih je strah od neuspjeha spriječio u pokretanju poduzetničkog pothvata. Ova barijera sastavni je dio strukturnih barijera, duboko usađenih u kulturno na-

sljede i vrijednosti u društvu i nije ju jednostavno promijeniti. Kroz rad na rješavanju drugih barijera kao što je npr. nedostatak znanja i vještina i pružanje mentorske podrške, doprinosi se jačanju samopouzdanja, što može utjecati indirektno i na smanjenje straha od neuspjeha.

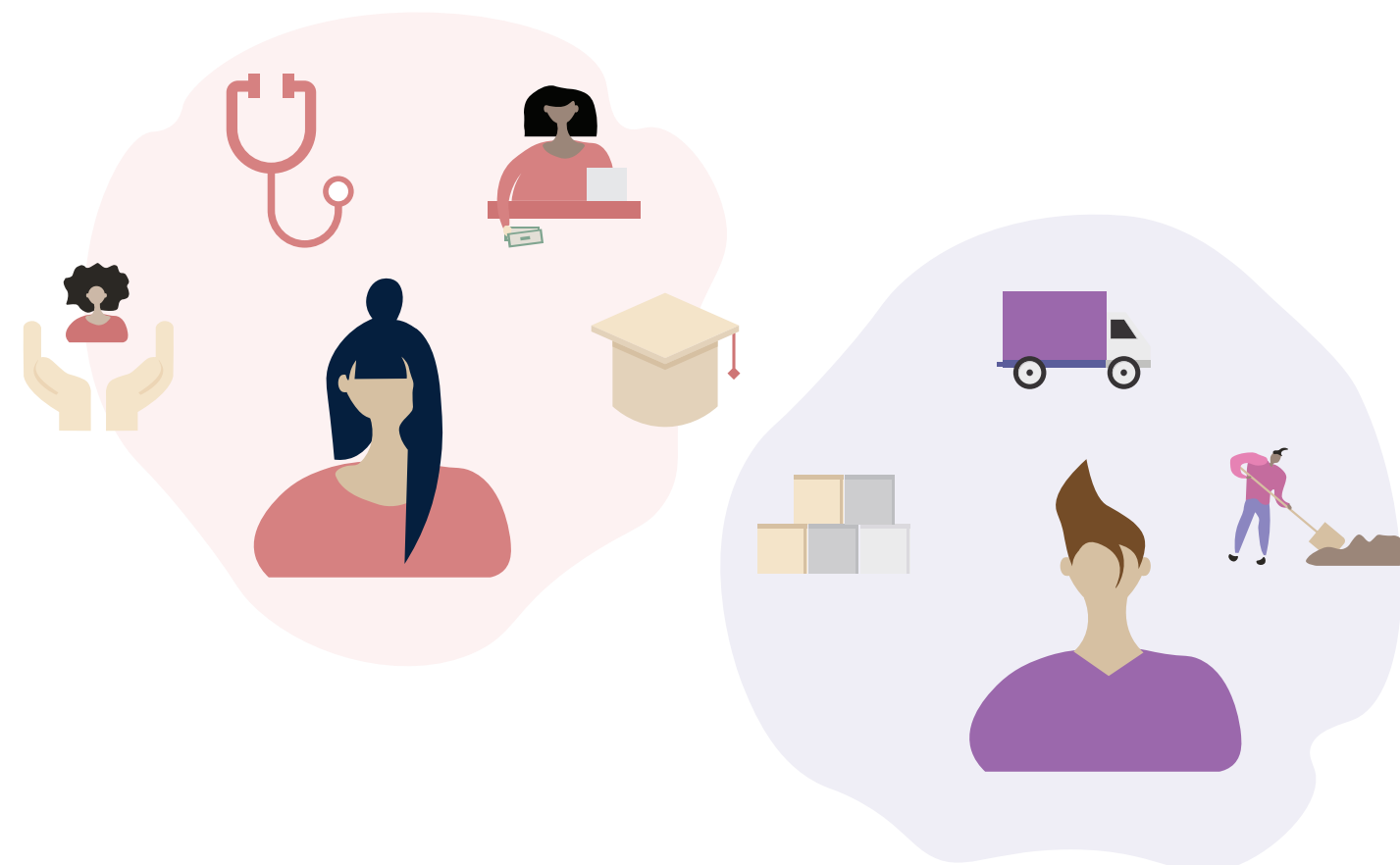
I GEM⁴ potvrđuje dominaciju muškaraca u poduzetničkoj aktivnosti: na razini prosjeka EU zemalja gotovo je dva puta više poduzetnika od poduzetnica, više muškaraca nego žena (61 % vs. 50 %) vidi poslovnu priliku u narednih šest mjeseci u sredinama u kojima žive, više muškaraca pokreće poduzetničke pothvate zbog uočene prilike (63,3 % muškaraca vs. 59,6 % žena). Razlike u poduzetničkoj aktivnosti pripisuju se ulozi žene u društvu (majčinstvo, organizacija obiteljskog života: briga o djeci i starijim članovima obitelji) te kulturološkom kontekstu.

Savladavanje ovih prepreka zahtijeva vrijeme, ali i usklađene i koordinirane aktivnosti svih dionika u društvu: obrazovnog sustava, potpornih institucija, poslovnog i civilnog sektora i drugih, ali efekti njihovog rješavanja su višestruki - stvaranje ravnopravnijeg i ugodnijeg društva u kojem žene neće biti marginalizirane, ali i ekonomski rast i razvoj kroz jačanje samozapošljavanja i zapošljavanja žena.

⁴ Global Entrepreneurship Monitor, najveće svjetsko istraživanje o poduzetničkoj aktivnosti, dostupno na: www.gemconsortium.org, <http://www.cepor.hr/gem-global-entrepreneurship-monitor/>

Najčešće predrasude, vezane uz razvoj poduzetništva žena vezane su uz navodnu emocionalnu nestabilnost žena u odnosu na muškarce, intelektualnu superiornost muškaraca i njihovu odlučnost, te izraženiji odnos muškaraca prema dostignuću i napretku i važnosti posla, a mnogi i dalje smatraju kako uspješan menadžer mora imati muške osobine. Iako su istraživanja odbacila i dala argumente, kojima su pokazala da ništa od navedenog nije točno (žene i muškarci imaju isti niz emocija, samo što ih žene pokazuju više, nije dokazana intelektualna superiornost muškaraca, žene su također motivirane postignućem i imaju potrebu za iskorištavanjem vlastitih potencijala, jednako su odlučne kao i muškarci, a karakteristike dobrog menadžera ovise o okolnostima, a ne o spolu), mnoge od ovih predrasuda i dalje su prisutne u našem društvu i za njihovo otklanjanje potrebno je puno više volje i aktivnosti svih nas (Oberman Peterka, Zvijerac, Koprivnjak, 2016.).

Kada govorimo o pothvatima koje pokreću i razvijaju žene poduzetnice, postoje određene razlike u odnosu na muške poduzetnike. Poduzetnice češće razvijaju manje pothvate te ih rijetko pokreću u timu. Žene češće pokreću pothvate u drugim djelatnostima u odnosu na muške poduzetnike - najčešće u zdravstvenom sektoru, socijalnom radu, uslužnim djelatnostima, trgovini i obrazovanju, za razliku od tipičnih „muških“ djelatnosti kao što su građevinarstvo, transport, skladištenje. Žene stvaraju stabilne pothvate, otporne na promjene i krizu, ali rjeđe izvoze i njihovi pothvati imaju manji potencijal za rast. U prosjeku žene rade manje sati tjedno od svojih muških kolega, ali i zarađuju manje (OECD, 2017).



Prema izvješću OECD-a iz 2019. godine 13,2 % žena (vs. 9,65 % muškaraca) u Europskoj uniji, kao glavnu motivaciju za pokretanje vlastitog pothvata vidi u fleksibilnom radnom vremenu, što je posebno naglašeno kod poduzetničkih pothvata žena koji nemaju zaposlene. Također, oko jedne petine poduzetnica navodi kako je glavni motiv za pokretanje poduzetničkog pothvata uočavanje poslovne prilike (za razliku od 22,3 % muškaraca). Poduzetnice koje imaju pothvate koji imaju zaposlenike češće su motivirane prilikom nego poduzetnice bez zaposlenika. Jednak broj samozaposlenih žena i muškaraca navodi kako je motiv za pokretanje poduzetničkog pothvata bila nemogućnost pronalaska posla (10,3 % vs. 10,5 %). Sve u svemu, žene poduzetnice manje su sklone zapošljavanju drugih (oko 23,3 % pothvata u ukupnom broju poduzetničkih pothvata žena ima zaposlenike, za razliku od 30,9 % poduzetničkih pothvata koje su osnovali muškarci), a kao glavne razloge za to navode nedostatak posla za zapošljavanje drugih i preferiranje da rade same.

Prema izvješću OECD-a, jednak broj muškaraca i žena poduzetnika očekivao je poteškoće u dobivanju financiranja (oko 20 %), ali vjerojatno i zbog toga što žene općenito rjeđe traže eksterno financiranje.

