

**Кариерно зајакнување на жените во
компаниите од Северна Македонија**

Цели на истражувачката студија

Основна цел на истражувањето е - да се идентификуваат предизвиците и можностите за унапредување на лидерската улога на жените во компаниите од приватниот сектор во Македонија врз основа на кои ќе се развијат препораки за изработка на стандарди кои ќе придонесат за економско јакнење на жените во приватниот сектор

Детекција на ситуација

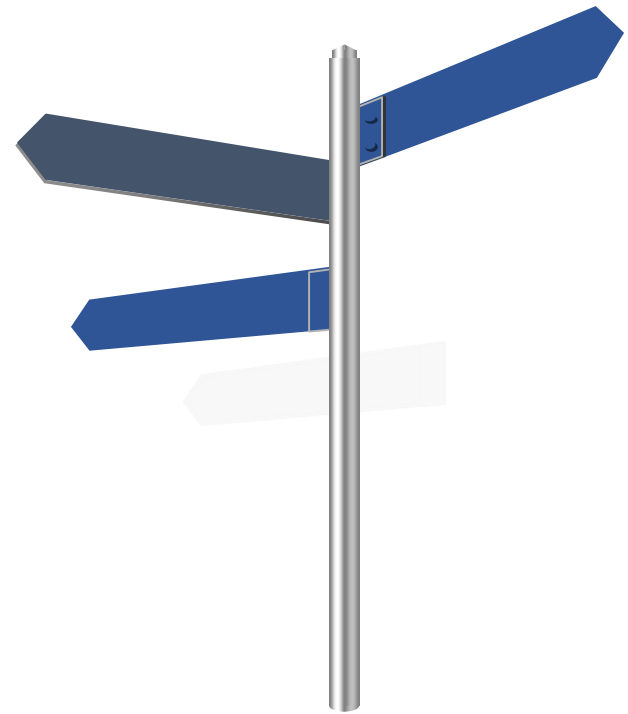
Да се постигне разбирање на проблематиката, општата ситуација за севкупните ставови, потреби на целните групи

NEEDS & GAPS

Да се идентификуваат области за можности со идентификување на незадоволените потреби на целните групи

Солуции за проблемите

Врз основа на сознанието што произлегува од анализираните информации, да се дефинираат чекорите за акција фокусирајќи се на импликациите од воведувањето на истите



ПРЕПОРАКИ

Да се креираат акциони планови за секој дефиниран сегмент од целните групи.

КЛУЧНИ МОТИВАТОРИ И ДРАЈВЕРИ НА ПРОМЕНИТЕ

Да се идентификува што е она што стои во позадина со поведението на припадниците на целната група за да се максимизираат ефектите од промените.

Содржина

- Заклучоци од истражувачките студии
- Препораки и сугестии за акции
- Кабинетско истражување – детален извештај
- Истражување кај жени претприемачи – детален извештај
- Истражување кај мажи претприемачи – детален извештај
- Истражување кај жени вработени – детален извештај

Резиме и заклучоци

I. Од кабинетското истражување може да се видат загубите кои ги трпи светската економија од ексклузијата на жените во бизнисот и општеството генерално па така:

- Пресметани загуби во глобалната економија заради ниска инклузија на жените:
 - ✓ Изгубени трилиони долари: Глобалниот институт McKinsey проценува дека унапредувањето на еднаквоста на жените може да додаде 12 трилиони долари на глобалниот БДП до 2025 година. Меѓународниот монетарен фонд (ММФ) сугерира дека надминувањето на родовиот јаз во учеството во работната сила може да го зголеми БДП во просек за 35% во различни региони.
- Пониска продуктивност:
 - ✓ Светската банка известува дека земјите со поголема родова еднаквост имаат тенденција да имаат повисоки нивоа на продуктивност.
- Зголемена сиромаштија:
 - ✓ Недостигот на економски можности за жените придонесува за повисоки стапки на сиромаштија и помал економски раст во многу земји.
- Негативно влијание врз здравјето и образованието:
 - ✓ Родовата нееднаквост може да има негативно влијание врз здравјето и образованието на жените, дополнително попречувајќи го нивниот економски потенцијал.
 - <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth>
 - <https://www.imf.org/en/data>
 - <https://genderdata.worldbank.org/>
 - <https://www.oecd.org/gender/data/>

Резиме и заклучоци

Иако има напредок во однос на родовата еднаквост во Северна Македонија и на Балканот, жените сè уште се соочуваат со значителни пречки во кариерното напредување. За да се постигне вистинска еднаквост, потребни се дополнителни напори за решавање на проблемите како што се нееднаквите плати, недоволната застапеност на жените на раководни позиции и нееднаквата распределба на неплатената работа.

- **Балкански регион и Северна Македонија:**

- **Политики за поддршка на семејството:** Породилното отсуство е загарантирано, но татковското отсуство е помалку вообичаено. Детската грижа е често скапа и недостапна. Флексибилното работно време е помалку распространето.
- **Законодавство за еднакви можности:** Законите против родова дискриминација постојат, но нивната имплементација може да биде неефикасна. проблемот со нееднакви плати сè уште е присутен.
- **Квоти и програми за застапеност:** Квотите за жени во управни одбори не се воведени во или и да се воведени не се комуницирани во јавноста и како релативно нови се уште не се заживеани ниту практикувани. Програмите за менторство и лидерство за жени се помалку развиени.
- **Културни норми:** Традиционалните родови улоги сè уште имаат силно влијание, а жените често се соочуваат со стереотипи и предрасуди.
- **Економски можности:** Стапката на вработеност на жените е пониска од онаа на мажите, а жените се соочуваат со предизвици во пристапот до образование и обука.

Резиме и заклучоци

II Според теренското истражување спроведено со три групи од интерес и целни групи за афирмирање на зајакнување на жените во кариерата резултатите укажуваат на тоа дека:

- И жените и мажите се согласуваат дека потенцијалот на жените не е максимално искористен заради животните ситуации и обврските од семејството често во судир со обврските на работа.
- Мажите на експлицитно ниво се отворени за промени кои вклучуваат афирмирање на жените, работни способности и вештина на жените вработени за плати исто како и жените претприемачи но, во суштина и едните и другите не се гледаат како генератори на промените туку само како следбеници на трендот доколку тој биде сетиран и обврзувачки.
- Сите испитаници а, посебно претприемачите (сопственици на удели во компаниите кои се водат и како самовработени) од двата пола се постојано во состојба на преживување и изјавуваат дека во нивните компании нема доволно јасно структурирана организација и стандарди на работење ниту пак строго дефинирани работни процеси и дека потребата за пристап до финансии како и неизвесноста во опстојувањето не им дава доволно простор и време да се посветат на стратешки менаџмент, развој итн.. Токму ова е и причината односно бариерата за поголема посветеност на прашањето за родова еднаквост во компаниите
- Бидејќи пристапот до финансии но, и обуки од областа на финансиски менаџмент се цели дефинирани од страна на претприемачите но, и од вработените директно се детектира силната бариера за кариерен развој на жените во компаниите односно проблемот со ликвидност ги загрозува плановите и оперативното работење па инвестициите во знаење и генерално ХР е сведено на минимум. Поконкретно дефинирано високиот степен на несигурност во економското опкружување е главната причина за преовладувачкиот модел на преживување а со тоа се одредува и силно изразената потреба за помош и поддршка од надвор во облик на менторство, бесплатни советодавни услуги од надворешни лица како и олеснителен пристап до финансии посебно од Владините институции во облик на грантови, кофинансирачки грантови итн.

Резиме и заклучоци

- Покрај несигурноста, недостигот од финансии и немањето структура односно организационен облик дефиниран со стандарди за кариерното зајакнување на жените, многу важно влијание врз економското јакнење на жените има потребата за поддршка за балансирање на приватниот и професионалниот живот како и недостигот на менторство, поддршка од аспект на едукација посебно за животни и меки вештини со кои ќе се намали психичкиот притисок и физичкиот умор за директно да се влијае на повисока продуктивност на работното место (како: комуникациски вештини, развој на емоционална интелигенција, развој на висока адаптивност, менаџмент на време итн)
- Иако се многу свесни за потребите како и за ситуацијата, и за жените и за мажите е очекувано да функционираат на начин на прифатеност на неолибералните принципи на капитализам каде ПРОФИТОТ Е КРАЛОТ! Практично жените не се гледаат како двигатели на промени во кои ќе се изборат за промени во овој начин на функционирање, ниту дека треба и мора да влијаат врз креаторите на политики, јавното мислење и општествената свесност за да се менуваат овие принципи.
- Напорната работа, непризнавањето на грешки во бизнисот, висок квалитет на услуга се девизи по кои се водат како лидери во сопствените компании без да си дадат себеси а, ниту на своите вработени хумана димензија на работењето како и креирање на општествена вредност а, не само финансиска.
- Голем проблем со кој се соочуваат во дневното компаниско функционирање е недостигот на работна сила, како и недостиг на соодветно образувана работна сила.
- Заради сите проблеми со кои се соочуваат и заради високата незивесност во економското функционирање и мажите и жените развиле речиси идентичен облик на претприемништво а, тоа е конзервативно демократски начин односно нагласување на партнерскиот однос на лидерите и вработените но, со отсуство на фокус на развој, иновации и влегување во ризик кој е неопходен за брз раст и развој.

Резиме и заклучоци

- Жените искусуваат многу повеќе од мажите дискриминација посебно од културолошка природа бидејќи кај поголемиот дел на населението владее ставот дека жените не се доволно цврсти, образувани и способни да се носат успешно со предизвиците на пазарите во регионот. Тоа го изјавуваат дури 93% од испитаничките во истражувањето – дека исмејувањето и намалувањето на вредноста ги обесхрабрува и ја намалува самодовербата кај жените на работното место а посебно на работните позиции каде треба да менаџираат и делегираат обврски.
- И мажите и жените, сметаат дека семејните и приватните обврски во голема мерка го ограничуваат кариерниот развој на жените посебно бременоста и децата (23%). Така 37% од испитаничките жени кои се вработени на плата, изјавуваат дека неможноста да се балансира приватниот и професионалниот живот е најголема пречка за кариерен развој на жените но, не е единствена пречка па така немањето време и можност за обуки, немањето дефинирани процеси во фирмите итн со над 20% од одговорите дополнително го отежнуваат кариерниот развој на жените и мајките.
- И иако овој став е идентичен и кај мажите и кај жените, сепак ниту едните ниту другите не предлагаат ниту пак се гледаат како можни креатори на промени на овие фактори – жените сепак се сметаат дека се поспособни за да го избалансираат приватниот и професионалниот живот од мажите но, тоа воедно е и замката која сами ја поставуваат на себе бидејќи не сакаат да препуштат дел токму од оние обврски кои тие ги сметаат за бариера на кариерниот развој. Така дури 99% од жените изјавиле дека поуспешно се справуваат со рамнотежа меѓу приватен и професионален живот отколку мажите.
- Ниската или умерено ниска информираност за постоечките иницијативи за женска инклузивност во бизнис и општественото опкружување укажува на потреба за иновативен и високо ефикасен начин на комуницирање на овие иницијативи но, и планирање на ресурси за правилна дисеминација на информациите. Социјалните медиуми и генерално дигиталниот маркетинг се доживува од сите претставници на целната група како високо ефикасен. – 87% од жените претприемачки не користат ниту знаат за некаква програма за поддршка на жените и нивно професионално унапредување

Реализирани интервјуа по регион и профил



Број на реализирани интервјуа по профил и регион	Жени претприемачи - основачи на компании	Мажи менаџери – мажи вработени на раководни позиции за плата	Жени вработени за плата
Скопски	47	23	55
Вардарски	13	3	24
Источен	16	3	21
Југозападен	14	5	19
Југоисточен	17	8	24
Пелагониски	16	6	24
Полошки	16	2	21
Североисточен	19	2	21
Вкупно	158	52	209

Компаративни социо-демографски индикатори

Жени претприемачи

- Образование: 50% високо, 11% м-р/д-р, и 23% средно
- Семејни одговорности: 32% глава на домаќинство, 94% одржување на домаќинство
- Лични примања: 30% до 42000 мкд., 10% 42000-48000 мкд., 12% 48000-60000 мкд., 19% над 60000 мкд.
- Генерално работно искуство: 46% над 15 год генерално работно искуство.
- Претприемачко работно искуство: 36% од 4 до 9 год. како претприемачи
- Големина на компанија која ја управуваат:
 - 23% Микро
 - 56% Мала
 - 21% Средна
- Дејност на компанија која ја управуваат:
 - 32% - Трговија на големо и мало
 - 18% - Преработувачка
 - 15% - Стручни, научни и технички дејности
 - 18% - Услужни дејности
 - 17% - Други дејности

Мажи менаџери

- Образование: 46% со високо, 6% м-р/д-р, и 42% средно
- Семејни одговорности: 92% глава на домаќинство, 10% одржување на домаќинство
- Лични примања: 31% примња до 42000 мкд., 25% 42000-48000 мкд., 15% 48000-60000 мкд., 12% над 60000 мкд.
- Искуство на менаџерски позиции: 8% до 3 год., 33% 4-9 год., 23% 10-14 год., 17% 15-19 год., 19% над 20+ год.
- Големина на компанија во која раководат / менаџираат:
 - 27% Микро
 - 48% Мала
 - 25% Средна
- Дејност на компанија во која раководат / менаџираат:
 - 29% - Трговија на големо и мало
 - 17% - Преработувачка
 - 17% - Стручни, научни и технички дејности
 - 17% - Услужни дејности
 - 19% - Други дејности

Жени вработени

- Образование: 42% со високо, 2% м-р/д-р, и 37% средно 19% Вишо/занает
- Семејни одговорности: 19% глава на домаќинство, 95% одржување на домаќинство
- Лични примања: 64% примња до 42000 мкд., 8% 42000-48000 мкд., 14% 48000-60000 мкд., 3% над 60000 мкд.
- Генерално работно искуство: 30% над 15 год генерално работно искуство.
- Големина на компанија во која работат:
 - 27% Микро
 - 47% Мала
 - 26% Средна
- Дејност на компанија во која работат:
 - 29% - Трговија на големо и мало
 - 17% - Преработувачка
 - 17% - Стручни, научни и технички дејности
 - 18% - Услужни дејности
 - 19% - Други дејности

Компаративни социо-демографски индикатори

- Од приложените компаративни статистички анализи се забележува дека жените претприемачи значајно повеќе се со високо образование споредено и со групата мажи менаџери и жени вработени што укажува на силното влијание на образованието врз самовербата и амбициите кај жените
- И жените претприемачи и вработените жени на плата во значаен процент помалку се глава на семејството но се значајно повеќе задолжени за обврските во домаќинството
- Висината на месечните примања кај мажите се значајно повисоки од жените вработени на плата односно неможноста за кариерен развој директно влијае на економската (не)зависност на жените

Препораки

За да се зајакне позицијата на жените во кариерното напредување, потребни се повеќе напори во следните области:

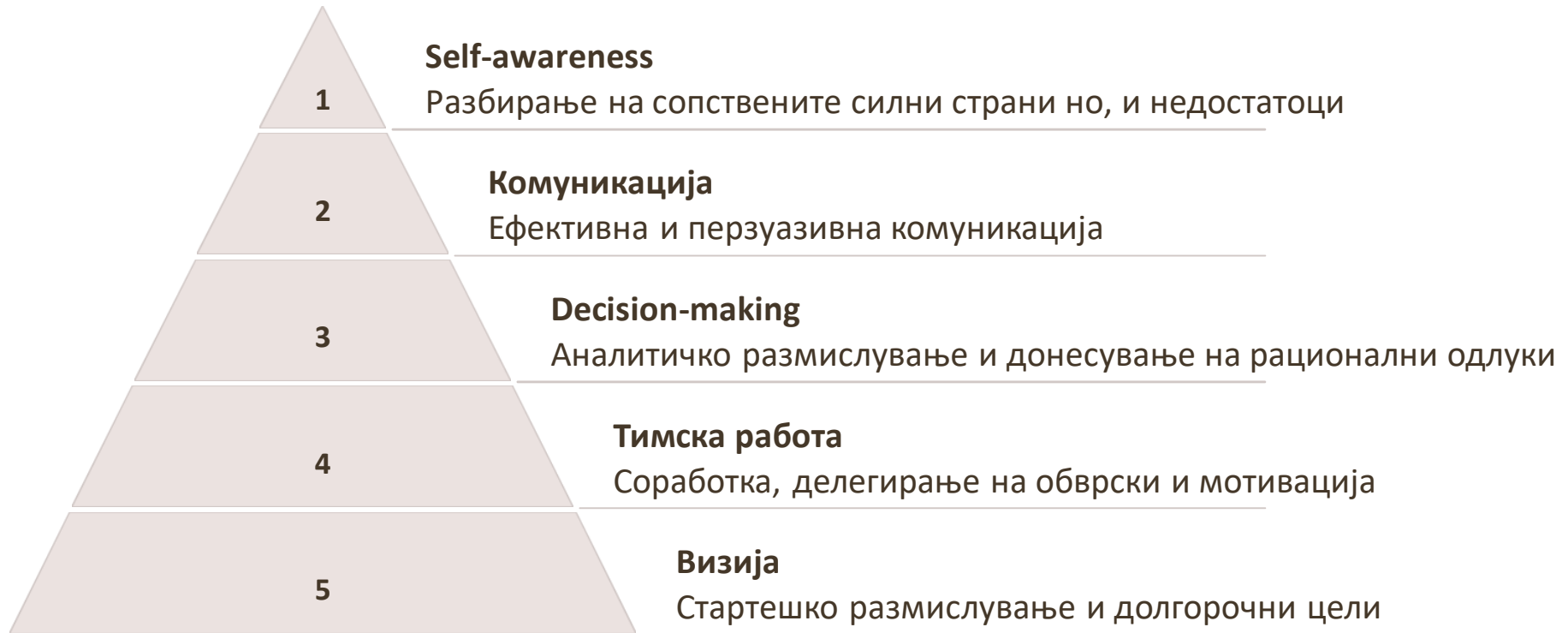
- **Зајакнување на политиките за поддршка на семејството:** Проширување на татковското отсуство, подобрување на достапноста и квалитетот на детската грижа, и промовирање на флексибилно работно време.
- **Ефективна имплементација на законодавството за еднакви можности:** Обезбедување еднакви плати за еднаква работа и борба против родовата дискриминација на работното место.
- **Проширување на програмите за застапеност на жените:** Воведување квоти за жени во управни одбори во сите сектори, и развој на програми за менторство и лидерство за жени.
- **Промена на културните норми:** Едукација за родова еднаквост и борба против стереотипите и предрасудите.
- **Подобрување на економските можности за жените:** Зголемување на пристапот до образование и обука за жени, и поддршка за жени претприемачи. Организација на обуки првенствено финансиски менаџмент, пристап до финансии, лидерство и стратешки менаџмент.
- **Олеснување на пристап до финансии преку Владини програми** – обезбедување пристап до грантови, кредити со оптимални стапки на камата итн..
- **Вмрежување и организација на менторски програми** – во значен број жените можат да си помогнат меѓусебе пред се заради подобро разбирање на потребите, начините за зајакнување и одржување на мотивацијата итн..
- **Стандарди за организациска поставеност** – компаниите за да опстанат а, и за да се развиваат мораат да имаат дефинирана структура базирана на стандарди а, тие треба да ја афирмираат и родовата инклузија.

Препораки

Предлози за типови на обуки за менување на свеста кај жените

Развој на лидерски вештини

Лидерските вештини се од суштинско значење за напредувањето во кариерата на жените. Тие ги поттикнуваат самоуверено да ги водат другите и да ги постигнат заедничките цели.



Да се креираат програми и работилници за развој на лидерство. Во програмите да се вклучува менторство од искусни лидери и да се вежбаат вештините во реални услови.

Да се надмине синдромот на “Неприпадник”

1

Препознавање на шемите

Идентификација на мислите и чувствата кои го хранат синдромот на наттрапник или неприпадник. Да се осознае негативниот разговор со сам себе кој го кочи прогресот

2

Предизвикување на мислењата

Да се преиспита валидноста на недовербата во себе. Да се анализираат достигнувањата и да се фокусираат на јаките страни и вештини.

3

Барање поддршка

Споделување на искуства со доверливи пријатели, ментори, партнери. Поврзувањето со другите помага да се намали изолацијата и да се потврдат чувствата.

4

Фокусирање на раст

Да се гледа на предизвиците како можности за учење и развој. Техники за прифаќање на грешките како вредни искуства за учење.

5

Славење на успехот

Афирмација на достигнувања, големи или мали и споделување на позитивни примери

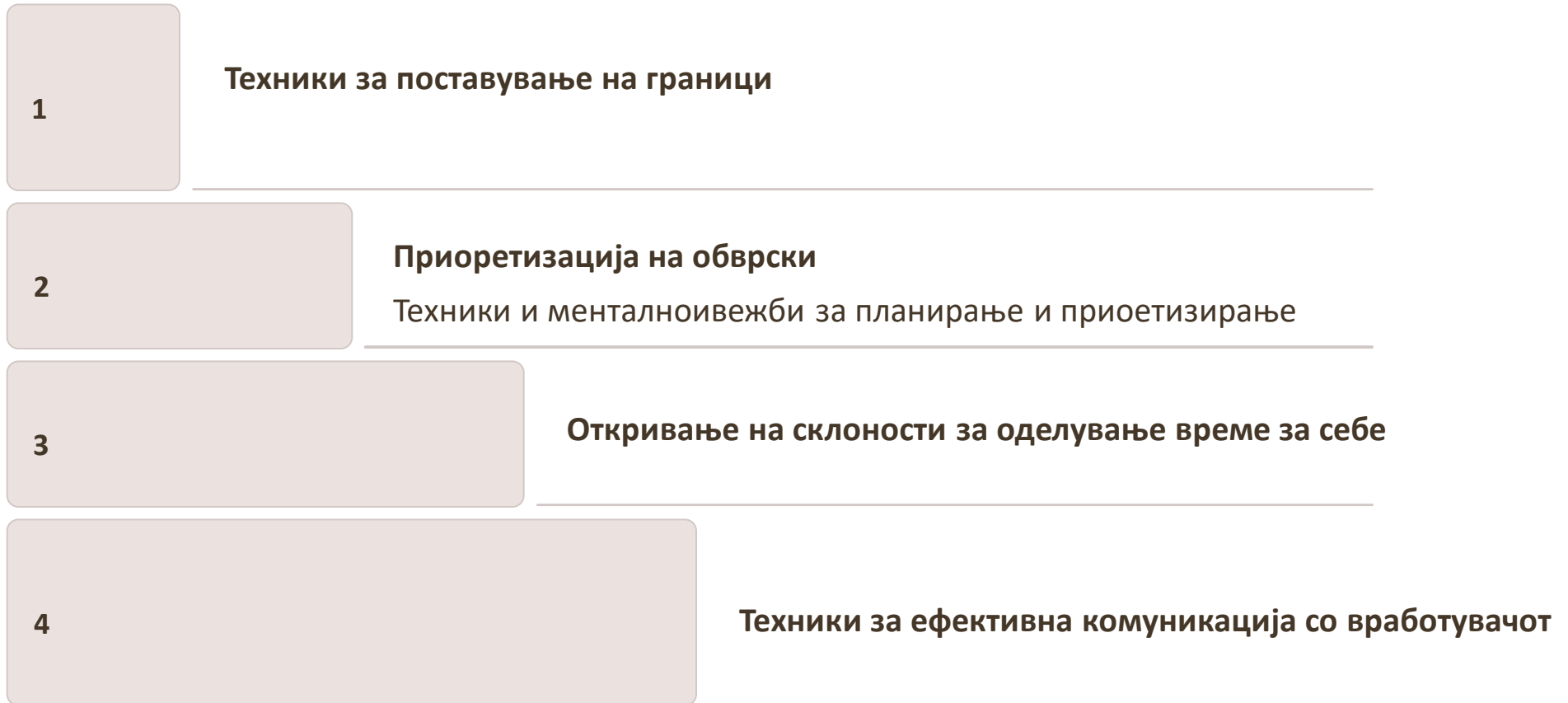
Градење на мрежи

Силната мрежа е клучна за напредување во кариерата. Да се обезбеди пристап и поврзување со поединци во област и пошироко.

- 1 Конференции и настани**
Организирање на Конференции, работилници и настани за вмрежување
- 2 Online платофрми**
Креирање и промоција на палтформи за учење и вмрежување
- 3 Ментторски програми**
Обезбедување водство и советување од искусни професионални и експерти во одредени области
- 4 Волонтерски можности**
Креирање на можности за импакт во општеството и јавното добро

Вклучување на жените во значајни разговори и искористување на експертиза.
Да се негуваат односи и градат разновидни професионални мрежи.

Креирање стратегии за воспоставување на баланс помеѓу приватниот и професионалниот живот



Препораки за воведување на стандарди за родова еднаквост и кариерно напредување на жените

- **1. Стандарди за Родова Еднаквост на Работно Место (ISO 30415:2021):**
 - ISO 30415:2021 е меѓународен стандард кој дава насоки за постигнување и промоција на родова еднаквост во организациите. Овој стандард вклучува принципи и мерки за создавање инклузивно работно место и за промоција на еднакви можности за сите вработени, без оглед на нивниот пол.
- **2. Политики за Флексибилно Работно Време:**
 - Воведувањето на политики за флексибилно работно време и работни услови, како што се можности за работа од дома, флексибилни часови и делумно работно време, може да помогне во подобрување на балансот помеѓу работата и приватниот живот на жените, особено оние со семејни обврски. Овие мерки можат да го зголемат задоволството од работното место и да ја намалат стапката на напуштање на работното место.
- **3. Програми за Менторство и Развој на Лидерски Вештини:**
 - Развивањето на програми за менторство кои им помагаат на жените да ги развијат своите лидерски вештини и да добијат поддршка и совети од искусни професионалци може значително да ги зголеми нивните шанси за напредување. Овие програми треба да вклучуваат обуки за развој на лидерски способности, управување со проекти и меки вештини.

Препораки за воведување на стандарди за родова еднаквост и кариерно напредување на жените

- **4. Промоција на Транспарентност во Процесите за Вработување и Напредување:**
 - Воведување на транспарентни и фер процеси за вработување и напредување, вклучувајќи јасни критериуми за оценка и одлуки, може да ја намали дискриминацијата и да ги зголеми можностите за жените. Ова вклучува и редовно прегледување на платите за да се осигура дека нема родова разлика.
- **5. Политики за Анти-дискриминација и Заштита на Работничките Права:**
 - Имплементацијата на строги анти-дискриминациски политики и процедури за пријавување и справување со случаи на дискриминација на работното место е клучна за создавање безбедно и поддржувачко работно опкружување за жените. Овие политики треба да вклучуваат обуки за свест и спречување на дискриминација за сите вработени.
- **6. Поддршка за Родителство и Грижа за Деца:**
 - Програмите за поддршка на родителството, како што се платено породилно и родителско отсуство, пристап до квалитетни установи за грижа за деца и финансиски помош за грижа за деца, можат значително да им помогнат на жените да ги балансираат своите професионални и семејни обврски.
- **7. Квоти за Родова Еднаквост во Лидерски Позиции:**
 - Воведување на квоти за родова еднаквост на лидерски позиции и во одборите на компании може да помогне во обезбедување на еднаква претставеност на жените во донесувачките структури на организациите.

Препораки за воведување на стандарди за родова еднаквост и кариерно напредување на жените

- **SA8000 (Социјален отчет):** Овој стандард се фокусира на социјалната одговорност на организациите и вклучува барања за родова еднаквост, како што се забрана за детски труд, присилна работа и дискриминација врз основа на пол.
- **EDGE (Economic Dividends for Gender Equality):** Ова е глобална методологија и стандард за оценување на родовата еднаквост на работното место. Организациите кои се сертифицирани според EDGE стандардот покажуваат посветеност кон родовата еднаквост и имаат имплементирано конкретни мерки за нејзино постигнување.
- **Стандарди за флексибилно работење:**
 - **ISO 31000 (Менаџмент на ризик):** Овој стандард може да се користи за да се идентификуваат и управуваат со ризиците поврзани со флексибилното работење, како што се ризикот од намалена продуктивност или негативно влијание врз кариерата.
 - **Agile Manifesto:** Ова е збир на принципи за флексибилен развој на софтвер, но неговите принципи можат да се применат и во други области за да се создаде пофлексибилна и поприлагодлива работна средина.
- **Стандарди за лидерство и развој на таленти:**
 - **ISO 26000 (Општествена одговорност):** Овој стандард ги охрабрува организациите да инвестираат во развојот на своите вработени, вклучувајќи ги и жените, и да ги поддржуваат во нивните кариерни амбиции.
 - **Mentoring and Coaching:** Постојат различни стандарди и програми за менторство и тренинг кои можат да им помогнат на жените да ги развијат своите лидерски вештини и да напредуваат во кариерата.
- **Други стандарди:**
 - **Стандарди за еднакви плати:** Имплементацијата на стандарди за еднакви плати може да помогне да се осигури дека жените и мажите добиваат еднаква плата за еднаква работа.
 - **Стандарди за спречување на сексуално вознемирување:** Воведувањето на стандарди за спречување на сексуално вознемирување на работното место може да создаде побезбедна и поподдржувачка работна средина за жените.



Кабинетско истражување за трендови во кариерното зајакнување на жените



Детекција на ситуацијата за можности за кариерен развој кај жените

- Глобална перспектива: И покрај значителниот напредок во последните децении, жените сè уште се соочуваат со пречки во кариерното напредување во споредба со мажите. Ова е глобален феномен кој се манифестира на различни начини во различни култури и економији.
- Фактори кои влијаат на кариерното напредување на жените:
 - **Родови стереотипи и предрасуди** - Длабоко вкоренетите стереотипи за улогите на жените и мажите често влијаат на перцепцијата за нивните способности и потенцијал. Ова може да доведе до дискриминација при вработување, унапредување и распределба на задачи.
 - **Неплатена работа и грижа**: Жените традиционално се оптоварени со поголем дел од неплатената работа во домаќинството и грижата за децата и постарите членови на семејството. Ова ги ограничува нивните можности за кариерно напредување, бидејќи имаат помалку време и енергија за посветување на работата.
 - **"Стаклен таван"**: Иако жените се повеќе застапени во работната сила и на раководни позиции, тие сè уште се соочуваат со невидливи бариери кои го отежнуваат нивното напредување до највисоките позиции во компаниите и организациите.
 - **"Мајчински казни"**: Жените кои стануваат мајки често се соочуваат со негативни последици врз нивната кариера, како што се намалување на платата, пропуштени можности за унапредување и дискриминација.
 - **Недостаток на поддршка и менторство**: Жените често имаат помал пристап до мрежи за поддршка и менторство во споредба со мажите, што може да го ограничи нивниот професионален

Детекција на ситуацијата за можности за кариерен развој кај жените

- Позитивни трендови:
 - Зголемена застапеност на жените во образованието и работната сила: Во многу земји, жените сега се повеќе образовани од мажите и се повеќе застапени во работната сила. Повеќе жени на раководни позиции: Иако сè уште има простор за подобрување, бројот на жени на раководни позиции се зголемува.
 - Зголемена свест за родовата нееднаквост: Сè повеќе луѓе се свесни за родовата нееднаквост и нејзиното влијание врз кариерното напредување на жените.
 - Политики за поддршка на жените: Многу земји и компании воведуваат политики за поддршка на жените, како што се платено породилно отсуство, флексибилно работно време и програми за менторство.
- Како исклучително позитивни примери може да се наведат неколку земји и региони кои се истакнуваат со своите политики и културни норми кои ги поддржуваат жените во кариерното напредување:
- **Скандинавски земји (Норвешка, Шведска, Финска, Данска, Исланд):**
 - Овие земји се познати по силната посветеност кон родовата еднаквост и социјалната правда. Тие имаат силни политики за поддршка на семејството, како што се платено породилно и татковско отсуство, универзална детска грижа и флексибилно работно време. Ова им овозможува на жените да ги балансираат кариерата и семејните обврски. Покрај тоа, скандинавските земји имаат култура која ја вреднува родовата разновидност во работната средина и активно се бори против родовите стереотипи.
- **Нов Зеланд:**
 - Нов Зеланд има долга историја на застапување на правата на жените и е една од првите земји во светот што им дала право на глас на жените. Денес, земјата продолжува да биде лидер во родовата еднаквост, со политики кои промовираат еднакви плати, еднакви можности и еднаква застапеност на жените на раководни позиции.

Детекција на ситуацијата за можности за кариерен развој кај жените

- **Канада:**

- Канада е уште една земја со силна посветеност кон родовата еднаквост. Таа има закони кои ја забрануваат родовата дискриминација на работното место и има програми за поддршка на жените претприемачи. Канадската влада, исто така, активно работи на зголемување на застапеноста на жените во политиката и на раководни позиции во јавниот и приватниот сектор.

- **Некои европски земји (Франција, Германија, Холандија):**

- Иако имаат различни пристапи, овие земји имаат имплементирано политики кои имаат за цел да ја подобрат родовата рамнотежа во работната средина. Тие вклучуваат квоти за застапеност на жени во управните одбори, програми за менторство за жени и иницијативи за промовирање на родовата разновидност во сектори кои традиционално се доминирани од мажи.
- Важно е да се напомене дека дури и во овие земји, жените сè уште се соочуваат со предизвици во кариерното напредување. Сепак, тие се добар пример за тоа како политиките и културните промени можат да создадат поподдржувачка средина за жените кои сакаат да напредуваат во кариерата.

Детекција на ситуацијата за можности за кариерен развој кај жените

Позитивни стратегии имплементирани во одредени држави за зајакнување на жените и нивното кариерно напредување:

1. Политики за поддршка на семејството:

- **Платено породилно и татковско отсуство:** Обезбедување на доволно време за родителите да се грижат за своите деца по раѓањето или посвојувањето, без да се грижат за финансиски загуби.
- **Универзална детска грижа:** Достапни и прифатливи услуги за детска грижа, овозможувајќи им на родителите да се вратат на работа знаејќи дека нивните деца се добро згрижени.
- **Флексибилно работно време:** Можности за работа од дома, скратено работно време или прилагодени распореди, овозможувајќи им на жените подобро да ги балансираат работните и семејните обврски.

2. Законодавство за еднакви можности:

- **Строги закони против родова дискриминација:** Закони кои ја забрануваат дискриминацијата врз основа на пол во сите аспекти на вработувањето, вклучувајќи вработување, унапредување, плати и услови за работа.
- **Политики за еднакви плати:** Мерки за обезбедување еднакви плати за еднаква работа, со цел да се елиминира родовиот јаз во платите.

3. Квоти и програми за застапеност:

- **Квоти за жени во управни одбори:** Задолжителни или доброволни квоти кои обезбедуваат минимална застапеност на жените во управните одбори на компаниите.
- **Програми за менторство и лидерство за жени:** Иницијативи кои им помагаат на жените да ги развијат своите лидерски вештини и да напредуваат во кариерата.

