

## **Bariery przedsiębiorczości kobiet**

Pomimo przemian gospodarczych i społeczno-kulturowych nadal w wielu państwach trudniej jest kobietom niż mężczyznom podjąć działalność gospodarczą. Trudność sprawia nawet podjęcie takiej decyzji, co wywołane jest słabszą samooceną, ukształtowaną w skutek niedoceniań przez społeczeństwo umiejętności kobiet oraz postrzegania ich roli w głównej mierze związanej z funkcjami w domu rodzinnym. Większym problemem dla kobiet niż dla mężczyzn jest także zdobycie kapitału na rozpoczęcie działalności. Przyczyny tkwią w uwarunkowaniach historycznych, ponieważ dopiero pod koniec XIX wieku kobiety uzyskały prawo do zarządzania własnym majątkiem oraz do posiadania swoich środków finansowych. Kolejnym problemem z jakim kobiety spotykają się przy zdobyciu kapitału początkowego są zbyt niskie zarobki, by miały one możliwość zebrania większej ilości środków finansowych<sup>1</sup>. Nadal możemy odnotować około 15% różnicę w zarobkach kobiet i mężczyzn wynikającą głównie ze strukturalnych nierówności na rynku pracy<sup>2</sup>. Co więcej edukacja, jak również utrwalaona socjalizacja nie rozwijała u kobiet cech przedsiębiorczych. Ponadto w większej mierze to mężczyźni posiadają sieć kontaktów pozwalających zaistnieć w biznesie<sup>3</sup>. Jednakże wspomniane bariery obecnie są w coraz większym stopniu pokonywane, dzięki czemu znacznie większa grupa kobiet decyduje się na prowadzenie własnej działalności gospodarczej.

Istotne są również bariery społeczne, ponieważ funkcjonuje tradycyjne rozumienie ról kobiet i mężczyzn w społeczeństwie. Kobiety wybierające drogę zawodową zamiast bądź nawet obok nie zawsze cieszą się pełną akceptacją ze strony społeczeństwa. Przyzwolenie społeczne występuje jednak jeżeli dążenie do sukcesu nie przeszkadza w wykonywaniu

---

1

<sup>1</sup> E. Lisowska, *Bariery przedsiębiorczości kobiet*, [w:] B. Kozuch (red.), *Przedsiębiorczość kobiet – wyzwanie XXI wieku*, Białystok 2001, s. 27-28.

2

<sup>2</sup> Bedrunka K. (red.), *W poszukiwaniu inspiracji – Równość szans w projektach programu operacyjnego kapitał ludzki. Praktyczny poradnik dla beneficjentów województwa opolskiego*.

3

E. Lisowska, *Bariery przedsiębiorczości...*, *op.cit.*, s. 28-29.

rodziny i domowych obowiązków. Przeważająca niedawno w polskich domach i szkołach metoda socjalizacji nie była korzystna dla rozwijania przedsiębiorczych postaw wśród dziewcząt. Skutkowała raczej brakiem poczucia własnej wartości, wiary w siebie i swoje możliwości. Co za tym idzie wynik samooceny w zakresie kompetencji zawodowych jest średnio o 15% niższy u kobiet niż u mężczyzn<sup>4</sup>.

Z badań dotyczących płci wywnioskować można, iż w każdej kulturze i społeczności istnieje klasyfikacja cech i ról społecznych na kobiece i męskie. W wieku dwudziestym nastąpiły zmiany w zwyczajowym postrzeganiu ról w oparciu o płeć. Jednakże natężenie zmian różni się między społeczeństwami biednymi i bogatym. Inaczej wygląda to także w pokoleniach starszych niż młodszych. Niemniej jednak oceniając pracownika poza obiektywnymi atrybutami takimi jak doświadczenie i wykształcenie uwzględnia się stereotypy dotyczące ról kobiet i mężczyzn w społeczeństwie. Bez wątpienia na rynku pracy grupę będącą na uprzywilejowanej pozycji stanowią mężczyźni.

Nierówność ta wywołana jest dwoma czynnikami. Pierwszy, już wspomniany, dotyczy zwyczajowego przypisania kobiecie obszaru, w którym działa. Jest nim rodzina, sprawy dotyczące domu. Natomiast drugą przyczyną jest przeświadczenie, że kobiety nie są w stanie, w stosunku do mężczyzn, być konkurencyjnymi na rynku pracy. Opiera się ono na przekonaniu, że kobiety nie posiadają stosownych właściwości fizycznych i psychicznych. U kobiet pracowników ceni się szybkość uczenia się i komunikatywność. Istnieje jednak stereotyp, że nie są one zdolne do wykonywania zadań kierowniczych czy nie posiadają umiejętności negocjacji. Mężczyźni natomiast charakteryzują się samodzielnością, ambitnym dążeniem do celu, racjonalnością, opanowaniem. Posiadają zdolność abstrakcyjnego myślenia, łatwo podejmują decyzje i są skuteczni w swoich działaniach. Mimo, iż przepisy

międzynarodowe nakazują równego traktowania kobiet i mężczyzn, to jednak są przedsiębiorstwa nierespektujące tego zapisu<sup>5</sup>.