Zanimljivo je da stres, odgovornost i rizik kao barijere za pokretanje poduzetničkog pothvata navodi jednak broj muškaraca i žena poduzetnika (oko 10 %).

Kako otkloniti barijere u poticanju poduzetništva žena?

Cilj poticanja razvoja poduzetništva žena, borba s predrasudama i otklanjanje prepreka razvoju poduzetništva žena ne treba biti otklanjanje svih različitosti između poduzetnika i poduzetnica – one su sasvim legitimne i u nekim elementima dobre jer doprinose raznolikosti ideja i poduzetničkih pothvata, te dinamičnosti i kvaliteti sredine u kojoj živimo i djelujemo. Aktivnosti treba usmjeriti ka eliminiranju barijera i osiguravanju jednakih mogućnosti za sve.

Nekoliko je mogućih aktivnosti, koje mogu doprinijeti uklanjanju barijera u pokretanju poduzetničkih pothvata žena (OECD/EU, 2017):

- **Promoviranje pozitivnog stava prema poduzetništvu žena kroz role modele i programe ambasadora**

Važno je podići svijest o mogućnostima poduzetništva, kao jednog od mogućih pravaca razvoja karijere, te povećati motivaciju žena za pokretanjem i razvojem poduzetničkih pothvata. U ovom procesu, role modeli i ambasadori mogu imati važnu ulogu u razvoju poduzetničkog duha i želje za ulaskom u svijet poduzetništva.

- **Razvoj poduzetničkih vještina kroz trening i mentoriranje**

Pokretanje poduzetničkog pothvata i njegov razvoj zahtijevaju određeni set znanja i vještina, koji su često manje dostupni ženama. Sadržaj poduzetničkih obrazovnih programa namijenjenih ženama ne razlikuje se sadržajno od već postojećih programa na tržištu, ali je potrebno prilagoditi ih potrebama žena i učiniti da se u njima osjećaju dobro i sigurno (postojeće programe žene često i ne žele koristiti jer se u njima ne osjećaju dobrodošlo).

- **Usmjeravati i olakšati pristup financiranju kroz jačanje financijske pismenosti i povećanju broja financijskih instrumenata**

- **Stvaranje poduzetničkih mreža i osigurati povezanost s osnovnom poduzetničkom infrastrukturom** (poduzetničkim inkubatorima, centrima za poduzetništvo i sl.)

- **Promovirati balans privatnog i poslovnog života te pristupa društvenoj zaštiti**

(u smislu podrške uključivanju žene na tržište rada općenito).

Jedno od ključnih pitanja je na koji način organizirati i nuditi poduzetničku podršku ženama poduzetnicama – kao odvojenu u posebne programe ili kao dio opće, poduzetničke podrške. Odgovor nije jednoznačan – otklanjanje barijera razvoju poduzetništva žena i programi podrške ženama poduzetnicama ovise o specifičnoj situaciji u svakom društvu i trebaju joj se prilagoditi. U društvima u kojima žene imaju otežan pristup obrazovnim sadržajima i prilikama na tržištu rada, potrebno je ponuditi specifične i ciljane programe podrške, dok se u društvima u kojima je položaj žene u društvu ravnopravniji, programi poticanja poduzetništva žena mogu uklopiti u opće programe poticanja poduzetništva. Također, **poduzetničko obrazovanje treba mijenjati prema „spolno-neutralnom“ poduzetnič-**

kom obrazovanju, koje je preduvjet i mijenjanja društvenih stavova i uključivanja više žena u poduzetničke aktivnosti.

I za kraj, ne smijemo zaboraviti: „Ravnopravnost spolova temeljna je ustavna vrednota Republike Hrvatske, prema kojoj bi žene i muškarci trebali biti jednako zastupljeni u svim područjima javnog i privatnog života, imali jednak status, jednake mogućnosti za ostvarivanje svojih prava i jednako koristi od ostvarenih rezultata.“ (DZS, 2018)



- Lockyer, J, Hoyte, C, Dewitt, S., Still bringing up the rear: Why women will always be „Other“ in entrepreneurship's masculine instrumental discourse, Women Entrepreneurs and the Myth of „Underperformance“, Edward Elgar, January, 2018
- Oberman Peterka, S., Zvijerac, M., Koprivnjak, T., Women and entrepreneurship in Croatia – stereotypes, impediments, incentives, 5th International Scientific Symposium Economy of Eastern Croatia – Vision and Growth, Mašek Tonković, Anka (ur.), Osijek: Sveučilište J.J. Strossmayera u Osijeku, Ekonomski fakultet u Osijeku, 2016. (276-287)
- Singer et.al., Što čini Hrvatsku (ne)poduzetničkom zemljom – GEM Hrvatska 2019-2020, Cepor, Zagreb, 2021. (dostupno na: <http://www.cepor.hr/wp-content/uploads/2015/03/WEB-GEM-2019120.pdf>, 7.7.2021.)
- Policy Brief on Women's Entrepreneurship, OECD/EU, 2017. (dostupno na: <https://www.oecd.org/cfe/smes/Policy-Brief-on-Women-s-Entrepreneurship.pdf>, 7.7.2021.)
- Strategija razvoja poduzetništva žena u Republici Hrvatskoj, 2014.-2020., Vlada Republike Hrvatske, Ministarstvo poduzetništva i obrta, 2014.
- The missing entrepreneurs 2019, OECD/EU 2019 (dostupno na: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/d23b6508-en.pdf?expires=1625857764&id=id&accname=guest&checksum=75A3BED26E4A92B1A04581DBC31EC56C>, 7.7.2021.)
- Žene i muškarci u Hrvatskoj u 2018., Državni zavod za statistiku RH, Zagreb, 2018.

Uloga edukacija i podrške osobnom rastu i razvoju žena u njihovom angažmanu na tržištu rada i u društvu



Dr. sc. Silvija Ručević

Dr. sc. Silvija Ručević je izvanredna profesorica na Odsjeku za psihologiju Filozofskog fakulteta u Osijeku. Vanjska je suradnica na Studiju socijalnog rada Pravnog fakulteta u Osijeku. Područje interesa: socijalna psihologija, rad s marginaliziranim skupinama, volonterski rad, podrška žrtvama obiteljskog nasilja.



Uvod

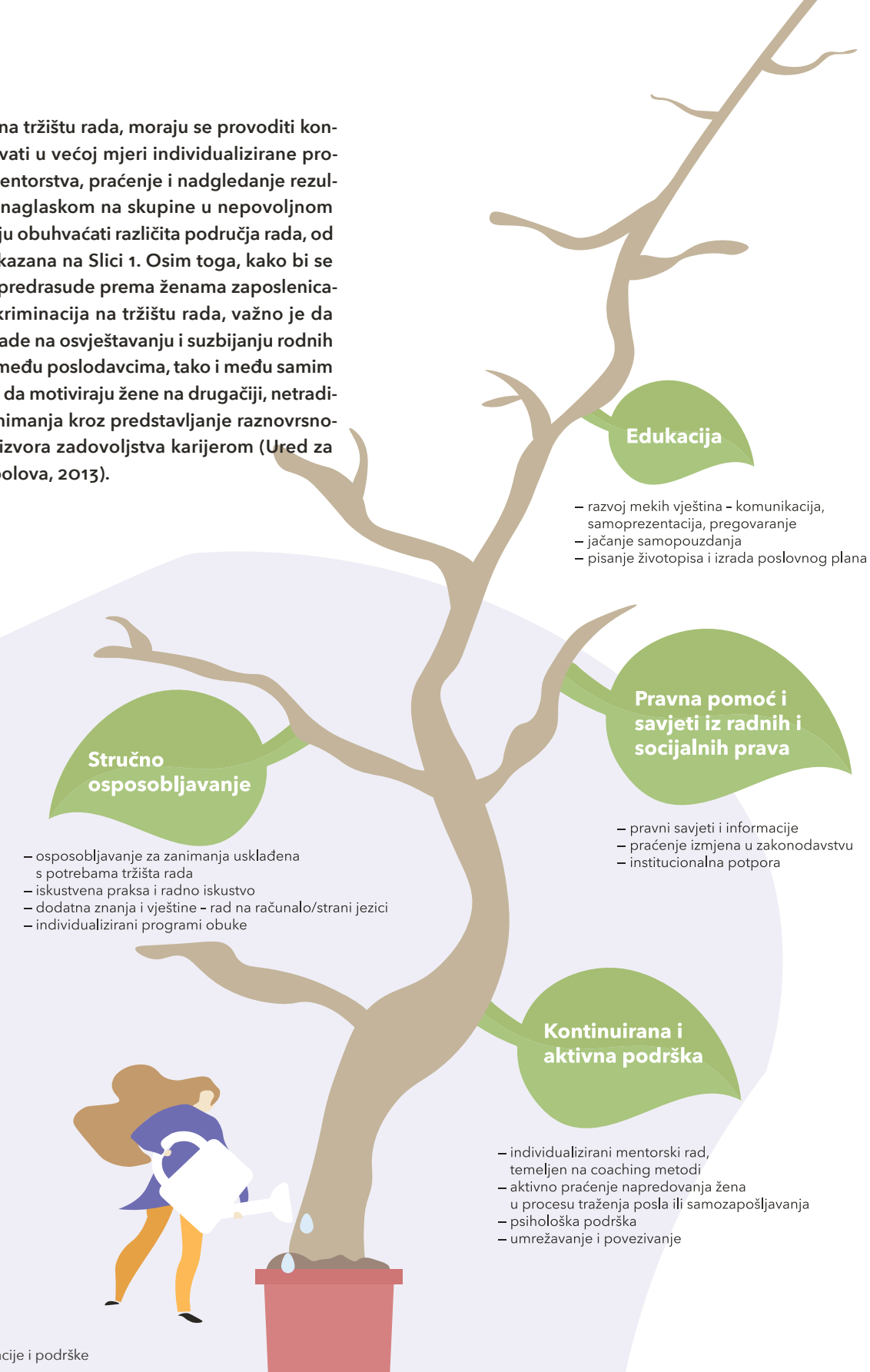
Unatoč sve većoj osviještenosti društva i žena o njihovim ulogama i mogućnostima, udio nezaposlenih žena kontinuirano je veći od udjela nezaposlenih muškaraca. Uz nedostatak posla, žene su „zakinute“ i po pitanju prilika za razvoj i napredak jer im se često nude samo tzv. ženska zanimanja slična kućanskim poslovima poput negovateljice, gerontodomačice, čistačice, spremačice itd., a koja su ujedno i manje plaćena (Hrvatski zavod za zapošljavanje, 2021). Osim toga, **velik broj žena radi na privremenim, nesigurnim i neprijavljenim poslovima, što ih čini ranjivijima i jače izloženima siromaštvu ili vanjskim utjecajima kao što su gospodarska kriza (Hazi i sur., 2011) ili pandemija.** Kao glavni razlozi ovakvih poražavajućih podataka ističu se oni povezani s nedostupnošću novčanih sredstava, nedostupnim informacijama, ali i nedostatkom izobrazbe (Kolaković, 2006), iako su na hrvatskom tržištu rada upravo