Детекција на ситуацијата за можности за кариерен развој кај жените

4. Културни норми:

- **Општествена свест за родова еднаквост:** Подигање на свеста за важноста на родовата еднаквост и борба против штетните стереотипи и предрасуди.
- **Поддршка за учеството на жените во работната сила:** Создавање на поддржувачка средина која ги охрабрува жените да учествуваат на пазарот на труд и да напредуваат во кариерата.

5. Економски можности:

- **Висока стапка на вработеност на жените:** Обезбедување на еднакви можности за вработување за жените и мажите.
- **Пристап до образование и обука:** Обезбедување пристап до квалитетно образование и обука за жените, особено во областите каде што се недоволно застапени.

Детекција на ситуацијата за можности за кариерен развој кај жените во регионот

Иако има напредок во однос на родовата еднаквост во Северна Македонија и на Балканот, жените сè уште се соочуваат со значителни пречки во кариерното напредување. За да се постигне вистинска еднаквост, потребни се дополнителни напори за решавање на проблемите како што се нееднаквите плати, недоволната застапеност на жените на раководни позиции и нееднаквата распределба на неплатената работа.

- **Балкански регион и Северна Македонија:**

- **Политики за поддршка на семејството:** Породилното отсуство е загарантирано, но татковското отсуство е помалку вообичаено. Детската грижа е често скапа и недостапна. Флексибилното работно време е помалку распространето.
- **Законодавство за еднакви можности:** Законите против родова дискриминација постојат, но нивната имплементација може да биде неефикасна. проблемот со нееднакви плати сè уште е присутен.
- **Квоти и програми за застапеност:** Квотите за жени во управни одбори не се воведени во или и да се воведени не се комуницирани во јавноста и како релативно нови се уште не се заживеани ниту практикувани. Програмите за менторство и лидерство за жени се помалку развиени.
- **Културни норми:** Традиционалните родови улоги сè уште имаат силно влијание, а жените често се соочуваат со стереотипи и предрасуди.
- **Економски можности:** Стапката на вработеност на жените е пониска од онаа на мажите, а жените се соочуваат со предизвици во пристапот до образование и обука.

Детекција на ситуацијата за можности за кариерен развој кај жените во регионот

Северна Македонија:

- Во Северна Македонија, жените сочинуваат 44.2% од вкупната работна сила, но се соочуваат со различни предизвици во однос на напредување во кариерата. Според податоците од УН Women, стапката на учество на жените во управувачките позиции е 27%, што укажува на присутна родова нерамноправност на повисоките нивоа на организациите. Исто така, жените се помалку претставени во политиката и другите сектори со висока одговорност, каде што само 38% од членовите на Собранието се жени.
 - **Учество во работната сила:** Стапката на учество на жените во работната сила е околу 44.2%, што е значително пониска од стапката на учество на мажите (околу 60%).
 - **Нееднакви плати:** Жените во Северна Македонија заработуваат во просек 12% помалку од мажите за иста работа.
 - **Застапеност на раководни позиции:** Иако жените сочинуваат повеќе од половината од вкупниот број дипломирани студенти, тие се недоволно застапени на раководни позиции во јавниот и приватниот сектор. Според податоците од УН Women, стапката на учество на жените во управувачките позиции е 27%, што укажува на присутна родова нерамноправност на повисоките нивоа на организациите. Исто така, жените се помалку претставени во политиката и другите сектори со висока одговорност, каде што само 38% од членовите на Собранието се жени.
 - **Неплатена работа:** Жените во Северна Македонија сè уште се оптоварени со поголем дел од неплатената работа во домаќинството и грижата за децата и постарите членови на семејството.
- <https://www.jkpi.org/women-in-leadership-roles-an-epic-underrepresentation/>
- <http://www.stat.gov.mk/>
- <https://www.unwomen.org/>

Главни бариери за кариерен развој кај жените

- **Структурни бариери:**

- **Нееднакви плати:** Жените во Северна Македонија заработуваат во просек 12% помалку од мажите за иста работа. Оваа разлика во платите може да се должи на различни фактори, како што се родова дискриминација, сегрегација на работното место (жените се концентрирани во пониско платени сектори) и недоволната застапеност на жените на раководни позиции.
- **Недостаток на поддршка за балансирање на работата и семејството:** Недостатокот на достапна и прифатлива детска грижа, ограниченото татковско отсуство и недостатокот на флексибилни опции за работа го отежнуваат за жените да ги балансираат своите кариери со семејните обврски.
- **Ограничен пристап до образование и обука:** Иако жените во Северна Македонија се повеќе образовани од мажите, тие сепак се соочуваат со предизвици во пристапот до образование и обука во одредени области, особено во STEM полињата (наука, технологија, инженерство и математика).

Главни бариери за кариерен развој кај жените

- **Културолошки бариери:**

- **Традиционални родови улоги:** Длабоко вкоренетите традиционални родови улоги во македонското општество често ги ограничуваат жените во нивните кариерни амбиции. Очекувањата дека жените треба да бидат примарни старатели за децата и домаќинството може да ги спречат да бараат попредизвикувачки работни места или да работат со полно работно време.
- **Родови стереотипи и предрасуди:** Стереотипите за способностите и улогите на жените и мажите се уште присутни во Северна Македонија. Овие стереотипи можат да влијаат на одлуките за вработување и унапредување, како и на перцепцијата на жените како лидери.
- **Недостаток на ролеви модели:** Недостатокот на жени на високи позиции во јавниот и приватниот сектор може да ги обесхрабри младите жени да се стремат кон лидерски позиции.

Главни бариери за кариерен развој кај жените

- **Институционални бариери:**

- **Недостаток на родово-сензитивни политики:** Многу институции во Северна Македонија немаат родово-сензитивни политики кои ги земаат предвид специфичните потреби и предизвици со кои се соочуваат жените.
- **Нееднаква застапеност во процесот на донесување одлуки:** Жените се недоволно застапени во политичките и економските институции, што значи дека нивните гласови и перспективи често не се земаат предвид при донесувањето на одлуки кои влијаат на нивните животи и кариери.

- **Други бариери:**

- **Сексуално вознемирување на работното место:** Сексуалното вознемирување е сериозен проблем кој може да има негативно влијание врз кариерата на жената, вклучувајќи намалена продуктивност, стрес и загуба на работа.
- **Недостаток на мрежи за поддршка:** Жените често имаат помал пристап до професионални мрежи и ментори во споредба со мажите, што може да го ограничи нивниот професионален развој.

Споделени стратегии за кариерен развој

- Промоцијата на зајакнувањето на позицијата на жените во општеството а посебно во економијата и бизнисот во Северна Македонија е од суштинско значење за да се постигне и поттикне економскиот раст, родовата еднаквост и да се унапреди севкупниот социјалниот развој. Различни оптимални методологии и тактики се покажаа како успешни во унапредувањето на зајакнувањето на жените во овие области.
- **Образование и развој на вештини:** Обезбедувањето на пристап за жените до квалитетно образование и обуки за стекнување на вештини е од суштинско значење се позиционираат на пазарот на труд и да напредуваат во нивните кариери.
- **Промовирање на женското лидерство:** Поттикнувањето и поддршка на женското лидерство на сите нивоа во општеството, вклучително и во политиката, бизнисот, академијата и граѓанското општество, помага да се оспорат родовите стереотипи и да се промовира родовата еднаквост.
- **Економско зајакнување:** Спроведувањето на програми и иницијативи кои го поддржуваат економското зајакнување на жените, како што се пристап до финансии, обука за претприемништво и поддршка за бизниси во сопственост на жени, може да им помогне на жените да постигнат финансиска независност и да придонесат за економски раст.
- **Правни и политички реформи:** Спроведувањето на законите и политиките кои промовираат родова еднаквост, ги штитат правата на жените и се однесуваат на родовата дискриминација и насилство е од суштинско значење за создавање на поволна средина за зајакнување на жените.

Споделени стратегии за кариерен развој

- **Поддршка за рамнотежа помеѓу работата и животот:** Спроведувањето политики што поддржуваат рамнотежа помеѓу работата и животот, како што се родителско отсуство, флексибилни работни аранжмани и прифатлива грижа за децата, може да им помогне на жените да ги исполнуваат и работните и семејните обврски и да напредуваат во нивните кариери.
- **Вмрежување и менторство:** Создавањето можности за жените да се вмрежуваат, менторираат и меѓусебно да се поддржуваат во нивниот професионален и личен развој може да помогне да се изгради доверба, вештини и врски кои се од суштинско значење за напредување во кариерата.
- **Подигнување на свеста и промена на ставовите:** Спроведување кампањи за подигање на свеста, образовни програми и напори за застапување за предизвикување родови стереотипи, промовирање на родовата еднаквост и промена на општествените ставови кон улогите и способностите на жените.
- **Партнерства и соработка:** Градење партнерства меѓу владите, граѓанските организации, бизнисите и академската заедница за да се координираат напорите, да се споделат најдобрите практики и да се мобилизираат ресурси за иницијативи за зајакнување на жените.
- **Собирање и мониторинг на податоци:** собирањето податоци поделени според полот, спроведување истражување и следењето на напредокот на индикаторите за зајакнување на жените се од суштинско значење за мерење на влијанието, идентификување на празнините и информирање за политиките и програмите засновани на докази.

Успешна приказна за кариерен развој на жените од светот

- Интересна успешна приказна што ги прикажува успешните напори за зајакнување на жените во Европа е иницијативата „**30% клуб**“, која потекнува од Обединетото Кралство и се прошири во други европски земји. Клубот 30% е глобална кампања која се залага за поголема родова разновидност во корпоративните одбори, со цел да се постигне најмалку 30% застапеност на жените.
- **Позадина:** Клубот 30% бил лансиран во ОК во 2010 година со цел да се зголеми застапеноста на жените во корпоративните одбори. Иницијативата го препознава деловниот случај за родова различност и има за цел да поттикне позитивни промени во корпоративното лидерство за да создаде поинклузивни и разновидни организации.
- **Клучни цели:**
 - Различност на одборот: Примарната цел на Клубот 30% е да ја зголеми застапеноста на жените во корпоративните одбори на најмалку 30%. Иницијативата се залага за поголема родова разновидност на нивоа на одборот и на високото раководство.
 - Ангажирање и застапување: Клубот 30% се ангажира со деловни лидери, креатори на политики, инвеститори и други засегнати страни за да ги промовира придобивките од родовата различност, да ги сподели најдобрите практики и да се залага за промени.
 - Поддршка и менторство: Иницијативата обезбедува поддршка, менторство и можности за мрежно поврзување за жените кои се стремат да бидат позиции во одборот, помагајќи им да ги развијат вештините и врските потребни за улогите во одборот.
- **Експанзија во Европа:**
 - Успехот на клубот 30% во ОК доведе до негово проширување во други европски земји, вклучувајќи ги Ирска, Италија, Франција, Германија и Шпанија. Локалните поглавја на Клубот 30% работат на унапредување на родовата разновидност во корпоративното лидерство во нивните земји.
 - Иницијативата доби поддршка од широк опсег на организации, вклучувајќи компании, деловни асоцијации и академски институции, демонстрирајќи заеднички пристап за промовирање на родовата еднаквост во бизнис секторот.

Успешна приказна за кариерен развој на жените од светот

- **Влијание:**

- Иницијативата 30% клуб беше успешна во подигање на свеста за важноста на родовата различност и вклученоста во корпоративното управување.
- Многу компании кои ги поддржаа целите на Клубот 30% постигнаа значителен напредок во зголемувањето на женската застапеност во нивните одбори и високи раководни тимови.
- Иницијативата придонесе за промена на организациската култура, промовирајќи ја различноста и вклученоста како клучни двигатели на деловниот успех.

- **Научени лекции:**

- Колаборативните напори кои вклучуваат повеќе засегнати страни се од суштинско значење за поттикнување на системски промени во родовата различност и вклученост.
- Поставувањето јасни цели и цели, како што е застапеноста од 30% во одборите, обезбедува опиплив репер за напредок и одговорност.
- Континуирано застапување, ангажман и поддршка се неопходни за да се одржи моментумот и да се обезбеди долгорочно влијание во унапредувањето на родовата еднаквост во корпоративното лидерство.
- Со истакнување на иницијативата 30% Клуб како студија, може да се види како насоченото застапување, соработка и поставување цели може да поттикнат позитивни промени во промовирањето на родовата разновидност и зајакнувањето на жените во корпоративното лидерство низ Европа.

<https://30percentclub.org/chapters/uk/>

Успешна приказна за кариерен развој на жените од регионот

Иницијативата "Women on Boards"

- **Опис:** "Women on Boards" е регионална иницијатива која има за цел да ја зголеми застапеноста на жените во управните одбори на компаниите во земјите од Западен Балкан. Иницијативата е покрената од страна на неколку организации за застапување на правата на жените и родова еднаквост, со поддршка од меѓународни организации како: Catalyst Balkans, UN Women, Европска банка за обнова и развој (ЕБОР), Центри за развој на граѓанското општество (ЦРГО)
- **Цели:**
 - Зголемување на бројот на жени во управните одбори на компаниите во регионот.
 - Зајакнување на капацитетите на жените за лидерски позиции.
 - Промовирање на родовата разновидност во корпоративното управување.
 - Подигање на јавната свест за важноста на родовата еднаквост во бизнис секторот.
- **Активности:**
 - Обуки за жени за членство во управни одбори.
 - Менторски програми за жени кои се стремат кон лидерски позиции.
 - Застапување за промени во политиките и законодавството за да се промовира родовата еднаквост во бизнис секторот.
 - Организирање на конференции и настани за да се подигне јавната свест за важноста на родовата разновидност во управните одбори.

Успешна приказна за кариерен развој на жените од регионот

Успеси:

- Зголемување на бројот на жени во управните одбори на компаниите во регионот.
 - Создавање на мрежа на жени лидери во бизнис секторот.
 - Подигање на јавната свест за важноста на родовата разновидност во корпоративното управување.
 - Влијание врз промените во политиките и законодавството во некои земји од регионот.
-
- **Примери за импакт на иницијативата:**
 - Во Србија, бројот на жени во управните одбори на најголемите компании се зголемил од 10% во 2015 година на 17% во 2023 година.
 - Во Црна Гора, усвоен е Закон за родова рамноправност во управните одбори, кој предвидува задолжителна застапеност на жените од најмалку 40%.
 - Во Северна Македонија, иницијативата "Women on Boards" соработува со Комисијата за хартии од вредност за да се промовира родовата разновидност во управните одбори на компаниите кои котираат на берза.

<https://www.wobproject.com/>

Успешна приказна за кариерен развој на жените од регионот

Програмата за женско претприемништво во Србија е пример за успешна национална програма која имала значително влијание врз зајакнување на жените и нивниот економски развој. Програмата покажува дека со соодветна поддршка и можности, жените можат да станат успешни претприемачи и да придонесат за економскиот раст на земјата.

Програмата за женско претприемништво во Србија

- **Опис:**

- Оваа програма, имплементирана од страна на Владата на Србија во соработка со меѓународни организации, има за цел да ги поддржи жените претприемачи и да го поттикне развојот на женското претприемништво во земјата.

- **Цели:**

- Зголемување на бројот на жени претприемачи.
- Зајакнување на капацитетите на жените за водење бизнис.
- Олеснување на пристапот до финансији за жени претприемачи.
- Промовирање на родовата еднаквост во економскиот сектор.

- **Активности:**

- Обуки за жени претприемачи во различни области, како што се финансиско управување, маркетинг и дигитални вештини.
- Менторски програми за жени претприемачи.
- Кредитни линии и грантови за жени претприемачи.
- Промотивни кампањи за да се подигне јавната свест за женското претприемништво.

Успешна приказна за кариерен развој на жените од регионот

- **Успеси:**

- Зголемување на бројот на жени претприемачи во Србија.
- Подобрување на економската состојба на жените претприемачи.
- Создавање на работни места од страна на жени претприемачи.
- Подигање на јавната свест за важноста на женското претприемништво.

- **Примери за влијание:**

- Според податоци на Агенцијата за развој на малите и средни претпријатија во Србија, бројот на жени претприемачи се зголемил за 15% во периодот од 2018 до 2023 година.
- Програмата помогна да се создадат повеќе од 5,000 нови работни места во компании водени од жени.
- Жените претприемачи кои учествувале во програмата пријавиле значително подобрување на нивните бизнис вештини и финансиски резултати.

<https://www.rarei.rs/index.php/vesti/konkursi/item/1537-program-podsticanja-razvoja-preduzetnistva-kroz-finansijsku-podrsku-za-zensko-preduzetnistvo-u-2023-godini>

Успешна приказна за кариерен развој на жените од регионот

Програмата за женско лидерство на Косово е успешна приказна која покажува дека со соодветна поддршка и можности, жените можат да постигнат значителен напредок во своите кариери и да станат лидери во своите заедници.

Програмата за женско лидерство на Косово (Kosovo Women's Leadership Program - KWLP)

- **Опис:**
- KWLP е програма која има за цел да ги зајакне жените во Косово да станат лидери во своите заедници и професии. Програмата е финансирана од USAID и спроведена од страна на неколку невладини организации.
- **Цели:**
- Да ги зајакне лидерските вештини и капацитети на жените од Косово.
- Да ги подготви жените за лидерски позиции во јавниот, приватниот и граѓанскиот сектор.
- Да создаде мрежа на жени лидери во Косово.
- Да промовира родова еднаквост и зајакнување на жените во општеството.
- **Активности:**
- Обуки за лидерство, застапување, комуникација и други вештини.
- Менторство и тренинг од страна на искусни жени лидери.
- Можности за вмрежување и размена на искуства.
- Поддршка за имплементација на проекти за зајакнување на жените.

Успешна приказна за кариерен развој на жените од регионот

- **Успеси:**

- Голем број жени од Косово успешно ги завршиле програмата и сега се активни лидери во различни сектори.
- Програмата придонесе за зголемување на бројот на жени на раководни позиции во Косово.
- KWLP создаде силна мрежа на жени лидери кои си даваат поддршка и соработуваат за постигнување на заеднички цели.

- **Примери за влијание:**

- Жените кои учествувале во програмата сега се лидери во владата, бизнисот, медиумите и граѓанскиот сектор.
- Некои од нив се избрани за пратенички во косовскиот парламент, други се успешни претприемачи, а трети се активни во застапувањето на правата на жените и други маргинализирани групи.
- Програмата KWLP е препознаена како важен фактор за зајакнување на жените во Косово и промовирање на родовата еднаквост.

- <https://unmik.unmissions.org/take-your-life-your-hands-kosovo-women-leaders-set-powerful-examples>

Референци за кабинетското истражување

- <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/financial-independence-and-gender-equality-joining-dots-between-income-wealth-and-power>
- <https://eige.europa.eu/newsroom/news/whats-gender-equality-got-do-financial-independence>
- <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-equality-action-plans>
- https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-equality-index-2023-towards-green-transition-transport-and-energy?language_content_entity=en
- <https://eige.europa.eu/newsroom/news/eu-gender-equality-reaches-new-milestone-progress-accelerating>
- <https://eige.europa.eu/newsroom/green-deal-and-gender-equality>
- <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/women-and-men-decision-making-methodological-report>
- <https://genderbudgeting.eu/>
- <https://www.cipe.org/resources/womens-economic-empowerment-in-selected-western-balkan-and-eastern-european-countries-regional-gender-analysis/>
- <https://www.cipe.org/newsroom/women-empowerment-centers-for-azerbaijan/>

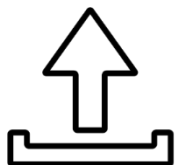


Резултати од истражувањето помеѓу жени претприемачи

Истражувачка методологија

Целна група: жени претприемачи, жени со сопственички удел во компаниите во кои работат

Цели на истражувањето и дизајн на прашалник



Примерокот на жени претприемачи е еден сегмент од вкупниот примерок и има за цел да ги детектира потребите но, и да најде начин за засилување на лидерството кај жените во кариерата како и во претприемништвото и за таа цел е конструиран прашалник само за оваа суб-целна група

Профил и големина на примерокот



Мажи на раководни позиции во компании кои се активни во РС Македонија.

Примерокот е стратифициран по дејност, големина на компанијата во која работат и регион. испитаниците.

Вкупно реализирани 158 интервјуа (n=158)

Собирање на податоците



Собирањето интервјуа беше направено со методот CAPI.

Прашалникот беше програмиран во Dooblo, обезбедувајќи строг логичен тек и контрола на интервјуто.

Собирањето на податоците беше извршено во периодот од 19 јуни до 5 јули 2024 година.

Анализа на податоците



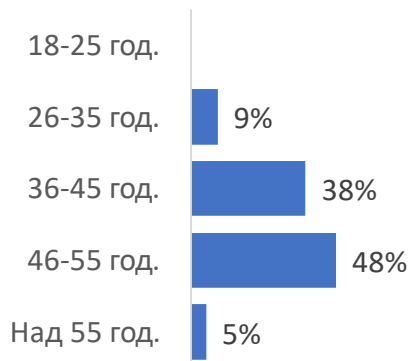
Анализата на податоците е направена во софтверот IBM за статистичка анализа во општествените науки SPSS.

Социо-демографски профил на испитаничките жени претприемачи

Најголем дел од жените претприемачки, испитаници во истражувањето, се на возраст од 46-55 год. (48%) или на возраст од 36-45 год. (38%). Осум од десет од нив (82%) се во брак или партнерство, и најголем дел од нив живеат во 4 члени семејства (41%). Една третина од нив (32%) се глава на домаќинството, а речиси сите (94%) се одговорни за одржување на домот.

Тие исто така во поголем дел од општиот национален просек се со факултетско образование (50%) или магестирски и докторски студии (11%).

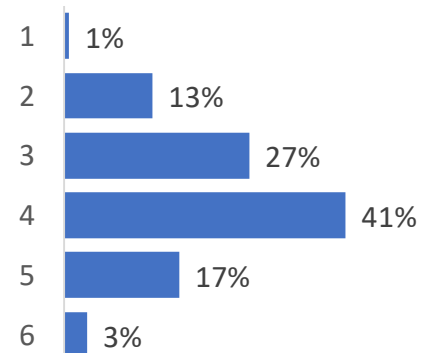
Возраст



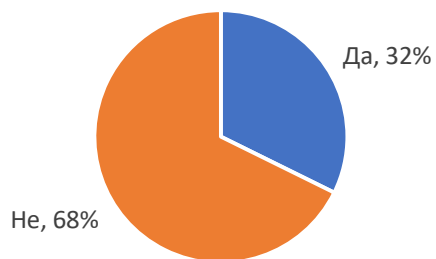
Брачен статус



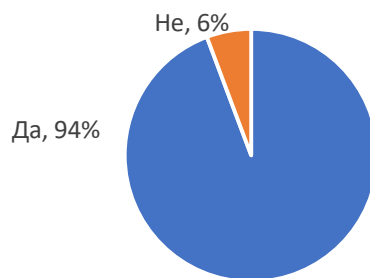
Број на лица во домаќинството



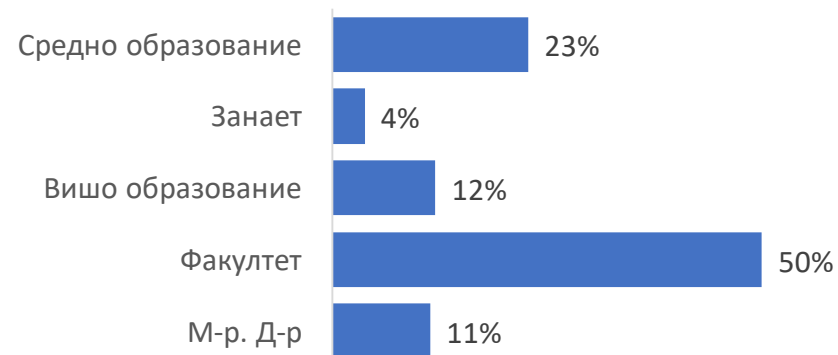
Глава на домаќинството



Одговорен за одржување на домаќинството



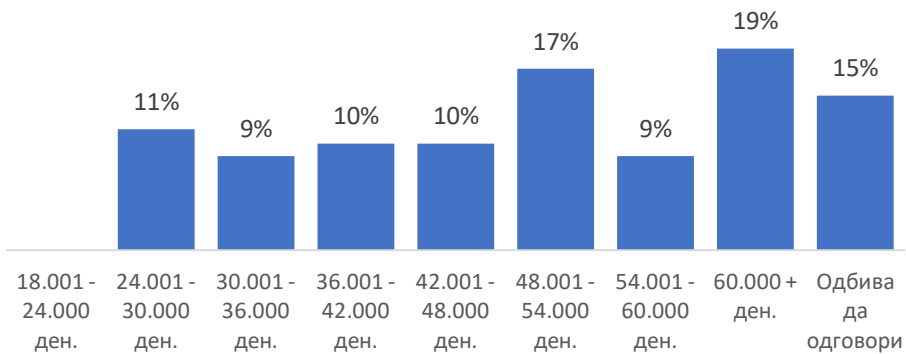
Образование



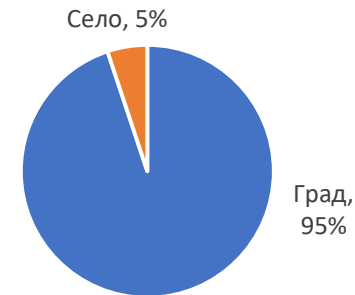
Социо-демографски профил на испитаничките жени претприемачи

Во однос на личните примања 19% од жените претприемачи имаат 60,000+мкд месечно, додека 17% земаат 48,000-54,000 мкд месечно. 95% од нив живеат во градска средина.

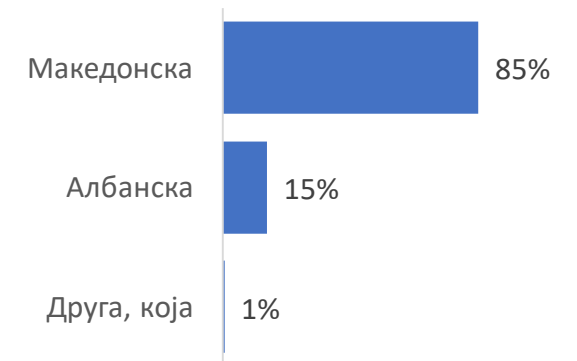
Личен месечен приход



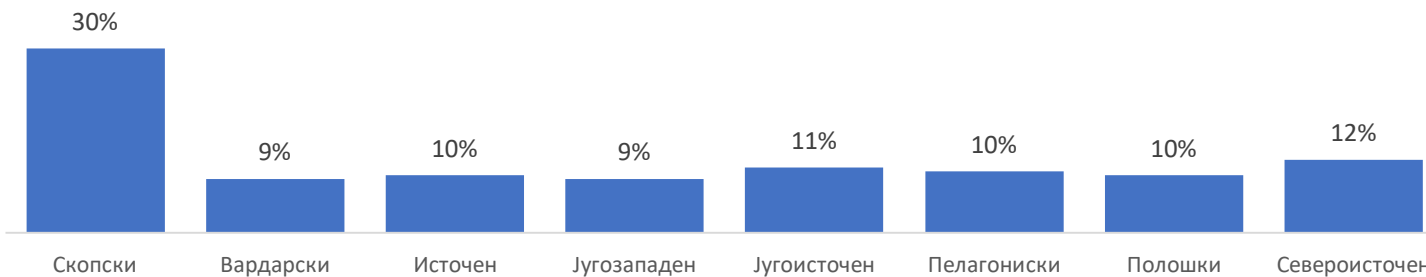
Место на живеење



Националност



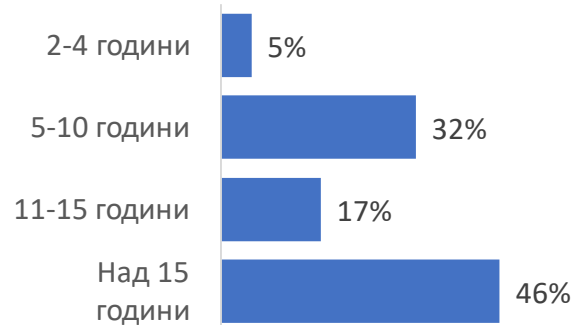
Регион



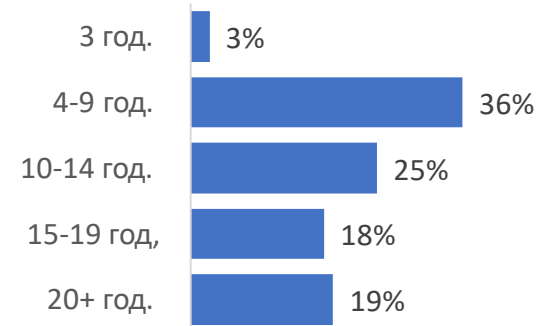
Професионален профил на испитаничките жени претприемачи

Во однос на генералното работно искуство, 46% од жените претприемачи имаат над 15 год. работно искуство, а 32% 5-10 години. Што се однесува пак до претприемаштвото, најголем дел од нив т.е. 36% имаат сопственост во компаниите каде работат 4-9 год.

Години работно искуство



Години како претприемач



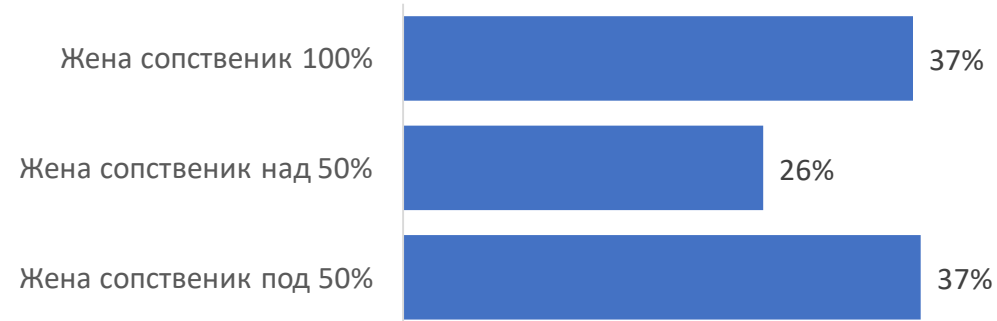
Големина на компанија во која работат



Дејност на компанија во која работат



Сопственичка структура на фирмата



Предизвици и бариери

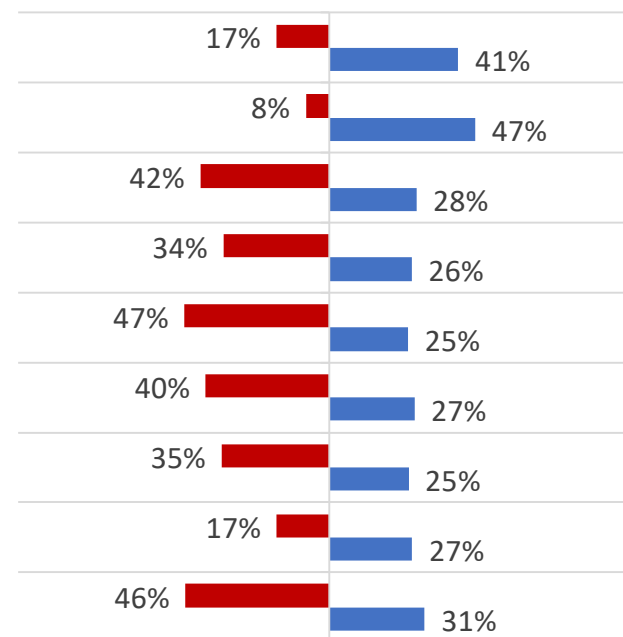
Од предизвиците со кои се соочуваат жените претприемачи, како најзначајни се издвојуваат урамнотежување на работата и семејниот живот, со што цврсто и јасно се согласуваат 47% од испитаничките, а на второ место е пристапот до финансирање со што се согласуваат 41%. Третото место на предизвици е за законската регулатива, за која 31% од испитаничките сметаат дека го отежнува женското претприемаштво.

% дистрибуција на одговори



1 = Воопшто не се согласувам 2 3 до 5 6 7 = Целосно се согласувам

Top 2 and bottom 2 boxes distributions



Bottom 2 boxes Top 2 boxes

Mean values (1-7)

Пристап до финансирање	4.75
Урамнотежување на работата и семејниот живот	5.06
Недостаток на ментори или модели на улоги	3.44
Ограничен пристап до мрежи и ресурси	3.77
Родова пристрасност или дискриминација	3.30
Проблеми со самодовербата и сомнежот	3.44
Управување со деловните операции	3.58
Маркетинг и продажба	4.13
Законска регулатива која го отежнува женското претприемаштво	3.41

П: Ве молиме оценете ги следните предизвици со кои се соочувате како жена претприемач: (1= Не е предизвик, 7 = Исклучително предизвикувачки); n=158

Предизвици и бариери

Од сите наведени предизвици, се гледа дека како најзначен се издвојува рамнотежата помеѓу работата и семејниот живот (38%). Додека за 15% од испитаничките еден најважен предизвик кој би го избрале е пристапот до финансирање.

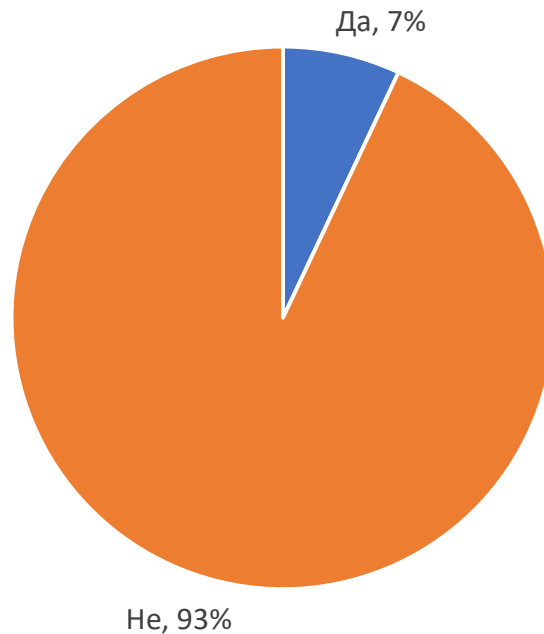


П: Кој од предизвиците наведени погоре го сметате за најзначајна пречка за вашиот развој на кариерата?; n=158

Предизвици и бариери

7% од жените претприемачи имале лично доживување на родова пристрасност или дискриминација во нивното претприемачко патување.

Во наведените објаснувања доминираат исмејувањето на нивната позиција „Вие водите фирма, не е можно“, како и минимизирање на нивната способност “од кај способна жена за ваква работа, може да зборувам со друг?”.



П: Дали сте доживеале конкретни инциденти на родова пристрасност или дискриминација во вашето претприемачко патување? Ако одговорот е да, опишете накратко.; n=158

Можности и поддршка

За најкорисни области за поддршка и дополнителни ресурси, жените претприемачи ги лоцираат обуките за деловни вештини (46%) и програмите за развој на лидерство (30%), како и финансиската помош или грантовите (42%).