Po przystąpieniu do Unii Europejskiej Polska była obowiązana wdrożyć dyrektywy unijne zakazujące dyskryminacji. W związku z tym od 1 stycznia 2011 roku zaczęła obowiązywać ustawa o równym traktowaniu<sup>6</sup>. W obszarze legislacji podjęte zostały również inne kroki mające na celu wdrożenie regulacji antydyskryminacyjnych. Jednakże dane Głównego Urzędu Statystycznego pokazują, iż pozycja kobiet na rynku pracy jest gorsza niż mężczyzn. Wśród 34 państw europejskich poddanych ocenie, przez ośrodek badawczy Economist Intelligence Unit, Polska zajęła 26 miejsce pod względem sytuacji kobiet na rynku pracy<sup>7</sup>. Analiza sytuacji kobiety na rynku pracy pokazuje, że kobiety stanowią ponad połowę (51%) ogółu bezrobotnych w Polsce, a stopa bezrobocia wśród kobiet wynosi 20% (wśród mężczyzn – 17%). Kobiety są lepiej wykształcone, aktywniej poszukują pracy, mają bardziej elastyczne podejście do zmiany kwalifikacji zawodowych, co nie przekłada się jednak na poziom ich wynagrodzeń i dostęp do zatrudnienia oraz możliwości awansu. Więcej kobiet niż mężczyzn pozostaje bez pracy przez okres dłuższy niż jeden rok<sup>8</sup>.

---

5

[http://mamypracujacemamy.pl/pl/aktualnosci/63,%EF%BF%BD%C5%BEszklany\\_sufit\\_%EF%BF%BD%20\\_%EF%BF%BD%C5%BElepka\\_podloga\\_%EF%BF%BD%20\\_%EF%BF%BD%C5%BEaksamitne\\_getto\\_%EF%BF%BD%20\\_%EF%BF%BD%C5%BERuchome\\_schody\\_%EF%BF%BD%20\\_a\\_pozycja\\_kobiety\\_na\\_ryнку\\_pracy\\_w\\_polsce.html](http://mamypracujacemamy.pl/pl/aktualnosci/63,%EF%BF%BD%C5%BEszklany_sufit_%EF%BF%BD%20_%EF%BF%BD%C5%BElepka_podloga_%EF%BF%BD%20_%EF%BF%BD%C5%BEaksamitne_getto_%EF%BF%BD%20_%EF%BF%BD%C5%BERuchome_schody_%EF%BF%BD%20_a_pozycja_kobiety_na_ryнку_pracy_w_polsce.html); 9.04.2014 r.

6

Ustawa z 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. z 2010 r. nr 254, poz. 1700 ze zm.).

7

<sup>7</sup>[http://mamypracujacemamy.pl/pl/aktualnosci/63,%EF%BF%BD%C5%BEszklany\\_sufit\\_%EF%BF%BD%20\\_%EF%BF%BD%C5%BElepka\\_podloga\\_%EF%BF%BD%20\\_%EF%BF%BD%C5%BEaksamitne\\_getto\\_%EF%BF%BD%20\\_%EF%BF%BD%C5%BERuchome\\_schody\\_%EF%BF%BD%20\\_a\\_pozycja\\_kobiety\\_na\\_ryнку\\_pracy\\_w\\_polsce.html](http://mamypracujacemamy.pl/pl/aktualnosci/63,%EF%BF%BD%C5%BEszklany_sufit_%EF%BF%BD%20_%EF%BF%BD%C5%BElepka_podloga_%EF%BF%BD%20_%EF%BF%BD%C5%BEaksamitne_getto_%EF%BF%BD%20_%EF%BF%BD%C5%BERuchome_schody_%EF%BF%BD%20_a_pozycja_kobiety_na_ryнку_pracy_w_polsce.html); 9.04.2014 r.

8

Bedrunka K. (red.), *W poszukiwaniu inspiracji – Równość szans w projektach programu operacyjnego kapitał ludzki. Praktyczny poradnik dla beneficjentów województwa opolskiego.*

Reasumując kobietom znacznie trudniej niż mężczyznom podjąć działalność gospodarczą, czy realizować swoją karierę zawodową. Jednak stopniowo pokonywane są bariery ograniczające przedsiębiorczość kobiet. Programy doradcze, szkoleniowe oraz pożyczkowe przygotowane specjalnie dla kobiet są szansą dla zwiększenia ich udziału w samozatrudnieniu. Z badań krajów skandynawskich oraz USA i Kanady wynika, że programy przygotowane przez kobiety dla innych kobiet z uwzględnieniem ich potrzeb bardziej zachęcają je do skorzystania z takiej pomocy<sup>9</sup>.

Alicja Pyka  
Uniwersytet Opolski