žene obrazovanije od muškaraca (Hrvatski zavod za zapošljavanje, 2021).

„Zakinutost“ žena po pitanju ravnopravnosti na tržištu rada danas se sve više smanjuje zahvaljujući različitim strategijama i politikama na razini Republike Hrvatske, ali i **projektima koje provode udruge i centri za izobrazbu žena.** Dok se strategije i politike uglavnom fokusiraju na zakonodavni okvir kojim se promiče ravnopravnost spolova i suzbija diskriminacija, **projekti su uglavnom usmjereni na pružanje specijaliziranih edukacija i podrške osobnom rastu i razvoju žena u njihovom angažmanu na tržištu rada i u društvu.**

No, da bi ove edukacije i podrška osobnom rastu i razvoju zaista bile učinkovite, odnosno kako bi učinile žene

ravnopravnijima na tržištu rada, moraju se provoditi kontinuirano, uključivati u većoj mjeri individualizirane programe obuke i mentorstva, praćenje i nadgledanje rezultata s posebnim naglaskom na skupine u nepovoljnom položaju te trebaju obuhvaćati različita područja rada, od kojih su neka prikazana na Slici 1. Osim toga, kako bi se izbjegle buduće predrasude prema ženama zaposlenicama i njihova diskriminacija na tržištu rada, važno je da projekti aktivno rade na osvještavanju i suzbijanju rodnih stereotipa, kako među poslodavcima, tako i među samim ženama, na način da motiviraju žene na drugačiji, netradicionalni izbor zanimanja kroz predstavljanje raznovrsnosti mogućnosti i izvora zadovoljstva karijerom (Ured za ravnopravnost spolova, 2013).



Slika 1. Područja edukacije i podrške usmjerene angažmanu žena na tržištu rada

Koja vrsta podrške je dostupna, a koja i kakva podrška je potrebna ženama (zaposlenim i nezaposlenim) u cilju osnaživanja za aktivan angažman na tržištu rada i u društvu?

Kao **postojeći oblici podrške**, danas su u Republici Hrvatskoj dostupni brojni instrumenti i mjere usmjerene usklađivanju obiteljskih obaveza i plaćenog rada, uključujući roditeljske dopuste uz zaštitu radnog mjesta, porezne olakšice za ovisne članove obitelji, registrirano čuvanje djece i podrška roditeljstvu, fleksibilno radno vrijeme i drugi radni uvjeti, naknade usmjerene obiteljima, usluge za ovisne članove obitelji, te predškolske i školske usluge (Bertek i Dobrotić, 2016).

Unatoč nizu pozitivnih učinaka politike usklađivanja, poput jačanja rodne ravnopravnosti i povećanja ekonomske neovisnosti žena, pravednije raspodjele obaveza u kućanstvu i skrbi za djecu i/ili starije osobe te poticanja demografskog rasta i dalje postoji niz izazova u njezinoj primjeni, od kojih ključnu ulogu imaju **prisutnost rodnih stereotipa i tradicionalnog poimanja rodni uloga u našem društvu** koji se ogledaju podjelama posla na temelju tradicionalnih ženskih „vještina“ i osobina: „urođenih“ čuvaljica djece, toplijih i manje racionalnih bića od muškaraca itd. Na

primjer, unatoč mogućnosti da i muškarci (očevi) koriste **roditeljski dopust**, u 2020. njega je koristilo samo 189 muškaraca, odnosno 0,26 %, dok je **dodatni roditeljski dopust** koristilo 170 muškaraca ili 0,49 %. Kada se radi o korištenju **roditeljskog dopusta od strane muškaraca**, u 2020. došlo je do **znatnijeg i neočekivanog pada** broja korisnika, i to čak za 48,52 % u odnosu na 2019., odnosno s 4.202 korisnika ili s **8,71 % (2019.)** na 2.039 korisnika ili **4,29 % (2020.)**. Takav pad posebno čudi imajući u vidu što je od 1.4.2020. porastao iznos naknade plaće za korištenje prava na roditeljski dopust. Općenito, podaci ukazuju da je **Republika Hrvatska među državama članicama Europske unije u kojoj muškarci (očevi) najmanje koriste roditeljske i roditeljske potpore (Izveštje o radu za 2020. Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova)**. U istraživanju o **roditeljskom i očevom dopustu provedenom 2018. godine među 407 očeva kao glavne prepreke očevi su navodili, osim financijske neisplativosti, negativne reakcije okoline kao što su šale ili kritike kolega/ica i/ili nadređenih, ali i kritike od strane obitelji, uključujući i izostanak podrške majki – partnerica** (Zanze i Mrzić Jagatić, 2018).

Dakle, iako se žene sve više izjednačavaju s muškarcima po pitanju poslova, ne vrijedi i obrnuto. Naime, u teoriji postoje brojni pravni instrumenti kojima se potiče rodna ravnopravnost u usklađivanju obiteljskih obaveza i plaćenog rada, međutim, u praksi će većina žena, za razliku od muškaraca, uz plaćeni rad preuzeti i glavnu odgovornost za kućanstvo i obiteljski život (neplaćeni rad), a dio njih će zbog osnivanja obitelji odložiti karijeru i poslovno ostvarenje. Posljedično, žene teže i sporije napreduju, postavljene su im „barijere“ za promociju do određenih razina („stakleni strop“), imaju niže plaće i niže mirovine (European Union, 2021; Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje, 2021). Drugim riječima, postojeća podrška nije dovoljna za osnaživanje zaposlenih i nezaposlenih žena za aktivan angažman na tržištu rada i u društvu.

No, za **aktivan angažman žena na tržištu rada i u društvu te otklanjanje rodni stereotipa u društvu**, uz aktivnu i kontinuiranu provedbu već postojećih mjera podrške te kontinuirane edukacije usmjerene angažmanu žena na tržištu rada, **potrebno je i:**

- **osigurati podršku okoline**
educirati članove obitelji, bračne partnere/muškarce i tradicionalno/patrijarhalno orijentirane žene
- **raditi na rodnoj osjetljivosti javnosti (obrazovanje i mediji)**
- **razviti servise za pomoć u vođenju kućanstva, brige o djeci i starijim osobama**
javni servisi čuvanja djece, subvencije za čuvanje djece i starijih osoba bolja mreža i sufinanciranje vrtića i cjelodnevnih boravaka za djecu
- **kreirati prilagodljive obiteljske politike unutar poduzeća koje daju zaposlenicima više osobne autonomije i nadzora nad vlastitim životima**
samostalno odlučivanje, samostalno postavljanje tempa rada, fleksibilno radno vrijeme (zamjene, nadoknađivanje), dislocirani rad/rad od kuće
- **jačati institucije i njihovu suradnju s lokalnim vlastima i Vladom u osiguranju jednakosti, poticajne klime i podrške ženama u realizaciji poduzetničkih pothvata**
- **omogućiti kvalitetnije obrazovanje i stručnu podršku kroz inkubatore, mreže i centre za pomoć koji će potaknuti samozapošljavanje žena, ali i poslovno usavršavanje**
- **osigurati dostatna sredstva i poticaje te pristup tržištu kapitala**
povezivati financijske institucije s udrugama i organizacijama
- **organizirati događaje umrežavanja (networking) i povezivanja žena**
savjeti i međusobna razmjena iskustava te prijenos iskustava
- **kontinuirano pratiti poslovne aktivnosti i uspjeh ženskog poduzetništva.**

Na koji način neravnopravnost na tržištu rada, usklađivanje različitih uloga žena i sl. (poslovnih, obiteljskih) utječe na mentalno zdravlje žena?