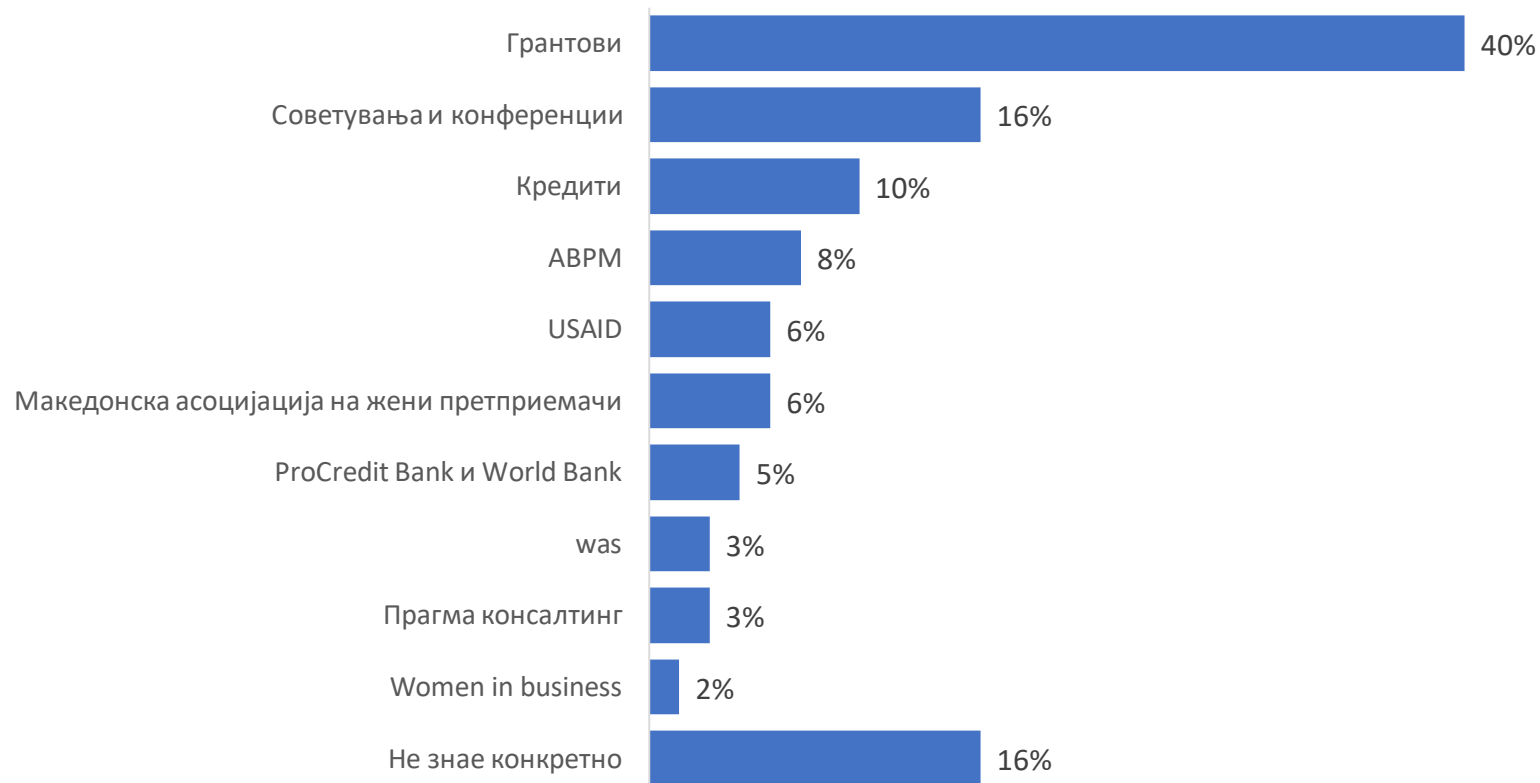
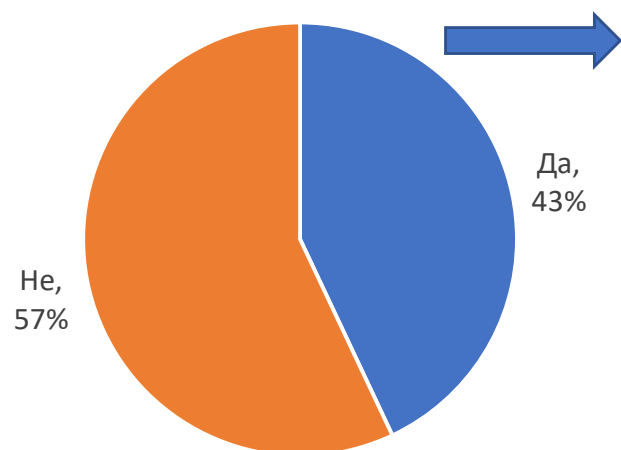


П: Кои видови поддршка или ресурси би ви биле најкорисни за надминување на предизвиците со кои се соочувате? (Изберете ги сите што се однесуваат); n=158

Можности и поддршка – Свесност

Свесност за постоечки програми или иницијативи кои ги поддржуваат жените претприемачи постои кај **43% од испитаните жени** претприемачи, додека 57% од нив изјавиле дека не се свесни/не знаат за постоењето на вакви програми.

Од оние кои се свесни, како најпознати се издвојуваат: грантовите 40%, советување и конференции 16% и кредитите 10%, без конкретно наведување на името на програмата или организацијата која ја финансира.



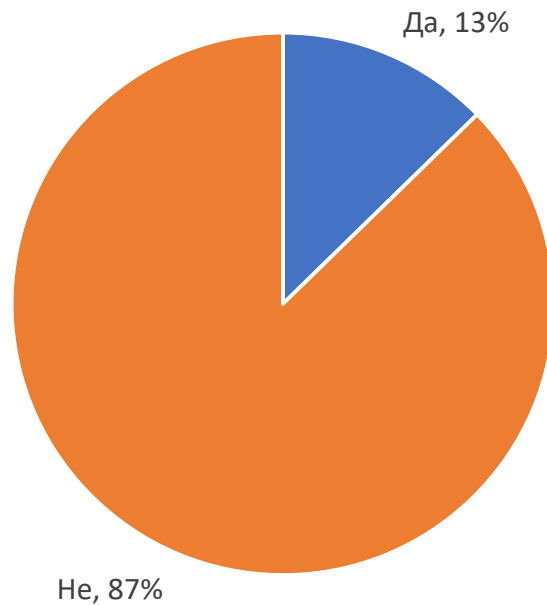
П: Дали сте свесни за некои постоечки програми или иницијативи во вашата заедница или земја кои ги поддржуваат жените претприемачи? Ако одговорот е да, ве молиме именувајте ги; n=158

Можности и поддршка – Користење

Од сите испитани жени претприемачи, 13% користеле некоја иницијатива за поддршка на жените претприемачи.

Најголем дел од таа поддршка се однесува на поволни кредити во вистинско време, олеснување на пристап до финансии, вмрежување и партнерсва, како и едукација.

Испитаничките кои навеле дека не користеле ваква поддршка наведуваат дека тоа е бидејќи немале потреба, не биле навремено информирани, поддршката е за отварање нови бизниси а, тие имале веќе постоечки фирми.



П: Дали сте користеле некоја од овие програми или иницијативи? Ако да, како ви помогнале? Ако не, зошто да не? n=158

Цели за развој на кариера

Краткорочни цели

- Најголемиот дел од жените претприемачи се во survival mode и краткорочна цел им е да опстане бизнисот – околу 37% дефинирале ваква краткорочна цел
- Следува воспоставување на систем за одржува и мониторирање на квалитет и одржување на задоволство на клиентите – 28%
- Остварување на раст преку иновации и – 14%
- Остварување на раст преку инвестиции во знаење и образование – 13%
- Остварување на раст преку инвестиции во опрема – 8%

П: Кои се вашите краткорочни (1-2 години) и долгорочни (5+ години) цели во кариерата како претприемач?; отворено прашање; n=158

Долгорочни цели

- Долгорочните цели се пооптимистични и се базираат на раст на бизнисот преку:
 - Раст на продажба
 - Инвестиции во образование
 - Инвестиции во иновации
 - Инвестиции во опрема
 - Инвестиции во маркетинг
 - Одржување на задоволство и квалитет
 - Излез на глобален пазар или поттикнување извоз

П: Кои чекори ги преземате во моментот за да ги постигнете овие цели?; отворено прашање; n=158

Цели за развој на кариера – Превземање на чекори

- Како чекори кои треба да ги превземат за да ги постигнат целите, жените претпримачи од сопственото искуство ги посочуваат чекорите кои се од една област и скоро ни една не посочува сложен систем на одлуки од различни аспекти односно мултифакторен стратешки менаџмент.
- Така тие нагласуваат дека она што би го првземале е:
 - Напорна работа
 - Инвестиции во образование
 - Анализи на бизнис со нагласување на потреба од истражување на пазар
 - Воспоставување на Финансиски анализи
 - Инвестиции во опрема

Ваквиот пристап укажува и на исклучително низок приоритет на балансиран живот, промена на законската регулатива, вмрежување итн. Ова укажува на прифаќањет на постоечките услови во претпримеништвото без нагласување на потребата за менување на истите.

П: Кои чекори ги преземате во моментот за да ги постигнете овие цели?; отворено прашање; n=158

Цели за развој на кариера – Потребна дополнителна поддршка

- Помошта која ја очекуваат жените претприемачи се сведува на финансиска помош, те поволни кредити, грантови итн..
- Иако е мал бројот на оние кои бараат менторство и доедукација сепак е значаен за да се забележи импулсот на промена кој го имаат жените претприемачи
- Најмал е бројот но, сепак го споменуваат како поддршка моментот на менување т.е. Олеснување на законската регулатива и тоа во правец на обезбедување на работни дозволи за работници од странство заради недостиг на кадра (и тоа не само нискоквалификувани туку и експерти посебно во областа на маркетинг, технологија)

П: Која дополнителна поддршка или ресурси би ви биле потребни за да го забрзате развојот на вашата кариера?; отворено прашање; n=158

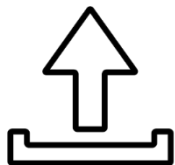


Резултати од истражувањето помеѓу мажи на раководни позиции

Истражувачка методологија

Целна група: мажи на раководни позиции, мажи вработени во кои имаат работни позиции на најмалку Ц раководно ниво, управители или сопственици

Цели на истражувањето и дизајн на прашалник



Примерокот на жени вработени е еден сегмент од вкупниот примерок и има за цел да ги детектира потребите но и да најде начин за зајакнување н или креирање на можности за кариерен развој кај жените. За таа цел е конструиран прашалник само за оваа суб целна група

Профил и големина на примерокот



Мажи на раководни позиции во компании кои се активни во РС Македонија. Примерокот е стратифициран по дејност и големина на компанијата во која работат испитаниците.

Вкупно реализирани 52 интервјуа (n=52)

Собирање на податоците



Собирањето интервјуа беше направено со методот СAPI.

Прашалникот беше програмиран во Dooblo, обезбедувајќи строг логичен тек и контрола на интервјуто.

Собирањето на податоците беше извршено во периодот од 19 јуни до 5 јули 2024 година.

Анализа на податоците

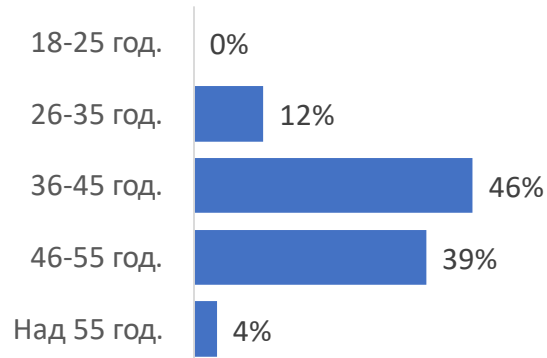


Анализата на податоците е направена во софтверот IBM за статистичка анализа во општествените науки SPSS.

Социо-демографски профил на испитаниците мажи на раководни позиции

Најголем дел од испитаниците се на возраст од 36 до 45 години (46%), во брак или партнерство (81%) и живеат во 3 или 4 члени семејства (31%; 29%). Речиси сите од нив (92%) се глава на домаќинството и не се одговорни за одржување на домаќинството (90%). Најголем дел од нив се со факултетско образование (46%) и средно образование (42%), но бројот на испитаници со магистерски и докторски степени на образование е 6% (што е значајно повисок од општиот популацион број).

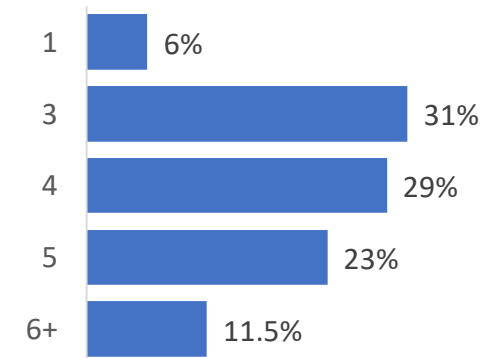
Возраст



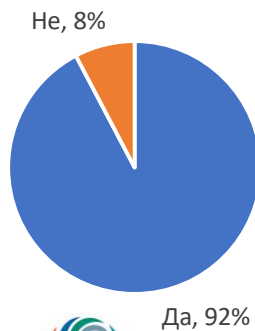
Брачен статус



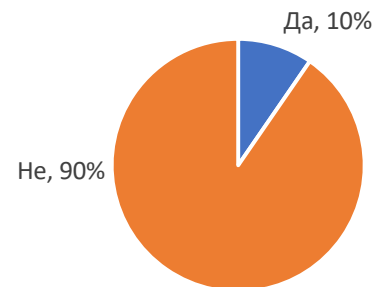
Број на лица во домаќинството



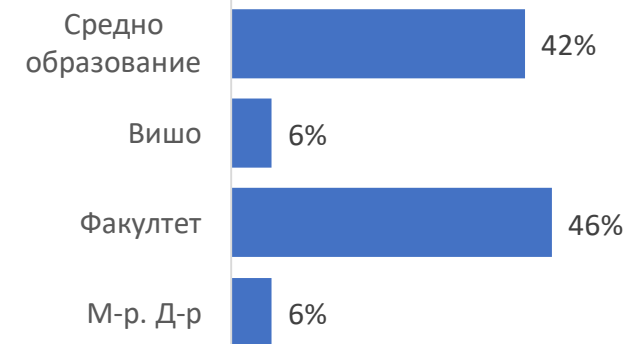
Глава на домаќинството



Одговорен за одржување на домаќинството



Образование

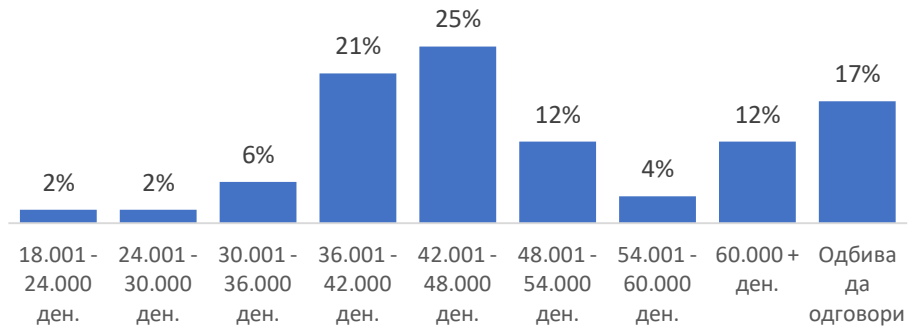


Социо-демографски профил на испитаниците мажи на раководни позиции

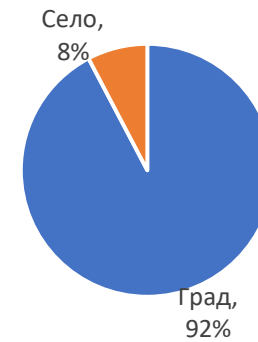
Значаен дел од испитаниците имаат личен месечен приход од 36001 ден. до 48000 ден. (46%).

Значајно мнозинство (92%) живеат во градска средина.

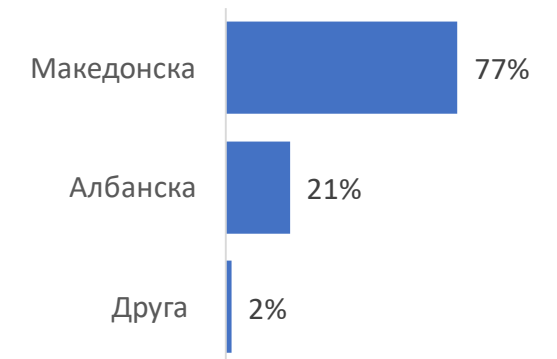
Личен месечен приход



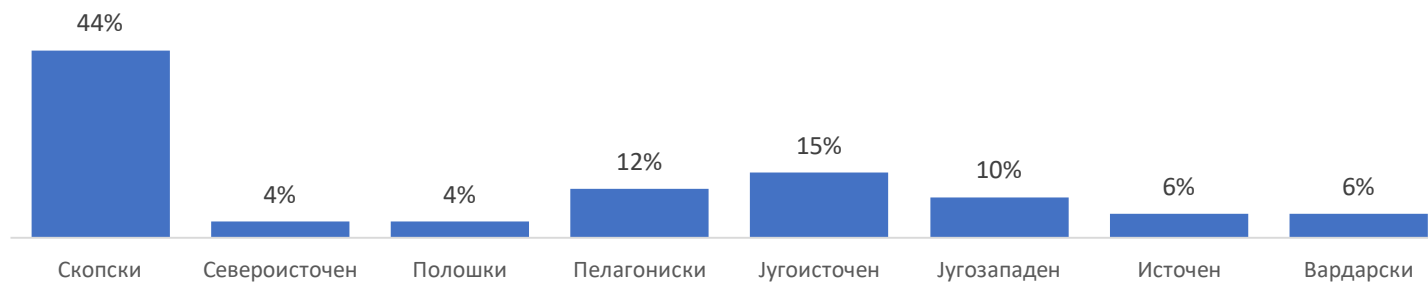
Место на живеење



Националност



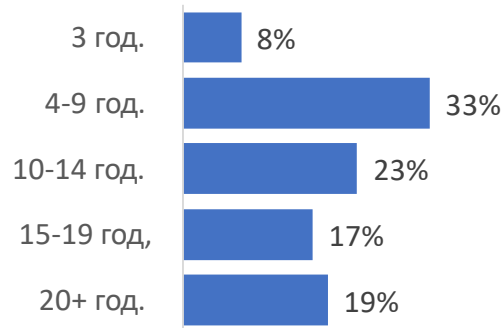
Регион



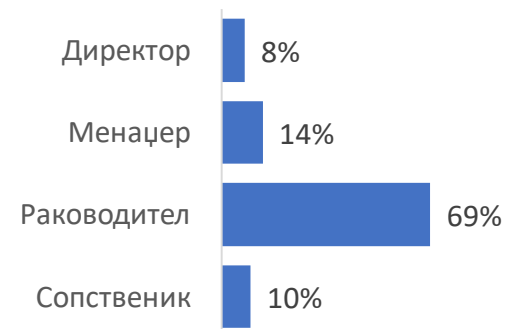
Професионален профил на испитаниците мажи на раководни позиции

Една третина од испитаниците (33%) имаат 4-9 години работно искуство на раководни позиции, но значаен дел од нив вкупно 60% го имаат истото искуство над 10 години. Две третини од нив (69%) се изјаснуваат како раководители. 48% работат во мали компании, 27% во микро компании и 25% во средни компании. Во однос на сопственичката структура на фирмата каде работат 85% изјавиле дека нема жена во сопственичката структура, додека 15% има барем дел на женска сопственост во фирмата.

Години искуство во извршна улога на Ц-ниво



Моментална позиција/титула



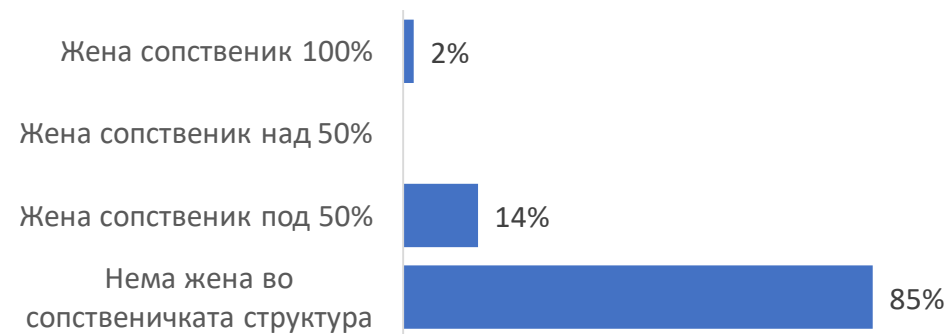
Големина на компанија во која работат



Дејност на компанија во која работат



Сопственичка структура на фирмата



Општи ставови

Две третини од мажите на раководни Ц-позиции искажуваат јасен и цврст став дека во нивната компанија жените ги имаат истите можности за напредок (64%), како и дека им е удобно да работат со жени на високи лидерски позиции. Половина од нив (52%) го имаат истиот став дека родовата разновидност е важна за успехот на компанијата. Но, од друга страна само една третина од нив (34%) јасно и цврсто сметаат дека жените се подеднакво застапени на сите клучни нивоа на управување во нивните компании. Што се однесува до несвесната пристрасност која го попречува напредокот на жените во кариерата, 42% од испитаниците силно и јасно се согласуваат, додека 39% имаат неутрален (не доволно јасно изразен) став кон ова прашање.

% дистрибуција на одговори

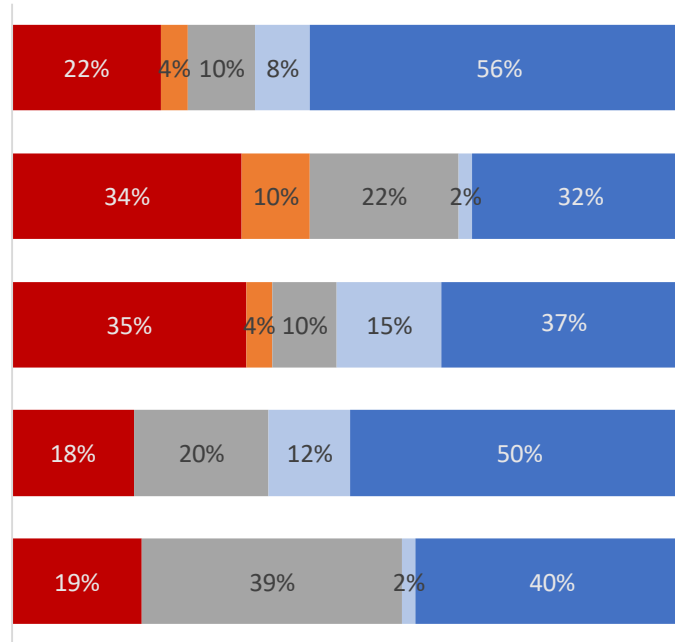
Жените ги имаат истите можности за напредување во кариерата како и мажите во мојата компанија.

Жените се подеднакво застапени на сите нивоа на управување во мојата компанија.

Верувам дека родовата разновидност на лидерските позиции е важна за успехот на мојата компанија.

Удобно ми е да работам со жени на високи лидерски улоги.

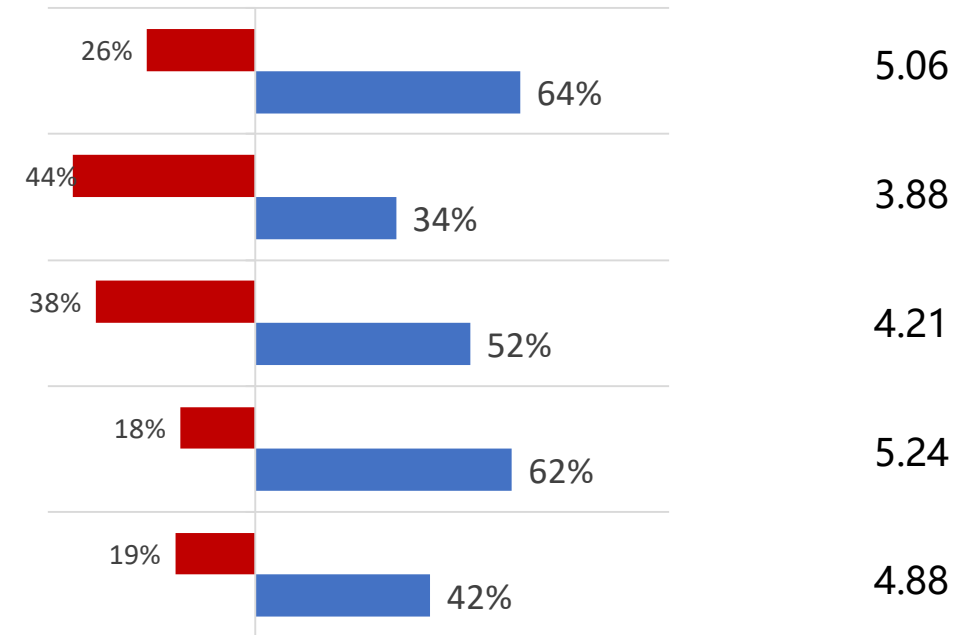
Верувам дека несвесната пристрасност може да го попречи напредувањето во кариерата на жените.



■ 1 = Воопшто не се согласувам ■ 2 ■ 3 до 5 ■ 6 ■ 7 = Целосно се согласувам

Top 2 and bottom 2 boxes distributions

Mean values (1-7)



■ Bottom 2 boxes ■ Top 2 boxes

П: Колку се согласувате или не се согласувате со следните изјави? (1 = Воопшто не се согласувам, 7 = Целосно се согласувам); n=52

Специфични искуства

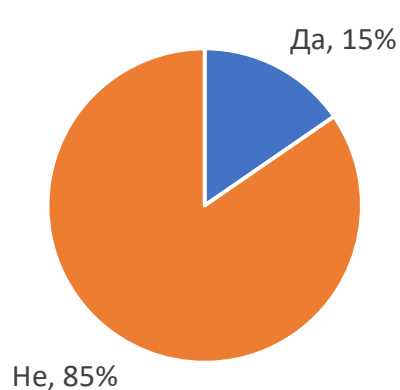
Според споделените искуства на мажите на раководни позиции, најголеми предизвици со кои се соочуваат жените на работните места се рамнотежата помеѓу работата и животот (64%) и недостатокот на пристап до можности за развој (52%).

Од испитаните мажи на раководни позиции 15% имале искуство со менторирање на жена за висока лидерска позиција. Искуствата ги опишуваат кратко како „позитивни“ и „добри“, со една забелешка дека менторираните жени „не секогаш ги спроведуваат во целост поставените насоки“ од нивна страна.

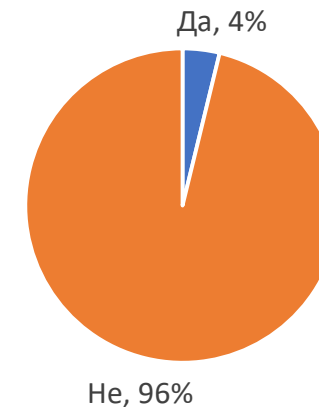
Во однос на родова пристрасност или дискриминација на жените во нивната компанија, 4% од испитаните субјекти изјавиле дека се соочиле со истата, но не даваат подетално објаснување за истата.



П: Според вашето искуство, кои се најголемите предизвици со кои се соочуваат жените при напредувањето на високи лидерски позиции? (Изберете ги сите што се однесуваат); n=52



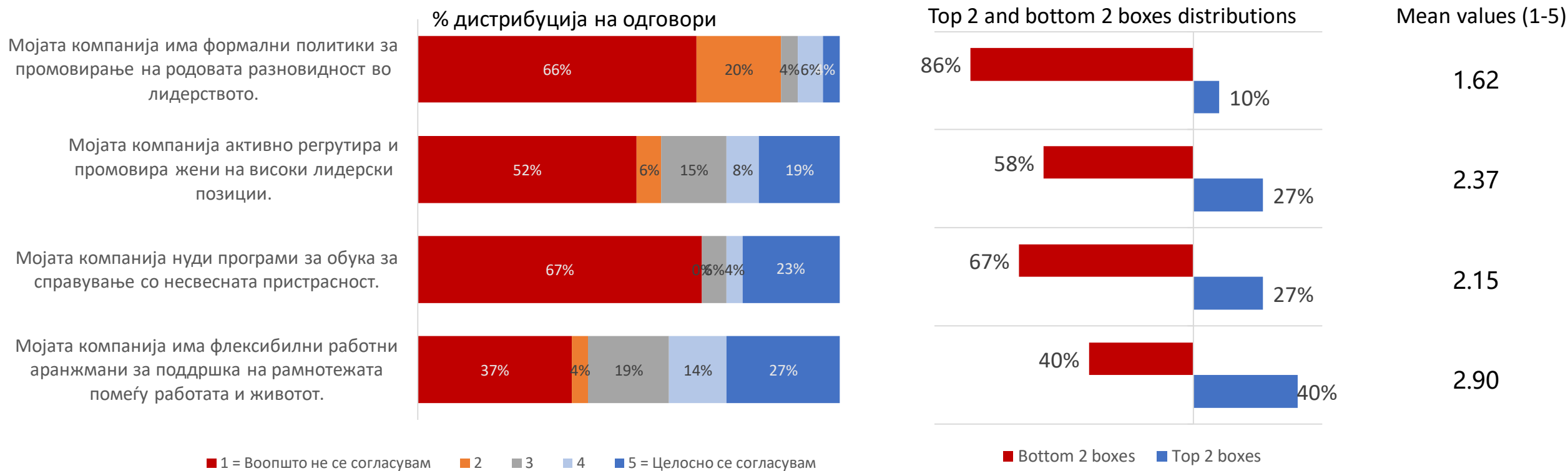
П: Дали лично сте менторирале или спонзорирале жена за висока лидерска улога? Ако е така, опишете го вашето искуство.; n=52



П: Дали забележавте некои случаи на родова пристрасност или дискриминација на жените во вашата компанија? Ако е така, ве молиме опишете ја ситуацијата и како е решена.; n=52

Политики и практики на компанијата

Над четири петини т.е. 86% од испитаниците не се согласуваат дека во нивната компанија има формални политики за промовирање на родовата разновидност во лидерството. Исто така висок процент од 67% не се согласуваат дека нивната компанија нуди обуки за справување со несвесната пристрасност кон жените, како и значајни 58% кои не се согласуваат дека нивната компанија регрутира и промовира жени на високи лидерски позиции. Подеднаков број на мажи на раководни позиции се согласуваат и не се согласуваат (40%) во однос на изјавата дека нивната компанија има флексибилност за поддршка на жените за рамнотежа помеѓу работата и животот.



П: До кој степен се согласувате или не се согласувате со следните изјави за политиките и практиките на вашата компанија? (1 = Воопшто не се согласувам, 5 = Целосно се согласувам); n=52

Прашања од отворен тип

Најголем број на мажите на раководни позиции (40%) би ги советувале жените со таква амбиција да останат упорни, потоа да се доедуцираат (21%) и да работат вредно (15%), како и да имаат повеќе самодоверба (14%).

Во однос на тоа што од друга страна компаниите можат да направат за подобро да го поддржат напредувањето во кариерата на жените, голем дел од мажите на раководни позиции 33% изјавуваат да им ја обезбедат неопходната поддршка, а 27% да им обезбедат можност да докажување со што би напредувале.



П: Каков совет би им дале на жените кои се стремат да стигнат до високи лидерски позиции?; отворено прашање; n=52



П: Што мислите дека компаниите можат да направат за подобро да го поддржат напредувањето во кариерата на жените?; отворено прашање; n=52

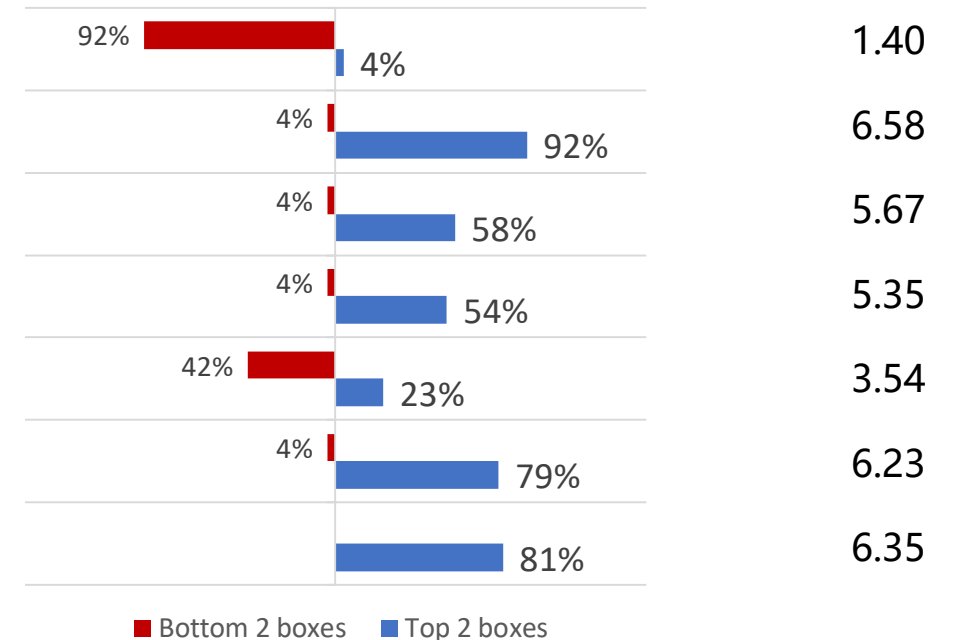
Перцепција на работната атмосфера и организација – Партиципативен менаџмент - Донесување одлуки и однесување

Просечната вредност на оценките кои мажите на раководни позиции ги даваат на изјавите на инвентарот за „донесување одлуки и однесување“ е 5,02 (на скала од 1 -7). Најголем придонес кон ваквата оценка има нивното согласување со изјавите за тоа дека: постои атмосфера доверба во фирмата, нема јасни правила на игра, но има споделено разбирање за начинот на однесување, како и дека има доверба дека се работи согласно прифатените норми и стандарди дури и во случаи кога истите не постојат формално.

% дистрибуција на одговори



Top 2 and bottom 2 boxes distributions Mean values (1-7)



П: Колку се согласувате или не се согласувате со следните изјави? (1 = Воопшто не се согласувам, 7 = Целосно се согласувам); n=52
 * Изјавите означени со * се обратно-пропорционално рекодирани о цел да ја имаат истата насока и значење како и останатите од скалата

Донесување одлуки и однесување; просек на скалата = 5.02

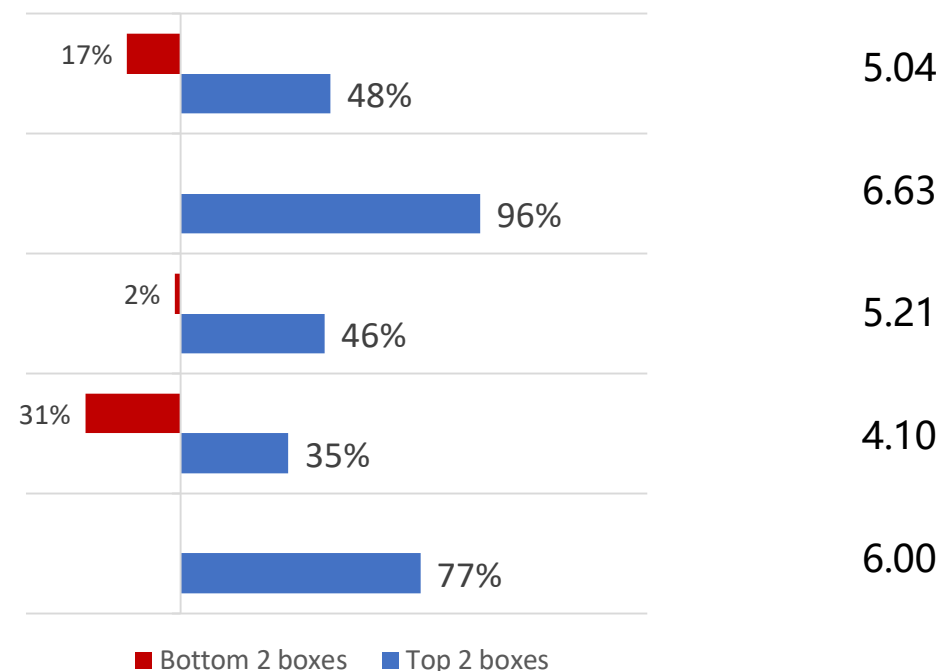
Перцепција на работната атмосфера и организација - Партиципативен менаџмент - “Луѓе” наспроти “задача” ориентирани организации

На изјавите на инвентарот за „**луѓе наспроти задачи**“, просечната вредност на оценките кои мажите на раководни позиции ги даваат е 5,40 (на скала од 1 - 7). Согласноста која мажите на раководни позиции ја даваат на изјавите дека фирмата ги почитува своите вработени и кон нив се однесува доследно и праведно, како и со изјавата дека вработените навремено добиваат „повратни информации“ за нивното работење имаат најголем придонес во оваа над просечна оценка.

% дистрибуција на одговори



Top 2 and bottom 2 boxes distributions Mean values (1-7)



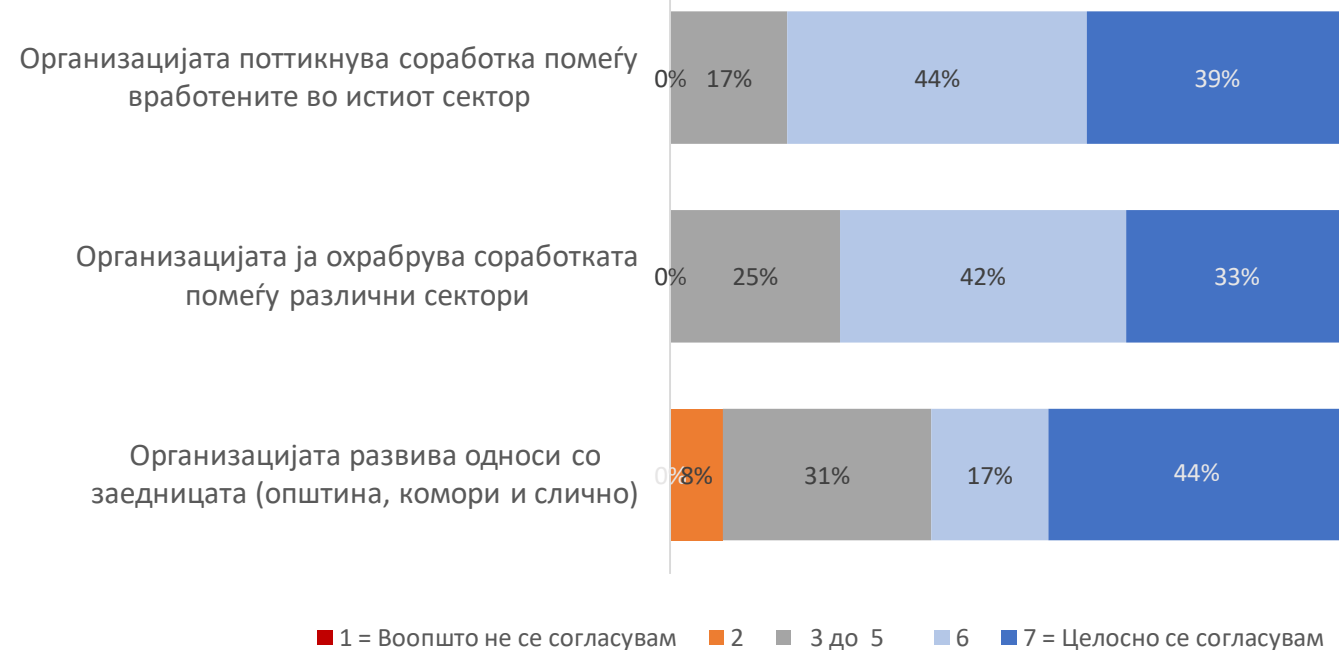
П: Колку се согласувате или не се согласувате со следните изјави? (1 = Воопшто не се согласувам, 7 = Целосно се согласувам); n=52
 * Изјавите означени со * се обратно-пропорционално рекодирани о цел да ја имаат истата насока и значење како и останатите од скалата

“Луѓе” наспроти “задача” ориентирани организации; просек на скалата = 5.40

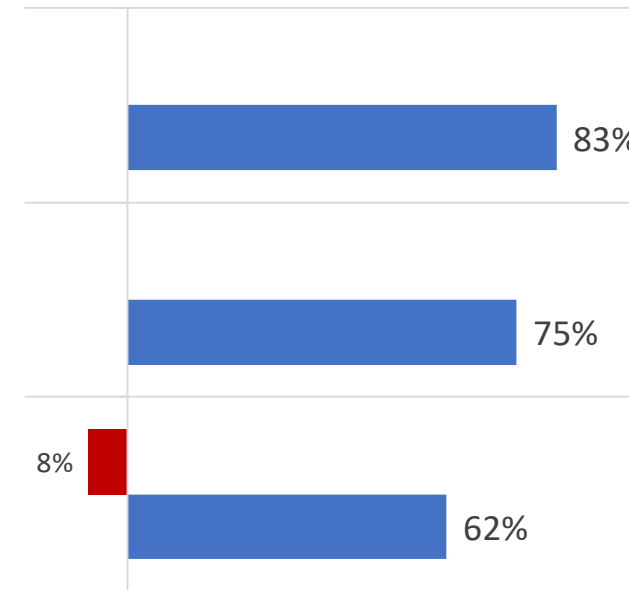
Перцепција на работната атмосфера и организација - Партиципативен менаџмент - Отворен наспроти Затворен Систем во Организацијата

Од оценките кои мажите на раководни позиции ги даваат на инвентарот за „отворен наспроти затворен систем во организацијата“ е високи 5,89 (на скала од 1 -7). Високиот процент на согласност со сите изјави од оваа скала придонесува и за високата просечна вредност. Односно над две третини јасно и цврсто од испитаниците се согласуваат дека фирмата поттикнува соработка, дека охрабрува соработка меѓу различни сектори, како и дека фирмата развива односи со заедницата.

% дистрибуција на одговори



Top 2 and bottom 2 boxes distributions



Mean values (1-7)

6.17

6.00

5.50

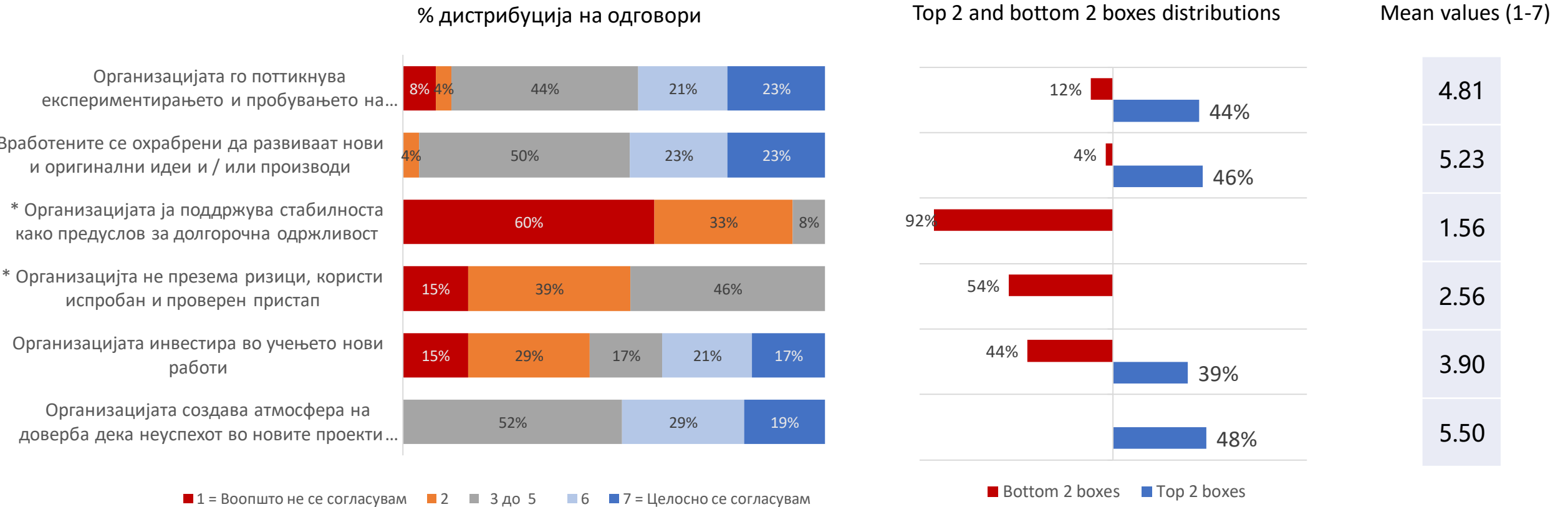
П: Колку се согласувате или не се согласувате со следните изјави? (1 = Воопшто не се согласувам, 7 = Целосно се согласувам); n=52

* Изјавите означени со * се обратно-пропорционално рекордирани о цел да ја имаат истата насока и значење како и останатите од скалата

Отворен наспроти Затворен Систем во Организацијата; просек на скалата = 5.89

Перцепција на работната атмосфера и организација - Претприемачка Ориентација (Иновативни наспроти ризик ориентирани организации)

Во однос на **претприемачката ориентација**, мажите испитаници на инвентарот за оваа димензија даваат просечна оценка од 3,93. Најголем удел во оваа просечна оценка има несогласувањето со тоа дека фирмата поддржува стабилност и дека не превзема ризици.

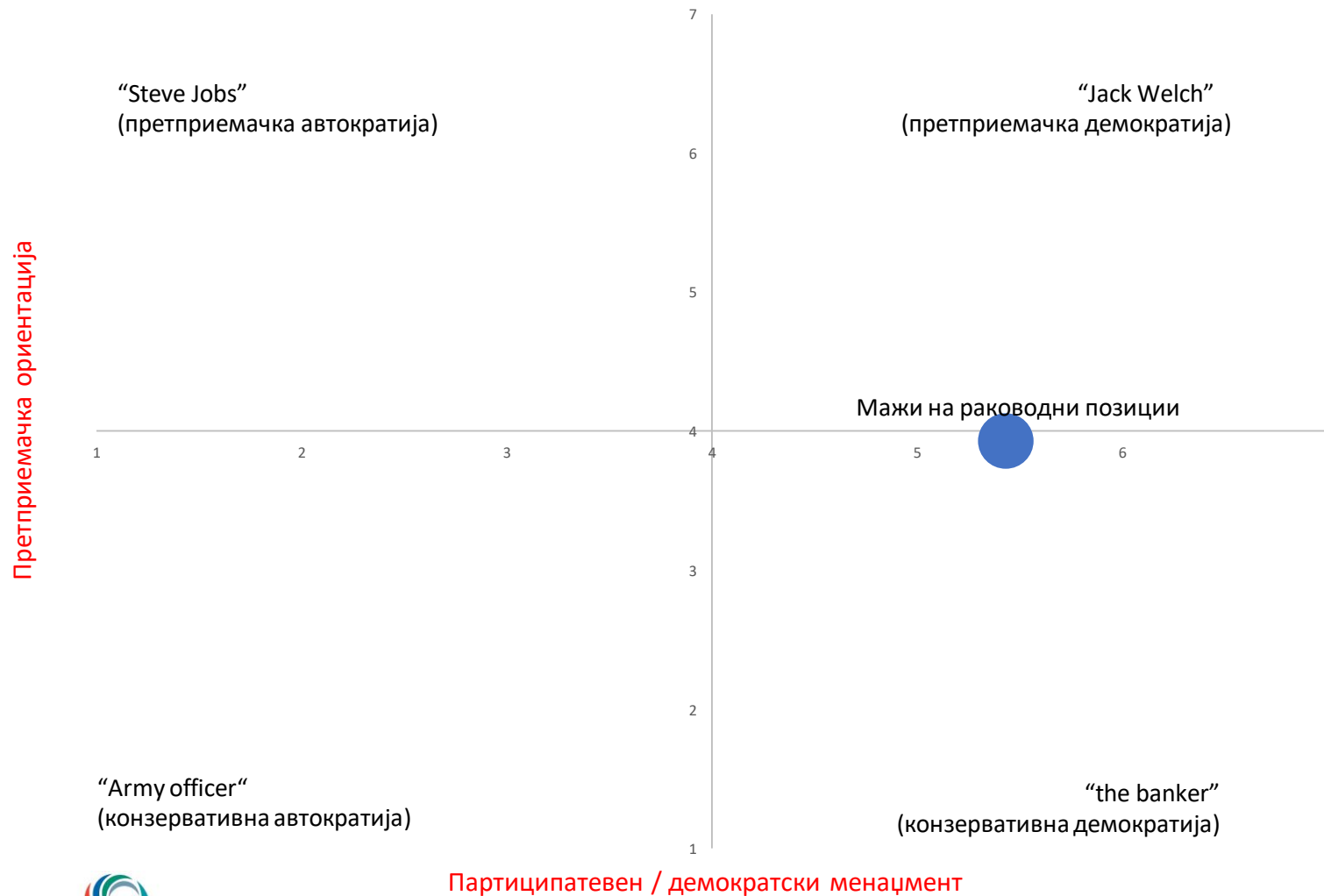


П: Колку се согласувате или не се согласувате со следните изјави? (1 = Воопшто не се согласувам, 7 = Целосно се согласувам); n=52
* Изјавите означени со * се обратно-пропорционално рекордирани о цел да ја имаат истата насока и значење како и останатите од скалата

Претприемачка Ориентација; просек на скалата = 3.93

Перцепција на работната атмосфера и организација

Претприемачка ориентација и партиципативен менаџмент



Димензијата на партиципативен менаџмент е просечна вредност составена од трите под-димензии:

- Донесување одлуки и однесување,
- Луѓе" наспроти "задача" и
- Отворен наспроти Затворен Систем .

Димензијата Претприемачка ориентација е сочинета од инвентарот прикажан претходно.

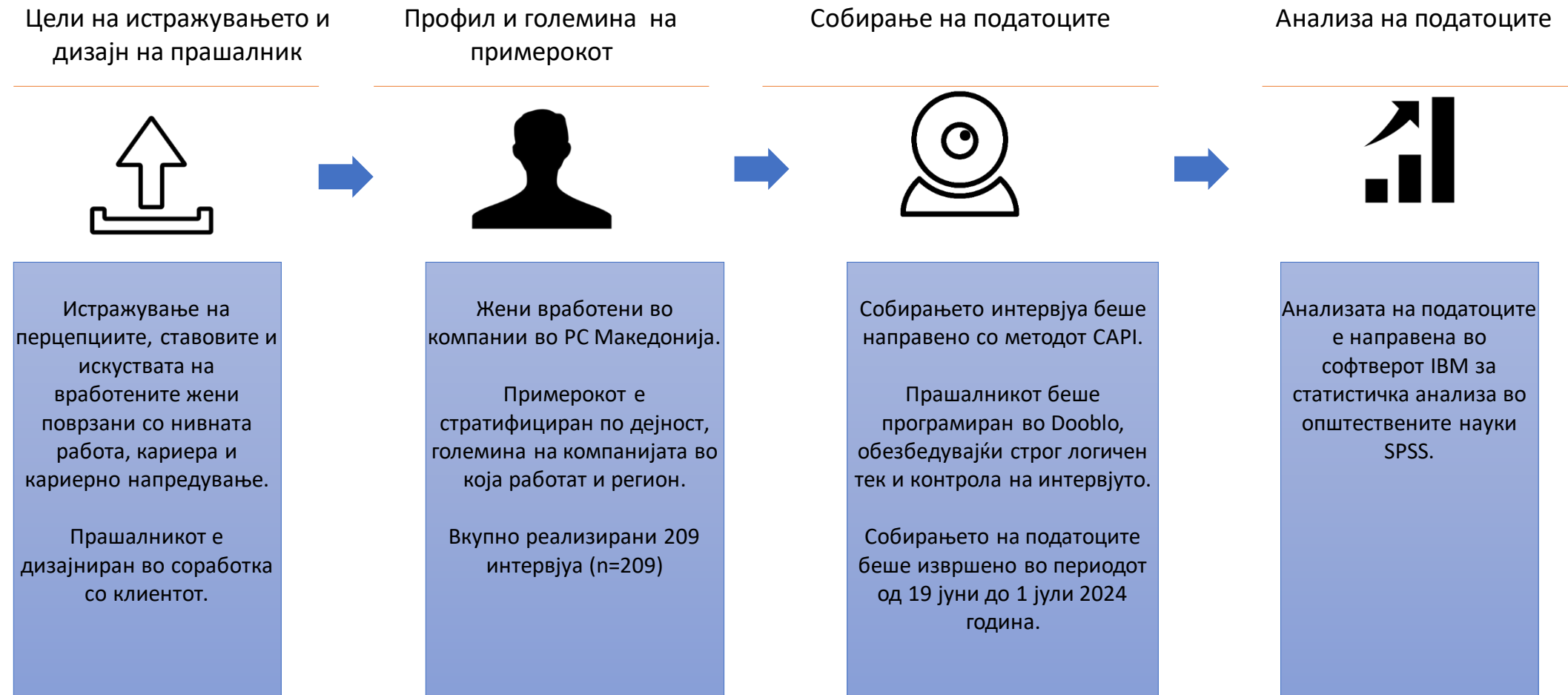
Од графикот може да се заклучи дека **мажите на раководни позиции**, своите организации ги оценуваат како **демократски**, но во однос на претприемништвото се неодлучни и некаде на половина.



Резултати од истражувањето помеѓу вработени жени

Истражувачка методологија

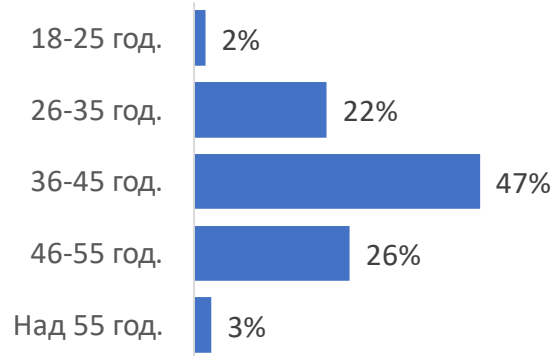
Целна група: вработени жени во компании од различна големина, дејност и регион



Социо-демографски профил на испитаничките жени вработени

47% од испитаничките се на возраст од 36-45 год.. Речиси сите во брак/партнерство 90% и најголем дел живеат во 4 члени семејства 49%. Само 19% се изјаснуваат дека се глава на семејството, а 95% дека се одговорни за одржување на домаќинството. Најголем број од нив се со факултетско образование 42% и средно образование 37%.

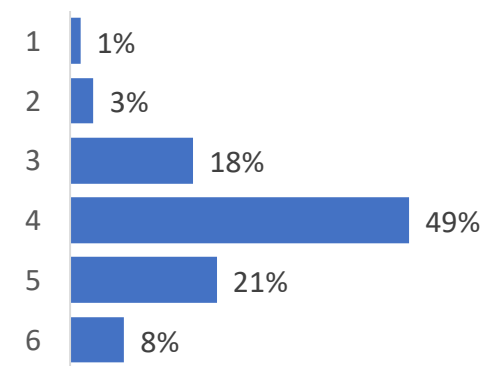
Возраст



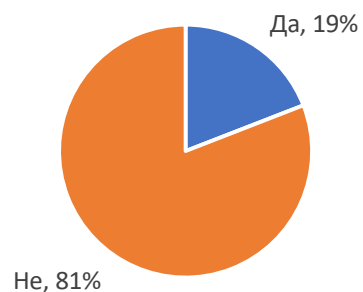
Брачен статус



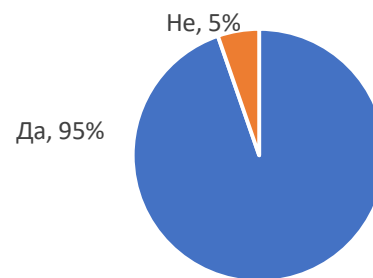
Број на лица во домаќинството



Глава на домаќинството



Одговорен за одржување на домаќинството



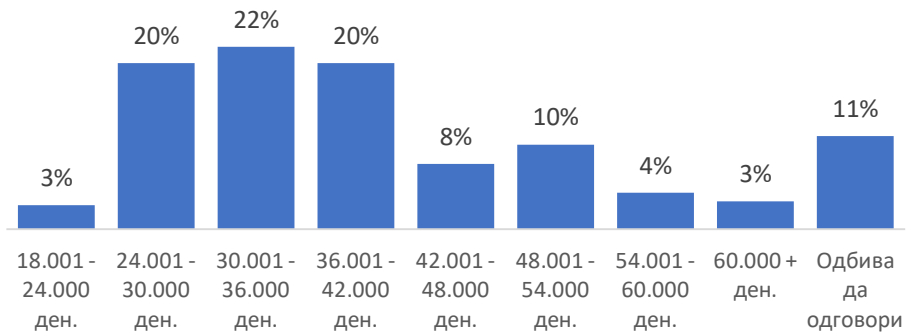
Образование



Социо-демографски профил на испитаничките жени вработени

Според месечните приходи испитаничките во најголем дел 62% имаат лични примања помеѓу 24000 мкд и 42000 мкд. Најголем дел живеат во градски средини 98%.

Личен месечен приход



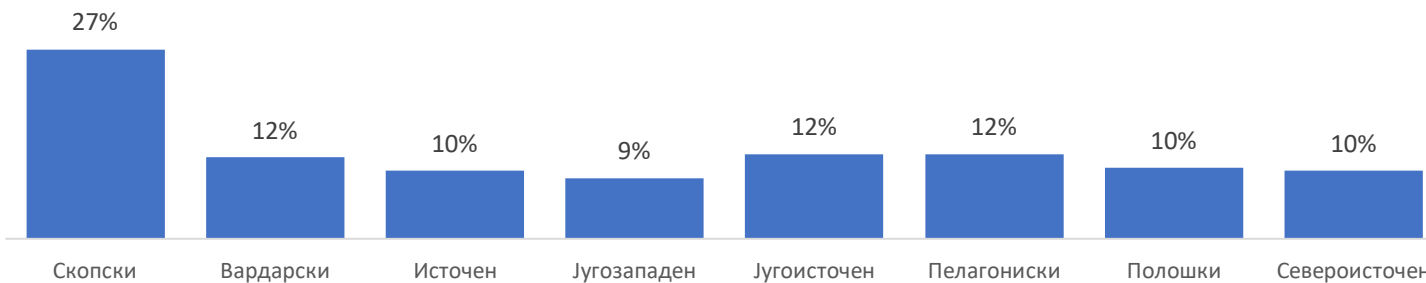
Место на живеење



Националност



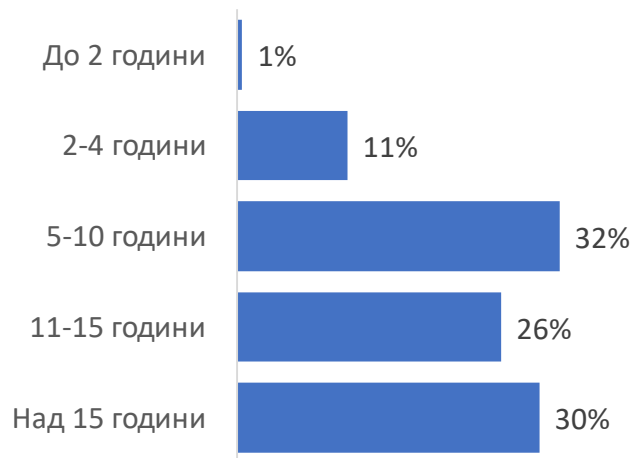
Регион



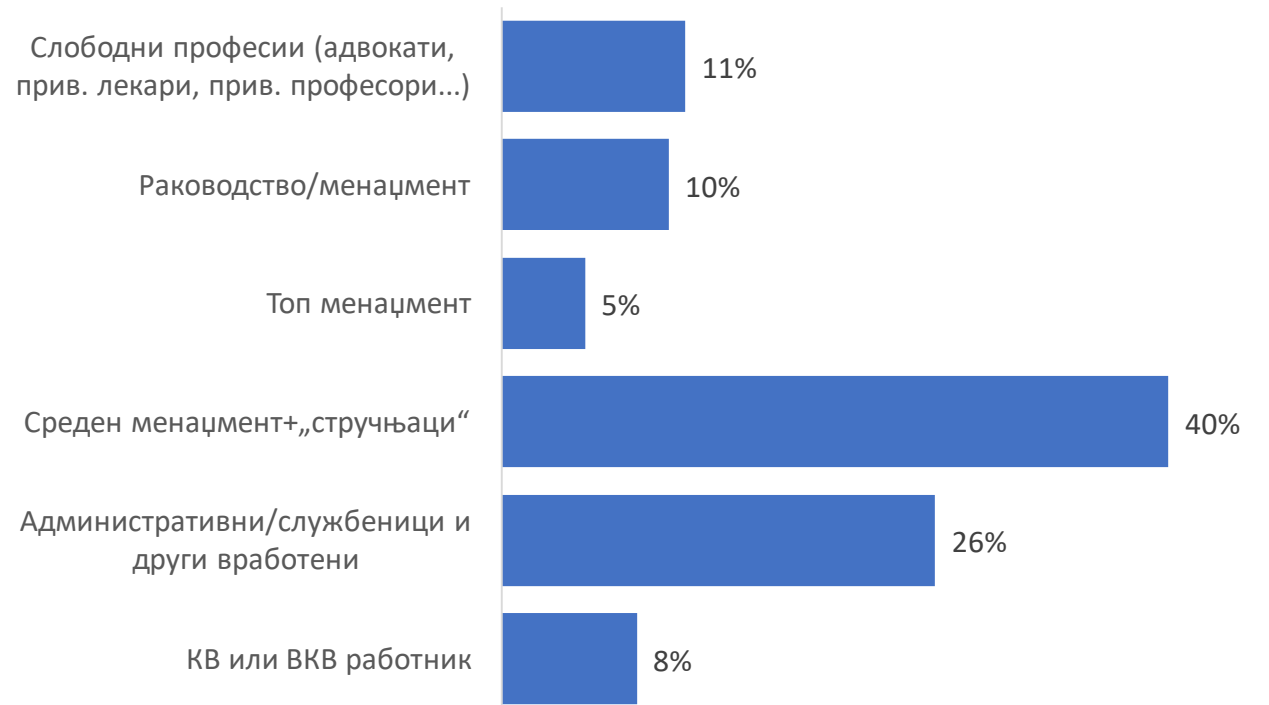
Професионален профил на испитаничките жени вработени

Во однос на работното искуство една третина од жените имаат работно искуство 5-10 год., но значаен дел од 56% имаат работно искуство над 11 години. Според професијата најголем дел се изјаснуваат дека се среден менаџмент 40%, како и административни службеници и други вработени 26%.

Години работно искуство



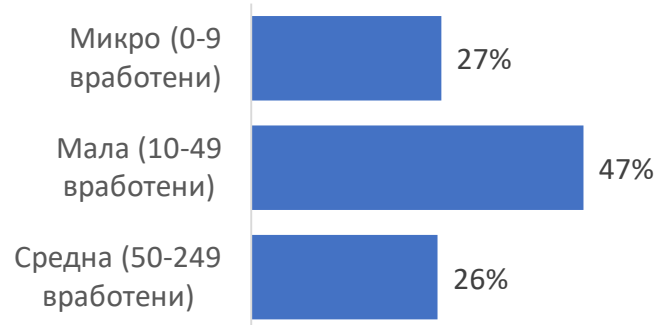
Занимање



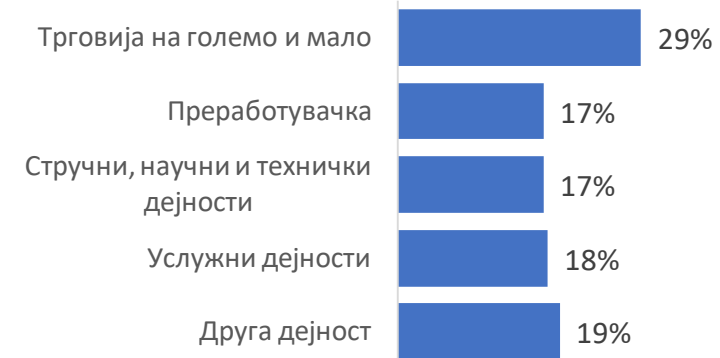
Профил на компаниите во кои работат испитаничките жени вработени

Најголем дел од фирмите (47%) се мали компании од 10-49 вработени, соодветно распределени по дејност според примерокот.

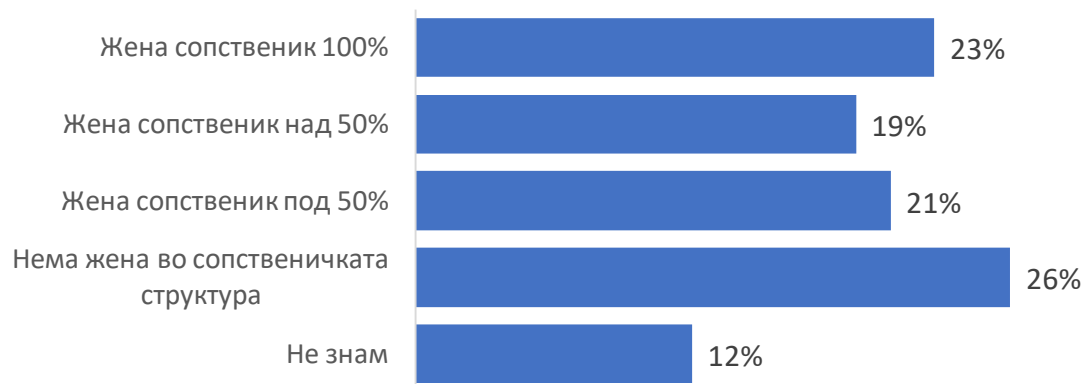
Големина на компанија во која работат



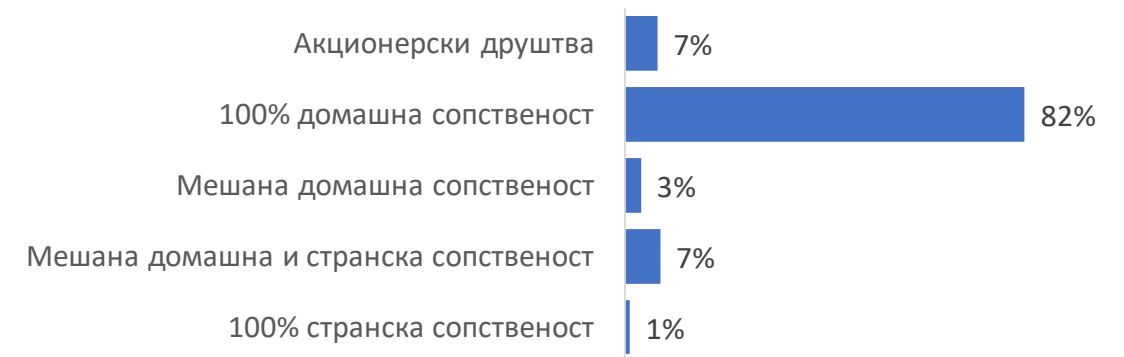
Дејност на компанија во која работат



Сопственичка структура на фирмата каде работат жените



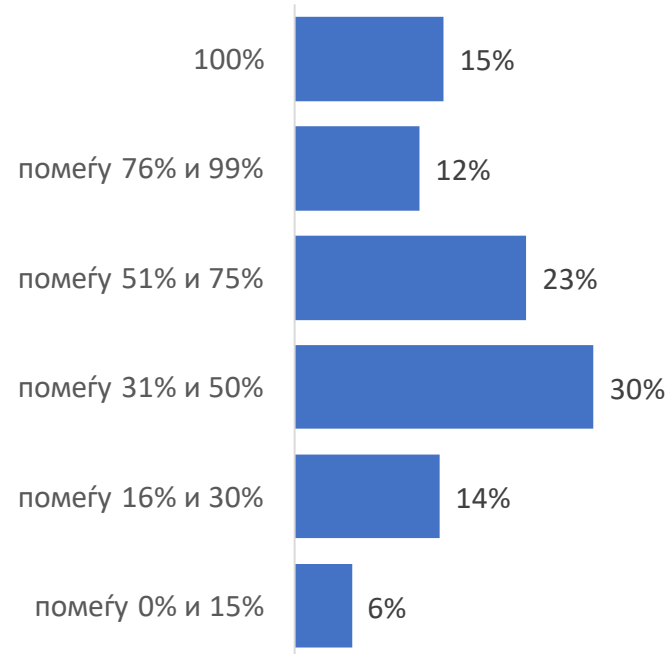
Сопственичка структура на фирмата каде работат жените



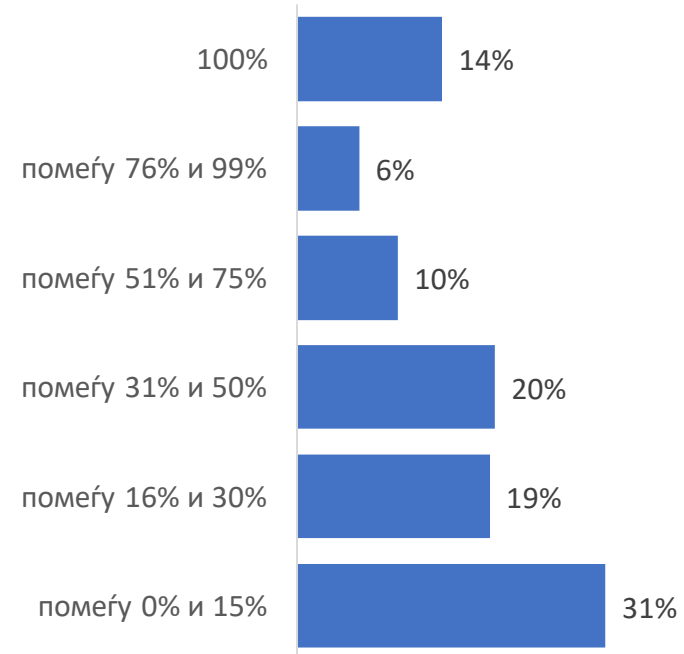
Профил на компаниите во кои работат испитаничките жени вработени

30% од компаниите во кои работат испитаничките имаат жени вработени во фирмата помеѓу 31%-50%, додека жени на лидерски позиции во најголем дел од фирмите има помеѓу 0%-15%.