U Hrvatskoj žene nailaze na veće poteškoće u pristupu, povratku i ostanku na tržištu rada zbog različitih socijalnih faktora, koji, između ostaloga, uključuju probleme u usklađivanju višestrukih uloga. Naime, u suvremenom društvu, iako unutar obitelji žena i muškarac dijele financijsku odgovornost za uzdržavanje obitelji, žena još uvijek vodi primarnu brigu i skrb oko djece i kućanstva (Topolčić, 2001).

Prema hipotezi o stresnosti višestrukih uloga, višestruke uloge povećavaju psihološki stres i narušavaju mentalno zdravlje, pri čemu bi se stres nastao jednom ulogom taložio na stres nastao iz drugih uloga, utječući negativno na psihološko zdravlje (Tiedje i sur., 1990). No, novija istraživanja, suprotno ovoj hipotezi, pokazuju da **višestruke uloge općenito imaju pozitivan učinak na mentalno zdravlje žena** (Lahelma i sur., 2002). Naime, one ženama pružaju financijske resurse, odnosno veću ekonomsku nezavisnost, socijalnu mrežu, psihološke resurse poput zadovoljstva, osjećaja svrhe te doživljaj potpore, a dugoročno su povezane i s boljim fizičkim zdravljem (Barnett i sur., 1992).

No, **višestruke uloge mogu imati i negativne učinke na mentalno zdravlje žena, a koji će učinak imati ovisi o cijelom nizu čimbenika** poput:

1. karakteristika uloga, odnosno kvaliteti iskustava pojedinim ulogama
2. specifičnoj kombinaciji uloga
3. i kontekstu u kojem žena izvodi te uloge, odnosno podršci okoline (Lahelma i sur., 2002).

U nastavku su navedeni neki od čimbenika koji određuju hoće li višestruke uloge imati pozitivan, odnosno negativan učinak na mentalno zdravlje žena (Tablica 1).

KARAKTERISTIKE ULOGA

Pozitivne

Kada žena vjeruje da su koristi/nagrade povezane s nekom ulogom veće od troškova, višestruke uloge imaju pozitivan učinak na mentalno zdravlje žena (npr. Willigen, 2014)

Negativne

Kada žena pojedinu ulogu doživljava nametnutom, nepoželjnom ili onom kojom se promiče nejednakost, višestruke uloge će imati negativan učinak na mentalno zdravlje žena (npr. Willigen, 2014)

Kontekst

Zaposlenost

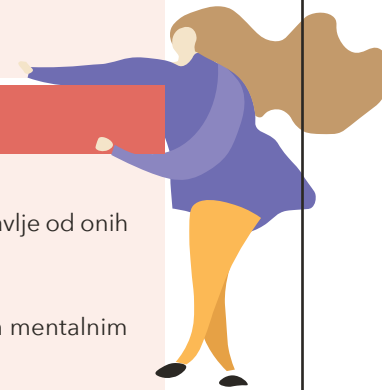
- Žene koje su zaposlene izvan kuće imaju bolje mentalno zdravlje od onih koje nisu (npr. Waldron i sur., 1998)
- Manjak socijalne potpore na poslu povezan je s narušenim mentalnim zdravljem i ozljedama na radu (npr. Wilkins i Beaudet, 1999)

Partnerstvo i brak

- Žene koje žive sa supružnicima/partnerima imaju bolje mentalno zdravlje od onih koje žive same ili u drugim tipovima obitelji (npr. Lahelma i sur., 2002)
- Nejednaka raspodjela poslova u braku povezana je s depresivnim simptomima kod žena (npr. Bird, 1999)

Roditeljstvo

- Samohrane majke nižeg socioekonomskog statusa te one zaposlene na poslovima niže kvalitete češće doživljavaju poteškoće povezane s mentalnim zdravljem od udanih žena (npr. Whitehead i sur., 2000)



Literatura

- Akrap, A. i Čipin, I. (2011). Usklađivanje poslovnoga i obiteljskoga života u Hrvatskoj: utjecaj na fertilitet. Društvena istraživanja, 20, 47-68.
- Barnett, R. C., Marshall, N. L., & Singer, J. D. (1992). Job experiences over time, multiple roles, and women's mental health: A longitudinal study. Journal of Personality and Social Psychology, 62(4), 634-644.
- Bertek, T. i Dobrotić, I. (2016). Žena, majka, radnica. Usklađivanje obiteljskih obaveza i plaćenog rada u Hrvatskoj. Zagreb: B.a.B.e. - "Budi aktivna. Budi emancipiran."
- Bird C. E. (1999). Gender, household labor, and psychological distress: the impact of the amount and division of housework. Journal of Health and Social Behavior, 40(1), 32-45.
- European Union (2021). 2021 report on gender equality in the EU. Preuzeto s: https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2021_en.pdf
- Hazl, V., Meštrović, B., Crnković Pozaić, S., i Taylor, A. (2011). Žene na tržištu rada. Europe Aid/128290/D/SER/HR (E1896). Zagreb: Hrvatski zavod za zapošljavanje
- Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje (2021). Statističke informacije Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje godina XIX., broj 04/2021. Zagreb: Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje.
- Hrvatski zavod za zapošljavanje (2021). Mjesečni statistički bilten godina XXXIV., broj 05/2021. Zagreb: Hrvatski zavod za zapošljavanje.
- Kolaković, M. (2006). Poduzetništvo u ekonomiji znanja. Zagreb: Sinergija d.o.o.
- Lahelma, E., Arber, S., Kivelä, K., & Roos, E. (2002). Multiple roles and health among British and Finnish women: the influence of socioeconomic circumstances. Social science & medicine (1982), 54(5), 727-740.
- Maclean, H., Glynn, K., & Ansara, D. (2004). Multiple Roles and Women's Mental Health in Canada. BMC women's health, 4 Suppl 1(Suppl 1), S3.
- Topolčić, D. (2001). Muškarci to ne rade: rodno segregirana podjela rada u obitelji. Društvena istraživanja, 10 (4-5), 767-789.
- Tiedje, L. B., Wortman, C. B., Downey, G., Emmons, C., Biernat, M., & Lang, E. (1990).
- Women with multiple roles: Role-compatibility perceptions, satisfaction, and mental health. Journal of Marriage and the Family, 52(1), 63-72.
- Ured za ravnopravnost spolova (2013). Uklanjanje stereotipa na tržištu rada. Zagreb: Ured za ravnopravnost spolova
- Ured Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova (2021). Izvješće o radu za 2020. Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova. Zagreb: Ured Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova
- Waldron, I., Weiss, C., & Hughes, M. (1998). Interacting Effects of Multiple Roles on Women's Health. Journal of Health and Social Behavior, 39(3), 216-236.
- Willigen, M.V. (2014). Multiple Roles and Women's Health. In The Wiley Blackwell Encyclopedia of Health, Illness, Behavior, and Society (eds W.C. Cockerham, R. Dingwall and S. Quah).
- Wilkins, K., & Beaudet, M. P. (1998). Work stress and health. Health reports, 10(3), 47-62.
- Zanze, I. i Mrzić Jagatić, B. (2018). Istraživanje o roditeljskom i očevom dopustu. Zagreb: roditelji u akciji - RODA. Preuzeto s: https://www.roda.hr/media/attachments/udruga/programi/odgovorno_roditeljstvo/Rezultati_ocjev_i_roditeljski_dopust.pdf

Tablica 1. Čimbenici koji određuju hoće li višestruke uloge imati pozitivan, odnosno negativan učinak na mentalno zdravlje žena



Umjesto zaključka

„U društvima poput hrvatskoga, gdje su očekivanja o ulozi žene da se velikim dijelom brine o djeci visoka, a institucionalna potpora i infrastruktura zaposlenoj ženi majci nedostatna njihov položaj sve je gori.“ (Akrap i Čipin, 2011: 50)