Процент на жени во вашата компанија

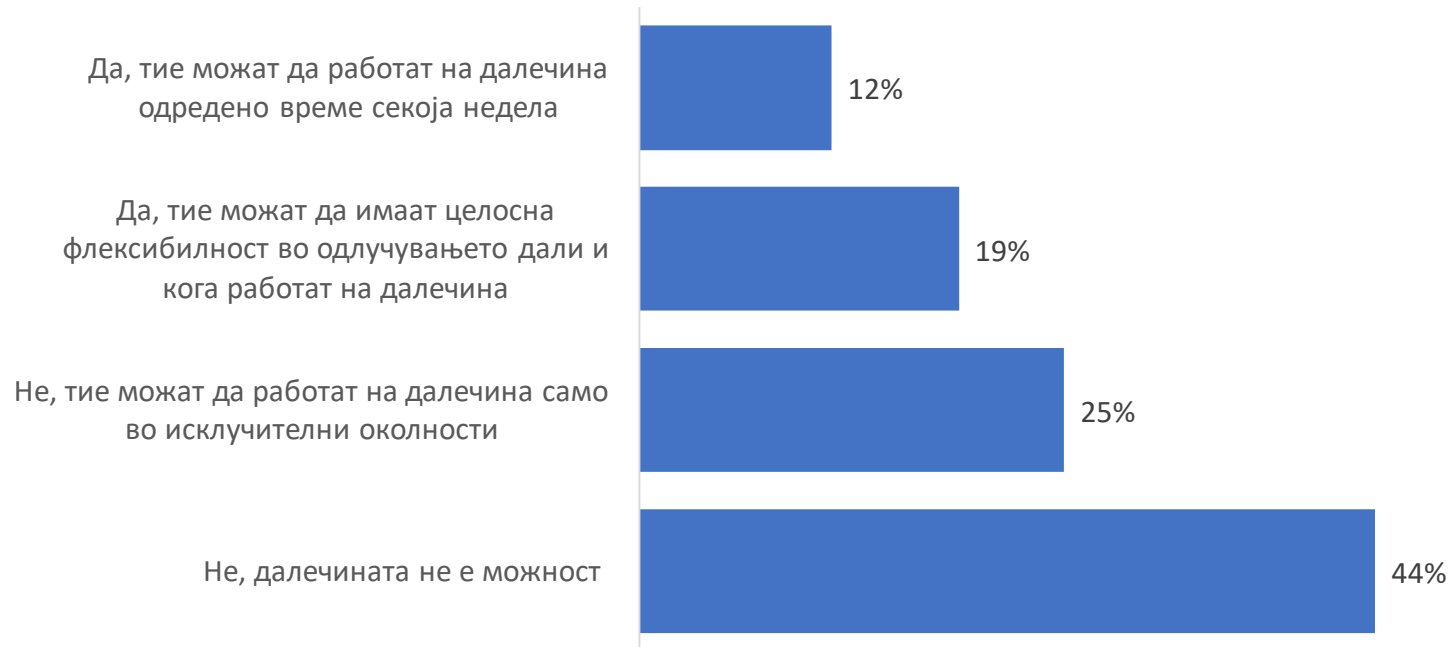


Процент на жени на високи позиции



Можност за далечинско работење

Спред 44% од испитаничките **работата од далечина е невозможна за нив**. Кај 12% од **испитаничките постои можност за работа од далечина на неделна основа**, а кај 19% **целосна слобода за одлучувањето дали ќе се работи од далечина**.



П: Дали во вашата компанија се нудат планови за далечинско работење на вработените (кога се компатибилни со нивните специфични задачи)?; n=209

Балансирање во животот

Најголем дел од вработените жени ги користат следниве три начини преку кои балансираат меѓу професионалниот и личниот живот: **приоритизирање на задачи 45%, поставување граници 44% и делегирање одговорности 40%.**



П: Како го балансираете вашиот личен и професионален живот?; можни се повеќе одговори; n=209

Пречки во секојдневната работа

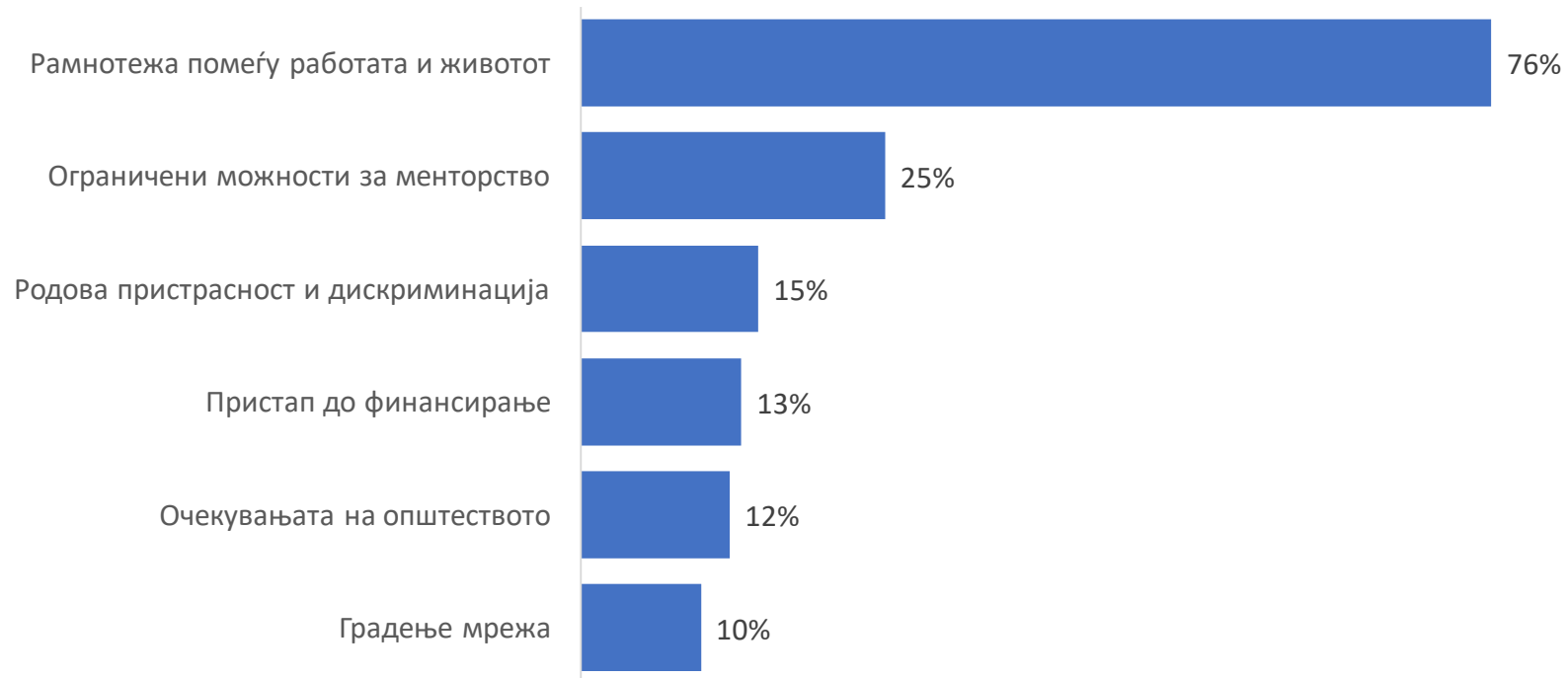
45% од испитаничките изјавуваат дека **немаат пречки во секојдневната работа**. Од оние кои навеле дека има за најголема пречка го сметаат **комбинирањето на семејниот и работниот живот 37%**.



П: Кои се главните пречки со кои моментално се соочувате во секојдневната работа?; можни се повеќе одговори; n=209

Предизвици како вработена жена

Повторно најголем предизвик е **рамнотежата меѓу работата и животот за 76%** од вработените жени, додека за една четвртина од нив т.е. 25% тоа е **ограничената можност за менторство**.



П: Со какви предизвици се соочивте како вработена жена?; можни се повеќе одговори; n=209

Предизвици како вработена жена

51% од испитаничките наведуваат **дека не се соочуваат со ниту еден од наведените предизвици.**

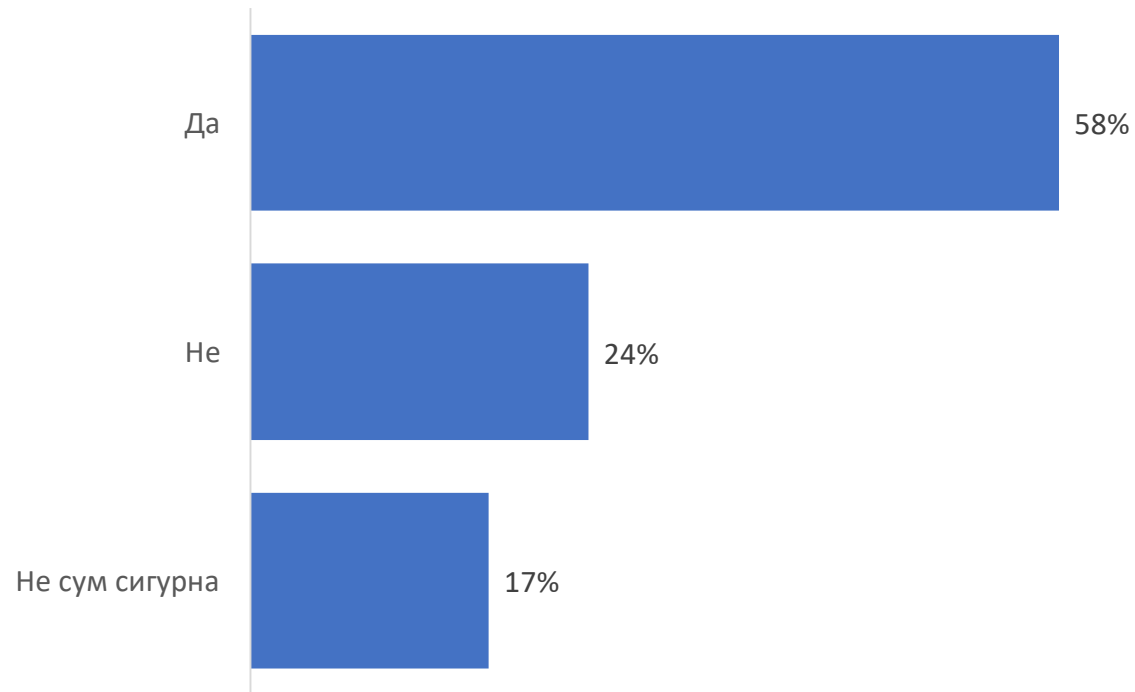
24% пак изјавуваат дека се **соочуваат со недостаток на доверба во нивните способности од страна на машките колеги.**



П: Со која од следниве ситуации – доколку ги има – се соочувате во секојдневното работење?; можни се повеќе одговори; n=209

Предизвици како вработена жена

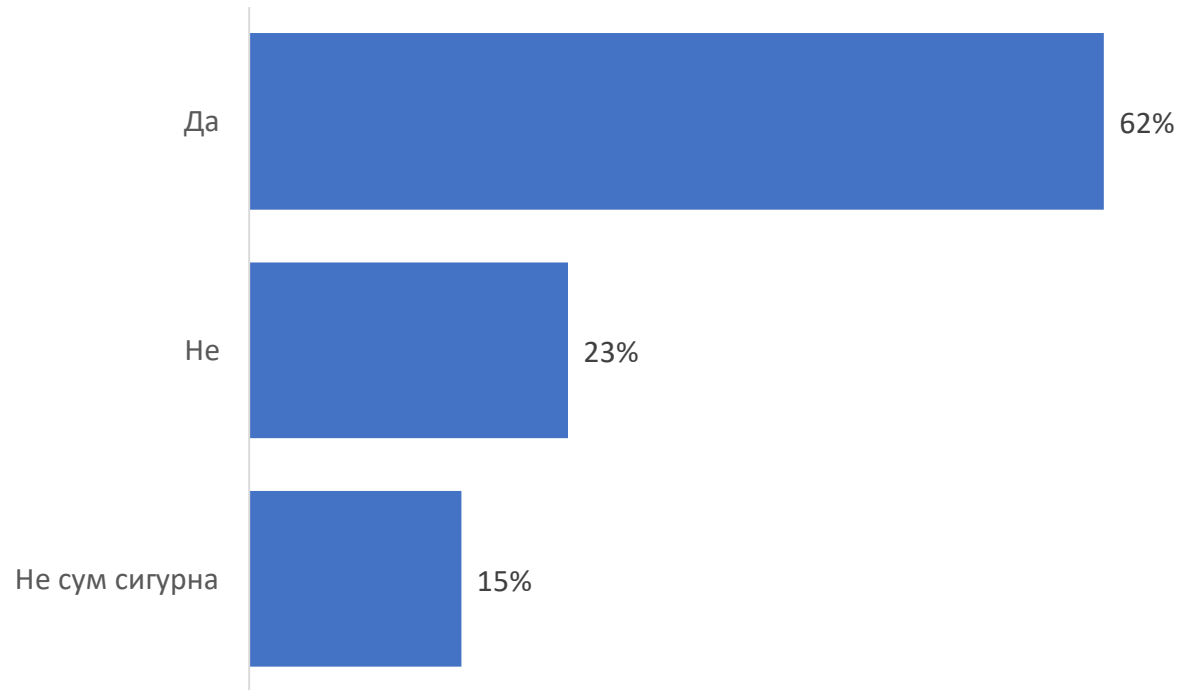
Во однос на предизвиците како жена споредено со мажите во работата, 58% од испитаничките **сметаат дека се соочуваат со уникатни предизвици во споредба со мажите.**



П: Дали чувствувате дека жените се соочуваат со уникатни предизвици во споредба со мажите?; n=209

Перцепција на родовата разновидност во лидерските улоги

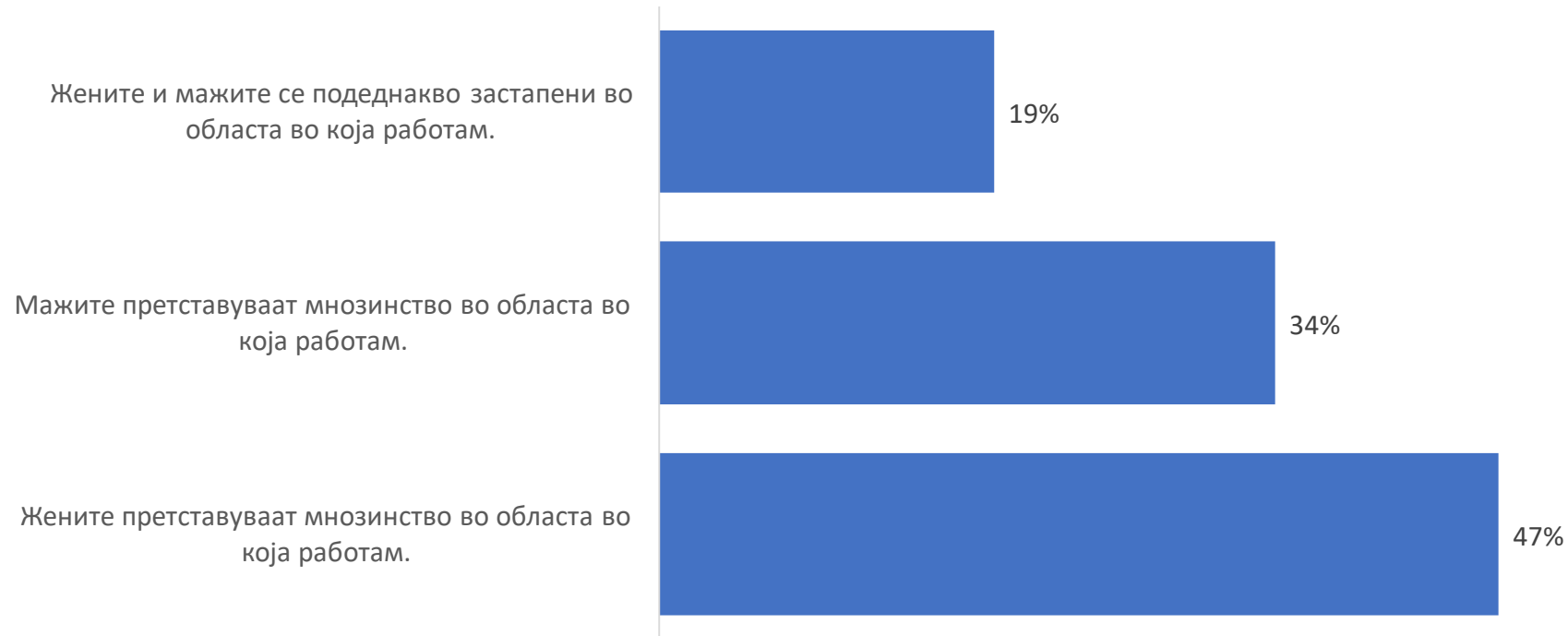
Речиси две третини т.е. **62% од вработените жени сметаат дека родовата разновидност во лидерските улоги позитивно влијае на бизнисите.**



П: Дали верувате дека родовата разновидност во лидерските улоги позитивно влијае на бизнисите?; n=209

Перцепција на родовата разновидност во професијата

47% од испитаничките изјавуваат дека жените се мнозинство во областа во која работат. Додека една третина 34% од вработените жени изјавуваат дека работат во област во која доминираат мажите.



П: Што од следново сметате дека е точно?; n=209

Подобрување на состојбата на жените на работните места и сектори каде доминираат мажи

За подобрување на состојбата на жените на работните места и сектори каде доминираат мажи, работничките во најголем дел **39% сметаат дека треба да има подобри услови за кариерно советување, промоција на модели за улоги 36%, како и повеќе информации за работата и секторите 36%.**



П: Што треба да се направи за да се подобри состојбата на жените на работните места и сектори каде доминираат мажи? ; можни се повеќе одговори; n=209

Перцепција на препреки и родова дискриминација

Во однос на родовата дискриминација половина од работничките 51%, не се идентификуваат со ниту една од наведените. Од останатата половина 23% сметаат дека бременоста и мајчинството се пречка за кариера и финансиски напредок.



П: Дали следните изјави важат за вас?; можни се повеќе одговори; n=209

Перцепција на причините за недоволна застапеност на жените во бизнисот

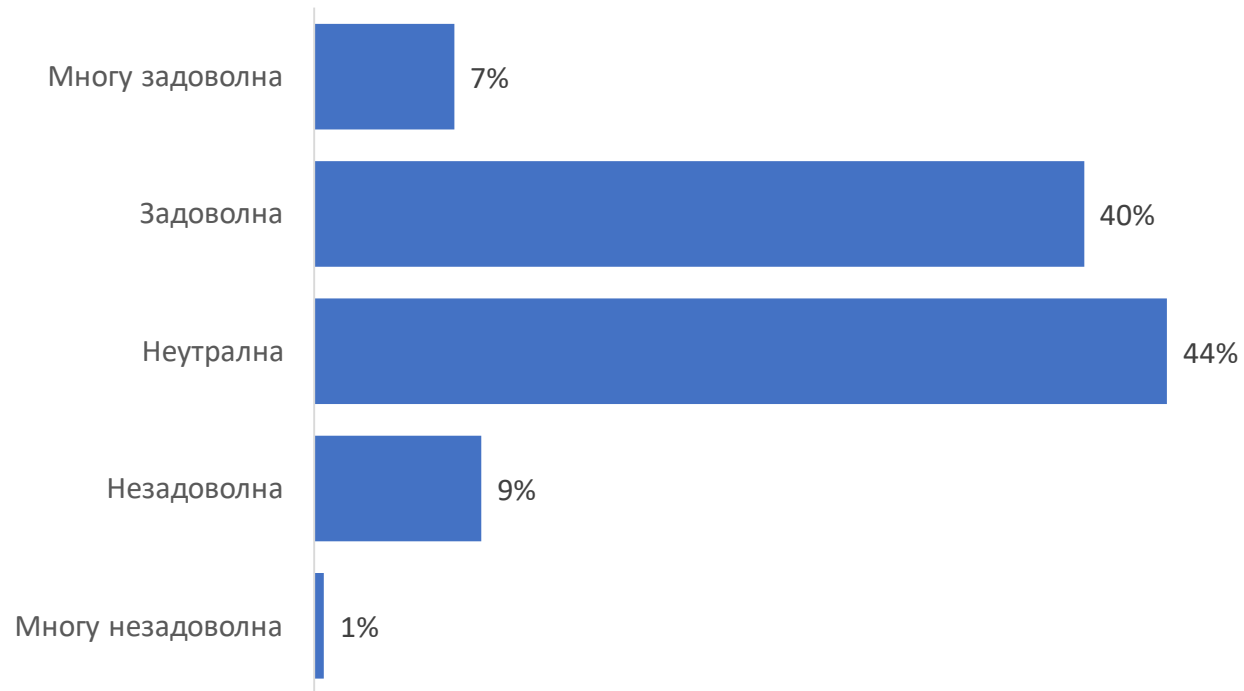
Вработените жени како три главни причини за недоволна застапеност на жените во бизнисот ги сметаат **малиот број апликации од жени 35%, малиот интерес на жените за кариера 34% и недостатокот на поддршка во грижата за децата 34%.**



П: Од ваша гледна точка, кои се причините за големата недоволна застапеност на жените во бизнисот?; можни се повеќе одговори; n=209

Задоволство од од поддршката и ресурсите за работа што се достапни за жените

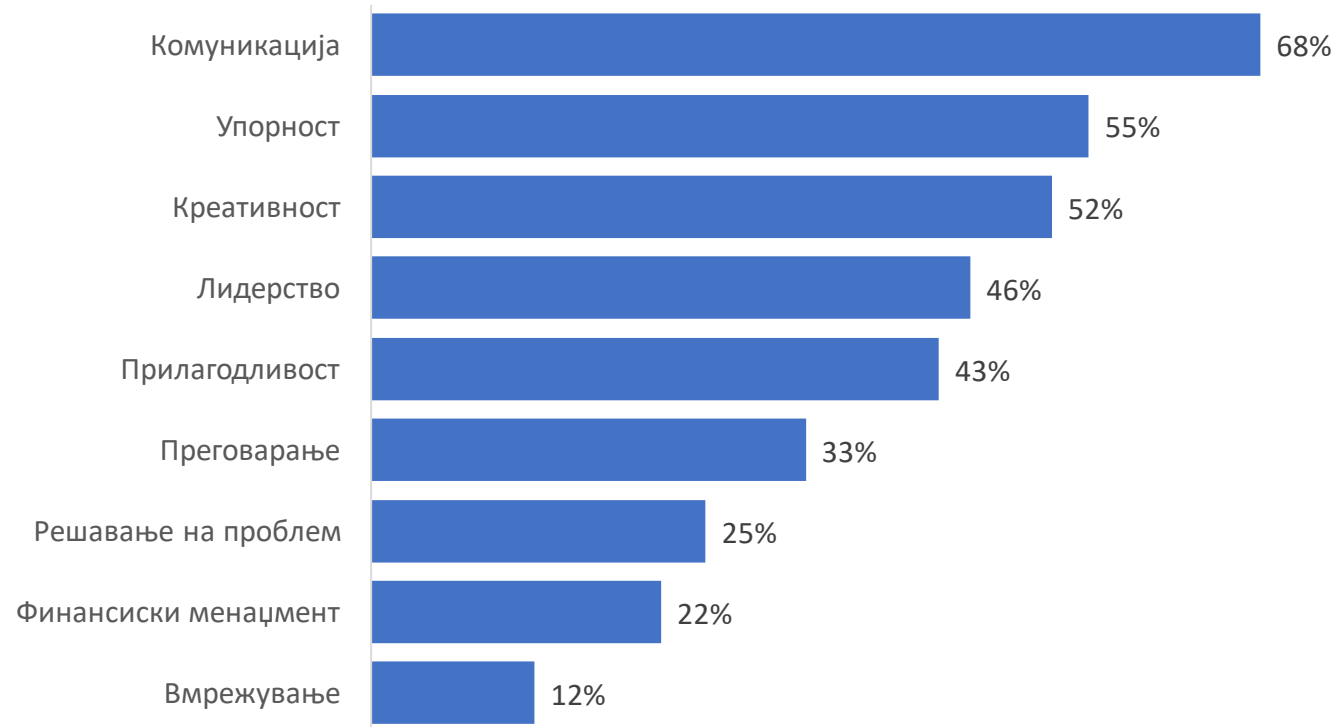
Од резултатите се гледа дека **40% од жените се задоволни од поддршката и ресурсите за работа што се достапни за нив, но 44% се неутрални.**



П: Дали сте задоволни од поддршката и ресурсите за работа што се достапни за жените?; n=209

Перцепција на потребни вештини за вработување на жена

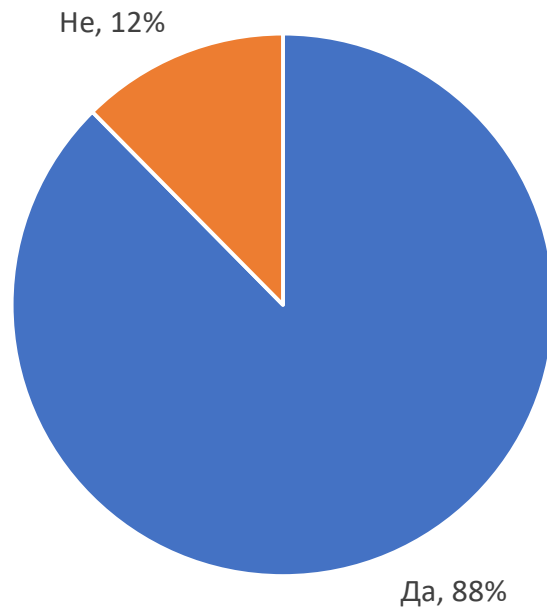
Според работничките, за една жена за биде ***вработена најважна е способноста за комуникација 68%, по што следат упорноста 55% и креативноста 52%.***



П: Кои вештини или искуство мислите дека се од суштинско значење за една жена да биде вработена?; можни се повеќе одговори; n=209

Перцепција на подобри можност за работа во градовите

Високи 88% од работничките **предвидуваат дека во поголем град се нудат повеќе можности за напредување во работата.**



П: Дали предвидувате дека работата во поголем град може да ви даде повеќе можности за напредување во работата?; n=209

Перцепција на родова дискриминација при вработување

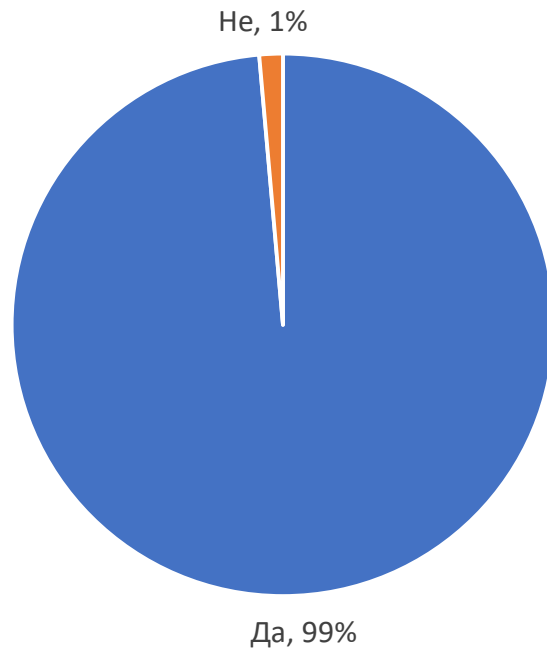
Во однос на родовата дискриминација при приемот на нови вработувања, вработените жени се со поделени мислења, бидејќи речиси еднаков број од нив сметаат дека истата постои 51% и не постои 49%.



П: Дали верувате дека постои родова разлика во размислувањето во однос на приемот на нови вработени?; n=209

Само-перцепција на способност за рамнотежата помеѓу работата и животот поефикасно од мажите

Речиси сите работнички **99% се согласуваат дека жените се способни да се справат со рамнотежата помеѓу работата и животот поефикасно од мажите.**



П: Дали верувате дека жените се способни да се справат со рамнотежата помеѓу работата и животот поефикасно од мажите?; n=209

Само-перцепција

Половина од работничките се согласуваат дека жените имаат различни мотиви од мажите за станат претприемачи, а 41% сметаат дека жените се поотпорни од мажите.



П: Со која од наведените изјави се согласувате? ; можни се повеќе одговори; n=209

Перцепција на бариери за напредок во работата и позициите

Најголем број испитанички издвојуваат две пречки за бариери за напредок во работата и тоа се **финансиите 41% и недостатокот на амбиција 40%, а по нив следи политичката нестабилност 34%.**



П: Наведете ги сите за кои мислите дека ќе ве спречат да напредувате во работата и позициите ? ; можни се повеќе одговори; n=209

Ставови

62% од работничките се согласуваат дека **сегашен човечки капитал [знаење] и финансии** ќе ви овозможи да напредувате на работното место и позициите.

Половина 51% од испитаничките сметаат дека **родовите атрибути играат улога во напредокот на работата, унапредувањето и повисоките позиции.**

47% од вработените жени сесогласуваат дека би биле повеќе склони да работите со жена претприемач.

Една третина т.е. **33% од испитаничките се согласуваат дека жените се несоодветно покриени во медиумите поврзани со работните услови и претприемаштвото.**

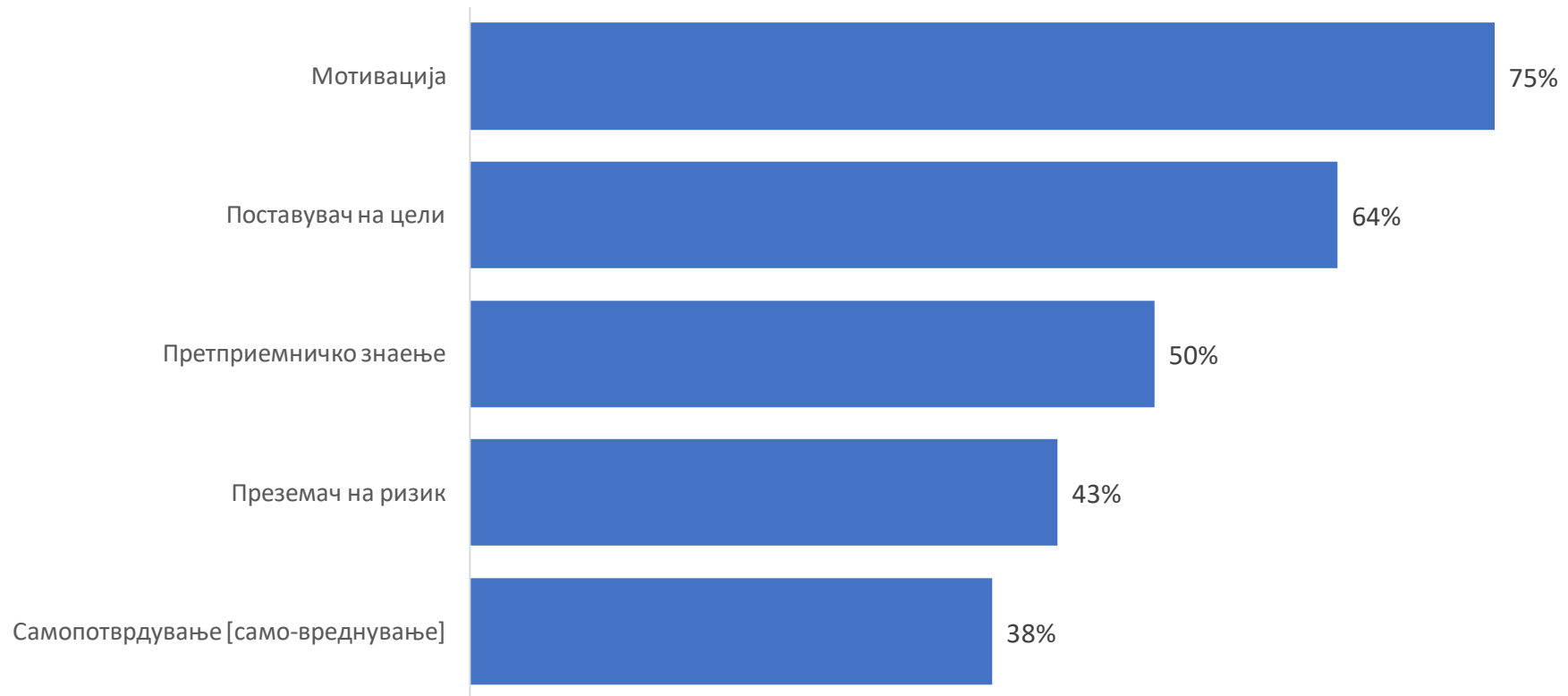
% дистрибуција на одговори



П: Колку се согласувате или не се согласувате со следните изјави? (1 = Воопшто не се согласувам, 5 = Целосно се согласувам); n=209

Самопроценка на карактеристики

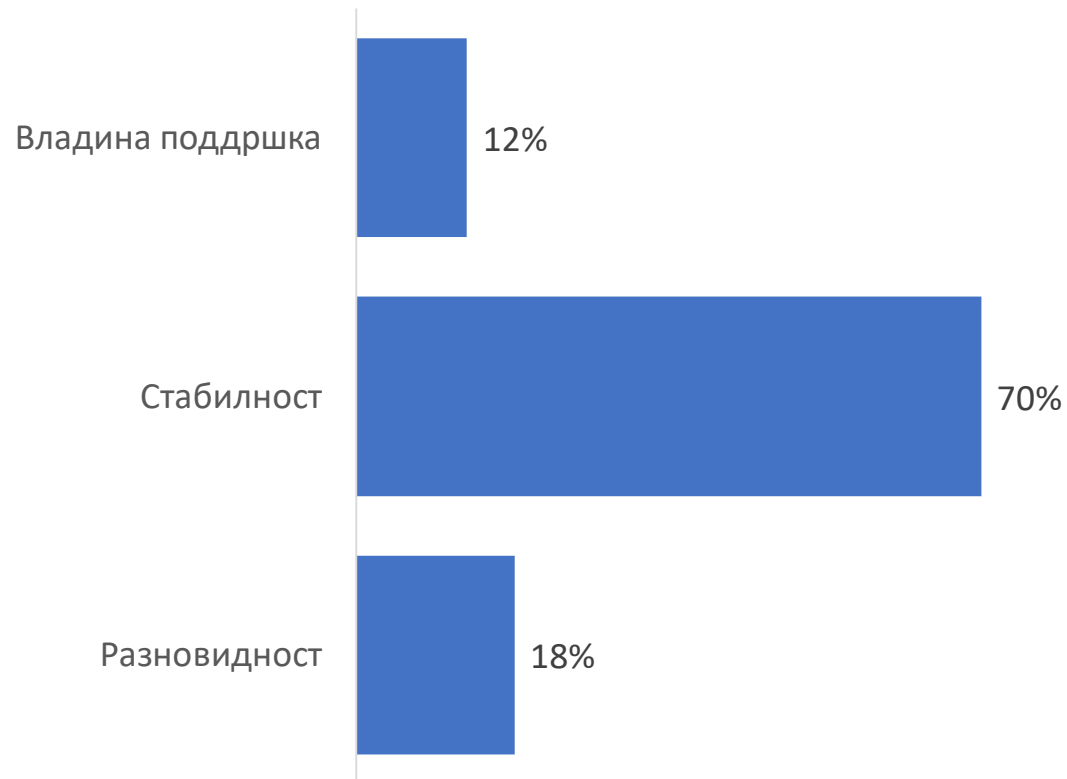
Три четвртини т.е. 75% од вработените жени си ја припишуваат мотивацијата како особина важна за професионален напредок, по што следи поставувањето на цели кај 64% од испитаничките и претприемачкото знаење кај 50% од вработените жени.



П: Која од следниве особини мислите дека ја имате? ; можни се повеќе одговори; n=209

Поддршка за професионален развој и женско претприемаштво

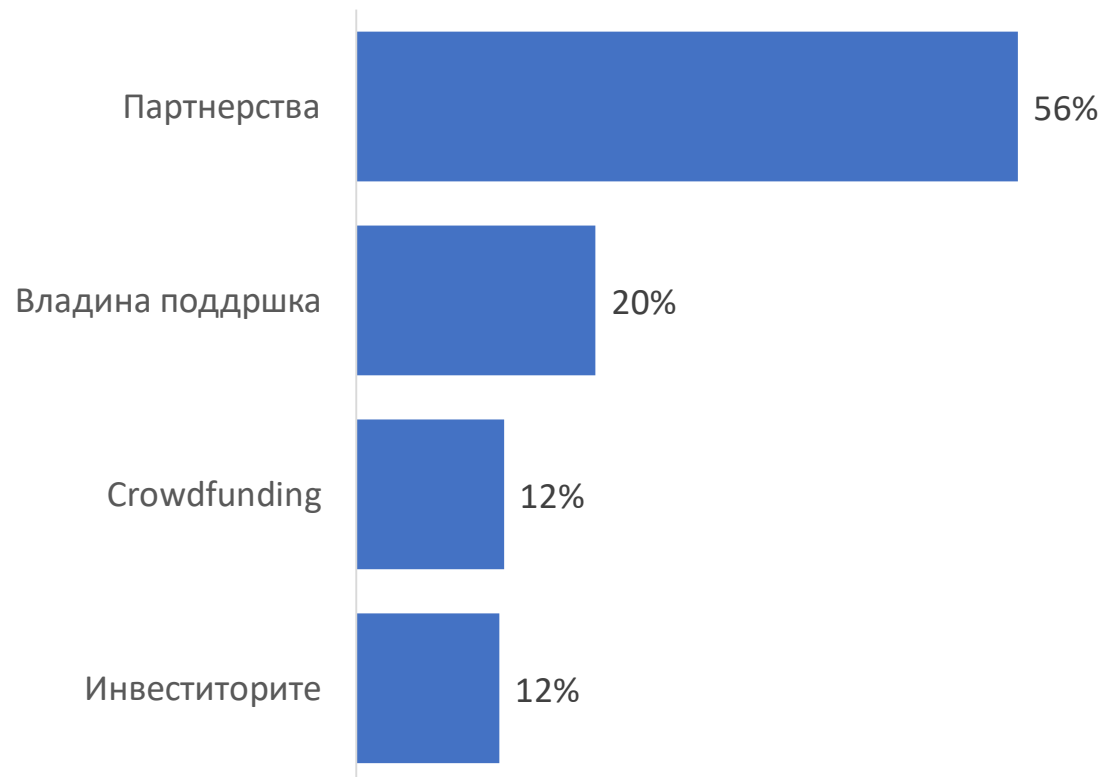
Стабилноста е најважен аспект односно аспект од кој, според жените, би се имало корист за професионален развој и женско претприемаштво.



П: Од кое од наведеното би добиле најголема корист? ; n=209

Поддршка за личен професионален развој

Според испитаничките (56%) партнерствата се најдобрата поддршка за следење на напредокот во кариерата.



П: Кое од следново би било најдобрата поддршка за следење на напредокот во Вашата кариера? ; n=209

Поддршка за личен професионален развој

Според **43% од вработените жени развојот на специфични вештини** најмногу би влијаело на нивната амбиција за унапредување во кариерата.



П: Што од наведеното најмногу би влијаело на Вашата амбиција за унапредување во кариерата? ; n=209

Ставови

Во однос на мерените ставови, се забележува дека

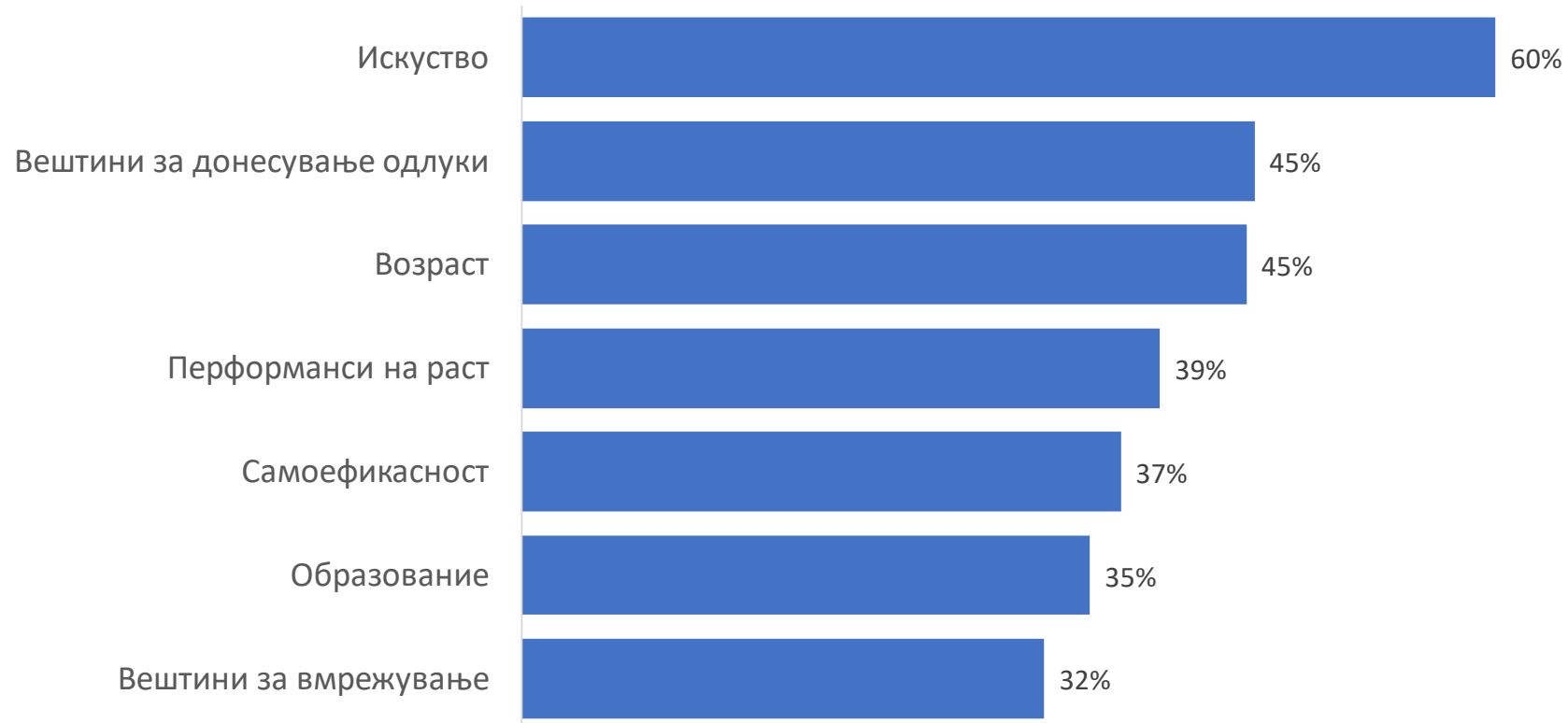
- **49% од испитаничките се согласуваат дека транзицијата во државата влијае на вашата намера да продолжите со напори за напредок и просперитет во кариерата**
- **45% се согласуваат дека со жена инструктор по работни вештини би имале посилна мотивација да продолжите со кариерата**
- **39% се согласуваат дека декана жените им се дава секундарен статус**
- **26% се согласуваат дека квотите и институционалната контрола ќе ги спречат да се вложат за напредок во кариерата и унапредување**



П: Колку се согласувате или не се согласувате со следните изјави? (1 = Воопшто не се согласувам, 5 = Целосно се согласувам); n=209

Бариири за напредок

Според најголем дел од испитаничките 60% искуството е најголема бариера за напредок во професијата и повисока позиција. На второ место како бариера се појавуваат вештините за донесување одлуки 45% и возраста 45%.



П: Наведете што од следново верувате дека ќе ве спречат да напреднете во кариерата и постигнете повисока позиција?; можни се повеќе одговори; n=209

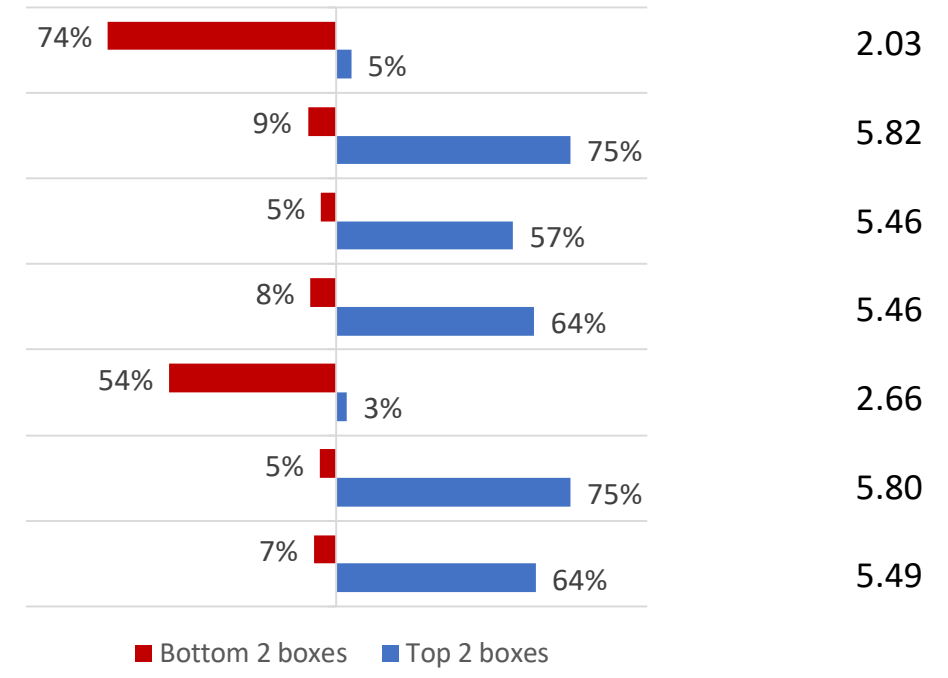
Перцепција на работната атмосфера и организација – Партиципативен менаџмент - Донесување одлуки и однесување

Просечната вредност на оценките кои вработените жени ги даваат на изјавите на инвентарот за „донесување одлуки и однесување“ е 4,76 (на скала од 1 -7). Најголем придонес кон ваквата оценка има нивното согласување со изјавите за тоа дека: **постои атмосфера доверба во фирмата, како и дека има доверба дека се работи согласно прифатените норми и стандарди дури и во случаи кога истите не постојат формално, но и тоа дека нема јасни правила на игра.**

% дистрибуција на одговори

Top 2 and bottom 2 boxes distributions

Mean values (1-7)



■ 1 = Воопшто не се согласувам ■ 2 ■ 3 до 5 ■ 6 ■ 7 = Целосно се согласувам

■ Bottom 2 boxes ■ Top 2 boxes

П: Колку се согласувате или не се согласувате со следните изјави? (1 = Воопшто не се согласувам, 7 = Целосно се согласувам); n=209
* Изјавите означени со * се обратно-пропорционално рекодирани о цел да ја имаат истата насока и значење како и останатите од скалата

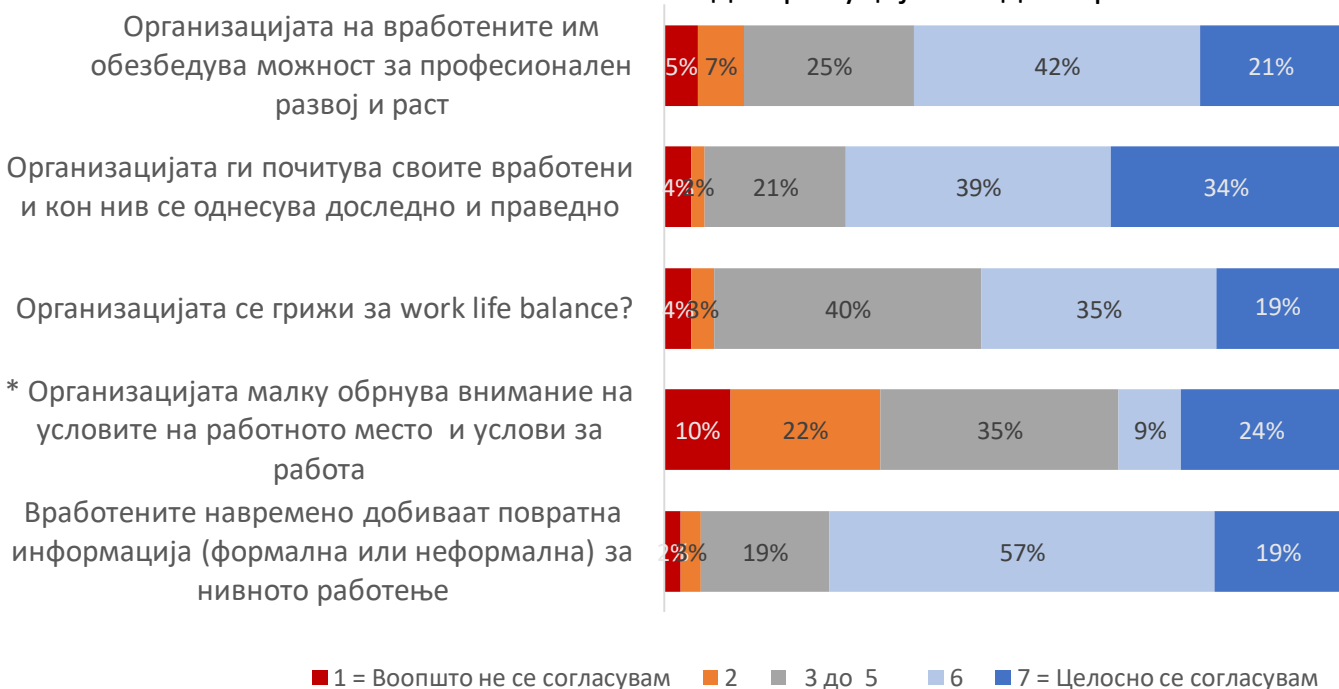
Донесување одлуки и однесување; просек на скалата = 4.67

Перцепција на работната атмосфера и организација - Партиципативен менаџмент - “Луѓе” наспроти “задача” ориентирани организации

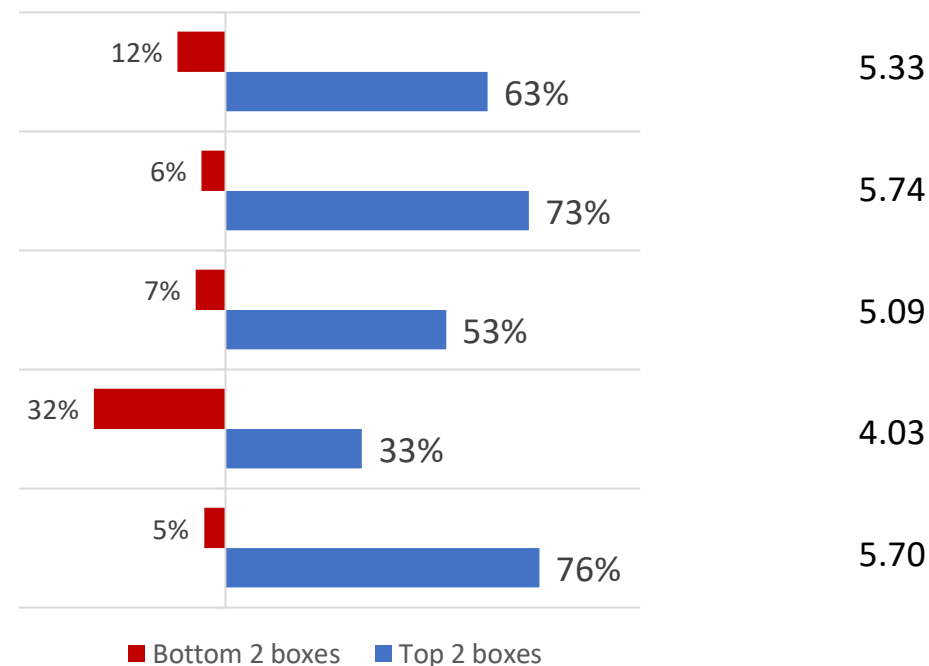
На изјавите на инвентарот за „луѓе наспроти задачи“, просечната вредност на оценките кои испитаничките ги даваат е 5,20 (на скала од 1 -7).

Согласноста која испитаничките ја даваат на изјавите дека **во фирмата навремено добиваат „повратни информации“ за нивното работење, фирмата ги почитува своите вработени и кон нив се однесува доследно и праведно, како и со изјавата дека вработените имаат можност за професионален развој имаат најголем придонес во оваа над просечна оценка.**

% дистрибуција на одговори



Top 2 and bottom 2 boxes distributions



Mean values (1-7)

П: Колку се согласувате или не се согласувате со следните изјави? (1 = Воопшто не се согласувам, 7 = Целосно се согласувам); n= 209
 * Изјавите означени со * се обратно-пропорционално рекодирани о цел да ја имаат истата насока и значење како и останатите од скалата

“Луѓе” наспроти “задача” ориентирани организации; просек на скалата = 5.20

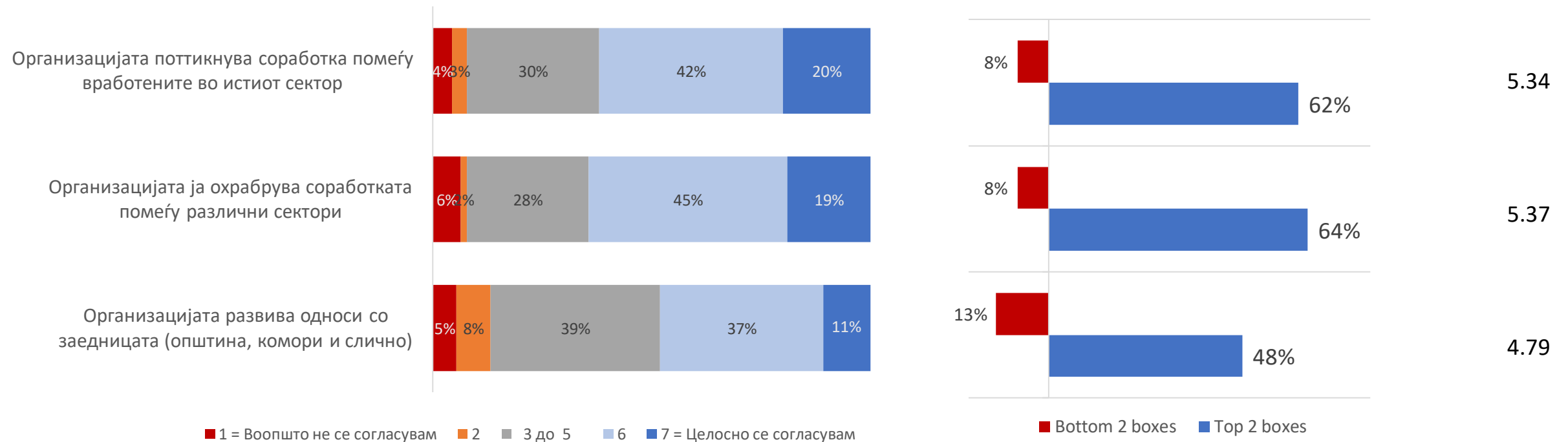
Перцепција на работната атмосфера и организација - Партиципативен менаџмент - Отворен наспроти Затворен Систем во Организацијата

Од оценките кои вработените жени ги даваат на инвентарот за „отворен наспроти затворен систем во организацијата“ е високи 5,17 (на скала од 1 -7). Високиот процент на согласност со изјавите **дека фирмата поттикнува соработка во истиот сектор и меѓу различни сектори придонесува и за високата просечна вредност.**

% дистрибуција на одговори

Top 2 and bottom 2 boxes distributions

Mean values (1-7)



П: Колку се согласувате или не се согласувате со следните изјави? (1 = Воопшто не се согласувам, 7 = Целосно се согласувам); n=209
 * Изјавите означени со * се обратно-пропорционално рекодирани о цел да ја имаат истата насока и значење како и останатите од скалата

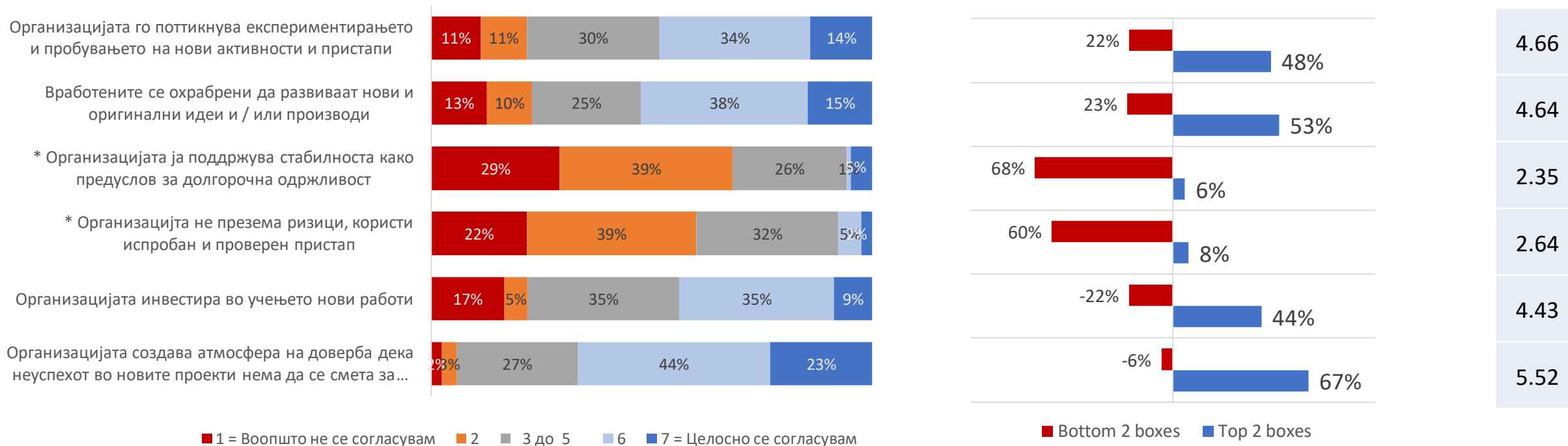
Перцепција на работната атмосфера и организација - Претприемачка Ориентација (Иновативни наспроти ризик ориентирани организации)

Во однос на претприемачката ориентација, жените испитаници на инвентарот за оваа димензија даваат просечна оценка од 4,05. Најголем удел во оваа просечна оценка има цврстото согласување **дека неуспехот во новите проекти нема да се смета за несоодветен, како и несогласувањето со тоа дека фирмата поддржува стабилност и дека не презема ризици.**

% дистрибуција на одговори

Top 2 and bottom 2 boxes distributions

Mean values (1-7)



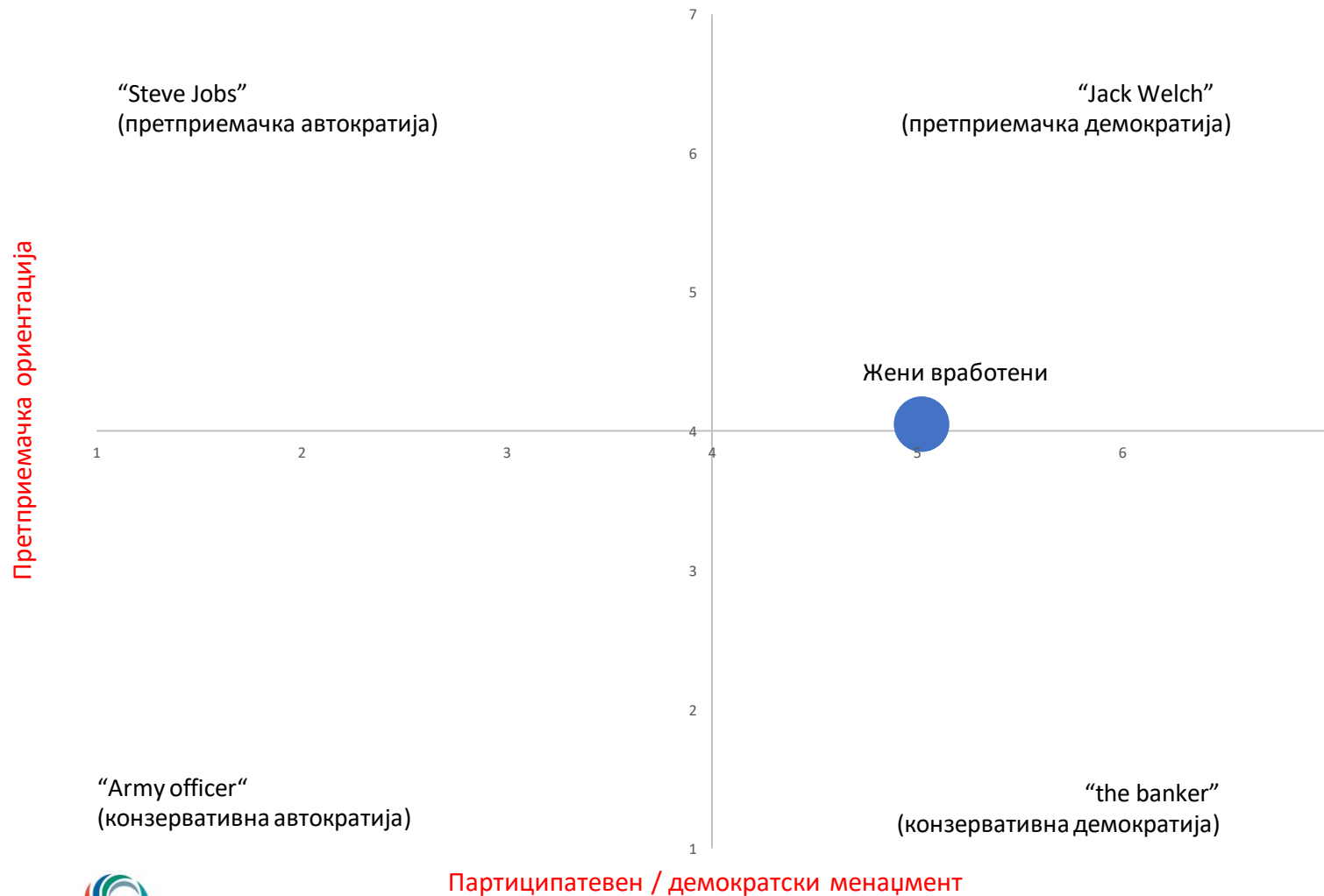
1 = Воопшто не се согласувам 2 3 до 5 6 7 = Целосно се согласувам

Bottom 2 boxes Top 2 boxes

П: Колку се согласувате или не се согласувате со следните изјави? (1 = Воопшто не се согласувам, 7 = Целосно се согласувам); n=209
* Изјавите означени со * се обратно-пропорционално рекодирани о цел да ја имаат истата насока и значење како и останатите од скалата

Претприемачка Ориентација; просек на скалата = 4.05

Перцепција на работната атмосфера и организација Претприемачка ориентација и партиципативен менаџмент



Димензијата на партиципативен менаџмент е просечна вредност составена од трите под-димензии:

- Донесување одлуки и однесување,
- Луѓе" наспроти "задача" и
- Отворен наспроти Затворен Систем .

Димензијата Претприемачка ориентација е сочинета од инвентарот прикажан претходно.

Од графикот може да се заклучи дека вработените жени, своите организации ги оценуваат како демократски, но во однос на претприемаштвото се неодлучни и некаде на половина.



Прилог 1

Вкрстени резултати од истражувањето помеѓу жени претприемачи

Предизвици и бариери

	Total	Микро (0-9 вработени)	Мала (10-49 вработени)	Средна (50-249 вработени)	Трговија на големо и мало	Преработувачка	Стручни, научни и технички дејности	Услужни дејности	Друга дејност
n=	158	37	88	33	51	28	24	28	27
Пристап до финансирање	4.8	4.3	4.8	5.1	4.9	4.8	4.7	4.6	4.6
Урамнотежување на работата и семејниот живот	5.1	5.0	5.2	4.7	4.9	4.9	5.4	5.2	5.2
Недостаток на ментори или модели на улоги	3.4	2.8	3.6	3.7	3.3	3.3	3.8	3.3	3.7
Ограничен пристап до мрежи и ресурси	3.8	3.1	3.9	4.3	3.6	4.1	4.2	3.9	3.3
Родова пристрасност или дискриминација	3.3	2.7	3.4	3.6	3.0	3.3	3.4	3.1	3.9
Проблеми со самодовербата и сомнежот	3.4	2.9	3.5	3.9	3.4	3.5	3.6	3.4	3.4
Управување со деловните операции	3.6	3.0	3.7	3.9	3.7	3.6	3.4	3.3	3.7
Маркетинг и продажба	4.1	3.4	4.3	4.4	4.1	4.0	4.6	4.1	3.9
Законска регулатива која го отежнува женското претприемништво	3.4	2.6	3.6	3.8	3.2	3.2	3.8	3.5	3.6

П: Ве молиме оценете ги следните предизвици со кои се соочувате како жена претприемач: (1= Не е предизвик, 7 = Исклучително предизвикувачки); n=158

confidence
 Statistically higher than average
 Statistically lower than average

95%	90%
95%	90%

Предизвици и бариери

	Total	Вардарски	Источен	Југозападен	Југоисточен	Пелагониски	Полошки	Североисточен	Скопски
n=	158	14	15	14	17	16	15	19	48
Пристап до финансирање	4.8	3.6	2.2	4.6	6.2	4.1	5.8	3.5	5.8
Урамнотежување на работата и семејниот живот	5.1	5.9	2.3	5.1	4.2	5.1	5.5	5.8	5.5
Недостаток на ментори или модели на улоги	3.4	1.1	2.5	1.0	4.5	1.9	5.3	2.1	5.1
Ограничен пристап до мрежи и ресурси	3.8	1.9	2.4	2.2	5.2	2.4	5.7	1.7	5.3
Родова пристрасност или дискриминација	3.3	1.3	2.3	1.0	4.2	1.6	5.0	2.4	4.9
Проблеми со самодовербата и сомнежот	3.4	1.9	2.1	2.4	3.2	2.0	5.5	2.8	4.8
Управување со деловните операции	3.6	1.6	2.4	2.6	3.3	2.3	5.1	2.7	5.2
Маркетинг и продажба	4.1	3.2	2.3	3.6	3.8	3.9	5.6	3.4	5.2
Законска регулатива која го отежнува женското претприемништво	3.4	1.3	2.5	1.0	4.3	2.2	5.3	1.7	5.2

П: Ве молиме оценете ги следните предизвици со кои се соочувате како жена претприемач: (1= Не е предизвик, 7 = Исклучително предизвикувачки); n=158

confidence	
Statistically higher than average	95%
Statistically lower than average	90%

Предизвици и бариери

	Total	Микро (0-9 вработени)	Мала (10-49 вработени)	Средна (50-249 вработени)	Трговија на големо и мало	Преработувачка	Стручни, научни и технички дејности	Услужни дејности	Друга дејност
n=	158	37	88	33	51	28	24	28	27
Урамнотежување на работата и семејниот живот	38	35	42	30	37	25	50	32	48
Пристап до финансирање	15	24	10	18	10	18	4	14	33
Ограничен пристап до мрежи и ресурси	11	11	10	12	10	14	17	4	11
Маркетинг и продажба	11	14	9	15	6	14	21	18	4
Недостаток на ментори или модели на улоги	9	11	13		16	7	8	11	
Управување со деловните операции	8		8	15	8	14		11	4
Законска регулатива која го отежнува женското претприемништво	4	5	5	3	8	4		7	
Проблеми со самодовербата и сомнежот	2		2	3	6				
Родова пристрасност или дискриминација	1		1	3		4		4	

П: Кој од предизвиците наведени погоре го сметате за најзначајна пречка за вашиот развој на кариерата?; n=158

confidence
 Statistically higher than average
 Statistically lower than average

95%	90%
95%	90%

Предизвици и бариери

	Total	Вардарски	Источен	Југозападен	Југоисточен	Пелагониски	Полошки	Североисточен	Скопски
n=	158	14	15	14	17	16	15	19	48
Урамнотежување на работата и семејниот живот	38	64	20	86	12	50	13	63	25
Пристап до финансирање	15	14	20	7	35	13	13	5	15
Ограничен пристап до мрежи и ресурси	11	7	13		18			16	17
Маркетинг и продажба	11	14	7	7	12	13	13	11	13
Недостаток на ментори или модели на улоги	9				12		13		23
Управување со деловните операции	8		7			25	13	5	8
Законска регулатива која го отежнува женското претприемништво	4		20		12		13		
Проблеми со самодовербата и сомнежот	2		13				7		
Родова пристрасност или дискриминација	1						13		

П: Кој од предизвиците наведени погоре го сметате за најзначајна пречка за вашиот развој на кариерата?; n=158

	confidence	
Statistically higher than average	95%	90%
Statistically lower than average	95%	90%