Grupe podrške za žene - mjesto razmjene, povezivanja, rasta

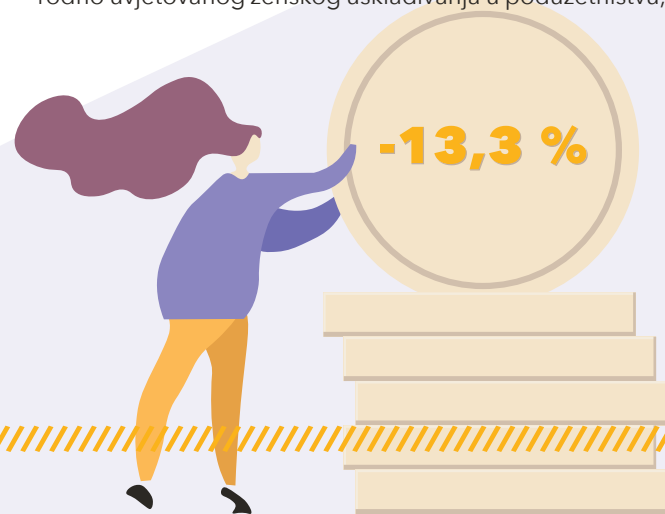
 Ana Jurić, mag. psihologije i
geštalt psihoterapeutkinja

 Nikoleta Poljak, mag.
andragogije i geštalt
psihoterapeutkinja

 Uvod

Uloga žene u društvu, čini se, nikada nije bila kompleksnija. Od žena se očekuje da budu uspješne u svim područjima, poslovnim i privatnim, što je zbog rasta obaveza i odgovornosti sve teže uskladiti. Premda su primjetni pomaci u ravnopravnijoj podjeli obiteljskih obaveza između muškaraca i žena, Obad i Škokić (2019) u svom radu o utjecaju rodno uvjetovanog ženskog usklađivanja u poduzetništvu,

ističu da su vrlo rijetki primjeri uvođenja ravnopravnije raspodjele poslova u kućanstvu između supružnika. Autorice navode „...čak i kada muževi preuzimaju više dužnosti, organizacija neplaćenog rada u kućanstvu, koja uključuje predviđanje problema i potreba i raspoređivanje izvršenja, ostaje ženska odgovornost“ (Obad i Škokić, 2019, str. 89). Prema podacima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje za



Žene su za isti posao manje plaćene od muškaraca.

2020. i 2021. godinu, žene i dalje predstavljaju većinu u ukupnom broju nezaposlenih (55,5 %), teže se zapošljavaju, odnosno kada izgube posao teže ga ponovo pronalaze (Hrvatski zavod za zapošljavanje, 2021). Kako navodi Pučka pravobraniteljica za ravnopravnost spolova u svom izvješću o radu za 2020. godinu, **žene su za isti posao manje plaćene od muškaraca, u prosjeku za 13,3 %, a na voditeljskim poslovima je samo trećina žena.** Nadalje, indicije upućuju kako su **žene, zbog njihova specifičnog položaja na tržištu rada, krizu izazvanu pandemijom teže osjetile nego muškarci** (Pučka pravobraniteljica, 2021).

Gubitak posla, odnosno manjak prilika za zapošljavanje kod žena koje aktivno traže posao, u velikoj mjeri stvara osjećaj financijske i socijalne nesigurnosti te ima utjecaj na cjelokupnu kvalitetu života i viđenje sebe kroz različite uloge koje žene danas imaju u društvu. Dosadašnja istraživanja o utjecaju nezaposlenosti na psihološko stanje ukazuju na povezanost mentalnog zdravlja, nezaposlenosti i kvalitete života. Kod osoba koje ne rade i aktivno traže posao prisutni su osjećaji nesigurnosti i neizvjesnosti koji rastu proporcionalno dužini trajanja nezaposlenosti (Goldsmith i Diette, 2012). **Stres izazvan gubitkom ili neuspješnim traženjem posla narušava osjećaj samopoštovanja i vjere u vlastite sposobnosti te može probuditi osjećaj**

beskorisnosti, srama, besmislenosti, beznađa, izolacije od drugih, kroničnog osjećaja frustracije zbog neuspjeha te tjeskobe. Pravovremeno prepoznavanje ovih stanja važno je kao prevencija ozbiljnijih mentalnih poteškoća kao što su anksiozni i depresivni poremećaji (Fryer, 1986).

Premda su posljedice na mentalno zdravlje vidljive kod oba spola, kompleksnost uloge žena te još uvijek neravnopravan položaj žena u društvu ukazuju na važnost sveobuhvatne i kontinuirane podrške nezaposlenim ženama. **Ženama su danas dostupni različiti obrazovni programi (formalni i neformalni) - prekvalifikacije, dokvalifikacije, kao i programi stjecanja različitih socijalnih i poduzetničkih vještina.** Država različitim mjerama potiče samozapošljavanje i poduzetništvo žena. Međutim, **mnogim ženama koje su izgubile posao ili aktivno traže posao, osobito onima koje žive u manjim i ruralnim sredinama, podrška u suočavanju sa situacijom gubitka posla i dugotrajnog traženja posla nije dostupna.** Ne treba zanemariti podršku koju žene mogu dobiti u obitelji, od partnera, roditelja, odrasle djece, braće i sestara, prijatelja. Takva podrška može ublažiti negativni psihološki utjecaj nezaposlenosti. Međutim, ta podrška često nije dovoljna, a nekada nije niti adekvatna (Warr, 1987). Sveobuhvatna i kvalitetna podrška mentalnom zdravlju nezaposlenih žena postala je još izraženija tijekom COVID pandemije i potresa u Hrvatskoj tijekom 2020. godine. Unatoč tome što dobro mentalno zdravlje može imati presudan utjecaj na zapošljivost žena, pronalazak posla i ostanak na tom poslu, podrška osnaživanju nezaposlenih žena još uvijek nije dovoljno prepoznata kao važan element njihova aktivnog sudjelovanja na tržištu rada.



Grupe podrške za nezaposlene žene

Ljudi koji se suočavaju sa sličnim životnim situacijama često pronalaze osjećaj podrške i ohrabrenja upravo među osobama koje se nalaze u istoj ili sličnoj situaciji.

Grupe podrške predstavljaju mjesto gdje ljudi sa sličnim problemima mogu razmijeniti svoja iskustva, pomoći jedni drugima u teškim trenucima te tako čuvati svoje zdravlje i ostvariti dobit za sebe i druge. Drugim riječima, rad u grupama podrške fokusiran je na pružanje međusobne emocionalne podrške, stvaranje okruženja prihvaćanja i razumijevanja te na razgovor o tome kako se uspješnije suočavati s teškim i bolnim životnim situacijama i problemima. Grupe se uspostavljaju, razvijaju i opstaju na ključnom principu „obostrane podrške“ (Nichols i Jenkinson, 2006).

Grupe podrške za žene otvaraju prostor za razmjenu svog osobnog iskustva gubitka posla ili traženja posla s drugim ženama. Skupine koje su namijenjene isključivo ženama predstavljaju mjesto gdje žene mogu otvoreno razgovarati o problemima koji su svojstveni samo ženama, kroz koje se mogu povezati, suosjećati i pružiti dragocjenu pomoć jedna drugoj. To je mjesto gdje žene mogu dobiti potvrdu da nisu same u svojim borbama i gdje u isto vrijeme dobivaju savjet i podršku, ali ih i daju drugim ženama, što može doprinijeti vraćanju osjećaja korisnosti i smisla. To je mjesto za druženje, nadahnuće, razgovor, smijeh i pronalazak osjećaja pripadnosti i prihvaćanja. To je mjesto istraživanja i boljeg upoznavanja sebe, učenja nekih novih strategija suočavanja s problemima, dobivanja praktičnih informacija, ali i otkrivanja vlastitih resursa za nošenje s problemima.



Struktura i vođenje grupa podrške

Grupe podrške mogu se provoditi uživo i online. Prema dosadašnjem iskustvu, kada se provode online, veći učinak se ostvaruje u manjim skupinama (npr. 5 do 7 osoba). Važno je da se grupe održavaju kontinuirano, ustaljenom dinamikom koja je poznata svim članovima, kako bi se osigurala grupna dinamika i izgradnja povjerenja među članovima. Jedna od specifičnosti grupa podrške je što sadržaj/temu svakog susreta donose sami članovi, odnosno većina grupe uz pomoć voditelja grupe donosi odluku o ciljevima, specifičnim temama i načinu rada.

Grupe podrške mogu voditi profesionalne osobe, odnosno stručnjak/inja koji/a posjeduje profesionalno znanje, vještine i iskustvo u temama kojima se grupa bavi (npr. psiholog, pedagog, socijalni radnik i sl.). Voditeljica grupe podrške također može biti jedna od žena koja dijeli isto iskustvo s drugim članicama, ali posjeduje vještinu facilitiranja, odnosno organiziranja i vođenja diskusije i grupnih procesa (Schiff, 1996).

Grupe mogu biti otvorenog i zatvorenog tipa. Jedan od mogućih rizika kod grupa otvorenog tipa je upravo kako ostvariti povjerenje među članovima. Rizici kod vođenja grupa podrške također mogu biti član/ica koja ometa proces, mogući sukobi i napetosti unutar grupe, neučinkoviti savjeti i sl.