Предизвици и бариери

	Total	Микро (0-9 вработени)	Мала (10-49 вработени)	Средна (50-249 вработени)	Трговија на големо и мало	Преработувачка	Стручни, научни и технички дејности	Услужни дејности	Друга дејност
n=	158	37	88	33	51	28	24	28	27
Да	7	16	3	6	10	7		7	7
Не	93	84	97	94	90	93	100	93	93

П: Дали сте доживеале конкретни инциденти на родова пристрасност или дискриминација во вашето претприемачко патување? n=158

	confidence	
Statistically higher than average	95%	90%
Statistically lower than average	95%	90%

Предизвици и бариери

	Total	Вардарски	Источен	Југозападен	Југоисточен	Пелагониски	Полошки	Североисточен	Скопски
n=	158	14	15	14	17	16	15	19	48
Да	7		20		12		13	5	6
Не	93	100	80	100	88	100	87	95	94

П: Дали сте доживеале конкретни инциденти на родова пристрасност или дискриминација во вашето претприемачко патување? n=158

	confidence	
Statistically higher than average	95%	90%
Statistically lower than average	95%	90%

Можности и поддршка

	Total	Микро (0-9 вработени)	Мала (10-49 вработени)	Средна (50-249 вработени)	Трговија на големо и мало	Преработувачка	Стручни, научни и технички дејности	Услужни дејности	Друга дејност
n=	158	37	88	33	51	28	24	28	27
Обука за деловни вештини	46	49	45	42	43	50	50	46	41
Финансиска помош или грантови	42	59	41	24	53	39	25	36	44
Програми за развој на лидерство	30	27	30	36	35	29	25	36	22
Законска регулатива која ќе го поттикнува женското претпримништв	26	24	22	39	35	29	13	25	19
Менторски програми	18	14	15	30	24	18	13	21	7
Услуги за грижа за деца или за семејна поддршка	18	16	19	15	16	14	33	7	22
Можности за вмрежување	15	11	14	21	20	11	25	7	7

П: Кои видови поддршка или ресурси би ви биле најкорисни за надминување на предизвиците со кои се соочувате? (Изберете ги сите што се однесуваат); n=158

confidence
 Statistically higher than average
 Statistically lower than average

95%	90%
95%	90%

Можности и поддршка

	Total	Вардарски	Источен	Југозападен	Југоисточен	Пелагониски	Полошки	Североисточен	Скопски
n=	158	14	15	14	17	16	15	19	48
Обука за деловни вештини	46	93	27	86	29	69	60	63	13
Финансиска помош или грантови	42	57	33	71	24	25	47	74	29
Програми за развој на лидерство	30	29	60	43	18	50	60	16	13
Законска регулатива која ќе го поттикнува женското претпримништв	26	7	87	7	24	25	13	16	27
Менторски програми	18					19	13	16	42
Услуги за грижа за деца или за семејна поддршка	18		33	21	6	19	27	5	23
Можности за вмрежување	15	14	20	7	18	6	33	16	10

П: Кои видови поддршка или ресурси би ви биле најкорисни за надминување на предизвиците со кои се соочувате? (Изберете ги сите што се однесуваат); n=158

confidence
 Statistically higher than average
 Statistically lower than average

95%	90%
95%	90%

Можности и поддршка – Свесност

	Total	Микро (0-9 вработени)	Мала (10-49 вработени)	Средна (50-249 вработени)	Трговија на големо и мало	Преработувачка	Стручни, научни и технички дејности	Услужни дејности	Друга дејност
n=	158	37	88	33	51	28	24	28	27
Да	43	57	35	48	35	50	42	50	44
Не	57	43	65	52	65	50	58	50	56

П: Дали сте свесни за некои постоечки програми или иницијативи во вашата заедница или земја кои ги поддржуваат жените претприемачи? n=158

confidence
 Statistically higher than average
 Statistically lower than average

confidence	
95%	90%
95%	90%

Можности и поддршка – Свесност

	Total	Вардарски	Источен	Југозападен	Југоисточен	Пелагониски	Полошки	Североисточен	Скопски
n=	158	14	15	14	17	16	15	19	48
Да	43	50	53	64	65	44	40	16	35
Не	57	50	47	36	35	56	60	84	65

П: Дали сте свесни за некои постоечки програми или иницијативи во вашата заедница или земја кои ги поддржуваат жените претприемачи? n=158

confidence
 Statistically higher than average
 Statistically lower than average

95%	90%
95%	90%

Можности и поддршка – Користење

	Total	Микро (0-9 вработени)	Мала (10-49 вработени)	Средна (50-249 вработени)	Трговија на големо и мало	Преработувачка	Стручни, научни и технички дејности	Услужни дејности	Друга дејност
n=	158	37	88	33	51	28	24	28	27
Да	13	11	10	21	8	14	4	21	19
Не	87	89	90	79	92	86	96	79	81

П: Дали сте користеле некоја од овие програми или иницијативи? Ако да, како ви помогнале? Ако не, зошто да не? n=158

confidence
 Statistically higher than average 95% 90%
 Statistically lower than average 95% 90%

Можности и поддршка – Користење

	Total	Вардарски	Источен	Југозападен	Југоисточен	Пелагониски	Полошки	Североисточен	Скопски
n=	158	14	15	14	17	16	15	19	48
Да	13	14	20		41	6	13	5	8
Не	87	86	80	100	59	94	87	95	92

П: Дали сте користеле некоја од овие програми или иницијативи? Ако да, како ви помогнале? Ако не, зошто да не? n=158

	confidence	
Statistically higher than average	95%	90%
Statistically lower than average	95%	90%



Прилог 2

Вкрстени резултати од истражувањето помеѓу мажи на раководни позиции

Општи ставови

	Total	Микро (0-9 вработени)	Мала (10-49 вработени)	Средна (50-249 вработени)	Трговија на големо и мало	Преработувачка	Стручни, научни и технички дејности	Услужни дејности	Друга дејност
n=	52	14	25	13	15	9	9	9	10
Жените ги имаат истите можности за напредување во кариерата како и мажите во мојата компанија.	5.1	4.3	5.4	5.2	5.9	2.9	4.2	6.2	5.5
Жените се подеднакво застапени на сите нивоа на управување во мојата компанија.	3.9	2.8	4.2	4.3	3.9	2.0	4.0	4.1	5.5
Верувам дека родовата разновидност на лидерските позиции е важна за успехот на мојата компанија.	4.2	4.2	4.3	4.0	3.8	1.8	5.7	4.4	5.5
Удобно ми е да работам со жени на високи лидерски улоги.	5.2	5.4	5.2	5.2	5.7	4.6	4.2	6.0	5.4
Верувам дека несвесната пристрасност може да го попречи напредувањето во кариерата на жените.	4.9	3.8	5.5	4.9	5.3	3.1	4.0	5.9	5.8

П: Колку се согласувате или не се согласувате со следните изјави? (1 = Воопшто не се согласувам, 7 = Целосно се согласувам); n=52

	confidence	
Statistically higher than average	95%	90%
Statistically lower than average	95%	90%

Општи ставови

	Total	Вардарски	Источен	Југозападен	Југоисточен	Пелагониски	Полошки	Североисточен	Скопски
n=	52	3	3	5	8	6	2	2	23
Жените ги имаат истите можности за напредување во кариерата како и мажите во мојата компанија.	5.1	7.0	5.3	5.2	5.6	4.5	5.5	4.0	4.7
Жените се подеднакво застапени на сите нивоа на управување во мојата компанија.	3.9	5.7	6.0	4.2	3.5	3.2	2.0	4.0	3.8
Верувам дека родовата разновидност на лидерските позиции е важна за успехот на мојата компанија.	4.2	5.0	5.3	3.8	3.5	3.2	3.5	4.0	4.7
Удобно ми е да работам со жени на високи лидерски улоги.	5.2	6.7	6.3	5.0	5.8	6.5	4.0	4.0	4.6
Верувам дека несвесната пристрасност може да го попречи напредувањето во кариерата на жените.	4.9	6.0	6.3	5.0	4.5	4.3	2.5	4.0	5.1

П: Колку се согласувате или не се согласувате со следните изјави? (1 = Воопшто не се согласувам, 7 = Целосно се согласувам); n=52

confidence
 Statistically higher than average
 Statistically lower than average

95%	90%
95%	90%

Специфични искуства

	Total	Микро (0-9 вработени)	Мала (10-49 вработени)	Средна (50-249 вработени)	Трговија на големо и мало	Преработувачка	Стручни, научни и технички дејности	Услужни дејности	Друга дејност
n=	52	14	25	13	15	9	9	9	10
Предизвици за рамнотежа помеѓу работата и животот	64	57	72	54	87	78	22	44	70
Недостаток на пристап до можности за развој	52	57	40	69	60	67	44	33	50
Несвесна пристрасност и стереотипи	15	7	8	39	20	22	11	22	
Недостаток на менторство и спонзорство	8	21	4				22	22	

П: Според вашето искуство, кои се најголемите предизвици со кои се соочуваат жените при напредувањето на високи лидерски позиции? (Изберете ги сите што се однесуваат); n=52

	confidence	
Statistically higher than average	95%	90%
Statistically lower than average	95%	90%

Специфични искуства

	Total	Вардарски	Источен	Југозападен	Југоисточен	Пелагониски	Полошки	Североисточен	Скопски
n=	52	3	3	5	8	6	2	2	23
Предизвици за рамнотежа помеѓу работата и животот	64	100	33	60	88	67	100	100	48
Недостаток на пристап до можности за развој	52	33	100	100	63	50	50	39	
Несвесна пристрасност и стереотипи	15		33		13	33		17	
Недостаток на менторство и спонзорство	8							17	

П: Според вашето искуство, кои се најголемите предизвици со кои се соочуваат жените при напредувањето на високи лидерски позиции? (Изберете ги сите што се однесуваат); n=52

	confidence	
Statistically higher than average	95%	90%
Statistically lower than average	95%	90%

Специфични искуства

	Total	Микро (0-9 вработени)	Мала (10-49 вработени)	Средна (50-249 вработени)	Трговија на големо и мало	Преработувачка	Стручни, научни и технички дејности	Услужни дејности	Друга дејност
n=	52	14	25	13	15	9	9	9	10
Да	15	7	12	31			22	44	20
Не	85	93	88	69	100	100	78	56	80

П: Дали лично сте менторирале или спонзорирале жена за висока лидерска улога?; n=52

	confidence	
Statistically higher than average	95%	90%
Statistically lower than average	95%	90%

Специфични искуства

	Total	Вардарски	Источен	Југозападен	Југоисточен	Пелагониски	Полошки	Североисточен	Скопски
n=	52	3	3	5	8	6	2	2	23
Да	15					17			30
Не	85	100	100	100	100	83	100	100	70

П: Дали лично сте менторирале или спонзорирале жена за висока лидерска улога?; n=52

	confidence	
Statistically higher than average	95%	90%
Statistically lower than average	95%	90%

Специфични искуства

	Total	Микро (0-9 вработени)	Мала (10-49 вработени)	Средна (50-249 вработени)	Трговија на големо и мало	Преработувач ка	Стручни, научни и технички дејности	Услужни дејности	Друга дејност
n=	52	14	25	13	15	9	9	9	10
Да	4	14			13				
Не	96	86	100	100	87	100	100	100	100

Дали забележавте некои случаи на родова пристрасност или дискриминација на жените во вашата компанија? ; n=52

	confidence	
Statistically higher than average	95%	90%
Statistically lower than average	95%	90%

Специфични искуства

	Total	Вардарски	Источен	Југозападен	Југоисточен	Пелагониски	Полошки	Североисточен	Скопски
n=	52	3	3	5	8	6	2	2	23
Да	4		33		13				
Не	96	100	67	100	88	100	100	100	100

Дали забележавте некои случаи на родова пристрасност или дискриминација на жените во вашата компанија?; n=52

	confidence	
Statistically higher than average	95%	90%
Statistically lower than average	95%	90%

Политики и практики на компанијата

	Total	Микро (0-9 вработени)	Мала (10-49 вработени)	Средна (50-249 вработени)	Трговија на големо и мало	Преработувачка	Стручни, научни и технички дејности	Услужни дејности	Друга дејност
n=	52	14	25	13	15	9	9	9	10
Мојата компанија има формални политики за промовирање на родовата разновидност во лидерството.	1.6	1.3	1.5	2.2	1.7	1.2	1.8	1.8	1.6
Мојата компанија активно регрутира и промовира жени на високи лидерски позиции.	2.4	1.4	2.7	2.9	2.1	1.2	3.2	2.7	2.8
Мојата компанија нуди програми за обука за справување со несвесната пристрасност.	2.2	2.3	2.1	2.1	1.3	1.0	4.3	2.3	2.4
Мојата компанија има флексибилни работни аранжмани за поддршка на рамнотежата помеѓу работата и животот.	2.9	2.3	3.3	2.9	1.9	1.7	4.9	3.4	3.2

П: До кој степен се согласувате или не се согласувате со следните изјави за политиките и практиките на вашата компанија? (1 = Воопшто не се согласувам, 5 = Целосно се согласувам); n=52

	confidence	
Statistically higher than average	95%	90%
Statistically lower than average	95%	90%

Политики и практики на компанијата

	Total	Вардарски	Источен	Југозападен	Југоисточен	Пелагониски	Полошки	Североисточен	Скопски
n=	52	3	3	5	8	6	2	2	23
Мојата компанија има формални политики за промовирање на родовата разновидност во лидерството.	1.6	1.0	1.7	1.2	1.5	1.7	1.5	1.0	1.9
Мојата компанија активно регрутира и промовира жени на високи лидерски позиции.	2.4	2.3	2.3	2.8	2.3	2.3	1.5	2.0	2.4
Мојата компанија нуди програми за обука за справување со несвесната пристрасност.	2.2	1.0	1.7	1.8	1.3	2.0	1.0	1.0	3.0
Мојата компанија има флексибилни работни аранжмани за поддршка на рамнотежата помеѓу работата и животот.	2.9	2.3	2.7	2.4	1.8	2.3	1.0	2.0	3.9

П: До кој степен се согласувате или не се согласувате со следните изјави за политиките и практиките на вашата компанија? (1 = Воопшто не се согласувам, 5 = Целосно се согласувам); n=52

	confidence	
Statistically higher than average	95%	90%
Statistically lower than average	95%	90%

Прашања од отворен тип

	Total	Микро (0-9 вработени)	Мала (10-49 вработени)	Средна (50-249 вработени)	Трговија на големо и мало	Преработувачка	Стручни, научни и технички дејности	Услужни дејности	Друга дејност
n=	52	14	25	13	15	9	9	9	10
Упорност	40	36	44	39	40	22	56	67	20
Едукација	21	29	12	31	7	22	56	22	10
Работа	15	21	20		20		22	11	20
Самодоверба	14	14		39	13		22	22	10
Лидерство	6		12				22		10
Строгост	6		12						30
Да не го запостават приватниот живот	6	21				33			
Храброст	4	14			13	0			
Поддршка од дома	4		8			22			
Да работат она во што се стручни	4		8		13				

П: Каков совет би им дале на жените кои се стремат да стигнат до високи лидерски позиции?; отворено прашање; n=52

	confidence	
Statistically higher than average	95%	90%
Statistically lower than average	95%	90%

Прашања од отворен тип

	Total	Вардарски	Источен	Југозападен	Југоисточен	Пелагониски	Полошки	Североисточен	Скопски
n=	52	3	3	5	8	6	2	2	23
Упорност	40		33	40	38	33		50	52
Едукација	21		67	20	13	50			17
Работа	15	33							30
Самодоверба	14			40					22
Лидерство	6			20		17		50	
Строгост	6	67							4
Да не го запостават приватниот живот	6				13	17	50		
Храброст	4		33		13				
Поддршка од дома	4				13		50		
Да работат она во што се стручни	4				13	17			

П: Каков совет би им дале на жените кои се стремат да стигнат до високи лидерски позиции?; отворено прашање; n=52

confidence
Statistically higher than average

95%	90%
-----	-----

Statistically lower than average

95%	90%
-----	-----

Прашања од отворен тип

	Total	Микро (0-9 вработени)	Мала (10-49 вработени)	Средна (50-249 вработени)	Трговија на големо и мало	Преработувачка	Стручни, научни и технички дејности	Услужни дејности	Друга дејност
n=	52	14	25	13	15	9	9	9	10
Поддршка	33	36	32	31	13		44	11	100
Можност за докажување	27	7	24	54	40	22	33	33	
Мотивација	8	14	8				22	22	
Флексибилно работно време за жените	6	21				33			
Рамноправни можности	6	21			13			11	
Да не се потценуваат жените	4	7		8			11	11	
Да се вработат повеќе жени	4		8					22	
Да се унапредуваат соодветно на заслугите	4		8				22		

П: Што мислите дека компаниите можат да направат за подобро да го поддржат напредувањето во кариерата на жените?; отворено прашање; n=52

	confidence	
Statistically higher than average	95%	90%
Statistically lower than average	95%	90%

Прашања од отворен тип

	Total	Вардарски	Источен	Југозападен	Југоисточен	Пелагониски	Полошки	Североисточен	Скопски
n=	52	3	3	5	8	6	2	2	23
Поддршка	33	100		40	25	17		100	30
Можност за докажување	27		33	80	25	83			9
Мотивација	8		33						13
Флексибилно работно време за жените	6				13	17	50		
Рамноправни можности	6		33		13				4
Да не се потценуваат жените	4					33			
Да се вработат повеќе жени	4								9
Да се унапредуваат соодветно на заслугите	4								9

П: Што мислите дека компаниите можат да направат за подобро да го поддржат напредувањето во кариерата на жените?; отворено прашање; n=52

confidence
 Statistically higher than average
 Statistically lower than average

95%	90%
95%	90%

Перцепција на работната атмосфера и организација – Партиципативен менаџмент - Донесување одлуки и однесување

	Total	Микро (0-9 вработени)	Мала (10-49 вработени)	Средна (50-249 вработени)	Трговија на големо и мало	Преработувачка	Стручни, научни и технички дејности	Услужни дејности	Друга дејност
n=	52	14	25	13	15	9	9	9	10
Донесување одлуки и однесување	5.0	4.9	5.1	4.9	4.9	4.6	5.2	5.0	5.3
* Организацијата има „јасни правила на игра“	1.4	2.2	1.2	1.0	1.6	2.3	1.0	1.0	1.0
Постои атмосфера на доверба во организацијата	6.6	5.9	6.9	6.8	6.7	5.7	7.0	6.4	6.9
Кога се прават измени, одлуките се соопштуваат отворено и навремено до соодветните страни	5.7	5.6	5.7	5.7	5.1	4.1	6.9	6.7	6.0
Раководителите и менаџерите се консултираат со подредените во процесот на донесување одлуки	5.4	4.6	5.7	5.5	4.9	4.0	6.7	6.1	5.4
* Процесот за донесување на одлуки се одвива според пишани правила и процедури	3.5	4.1	3.4	3.1	3.9	5.0	1.3	2.9	4.3
Во организацијата постои доверба дека вработените работат согласно прифатените организациски норми и стандарди во случаи кога не постоја	6.2	5.4	6.6	6.5	6.0	5.4	6.9	5.9	7.0
Во организацијата постои споделено разбирање за начин на однесување (shared understanding of the appropriate behavior)	6.4	6.4	6.5	5.9	6.5	5.8	6.6	6.0	6.8

П: Колку се согласувате или не се согласувате со следните изјави? (1 = Воопшто не се согласувам, 7 = Целосно се согласувам); n=52

* Изјавите означени со * се обратно-пропорционално рекодирани о цел да ја имаат истата насока и значење како и останатите од скалата

confidence
 Statistically higher than average
 Statistically lower than average

95%	90%
95%	90%

Перцепција на работната атмосфера и организација – Партиципативен менаџмент - Донесување одлуки и однесување

	Total	Вардарски	Источен	Југозападен	Југоисточен	Пелагониски	Полошки	Североисточен	Скопски
n=	52	3	3	5	8	6	2	2	23
Донесување одлуки и однесување	5.0	5.1	4.8	5.0	4.8	4.8	5.1	5.6	5.1
* Организацијата има „јасни правила на игра"	1.4	1.0	1.7	1.2	2.4	2.0	1.0	1.0	1.0
Постои атмосфера на доверба во организацијата	6.6	7.0	6.3	6.6	6.0	6.0	7.0	7.0	6.8
Кога се прават измени, одлуките се соопштуваат отворено и навремено до соодветните страни	5.7	5.3	5.3	5.6	4.4	5.0	5.5	6.0	6.4
Раководителите и менаџерите се консултираат со подредените во процесот на донесување одлуки	5.4	4.0	5.3	5.0	4.4	4.7	3.5	5.0	6.3
* Процесот за донесување на одлуки се одвива според пишани правила и процедури	3.5	5.7	2.7	3.8	4.8	4.2	7.0	6.5	2.2
Во организацијата постои доверба дека вработените работат согласно прифатените организациски норми и стандарди во случаи кога не постоја	6.2	6.0	6.3	6.6	5.5	5.3	6.5	7.0	6.6
Во организацијата постои споделено разбирање за начин на однесување (shared understanding of the appropriate behavior)	6.4	7.0	5.7	6.4	6.3	6.5	5.0	7.0	6.4

П: Колку се согласувате или не се согласувате со следните изјави? (1 = Воопшто не се согласувам, 7 = Целосно се согласувам); n=52

* Изјавите означени со * се обратно-пропорционално рекодирани о цел да ја имаат истата насока и значење како и останатите од скалата

confidence
 Statistically higher than average
 Statistically lower than average

95%	90%
95%	90%

Перцепција на работната атмосфера и организација - Партиципативен менаџмент - “Луѓе” наспроти “задача” ориентирани организации

	Total	Микро (0-9 вработени)	Мала (10-49 вработени)	Средна (50-249 вработени)	Трговија на големо и мало	Преработувачка	Стручни, научни и технички дејности	Услужни дејности	Друга дејност
n=	52	14	25	13	15	9	9	9	10
“Луѓе” наспроти “задача” ориентирани организации	5.4	5.1	5.5	5.5	5.3	5.2	5.8	5.4	5.4
Организацијата на вработените им обезбедува можност за професионален развој и раст	5.0	5.1	4.9	5.2	4.4	4.2	6.4	5.9	4.7
Организацијата ги почитува своите вработени и кон нив се однесува доследно и праведно	6.6	6.4	6.7	6.7	6.4	7.0	6.4	6.6	6.9
Организацијата се грижи за work life balance?	5.2	4.6	5.4	5.4	4.9	4.6	6.3	5.3	5.2
* Организацијата малку обрнува внимание на условите на работното место и услови за работа	4.1	3.6	4.0	4.8	5.2	4.9	3.3	3.1	3.3
Вработените навремено добиваат повратна информација (формална или неформална) за нивното работење	6.0	5.7	6.3	5.7	5.7	5.2	6.4	6.0	6.8

П: Колку се согласувате или не се согласувате со следните изјави? (1 = Воопшто не се согласувам, 7 = Целосно се согласувам); n=52

* Изјавите означени со * се обратно-пропорционално рекодирани о цел да ја имаат истата насока и значење како и останатите од скалата

	confidence	
Statistically higher than average	95%	90%
Statistically lower than average	95%	90%

Перцепција на работната атмосфера и организација - Партиципативен менаџмент - “Луѓе” наспроти “задача” ориентирани организации

	Total	Вардарски	Источен	Југозападен	Југоисточен	Пелагониски	Полошки	Североисточен	Скопски
n=	52	3	3	5	8	6	2	2	23
“Луѓе” наспроти “задача” ориентирани организации	5.4	4.9	4.7	5.6	5.2	5.6	4.2	5.6	5.6
Организацијата на вработените им обезбедува можност за професионален развој и раст	5.0	3.0	5.7	4.4	4.3	5.2	2.0	4.5	5.9
Организацијата ги почитува своите вработени и нив се однесува доследно и праведно	6.6	7.0	6.0	6.8	6.5	7.0	7.0	7.0	6.5
Организацијата се грижи за work life balance?	5.2	4.0	4.7	5.2	4.6	5.0	3.5	4.5	5.9
* Организацијата малку обрнува внимание на условите на работното место и услови за работа	4.1	4.3	3.3	5.6	5.1	4.3	4.0	5.0	3.4
Вработените навремено добиваат повратна информација (формална или неформална) за нивното работење	6.0	6.3	4.0	6.0	5.5	6.3	4.5	7.0	6.4

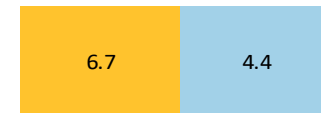
П: Колку се согласувате или не се согласувате со следните изјави? (1 = Воопшто не се согласувам, 7 = Целосно се согласувам); n=52

* Изјавите означени со * се обратно-пропорционално рекодирани о цел да ја имаат истата насока и значење како и останатите од скалата

	confidence	
Statistically higher than average	95%	90%
Statistically lower than average	95%	90%

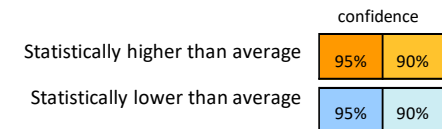
Перцепција на работната атмосфера и организација - Партиципативен менаџмент - Отворен наспроти Затворен Систем во Организацијата

	Total	Микро (0-9 вработени)	Мала (10-49 вработени)	Средна (50-249 вработени)	Трговија на големо и мало	Преработувачка	Стручни, научни и технички дејности	Услужни дејности	Друга дејност
n=	52	14	25	13	15	9	9	9	10
Отворен наспроти Затворен Систем во Организацијата	5.9	6.0	5.9	5.7	5.7	5.5	6.4	6.3	5.7
Организацијата поттикнува соработка помеѓу вработените во истиот сектор	6.2	6.1	6.2	6.2	5.9	6.0	6.4	6.3	6.4
Организацијата ја охрабрува соработката помеѓу различни сектори	6.0	6.1	6.2	5.5	5.9	5.6	6.4	5.8	6.4
Организацијата развива односи со заедницата (општина, комори и слично)	5.5	5.8	5.4	5.3	5.3	5.0	6.4	6.7	4.4



П: Колку се согласувате или не се согласувате со следните изјави? (1 = Воопшто не се согласувам, 7 = Целосно се согласувам); n=52

* Изјавите означени со * се обратно-пропорционално рекодирани о цел да ја имаат истата насока и значење како и останатите од скалата



Перцепција на работната атмосфера и организација - Партиципативен менаџмент - Отворен наспроти Затворен Систем во Организацијата

	Total	Вардарски	Источен	Југозападен	Југоисточен	Пелагониски	Полошки	Североисточе н	Скопски
n=	52	3	3	5	8	6	2	2	23
Отворен наспроти Затворен Систем во Организацијата	5.9	5.4	5.7	6.0	5.7	6.4	4.3	5.3	6.1
Организацијата поттикнува соработка помеѓу вработените во истиот сектор	6.2	6.3	6.3	6.2	5.8	6.5	5.0	6.5	6.3
Организацијата ја охрабрува соработката помеѓу различни сектори	6.0	6.3	5.7	5.8	5.8	6.2	5.0	6.5	6.1
Организацијата развива односи со заедницата (општина, комори и слично)	5.5	3.7	5.0	6.0	5.5	6.5	3.0	3.0	5.9

П: Колку се согласувате или не се согласувате со следните изјави? (1 = Воопшто не се согласувам, 7 = Целосно се согласувам); n=52

* Изјавите означени со * се обратно-пропорционално рекодирани о цел да ја имаат истата насока и значење како и останатите од скалата

confidence
 Statistically higher than average
 Statistically lower than average

95%	90%
95%	90%

Перцепција на работната атмосфера и организација - Претприемачка Ориентација (Иновативни наспроти ризик ориентирани организации)

	Total	Микро (0-9 вработени)	Мала (10-49 вработени)	Средна (50-249 вработени)	Трговија на големо и мало	Преработувачка	Стручни, научни и технички дејности	Услужни дејности	Друга дејност
n=	52	14	25	13	15	9	9	9	10
Иновативни наспроти ризик ориентирани организации	3.9	4.1	3.9	3.8	3.5	3.6	4.8	4.2	3.8
Организацијата го поттикнува експериментирањето и пробувањето на нови активности и пристапи	4.8	4.9	4.6	5.0	4.1	4.6	6.4	5.7	3.8
Вработените се охрабрени да развиваат нови и оригинални идеи и / или производи	5.2	5.1	5.4	5.0	4.8	4.7	6.7	5.6	4.8
* Организацијата ја поддржува стабилноста како предуслов за долгорочна одржливост	1.6	1.9	1.1	2.0	1.7	1.2	1.3	2.0	1.4
* Организацијата не презема ризици, користи испробан и проверен пристап	2.6	3.1	2.4	2.2	2.9	3.0	1.6	2.2	2.8
Организацијата инвестира во учењето нови работи	3.9	4.29	3.96	3.38	2.4	3.11	6.44	4.33	4.2
Организацијата создава атмосфера на доверба дека неуспехот во новите проекти нема да се смета за несоодветен	5.5	5.36	5.68	5.31	5.07	5.11	6.22	5.44	5.9

П: Колку се согласувате или не се согласувате со следните изјави? (1 = Воопшто не се согласувам, 7 = Целосно се согласувам); n=52

* Изјавите означени со * се обратно-пропорционално рекодирани о цел да ја имаат истата насока и значење како и останатите од скалата

confidence
 Statistically higher than average
 Statistically lower than average

95%	90%
95%	90%

Перцепција на работната атмосфера и организација - Претприемачка Ориентација (Иновативни наспроти ризик ориентирани организации)

	Total	Вардарски	Источен	Југозападен	Југоисточен	Пелагониски	Полошки	Североисточен	Скопски
n=	52	3	3	5	8	6	2	2	23
Иновативни наспроти ризик ориентирани организации	3.9	3.1	3.9	3.5	3.6	4.3	2.6	3.5	4.3
Организацијата го поттикнува експериментирањето и пробувањето на нови активности и пристапи	4.8	1.7	4.0	4.6	4.4	5.8	2.5	2.5	5.7
Вработените се охрабрени да развиваат нови и оригинални идеи и / или производи	5.2	4.3	4.3	4.4	4.6	6.0	3.0	4.0	6.0
* Организацијата ја поддржува стабилноста како предуслов за долгорочна одржливост	1.6	1.3	2.0	2.0	1.5	1.2	1.0	1.0	1.7
* Организацијата не презема ризици, користи испробан и проверен пристап	2.6	4.0	2.7	2.2	3.3	3.0	2.0	3.0	2.1
Организацијата инвестира во учењето нови работи	3.9	2.0	4.3	2.8	2.9	4.0	2.0	4.5	4.8
Организацијата создава атмосфера на доверба дека неуспехот во новите проекти нема да се смета за несоодветен	5.5	5.0	6.0	5.2	5.1	5.7	5.0	6.0	5.7

П: Колку се согласувате или не се согласувате со следните изјави? (1 = Воопшто не се согласувам, 7 = Целосно се согласувам); n=52

* Изјавите означени со * се обратно-пропорционално рекодирани о цел да ја имаат истата насока и значење како и останатите од скалата

confidence
 Statistically higher than average
 Statistically lower than average

95%	90%
95%	90%



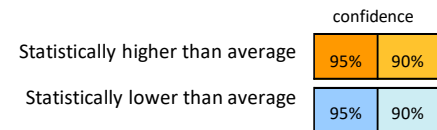
Прилог 3

Вкрстену резултати од истражувањето помеѓу вработени жени

Можност за далечинско работење

	Total	Микро (0-9 вработени)	Мала (10-49 вработени)	Средна (50-249 вработени)	Трговија на големо и мало	Преработувачка	Стручни, научни и технички дејности	Услужни дејности	Друга дејност
n=	209	56	98	55	60	36	36	37	40
Да, тие можат да работат на далечина одредено време секоја недела	12	13	9	15		6	31	8	20
Да, тие можат да имаат целосна флексибилност во одлучувањето дали и кога работат на далечина	19	20	16	24	12	17	33	27	13
Не, тие можат да работат на далечина само во исклучителни околности	25	20	29	26	50	25	14	14	10
Не, далечината не е можност	44	48	46	36	38	53	22	51	58

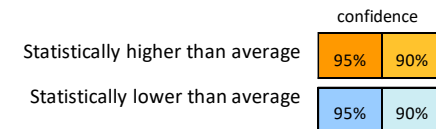
П: Дали во вашата компанија се нудат планови за далечинско работење на вработените (кога се компатибилни со нивните специфични задачи)?; n=209



Можност за далечинско работење

	Total	Вардарски	Источен	Југозападен	Југоисточен	Пелагониски	Полошки	Североисточен	Скопски
n=	209	24	20	18	25	25	21	20	56
Да, тие можат да работат на далечина одредено време секоја недела	12		5	6	20	8	14	10	18
Да, тие можат да имаат целосна флексибилност во одлучувањето дали и кога работат на далечина	19	13	10	17	20	4	67	20	14
Не, тие можат да работат на далечина само во исклучителни околности	25	50	30	22	40	4	10	25	23
Не, далечината не е можност	44	38	55	56	20	84	10	45	45

П: Дали во вашата компанија се нудат планови за далечинско работење на вработените (кога се компатибилни со нивните специфични задачи)?; n=209



Балансирање во животот

	Total	Микро (0-9 вработени)	Мала (10-49 вработени)	Средна (50-249 вработени)	Трговија на големо и мало	Преработувачка	Стручни, научни и технички дејности	Услужни дејности	Друга дејност
n=	209	56	98	55	60	36	36	37	40
Давање приоритет на задачите	45	52	42	42	43	67	31	35	48
Делегирање на одговорности	40	25	48	42	55	28	22	41	45
Поставување граници	44	43	42	49	22	53	47	62	50
Барање поддршка од семејството и пријателите	33	39	29	33	37	36	44	27	18
Спроведување на техники за управување со времето	23	18	22	29	12	31	42	19	20

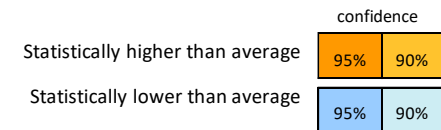
П: Како го балансираате вашиот личен и професионален живот?; можни се повеќе одговори; n=209

	confidence	
Statistically higher than average	95%	90%
Statistically lower than average	95%	90%

Балансирање во животот

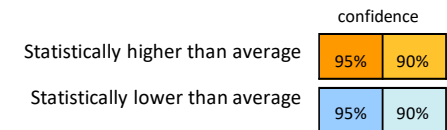
	Total	Вардарски	Источен	Југозападен	Југоисточен	Пелагониски	Полошки	Североисточен	Скопски
n=	209	24	20	18	25	25	21	20	56
Давање приоритет на задачите	45	63	30	33	36	48	19	45	57
Делегирање на одговорности	40	63	15	33	36	56	52	30	36
Поставување граници	44	54	30	67	40	40	67	55	29
Барање поддршка од семејството и пријателите	33	33	45	22	36	16	57	20	32
Спроведување на техники за управување со времето	23	25	55	17	32	4	24	15	20

П: Како го балансираете вашиот личен и професионален живот?; можни се повеќе одговори; n=209