Učinkovite grupe podrške u velikoj mjeri ovise o voditelju koji zna kako se nositi s mogućim rizicima i problemima. Bez obzira na to radi li se o profesionalcu ili ne, važno je da su voditelji grupe podrške svjesni svojih kompetencija, educiranosti i iskustva da grupnu interakciju zadržavaju na razini na kojoj mogu upravljati situacijom. Neki oblici interakcije (kao na primjer dublje istraživanje emocija) zahtijevaju vješto vođenje za što je potreban iskusan stručnjak za mentalno zdravlje kao što je psihijatar, psiholog, socijalni radnik i sl. Ipak, treba razlikovati grupe podrške od grupne psihoterapije (Corey, 2004). Grupna psihoterapija posebna je vrsta rada na poboljšanju mentalnog zdravlja koja okuplja osobe sa sličnim psihičkim stanjima pod vodstvom stručnjaka/inje posebno educiranog/e za takve oblike rada, odnosno licenciranog/e psihoterapeuta/kinje (Zakon o djelatnosti psihoterapije, NN 64/18). Krajnji cilj

Dobrobiti od grupa podrške

grupa podrške je osnažiti članove/ice za aktivan pristup u suočavanju sa životnim teškoćama. **Kroz proces razgovora i slušanja, dobivanja i pružanja podrške, ljudi često uspijevaju nastaviti dalje sa životom, s dozom nove snage i energije.** Uspjeh u prevladavanju poteškoća od strane jednog/e člana/ice grupe služi kao model ostalim članovima grupe. Jedna od najvažnijih dobrobiti ovih grupa je osjećaj pripadanja i zaštićenosti (Karačić i sur., 2015).

Grupe podrške za žene, ako su učinkovito vođene, predstavljaju sigurno mjesto ženama da istraže sebe i svoje strategije nošenja s problemima, nauče se bolje nositi sa svojim svakodnevnim životnim situacijama te kroz iskreni razgovor i razmjenu osvijeste važnost brige o sebi i svom fizičkom i mentalnom zdravlju. To je mjesto na kojem žene mogu vratiti samopoštovanje i autentičnost te ostvariti podršku i vezu s drugim ženama.

Koristi od grupe podrške

- ✓ razmjena iskustva, emocija, problema
- ✓ povećanje samopoštovanja i samopouzdanja
- ✓ povezivanje s drugima
- ✓ jačanje osjećaja prihvaćanja i pripadanja
- ✓ smanjivanje osjećaja izolacije i usamljenosti
- ✓ stjecanje vještina nošenja s različitim životnim situacijama
- ✓ razvoj mreže podrške
- ✓ održavanje motivacije za upravljanje problemima i traženje posla
- ✓ osnaženost i vraćanje osjećaja nade u bolje
- ✓ informiranje o različitim uslugama i resursima koje nudi zajednica.

Grupe podrške za žene u Osijeku, Slavanskom Brodu i Vukovaru

Grupe podrške za nezaposlene žene provodile su se u Osijeku, Slavanskom Brodu i Vukovaru tijekom godine dana (2020.-2021.). Premda je planiran rad uživo, pandemija je u velikoj mjeri utjecala na organizaciju susreta tako da su se grupe podrške provodile uživo i online. Vodile su

ih stručne osobe, psihologinje s iskustvom rada s ranjivim skupinama. Grupe su bile sastavljene od pet do sedam nezaposlenih žena koje su se sastajale 2-3 puta mjesečno (jedan susret trajao je 90 minuta). U svakom gradu održano je 30 susreta.

O važnosti grupa podrške za njih, žene su rekly sljedeće:

S.D., 54 godine

„Za mene je to bilo mjesto iskrenosti i prihvaćanja, mjesto na kojem sam osjetila bogatstvo različitosti - sve smo bile iste, a opet tako različite. Pričala sam slobodno bez straha da ću doživjeti osudu zbog onoga što govorim. Pričale smo o svemu bez zadržke. Sada bolje prepoznajem svoje emocije, osobito ljutnju, tugu, bolje vidim odakle dolaze moje frustracije, jasniji su mi moji odnosi s drugim ljudima. Imam potrebu nešto dati drugima. Uvijek sam htjela pomagati, a sada imam još veću potrebu dati sebe kroz volontiranje. Ovdje sam dobila jako bliske i drage prijateljice.“

Z.G., 53 godine

„Uspjele smo brzo uskladiti naše različitosti. Voditeljica je bila topla i iskrena pa je i nama bilo ugodno i opušteno. Jedna drugoj pomagale smo dijeljenjem vlastitih iskustva. Puno sam spoznala o sebi. Prije sam sve držala u sebi, sve do eskalacije. Sve te stvari koje sam prije čvrsto držala u sebi napokon su izašle van. Otvorila sam se. Osnažila sam se. Bolje postavljam granice. Sada znam da ako postavim granice i drugi će ih poštovati. Ljudi niti ne vide kada ti pregaze granice. Sve što sam ovdje dobila, širila sam dalje, na muža, djecu, širu obitelj.“

H.C., 44 godine

„Od prvog susreta smo se povezale, mi međusobno i s voditeljicom. Za mene je najvažnije što sam ovdje dobila obostrano učenje, razmjenu i podršku. Osvijestila sam puno toga o sebi, naučila puno o odgoju, odnosima u obitelji. Bolje prihvaćam sebe i druge. Lakše mi je prihvatiti različitosti što je poboljšalo komunikaciju i odnose s drugima. U sukobima sam mirnija, bolje sagledavam cijelu situaciju. Tamo gdje sam sumnjala i bila nesigurna, dobila sam povratnu informaciju da su neke stvari u redu. Puno smo se šalile i smijale, čak i kada je bilo teških tema. Nakon svakog susreta dolazila sam kući rasterećena jer je to bilo vrijeme samo za mene.“

T.I., 49 godina

„Došla sam na grupe podrške jer sam morala izaći iz kuće. Ne volim promjene, strah me novih situacija i ljudi. Na prvom susretu mi je bilo jako nelagodno. Ovdje sam naučila da mogu funkcionirati u nepoznatom okruženju. Prvi put u životu prestala sam raditi pritisak na sebe. Značilo mi je što možemo razgovarati o svemu, bez predrasuda. Danas su to jedini ljudi, žene s kojima mogu iskreno razgovarati. One su „lijek“ za moju dušu.“

„Puno sam se pitala što ću ja na grupama podrške, osobito zbog korone. A opet, imala sam potrebu izaći iz kuće i čuti kako druge žene razmišljaju. Sada vidim da ti susreti imaju smisla. Dobro je da postoje udruge koje ti mogu pružiti barem neku životnu radost. Kad si bez posla, puno toga se vrti oko novca. A nije sve u tome. Važno je i dobiti i dati ohrabrenje. Shvatila sam da se i druge žene bore, da imaju lijepe i ružne trenutke... Razgovor s njima uljepšao mi je život. Biti među ljudima i družiti se sa ženama koje imaju slične probleme bilo je uistinu važno za mene. Smanjilo je osjećaj usamljenosti i straha hoću li naći posao i kada. Za mene je ovo bilo i mjesto odmora... jer kada sam u kući, uvijek ima nekog posla.“

M.K., 43 godine

„Dugo sam nezaposlena. Na početku sam bila puna energije i tada sam volontirala. S vremenom sam shvatila da mi treba podrška, da mi trebaju drugi. Upoznala sam ovdje divne žene koje su me motivirale na učenje i izvan grupe - naučila sam šiti, peći kiflice... Izvlačile su me iz loših raspoloženja. Kada sam došla u lošem raspoloženju, uvijek sam odlazila u dobrom. Osvijestila sam da je važno brinuti o sebi, a ne samo o drugima. Svi smo se ovdje gradili jer smo imali podršku koju nemaš drugdje. Ja sam se recimo opustila. Manje se nerviram oko svega. Nemam potrebu boriti se s vjetrenjačama. Sada sam više u miru sa sobom.“

D.P., 47 godina

Literatura

- Corey, G. (2004). Teorija i praksa psihološkog savjetovanja i psihoterapije. Zagreb: Naklada Slap.
- Fryer, D. i Payne, R. (1986). Being unemployed: A review of the literature on the psychological experience of unemployment. U C. L. Cooper i I. Robertson (ur.) International Review of Industrial and Organizational Psychology (235-278). Chichester: John Wiley & Sons.
- Goldsmith, A. i Diette, T. (2012, 5. travnja). Exploring the link between unemployment and mental health outcomes. American Psychology Association. Preuzeto s <https://www.apa.org/pi/ses/resources/indicator/2012/04/unemployment> (5.7.2021.)
- Hrvatski zavod za zapošljavanje (2021). Mjesečni statistički bilten (6). Preuzeto s https://www.hzz.hr/content/stats/0621/HZZ_stat_bilten_06_2021v2.pdf (13.7.2021.)
- Karačić, M., Artuković, M., Sesar, K., Dodaj, A. (2015). Grupe za samopomoć i uzajamnu podršku za roditelje djece s poteškoćama u razvoju. U M. Gavrić i K. Sesar (ur.) Zbornik radova IV. Kongresa Psihologa Bosne i Hercegovine. IV Kongres psihologa Bosne i Hercegovine s međunarodnim učešćem (99-111). Preuzeto s <http://www.dpfbih.ba/files/zbornici/IVkongres.pdf> (5.7.2021. g.)
- Narodne novine (2018). Zakon o djelatnosti psihoterapije (NN 64/18). Preuzeto s <https://www.zakon.hr/z/1045/Zakon-o-djelatnosti-psihoterapije> (6.7.2021.)
- Nichols, K. i Jenkinson, J. (2006). Leading a support group: A practical guide. Berkshire: Open university press
- Obad, O. i Škokić, T. (2019). Brižno poduzetništvo u ženskim poslovnim praksama. Etnološka tribina, (49), 80-101.
- Pučka pravobraniteljica (2021). Izvješće pučke pravobraniteljice za 2020. godinu. Preuzeto s <https://www.ombudsman.hr/hr/izvjesca-puckog-pravobranitelja/#> (12.7.2021.)
- Schiff, S. H. (1996). The support group manual: a session by session guide. New York: Penguin Books
- Warr, P. B. (1987). Work, unem

OSOBNE PRIČE ŽENA PODUZETNICA



Monika Đuranović, mag. defektologije

Ravnateljica Dječjeg vrtića Lastavica, Osijek

Doselila sam iz provincije u Osijek 2007. Završila sam stručni studij Predškolskog odgoja i obrazovanja na Učiteljskom fakultetu 2013., magistrirala Opću defektologiju 2017., sve te godine paralelno skupljajući radno iskustvo u raznim ustanovama i udrugama. Nezadovoljna uvjetima rada, nemogućnošću napredovanja i usavršavanja u struci, iste 2017. pokrenula sam svoj prvi posao. Otvorila sam odgojno-obrazovnu ustanovu, a sljedeće godine i tvrtku za organizaciju evenata. Započela sam neizvjesno, bez pravih resursa. Narednih godina prepunih izazova nosila me samo neslomljiva volja i sportska disciplina. U četiri godine nam se broj zaposlenika i korisnika upeterostručio. Prošli smo nebrojene edukacije, ostvarili međunarodne suradnje, preživjeli nehumane „covid“ uvjete rada. Našli smo snagu, srčanost i inspiraciju u najtežim okolnostima i zahvalni smo na svim blagoslovima koje nam je hrabrost donijela.

Ovo su neka moja razmišljanja o onome gdje sam bila i gdje sam danas.

1. Nakon iskrene samorefleksije, odlučila sam napraviti kompletan „makeover“ života. Potreba za promjenom, samorealizacijom i osjećajem svrhe bila je prejaka. To me motiviralo da se upustim u poduzetništvo.
2. Poduzetništvo daje nešto neprocjenjivo - potpunu fleksibilnost i slobodu zbog koje bih se ponovno upustila u istu avanturu koliko god izazovno ponekad bilo. Žene poduzetnice u socijalnom poduzetništvu dodaju dozu raznovrsnosti, ali s druge strane i dalje se susrećemo s nepovjerenjem društva u našu sposobnost vođenja.
3. Usklađivanje privatnih i poslovnih obaveza pokazalo se kao velik izazov u početku, posebno bez emocionalne

potpore. Nerijetko na rubu „burnouta“, sport, meditacija i konji bili su moja oaza mira.

4. Na početcima poduzetničke karijere, često sam se susretala s preispitivanjem mojih sposobnosti, mogućnosti i ideja. Kristalni fokus bio je moj recept za uspjeh. Neuspjeh nije dolazio u obzir ni u mislima. Najrelevantnija prekretnica i odluka bili su detektiranje uzroka nezadovoljstva i beskompromisni rezovi zbog kojih sam stagnirala: dala sam otkaz i profilirala ljude oko sebe. Pronašla sam temelje sigurnosti u sebi.
5. Više puta sam se kao mlada žena poduzetnica susrela s neravnopravnošću u smislu intelektualnog podcjenjivanja ili seksualnog uznemiravanja. Izgled, godine i spol definitivno nisu išli u prilog u procesu samoostvarenja i profesionalnog razvoja. Primijetila sam „mindset“ nepovjerenja da žene mogu imati sve istodobno.
6. Neutaživa glad, radna etika, disciplina, kreativnost i želja za konstantnim učenjem pomogle su mi da ostanem u poslu. Uživala sam u procesu otkrivanja svojih granica, upoznavanju same sebe, znala sam da život može biti „sočniji“.
7. Kroz poduzetništvo sam došla do neke nove dimenzije samopouzdanja, preuzimajući potpunu odgovornost i kontrolu nad vlastitim životom.
8. Vrlo je jednostavno biti sretan ako oslušujete unutarnju navigaciju. Ona će vam uvijek dati odgovore o tome tko ste. Kroz poduzetništvo se praktično zagovaraju životne vrijednosti poput hrabrosti, odgovornosti i transparentnosti.



Gordana Mišković

Predsjednica Udruge osoba s invaliditetom Slavonski Brod „LOCO-MOTO“

Predsjednica sam udruge osoba s invaliditetom već 30 godina i uvijek sam se smatrala aktivisticom za prava osoba s invaliditetom, a ne poduzetnicom. Oduvijek sam bila svjesna da promjene pokreću pojedinci i da ne vrijedi sjediti i čekati bolji život. Za njega se treba aktivno boriti.

Misija udruge je zagovaranje takvog modela društva u kojem će osobe s invaliditetom živjeti aktivno i ravnopravno, te su i zagovaračke, lobističke vještine, kao i vještine odnosa s javnošću i s medijima najpoželjnije.

Po prvi puta sam počela razmišljati koliko je poduzetničkih vještina potrebno usvojiti da bi se vodila organizacija civilnog društva. Tu je prije svega šuma zakonskih propisa. Na prvom mjestu onih propisa koji reguliraju prava osoba s invaliditetom kako bi mogli pružati pravovremenu informaciju i pomoć, ali i mnoštvo propisa koji reguliraju rad i ustrojstvo udruga, te računovodstvene propise. U početku mi je puno pomoglo iskustvo žena sličnih meni koje sam upoznala u Zagrebu. Nažalost u Slavonskom Brodu nisam imala takvu podršku i uglavnom sam se snalazila sama.

Udruga se tijekom godina transformirala u organizaciju koja pruža socijalne usluge u zajednici i zapošljava 62 osobe, što zahtijeva nova znanja, vještine i kompetencije, prije svega upravljanja ljudskim resursima te stalne edukacije i usavršavanja. Morate biti od svega po malo: i pravnik, i psiholog, i socijalni radnik, i marketinški stručnjak, i računovođa. Uz dobre komunikacijske, organizacijske i socijalne vještine, potrebno se naoružati strpljenjem za borbu s administracijom i šetanje od vrata do vrata. A kako sam ja žena s invaliditetom, to mi je bilo najteže. U većinu javnih prostora, u kojima „nešto“ trebate riješiti, nisam mogla ni pristupiti. Uz svu današnju tehnologiju u našem društvu poslovi se najbrže rješavaju direktnim kontaktom i rukovanjem. A kao žena s invaliditetom često sam se susretala s jasno izraženim stereotipnim pristupom gdje vas doživljavaju manje odlučno, snažno i ozbiljno.

Na skupovima predsjednika udruga osoba s invaliditetom primijetila sam da je više muškaraca predsjednika, dok su žene uglavnom operativke u sjeni.

S druge strane, u sektoru kojim se bavim poželjne su „meke“ ženske vještine: strpljenje, umijeće slušanja, empatija i riječi ohrabrenja.

Voditi udrugu, kao i voditi poduzeće, nije posao od 7 do 15. To je stil života i neminovno je da se u posao pomalo uključi obitelj. Predsjednica sam postala kad je moj sin imao 6 godina i ja radila u jednoj velikoj firmi. Cijela obitelj je volontirala, pomagala u organizaciji raznih aktivnosti, prevozili, dovozili. Dobro su poznavali ljude iz udruge, naše suradnike, moje obaveze, tako da nije bilo problema oko podjele poslova u obitelji. Puno mi je pomagala i mama. Mogla sam mirno otputovati na par dana znajući da će moji dečki imati ručak.

Rad u udruzi je rad s ljudima, i to s ljudima koje život nije mazio i zna biti jako naporno i iscrpljujuće. Bez podrške i rada na sebi lako se izgori. Sad znam da je to iskustvo ustvari najviše pomoglo meni. Kao žena s invaliditetom vjerojatno se ne bih toliko osnažila da nisam bila suočena s brojnim izazovima.

A kao najveću, dodanu vrijednost bavljenja poduzetništvom smatram poruku i primjer koji dajemo mladima, posebno svojoj djeci. Jer ako želimo djecu odgojiti da budu vrijedni, odgovorni i kreativni ljudi koji će iza nas graditi bolji svijet, moramo im to pokazati vlastitim primjerom. Ako želimo da naši sinovi uvažavaju žene kao sebi ravnopravne partnerice i liderice, moraju to vidjeti u svojoj obitelji.



O poduzetništvu sam počela razmišljati relativno kasno, u dobi od 45 godina. Do tada sam već „skupila“ više od 20 godina radnog staža i to u dvije tvrtke, od kojih je jedna bila u realnom, a druga u javnom sektoru. O odlasku iz prve tvrtke, u kojoj sam radila u marketingu, počela sam razmišljati nakon 11 godina kad sam shvatila da više nemam mogućnosti napredovanja u stručnom smislu. U tom trenutku nisam ni pomišljala na pokretanje vlastite tvrtke jer mi je svijet poduzetništva izgledao prilično zastrašujuće, osobito u to vrijeme brojnih stečajeva, gubitaka imovine, obiteljskih tragedija i sličnih negativnih iskustava s početka 2000-ih. I iz današnje perspektive smatram da je dobro da tada nisam učinila taj korak jer mi je nedostajala i poduzetnička vizija i ideja o vrsti posla kojim bih se mogla baviti. Srećom, u pravo vrijeme pronašla sam novi posao vezan uz proces pristupanja Republike Hrvatske Europskoj uniji, koji mi je predstavljao toliko željeni profesionalni izazov i u kojem sam dobila priliku učiti o temama koje su svima u Hrvatskoj bile nove i nepoznate.

Nakon 11 godina dinamičnog i zanimljivog posla ali u isto vrijeme i izuzetno velike odgovornosti, neprojenih prekovremenih zbog kojih je trpio i obiteljski život i zdravlje, u meni se sve češće javljalo nezadovoljstvo načinom rada i pomisao da bih ja to mogla i bolje i uspješnije kada bih sama odlučivala što i kako raditi.

S obzirom na to da je u to vrijeme RH već ušla u EU te da su EU fondovi postali vrlo značajan izvor financiranja projekata, osjećao se snažan nedostatak stručnih kadrova koji bi mogli pripremati i provoditi EU projekte. Kako sam se, kroz rad u civilnom sektoru, već uvelike angažirala na podučavanju drugih vještinama pisanja i provedbe EU projekata, tako sam dobivala sve jasniju ideju o tome kojom vrstom poduzetništva bih se mogla baviti, a da u tom području imam potrebno stručno znanje te da tržište takvo znanje traži i vrednuje.

Pri tome financijski motiv kod mene nije bio primaran, štoviše, moje projekcije prihoda bile su daleko ispod plaće koju sam imala na prethodnom poslu, a da ni ne spominjem sve moguće nepredviđene troškove koji su se „usput“ pojavili i koji su, na samom početku, bili ogroman izvor stresa, neprospavanih noći i preispitivanja ispravnosti odluke o osamostaljenju.

Iako odluka o kretanju u poduzetništvo nipošto nije bila lagana, ulazak u svijet poduzetništva osnažio me na nebrojeno mnogo načina – dokazala sam sebi i drugima da mogu preživjeti i opstati i kada su sve okolnosti bile protiv mene, ojačala sam svoje samopouzdanje, postala sam svjesna vrijednosti svojih kvaliteta i osobina, kad se osvrnem i vidim što sam sve postigla, mogu samo biti zahvalna svim onim osobama koje su me svjesno ili nesvjesno „pogurale“ i pomogle da donesem odluku o pokretanju vlastitog posla i evo, nakon pet godina još sam uvijek poduzetnica...

Naravno, u poduzetništvo nikako ne treba ući nepromišljeno, bez obzira na brojne mogućnosti koje ono pruža za ostvarenje u poslovnom, financijskom, osobnom i profesionalnom smislu. Svakoj ženi koja razmišlja o poduzetništvu savjetovala bih da dobro odvagane sve dobre i loše strane, da bude svjesna odgovornosti koju će preuzeti na sebe, da bude svjesna da, kada nešto krene po zlu, ostaje sama sa svojim problemima i sama odgovara i za svoje i za tuđe propuste.

I za kraj, citirat ću Henryja Forda i poručiti svim ženama: „Ako mislite da nešto možete, u pravu ste. Ako mislite da ne možete, isto ste u pravu.“

Moj ulazak u svijet poduzetništva bio je vrlo specifičan. Nakon rođenja kćeri sa Sy Down, životni planovi i dinamika naše obitelji znatno su se promijenili. Trebalo je postaviti nove prioritete i prilagoditi dotadašnje životne uloge.

U suradnji s roditeljima djece s poteškoćama u razvoju pokrenuli smo udrugu čija je uloga bila poboljšanje života i uključivanje djece s poteškoćama u život lokalne zajednice.

Kako bi se to ostvarilo, bilo je potrebno steći nova znanja i vještine i iskustvo djelovanja na, do tada, nepoznatom području. Mogli smo se tada zadržati na organiziranju kreativnih radionica i druženja, ali smo vrlo brzo shvatili da naša djeca prolaze sve životne faze i u svakoj od njih im je potrebna intenzivna podrška.

Možda se vođenje udruge ne smatra tipičnim poduzetništvom, međutim, snalaženje u šumi propisa, lošem zakonodavstvu i nerazumijevanje državnih institucija, zahtijevalo je puno rada, edukacija i snalaženja. Jedino što nije dolazilo u obzir je odustajanje. Kada ste tako snažno motivirani da svojoj djeci osigurate dostojanstven život, promjena uloga i prilagođavanje novim uvjetima rezultiralo je usklađivanjem privatnog i poslovnog i to tako da se vrlo brzo nije vidjela jasna granica između tih uloga.

U našem društvu uvriježeno je mišljenje da se žene najbolje snalaze na području socijalnih pitanja i društvenih problema. To može biti prednost za žene ako razvijaju svoju poduzetničku ideju na tim područjima. S druge strane, može biti frustrirajuće jer su takvi stavovi diskriminatorni.

Sama činjenica da je moj angažman i rad donio benefite za mnogu djecu i obitelji bila je nadoknada za sve teške i zahtjevne trenutke koje sam prošla.

U cijelom ovom procesu, koji traje gotovo 20 godina, uspjela sam formirati tim mladih i zainteresiranih stručnjaka koji udrugu nastavljaju razvijati i u kojoj vide svoju budućnost.

Većina socijalnih usluga koje razvijamo u lokalnoj zajednici i regionalno nisu postojale. Stoga sam ponosna na utjecaj i promjene koje smo ostvarili, bitno smo promijenili stavove o osobama s invaliditetom, omogućili zapošljavanje (uglavnom žena) i pružili mladim ljudima mogućnost da razvijaju svoje karijere i da se vode inkluzivnim i društveno odgovornim poslovanjem.

Veliku podršku u cijelom ovom procesu imala sam u drugim organizacijama civilnog društva i, naravno, naših korisnika i obitelji.

Socijalna mreža koju sam stvorila kroz godine i stalna prisutnost i angažman u kreiranju javnih politika, osigurala mi je prepoznatljivost i lakše ostvarivanje ciljeva.

Naša udruga trenutno ima 3 licence za pružanje socijalnih usluga, preko 50 zaposlenih i preko 100 korisnika usluga.

Posebnim uspjehom smatram osnivanje Socijalne zadruge MIVAART koja zapošljava osobe s invaliditetom i koja se razvija kao samostalni poslovni subjekt unatoč nedostatku zakonske regulative i mukotrpnom procesu dokazivanja da diskriminacija, u bilo kojem obliku, nije opcija na koju ćemo pristati.

O NAMA

D kolektiv

dialogue///društvo///diversity

DKolektiv - organizacija za društveni razvoj razvila se na postignućima 15-godišnjeg djelovanja Volonterskog centra Osijek. Misija DKolektiva je biti inspiracija i podrška demokratskoj kulturi, razvoju civilnog društva i volonterstva, stvaranju prilika za jednake mogućnosti i aktivno sudjelovanje građana. Organizacija je utemeljena na načelima solidarnosti, humanosti, uvažavanja različitosti, nenasilja, tolerancije, suradnje, razumijevanja i odgovornosti. DKolektiv je organizacija koja aktivno sluša potrebe drugih i zajednice i argumentirano zagovara humano, otvoreno, demokratsko društvo i održivi razvoj. Posebnu pažnju posvećuje dobro osmišljenim, ciljanim i održivim intervencijama u zajednici kroz projekte i programe koje provodi u suradnji s drugim organizacijama i pojedincima. U svom djelovanju nastoji biti inovativna, promovirati pozitivne promjene, kreira prilike za učenje i razvoj, njeguje dijalog te stvara veze među ljudima, organizacijama i zajednicama.

KONTAKT

DKolektiv - organizacija za društveni razvoj

A Stjepana Radića 16, 31 000 Osijek

T +385 31 211 306

E dkolektiv@dkolektiv.hr

W www.dkolektiv.hr