Пречки во секојдневната работа

	Total	Микро (0-9 вработени)	Мала (10-49 вработени)	Средна (50-249 вработени)	Трговија на големо и мало	Преработувачка	Стручни, научни и технички дејности	Услужни дејности	Друга дејност
n=	209	56	98	55	60	36	36	37	40
Нема пречки	45	48	47	38	38	33	56	49	53
Комбинирање на семејниот и работниот живот	37	39	34	40	37	42	31	32	43
Ликвидност и други финансиски проблеми	12	16	6	18	2	25	11	22	8
Нема време за обука/надградба	17	5	21	20	27	11	6	16	18
Стекнување на прифаќање/почит од колегите (внатрешно и надворешн	18	18	13	27	18	22	11	24	15
Бирографија/административна бирографија	5.3	1.8	9.2	1.8	3.3	13.9	2.8	2.7	5.0



П: Кои се главните пречки со кои моментално се соочувате во секојдневната работа?; можни се повеќе одговори; n=209

Пречки во секојдневната работа

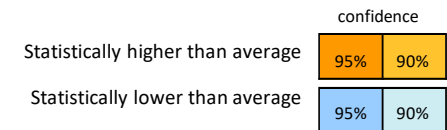
	Total	Вардарски	Источен	Југозападен	Југоисточен	Пелагониски	Полошки	Североисточен	Скопски
n=	209	24	20	18	25	25	21	20	56
Нема пречки	45	67	40	56	28	48	5	55	52
Комбинирање на семејниот и работниот живот	37	29	15	39	36	52	48	35	38
Ликвидност и други финансиски проблеми	12		15		24		48	10	7
Нема време за обука/надградба	17	17	10	22	16		52	25	9
Стекнување на прифаќање/почит од колегите (внатрешно и надворешн	18	13	35	28	36		48	10	4
Бирографија/административна бирографија	5	8			16		10		5

П: Кои се главните пречки со кои моментално се соочувате во секојдневната работа?; можни се повеќе одговори; n=209

confidence
 Statistically higher than average 95% 90%
 Statistically lower than average 95% 90%

Предизвици како вработена жена

	Total	Микро (0-9 вработени)	Мала (10-49 вработени)	Средна (50-249 вработени)	Трговија на големо и мало	Преработувачка	Стручни, научни и технички дејности	Услужни дејности	Друга дејност
n=	209	56	98	55	60	36	36	37	40
Рамнотежа помеѓу работата и животот	76	79	81	66	78	81	83	78	60
Ограничени можности за менторство	25	14	28	33	25	22	39	30	13
Родова пристрасност и дискриминација	15	18	11	18	0	22	19	24	18
Пристап до финансирање	13	11	7	27	7	22	14	11	18
Очекувањата на општеството	12	18	7	16	3	8	14	27	15
Градење мрежа	10	11	10	9	5	11	8	14	15

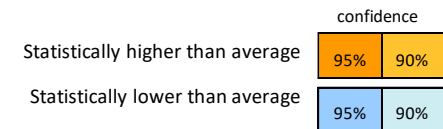


П: Со какви предизвици се соочивте како вработена жена?; можни се повеќе одговори; n=209

Предизвици како вработена жена

	Total	Вардарски	Источен	Југозападен	Југоисточен	Пелагониски	Полошки	Североисточен	Скопски
n=	209	24	20	18	25	25	21	20	56
Рамнотежа помеѓу работата и животот	76	46	85	83	64	100	76	80	77
Ограничени можности за менторство	25	17	40	17	40	4	67	25	14
Родова пристрасност и дискриминација	15	13	10	6	28		24	10	20
Пристап до финансирање	13	17		11	32		33	5	11
Очекувањата на општеството	12	4	15	6	20		19	20	14
Градење мрежа	10	17		17	8		33	5	7

П: Со какви предизвици се соочивте како вработена жена?; можни се повеќе одговори; n=209



Предизвици како вработена жена

	Total	Микро (0-9 вработени)	Мала (10-49 вработени)	Средна (50-249 вработени)	Трговија на големо и мало	Преработувачка	Стручни, научни и технички дејности	Услужни дејности	Друга дејност
n=	209	56	98	55	60	36	36	37	40
Ниедно од наведените	51	59	55	36	50	39	61	43	63
Недостаток на доверба во вашите способности од страна на машките	24	25	20	31	18	33	19	32	23
Недоволно прифаќање од страна на вашето деловно опкружување	17	9	19	20	15	28	17	16	10
Недоверба од финансиските институции	14	9	12	22	12	19	8	16	15
Недостаток на прифаќање на вашата улога од општеството воопшто	14	16	13	13	17	22	11	14	5
Недостаток на доверба во вашите способности од страна на женскит	13	14	9	20	8	8	11	22	20

	confidence	
Statistically higher than average	95%	90%
Statistically lower than average	95%	90%

П: Со која од следниве ситуации – доколку ги има – се соочувате во секојдневното работење?; можни се повеќе одговори; n=209

Предизвици како вработена жена

	Total	Вардарски	Источен	Југозападен	Југоисточен	Пелагониски	Полошки	Североисточен	Скопски
n=	209	24	20	18	25	25	21	20	56
Ниедно од наведените	51	46	40	78	20	92		50	64
Недостаток на доверба во вашите способности од страна на машките	24	38	15	11	48		29	35	21
Недоволно прифаќање од страна на вашето деловно опкружување	17	8	25	6	36		43	15	11
Недоверба од финансиските институции	14	4	15	11	16		71	10	4
Недостаток на прифаќање на вашата улога од општеството воопшто	14	29	25	11	16	8	29	5	4
Недостаток на доверба во вашите способности од страна на женскит	13	4	10	17	24		62	5	4

П: Со која од следниве ситуации – доколку ги има – се соочувате во секојдневното работење?; можни се повеќе одговори; n=209

confidence
 Statistically higher than average
 Statistically lower than average

95%	90%
95%	90%

Предизвици како вработена жена

	Total	Микро (0-9 вработени)	Мала (10-49 вработени)	Средна (50-249 вработени)	Трговија на големо и мало	Преработувачка	Стручни, научни и технички дејности	Услужни дејности	Друга дејност
n=	209	56	98	55	60	36	36	37	40
Да	58	63	55	60	47	53	56	70	73
Не	24	32	24	18	37	33	14	14	18
Не сум сигурна	17	5	21	22	17	14	31	16	10

П: Дали чувствувате дека жените се соочуваат со уникатни предизвици во споредба со мажите?; n=209

	confidence	
Statistically higher than average	95%	90%
Statistically lower than average	95%	90%

Предизвици како вработена жена

	Total	Вардарски	Источен	Југозападен	Југоисточен	Пелагониски	Полошки	Североисточен	Скопски
n=	209	24	20	18	25	25	21	20	56
Да	58	96	30	56	48	44	86	65	52
Не	24		10	33	20	52	5	25	34
Не сум сигурна	17	4	60	11	32	4	10	10	14

П: Дали чувствувате дека жените се соочуваат со уникатни предизвици во споредба со мажите?; n=209

confidence

Statistically higher than average	95%	90%
Statistically lower than average	95%	90%

Перцепција на родовата разновидност во лидерските улоги

	Total	Микро (0-9 вработени)	Мала (10-49 вработени)	Средна (50-249 вработени)	Трговија на големо и мало	Преработувачка	Стручни, научни и технички дејности	Услужни дејности	Друга дејност
n=	209	56	98	55	60	36	36	37	40
Да	62	54	60	73	52	58	75	60	70
Не	23	25	25	18	30	22	17	22	20
Не сум сигурна	15	21	15	9	18	19	8	19	10

П: Дали верувате дека родовата разновидност во лидерските улоги позитивно влијае на бизнисите?; n=209

	confidence	
Statistically higher than average	95%	90%
Statistically lower than average	95%	90%

Перцепција на родовата разновидност во лидерските улоги

	Total	Вардарски	Источен	Југозападен	Југоисточен	Пелагониски	Полошки	Североисточен	Скопски
n=	209	24	20	18	25	25	21	20	56
Да	62	96	20	50	48	72	91	60	57
Не	23	4	30	28	32	20	5	25	30
Не сум сигурна	15		50	22	20	8	5	15	13

П: Дали верувате дека родовата разновидност во лидерските улоги позитивно влијае на бизнисите?; n=209

	confidence	
Statistically higher than average	95%	90%
Statistically lower than average	95%	90%

Перцепција на родовата разновидност во професијата

	Total	Микро (0-9 вработени)	Мала (10-49 вработени)	Средна (50-249 вработени)	Трговија на големо и мало	Преработувачка	Стручни, научни и технички дејности	Услужни дејности	Друга дејност
n=	209	56	98	55	60	36	36	37	40
Жените и мажите се подеднакво застапени во областа во која работа	19	23	16	18	15	17	25	11	28
Мажите претставуваат мнозинство во областа во која работам.	34	21	39	40	25	31	47	30	45
Жените претставуваат мнозинство во областа во која работам.	47	55	45	42	60	53	28	60	28

П: Што од следново сметате дека е точно?; n=209

	confidence	
Statistically higher than average	95%	90%
Statistically lower than average	95%	90%

Перцепција на родовата разновидност во професијата

	Total	Вардарски	Источен	Југозападен	Југоисточен	Пелагониски	Полошки	Североисточен	Скопски
n=	209	24	20	18	25	25	21	20	56
Жените и мажите се подеднакво застапени во областа во која работа	19	17	10	11		44	10	35	20
Мажите претставуваат мнозинство во областа во која работам.	34	21	30	44	60	16	48	25	34
Жените претставуваат мнозинство во областа во која работам.	47	63	60	44	40	40	43	40	46

П: Што од следново сметате дека е точно?; n=209

	confidence	
Statistically higher than average	95%	90%
Statistically lower than average	95%	90%

Подобрување на состојбата на жените на работните места и сектори каде доминираат мажи

	Total	Микро (0-9 вработени)	Мала (10-49 вработени)	Средна (50-249 вработени)	Трговија на големо и мало	Преработувачка	Стручни, научни и технички дејности	Услужни дејности	Друга дејност
n=	209	56	98	55	60	36	36	37	40
Подобри услуги за кариерно советување/професионално насочување	39	43	42	29	43	39	36	38	35
Промоција на модели за улоги (успешни жени во сектори/работни мес	36	32	37	40	43	36	33	35	30
Повеќе информации за работните места и секторите	36	36	43	24	37	39	42	54	10
Поголем баланс помеѓу работата и животот	34	45	29	35	35	36	42	35	25
Компатибилност на семејството и кариерата	31	45	29	22	27	19	42	46	25
Да се промовира поразновиден пристап во образовниот тек на помла	26	23	34	15	23	36	42	30	3
Поттикнување на училиште да се оди во ти	18	20	10	31	13	22	19	16	23
Ниедно од наведените	7	9	7	6		14		5	20

	confidence	
Statistically higher than average	95%	90%
Statistically lower than average	95%	90%

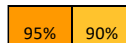
П: Што треба да се направи за да се подобри состојбата на жените на работните места и сектори каде доминираат мажи? ; можни се повеќе одговори; n=209

Подобрување на состојбата на жените на работните места и сектори каде доминираат мажи

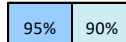
	Total	Вардарски	Источен	Југозападен	Југоисточен	Пелагониски	Полошки	Североисточен	Скопски
n=	209	24	20	18	25	25	21	20	56
Подобри услуги за кариерно советување/професионално насочување	39	42	35	39	44	28	24	30	50
Промоција на модели за улоги (успешни жени во сектори/работни мес	36	38	40	28	36	52	38	50	25
Повеќе информации за работните места и секторите	36	46	35	28	44	44	52	30	23
Поголем баланс помеѓу работата и животот	34	29	50	39	64	20	43	30	21
Компатибилност на семејството и кариерата	31	46	20	67	8	52	14	30	25
Да се промовира поразновиден пристап во образовниот тек на помла	26	29	25	22	28	20	43	30	20
Поттикнување на училиште да се оди во ти	18	8	20	17	40		48	10	13
Ниедно од наведените	7	13	5		4	8		10	11

П: Што треба да се направи за да се подобри состојбата на жените на работните места и сектори каде доминираат мажи? ; можни се повеќе одговори; n=209

confidence
Statistically higher than average



Statistically lower than average



Перцепција на препреки и родова дискриминација

	Total	Микро (0-9 вработени)	Мала (10-49 вработени)	Средна (50-249 вработени)	Трговија на големо и мало	Преработувачка	Стручни, научни и технички дејности	Услужни дејности	Друга дејност
n=	209	56	98	55	60	36	36	37	40
Ниедно од наведените	51	63	47	46	43	44	61	43	65
Бременоста и мајчинството беа, се или ќе бидат, пречки за мојата кариера и/или финансиски напредок	23	14	30	22	27	33	19	19	18
Ќе ми беше полесно да стигнам до професионален напредок да бев маж	20	16	18	27	18	17	19	24	23
Морам да посветам многу повеќе внимание на мојот физички изглед во споредба со машките колеги ако сакам да бидам успешна во мојата кариера	20	20	13	31	15	22	17	32	15
Ќе беше полесно да пристапам до мојата моментална позиција ако бев машко	15	9	18	15	7	36	14	19	5
Ќе ми беше полесно да добијам покачување или да ме платат повеќе за слична позиција/задача да бев маж	11	14	12	6	7	17	6	22	8

П: Дали следните изјави важат за вас?; можни се повеќе одговори; n=209

	confidence	
Statistically higher than average	95%	90%
Statistically lower than average	95%	90%

Перцепција на препреки и родова дискриминација

	Total	Вардарски	Источен	Југозападен	Југоисточен	Пелагониски	Полошки	Североисточен	Скопски
n=	209	24	20	18	25	25	21	20	56
Ниедно од наведените	51	46	25	78	12	92	0	65	66
Бременоста и мајчинството беа, се или ќе бидат, пречки за мојата кариера и/или финансиски напредок	23	17	25	22	36	4	81	15	11
Ќе ми беше полесно да стигнам до професионален напредок да бев маж	20	8	30	17	40	4	43	25	11
Морам да посветам многу повеќе внимание на мојот физички изглед во споредба со машките колеги ако сакам да бидам успешна во мојата кариера	20	29	20	11	24		76	10	7
Ќе беше полесно да пристапам до мојата моментална позиција ако бев машко	15	17	15	11	20		29	25	11
Ќе ми беше полесно да добијам покачување или да ме платат повеќе за слична позиција/задача да бев маж	11	4	25		20		24	5	11

П: Дали следните изјави важат за вас?; можни се повеќе одговори; n=209

confidence
 Statistically higher than average
 Statistically lower than average

95%	90%
95%	90%

Перцепција на причините за недоволна застапеност на жените во бизнисот

	Total	Микро (0-9 вработени)	Мала (10-49 вработени)	Средна (50-249 вработени)	Трговија на големо и мало	Преработувачка	Стручни, научни и технички дејности	Услужни дејности	Друга дејност
n=	209	56	98	55	60	36	36	37	40
Премалку апликации од жени	35	38	42	20	28	33	33	32	50
Премал интерес за жените за кариера надвор од домот	34	27	42	27	15	31	53	35	48
Недостаток на поддршка во грижата за децата	34	36	41	20	27	33	44	38	33
Премалку жени со техничка обука и вештини	29	32	27	31	32	42	28	24	20
Премалку охрабрување за жените да преземат лидерски обврски	25	23	19	38	33	42	19	22	8
Долгото работно време како предуслов за напредување	24	27	18	33	23	17	44	27	13
Тешкотии во усогласувањето на семејниот и работниот живот	24	23	24	27	32	31	22	24	10
Индустрii во кои доминираат мажи	24	36	18	22	33	22	14	24	20
На жените не им се пристапува за можности (недостаток на мрежа)	9	11	7	11	7	8	8	16	8

confidence
 Statistically higher than average 95% 90%
 Statistically lower than average 95% 90%

П: Од ваша гледна точка, кои се причините за големата недоволна застапеност на жените во бизнисот?; можни се повеќе одговори; n=209

Перцепција на причините за недоволна застапеност на жените во бизнисот

	Total	Вардарски	Источен	Југозападен	Југоисточен	Пелагониски	Полошки	Североисточен	Скопски
n=	209	24	20	18	25	25	21	20	56
Премалку апликации од жени	35	58	10	56	12	72	52	50	9
Премал интерес за жените за кариера надвор од домот	34	33	30	50	16	40	62	20	30
Недостаток на поддршка во грижата за децата	34	50	40	61	8	52	10	30	30
Премалку жени со техничка обука и вештини	29	33	30	22	44	28	43	25	20
Премалку охрабрување за жените да преземат лидерски обврски	25	21	50	11	28	4	24	25	32
Долгото работно време како предуслов за напредување	24	17	30	17	40	4	57	20	20
Тешкотии во усогласувањето на семејниот и работниот живот	24	8	15	39	20	16	48	20	29
Индустрii во кои доминираат мажи	24	13	30	11	48	12	5	20	34
На жените не им се пристапува за можности (недостаток на мрежа)	9	21	10	17		8	5	5	9

П: Од ваша гледна точка, кои се причините за големата недоволна застапеност на жените во бизнисот?; можни се повеќе одговори; n=209

	confidence	
Statistically higher than average	95%	90%
Statistically lower than average	95%	90%

Задоволство од од поддршката и ресурсите за работа што се достапни за жените

	Total	Микро (0-9 вработени)	Мала (10-49 вработени)	Средна (50-249 вработени)	Трговија на големо и мало	Преработувачка	Стручни, научни и технички дејности	Услужни дејности	Друга дејност
n=	209	56	98	55	60	36	36	37	40
Многу задоволна	7	13	7	2	5	6	6	8	13
Задоволна	40	38	36	49	43	39	33	38	43
Неутрална	44	46	46	38	40	53	56	46	30
Незадоволна	9	4	10	11	12	3	6	8	13
Многу незадоволна	1		1						3

П: Дали сте задоволни од поддршката и ресурсите за работа што се достапни за жените?; n=209

	confidence	
Statistically higher than average	95%	90%
Statistically lower than average	95%	90%

Задоволство од од поддршката и ресурсите за работа што се достапни за жените

	Total	Вардарски	Источен	Југозападен	Југоисточен	Пелагониски	Полошки	Североисточен	Скопски
n=	209	24	20	18	25	25	21	20	56
Многу задоволна	7					4		5	23
Задоволна	40	54	25	44	28	40	38	40	43
Неутрална	44	42	65	44	64	56	33	40	29
Незадоволна	9	4	10	11	8		29	15	4
Многу незадоволна	1								2

П: Дали сте задоволни од поддршката и ресурсите за работа што се достапни за жените?; n=209

	confidence	
Statistically higher than average	95%	90%
Statistically lower than average	95%	90%

Перцепција на потребни вештини за вработување на жена

	Total	Микро (0-9 вработени)	Мала (10-49 вработени)	Средна (50-249 вработени)	Трговија на големо и мало	Преработувачка	Стручни, научни и технички дејности	Услужни дејности	Друга дејност
n=	209	56	98	55	60	36	36	37	40
Комуникација	68	64	71	64	70	50	78	76	63
Упорност	55	61	59	40	62	53	53	54	48
Креативност	52	57	51	47	43	47	72	41	60
Лидерство	46	45	46	46	57	31	47	35	50
Прилагодливост	43	50	42	38	38	56	31	43	50
Преговарање	33	32	34	33	32	39	36	32	28
Решавање на проблем	25	21	20	38	15	39	33	27	20
Финансиски менаџмент	22	27	18	24	22	28	17	30	15
Вмрежување	12	16	11	11	12	11	25	11	5

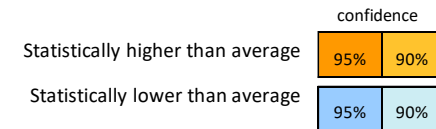
	confidence	
Statistically higher than average	95%	90%
Statistically lower than average	95%	90%

П: Кои вештини или искуство мислите дека се од суштинско значење за една жена да биде вработена?; можни се повеќе одговори; n=209

Перцепција на потребни вештини за вработување на жена

	Total	Вардарски	Источен	Југозападен	Југоисточен	Пелагониски	Полошки	Североисточен	Скопски
n=	209	24	20	18	25	25	21	20	56
Комуникација	68	79	60	67	36	100	48	80	68
Упорност	55	38	80	44	44	68	24	50	68
Креативност	52	79	30	50	20	68	43	45	61
Лидерство	46	50	50	22	60	56	24	45	46
Прилагодливост	43	38	65	56	28	44	48	55	34
Преговарање	33	42	35	67	32	40	19	30	21
Решавање на проблем	25	17	25	33	32	12	43	15	27
Финансиски менаџмент	22	8	25	17	48	4	48	30	13
Вмрежување	12	21	15		12		29		16

П: Кои вештини или искуство мислите дека се од суштинско значење за една жена да биде вработена?; можни се повеќе одговори; n=209



Перцепција на подобри можност за работа во градовите

	Total	Микро (0-9 вработени)	Мала (10-49 вработени)	Средна (50-249 вработени)	Трговија на големо и мало	Преработувачка	Стручни, научни и технички дејности	Услужни дејности	Друга дејност
n=	209	56	98	55	60	36	36	37	40
Да	88	88	89	86	90	81	94	76	95
Не	12	13	11	15	10	19	6	24	5

П: Дали предвидувате дека работата во поголем град може да ви даде повеќе можности за напредување во работата?; n=209

	confidence	
Statistically higher than average	95%	90%
Statistically lower than average	95%	90%

Перцепција на подобри можност за работа во градовите

	Total	Вардарски	Источен	Југозападен	Југоисточен	Пелагониски	Полошки	Североисточен	Скопски
n=	209	24	20	18	25	25	21	20	56
Да	88	71	55	89	88	100	86	95	98
Не	12	29	45	11	12		14	5	2

П: Дали предвидувате дека работата во поголем град може да ви даде повеќе можности за напредување во работата?; n=209

	confidence	
Statistically higher than average	95%	90%
Statistically lower than average	95%	90%

Перцепција на родова дискриминација при вработување

	Total	Микро (0-9 вработени)	Мала (10-49 вработени)	Средна (50-249 вработени)	Трговија на големо и мало	Преработувачка	Стручни, научни и технички дејности	Услужни дејности	Друга дејност
n=	209	56	98	55	60	36	36	37	40
Да	51	46	47	62	55	50	42	49	55
Не	49	54	53	38	45	50	58	51	45

П: Дали верувате дека постои родова разлика во размислувањето во однос на приемот на нови вработени?; n=209

	confidence	
Statistically higher than average	95%	90%
Statistically lower than average	95%	90%

Перцепција на родова дискриминација при вработување

	Total	Вардарски	Источен	Југозападен	Југоисточен	Пелагониски	Полошки	Североисточе н	Скопски
n=	209	24	20	18	25	25	21	20	56
Да	51	42	35	17	76	8	95	55	61
Не	49	58	65	83	24	92	5	45	39

П: Дали верувате дека постои родова разлика во размислувањето во однос на приемот на нови вработени?; n=209

	confidence	
Statistically higher than average	95%	90%
Statistically lower than average	95%	90%

Само-перцепција на способност за рамнотежата помеѓу работата и животот поефикасно од мажите

	Total	Микро (0-9 вработени)	Мала (10-49 вработени)	Средна (50-249 вработени)	Трговија на големо и мало	Преработувачка	Стручни, научни и технички дејности	Услужни дејности	Друга дејност
n=	209	56	98	55	60	36	36	37	40
Да	99	96	99	100	97	100	100	97	100
Не	1	4	1		3			3	

П: Дали верувате дека жените се способни да се справат со рамнотежата помеѓу работата и животот поефикасно од мажите?; n=209

	confidence	
Statistically higher than average	95%	90%
Statistically lower than average	95%	90%

Само-перцепција на способност за рамнотежата помеѓу работата и животот поефикасно од мажите

	Total	Вардарски	Источен	Југозападен	Југоисточен	Пелагониски	Полошки	Североисточен	Скопски
n=	209	24	20	18	25	25	21	20	56
Да	99	100	100	89	100	100	95	100	100
Не	1			11			5		

П: Дали верувате дека жените се способни да се справат со рамнотежата помеѓу работата и животот поефикасно од мажите?; n=209

	confidence	
Statistically higher than average	95%	90%
Statistically lower than average	95%	90%

Само-перцепција

	Total	Микро (0-9 вработени)	Мала (10-49 вработени)	Средна (50-249 вработени)	Трговија на големо и мало	Преработувачка	Стручни, научни и технички дејности	Услужни дејности	Друга дејност
n=	209	56	98	55	60	36	36	37	40
Жените имаат различни мотивации од мажите во однос на тоа да бидат претприемачи.	53	55	54	49	53	67	36	65	45
Жените се поотпорни од мажите.	41	52	38	36	38	31	50	46	43
Мажите претставуваат мнозинство во областа на претприемништвото.	24	29	18	31	27	17	25	24	28
Жените се оградуваат од општествените претпоставки.	17	14	19	16	15	25	17	16	15
Жените и мажите се подеднакво застапени во областа на претприемништвото.	13	9	13	18	10	19	19	8	13
Жените претставуваат мнозинство во областа на претприемништвото.	13	14	12	13	12	19	14	22	
Ниедно од наведените	2		3	2		8		3	

	confidence	
Statistically higher than average	95%	90%
Statistically lower than average	95%	90%

П: Со која од наведените изјави се согласувате? ; можни се повеќе одговори; n=209

Само-перцепција

	Total	Вардарски	Источен	Југозападен	Југоисточен	Пелагониски	Полошки	Североисточен	Скопски
n=	209	24	20	18	25	25	21	20	56
Жените имаат различни мотивации од мажите во однос на тоа да бидат претприемачи.	53	58	35	78	32	72	67	60	43
Жените се поотпорни од мажите.	41	50	45	67	12	76	10	50	34
Мажите претставуваат мнозинство во областа на претприемништвото.	24	25	35	11	60	4	24	10	23
Жените се оградуваат од општествените претпоставки.	17	8	30	28	20		71	10	2
Жените и мажите се подеднакво застапени во областа на претприемништвото.	13	17	10	11		8	19	15	20
Жените претставуваат мнозинство во областа на претприемништвото.	13	8		11	4		67	15	9
Ниедно од наведените	2		10					5	2

П: Со која од наведените изјави се согласувате? ; можни се повеќе одговори; n=209

confidence
 Statistically higher than average
 Statistically lower than average

95%	90%
95%	90%

Перцепција на бариери за напредок во работата и позициите

	Total	Микро (0-9 вработени)	Мала (10-49 вработени)	Средна (50-249 вработени)	Трговија на големо и мало	Преработувачка	Стручни, научни и технички дејности	Услужни дејности	Друга дејност
n=	209	56	98	55	60	36	36	37	40
Финансии	41	45	39	40	37	44	25	49	50
Амбиција	40	43	39	38	37	39	33	43	48
Политичка нестабилност	34	32	34	36	43	31	33	32	25
Природни фактори	30	29	32	27	23	33	22	30	43
Човечкиот капитал	26	21	31	24	20	25	28	38	25
Мажи со повисоки претприемачки тенденции	26	16	27	35	35	28	8	24	28
Знаејќи ја разликата помеѓу иновативноста и претприемништвото	23	34	17	20	27	19	28	16	20
Недостаток на жени претприемачи / ризични капиталисти	20	25	20	15	17	22	39	11	15
Географска локација	18	13	20	20	18	14	31	19	10
Полови атрибути	16	14	16	18	23	14	19	11	10
Несоодветно медиумско покривање	12	11	13	11	12	8	17	11	13
Историски настани	9	9	8	11	7	11	8	8	13
Полови композиции	2	5		2	2	3	3	3	

confidence
 Statistically higher than average 95% 90%
 Statistically lower than average 95% 90%

П: Наведете ги сите за кои мислите дека ќе ве спречат да напредувате во работата и позициите ? ; можни се повеќе одговори; n=209

Перцепција на бариери за напредок во работата и позициите

	Total	Вардарски	Источен	Југозападен	Југоисточен	Пелагониски	Полошки	Североисточен	Скопски
n=	209	24	20	18	25	25	21	20	56
Финансии	41	46	20	56	48	60	33	35	34
Амбиција	40	46	20	72	36	64	5	40	38
Политичка нестабилност	34	33	75	33	32	16	43	30	27
Природни фактори	30	13	35	0	4	16	38	50	52
Човечкиот капитал	26	42	25	39	12	72	5	30	9
Мажи со повисоки претприемачки тенденции	26	46	20	28	16	16	10	40	29
Знаејќи ја разликата помеѓу иновативноста и претприемништвото	23		25	6	64	12	48	10	18
Недостаток на жени претприемачи / ризични капиталисти	20	21	30	28	28	20	5	5	21
Географска локација	18	17	10	6	24	20	19	20	21
Полови атрибути	16	8	15		28	4	19	20	23
Несоодветно медиумско покривање	12	21	5	17			19	10	18
Историски настани	9		20	11	4		33	10	5
Полови композиции	2			6	4				4

П: Наведете ги сите за кои мислите дека ќе ве спречат да напредувате во работата и позициите ? ; можни се повеќе одговори; n=209

confidence
 Statistically higher than average
 Statistically lower than average

95%	90%
95%	90%

Ставови

	Total	Микро (0-9 вработени)	Мала (10-49 вработени)	Средна (50-249 вработени)	Трговија на големо и мало	Преработувачка	Стручни, научни и технички дејности	Услужни дејности	Друга дејност
n=	209	56	98	55	60	36	36	37	40
Вашиот сегашен човечки капитал [знаење] и финансии ќе ви овозможат да напредувате на работното место и позициите	3.7	3.7	3.7	3.6	3.7	3.5	4.1	3.5	3.5
Би биле повеќе склони да работите со жена претприемач	3.5	3.7	3.4	3.4	3.4	3.4	3.5	3.6	3.6
Дали мислите дека родовите атрибути играат улога во напредокот на работата, унапредувањето и повисоките позиции?	3.3	3.3	3.3	3.5	3.4	3.3	3.3	3.4	3.2
Сметате дека жените се несоодветно покриени во медиумите поврзани со работните услови и претприемаштвото	3.0	3.0	3.1	3.1	3.0	3.3	3.0	3.1	2.9

П: Колку се согласувате или не се согласувате со следните изјави? (1 = Воопшто не се согласувам, 5 = Целосно се согласувам); n=209

confidence	
Statistically higher than average	95%
Statistically lower than average	90%

Ставови

	Total	Вардарски	Источен	Југозападен	Југоисточен	Пелагониски	Полошки	Североисточен	Скопски
n=	209	24	20	18	25	25	21	20	56
Вашиот сегашен човечки капитал [знаење] и финансии ќе ви овозможат да напредувате на работното место и позициите	3.7	3.6	3.3	3.3	3.2	3.9	3.0	3.7	4.4
Би биле повеќе склони да работите со жена претприемач	3.5	3.1	3.4	3.3	2.9	3.0	3.5	3.9	4.1
Дали мислите дека родовите атрибути играат улога во напредокот на работата, унапредувањето и повисоките позиции?	3.3	3.5	3.3	2.5	3.3	2.7	3.4	3.3	3.8
Сметате дека жените се несоодветно покриени во медиумите поврзани со работните услови и претприемаштвото	3.0	3.0	3.3	3.0	2.8	2.9	3.1	2.8	3.2

П: Колку се согласувате или не се согласувате со следните изјави? (1 = Воопшто не се согласувам, 5 = Целосно се согласувам); n=209

confidence	
Statistically higher than average	95%
Statistically lower than average	90%

Самопроценка на карактеристики

	Total	Микро (0-9 вработени)	Мала (10-49 вработени)	Средна (50-249 вработени)	Трговија на големо и мало	Преработувачка	Стручни, научни и технички дејности	Услужни дејности	Друга дејност
n=	209	56	98	55	60	36	36	37	40
Мотивација	75	79	76	71	75	67	81	78	75
Поставувач на цели	64	64	68	55	63	58	78	65	55
Претприемничко знаење	50	59	49	44	53	39	69	41	48
Преземач на ризик	43	45	40	47	45	53	19	46	50
Самопотврдување [само-вреднување]	38	39	39	36	48	36	33	35	33

	confidence	
Statistically higher than average	95%	90%
Statistically lower than average	95%	90%

П: Која од следниве особини мислите дека ја имате? ; можни се повеќе одговори; n=209

Самопроценка на карактеристики

	Total	Вардарски	Источен	Југозападен	Југоисточен	Пелагониски	Полошки	Североисточен	Скопски
n=	209	24	20	18	25	25	21	20	56
Мотивација	75	75	80	78	72	96	71	80	64
Поставувач на цели	64	63	15	78	60	96	43	65	71
Претприемничко знаење	50	83	15	61	44	44	57	55	46
Преземач на ризик	43	58	45	28	40	60	29	45	39
Самопотврдување [само-вреднување]	38	58	40	33	32	32	57	45	27

П: Која од следниве особини мислите дека ја имате? ; можни се повеќе одговори; n=209

confidence
 Statistically higher than average
 Statistically lower than average

95%	90%
95%	90%

Поддршка за професионален развој и женско претприемаштво

	Total	Микро (0-9 вработени)	Мала (10-49 вработени)	Средна (50-249 вработени)	Трговија на големо и мало	Преработувачка	Стручни, научни и технички дејности	Услужни дејности	Друга дејност
n=	209	56	98	55	60	36	36	37	40
Владина поддршка	12	21	9	9	12	22	6	3	20
Стабилност	70	61	72	75	60	69	78	78	70
Разновидност	18	18	18	16	28	8	17	19	10

П: Од кое од наведеното би добиле најголема корист? ; n=209

	confidence	
Statistically higher than average	95%	90%
Statistically lower than average	95%	90%

Поддршка за професионален развој и женско претприемаштво

	Total	Вардарски	Источен	Југозападен	Југоисточен	Пелагониски	Полошки	Североисточен	Скопски
n=	209	24	20	18	25	25	21	20	56
Владина поддршка	12		20	6	28	4	24	5	13
Стабилност	70	58	70	67	60	64	67	95	75
Разновидност	18	42	10	28	12	32	10		13

П: Од кое од наведеното би добиле најголема корист? ; n=209

confidence
Statistically higher than average

95%	90%
-----	-----

Statistically lower than average

95%	90%
-----	-----

Поддршка за личен професионален развој

	Total	Микро (0-9 вработени)	Мала (10-49 вработени)	Средна (50-249 вработени)	Трговија на големо и мало	Преработувачка	Стручни, научни и технички дејности	Услужни дејности	Друга дејност
n=	209	56	98	55	60	36	36	37	40
Партнерства	56	70	51	49	63	42	50	57	60
Владина поддршка	20	13	25	20	25	25	14	19	15
Crowdfunding	12	13	12	13	5	14	25	11	13
Инвеститорите	12	5	12	18	7	19	11	14	13

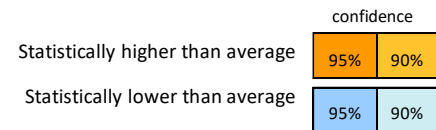
П: Кое од следново би било најдобрата поддршка за следење на напредокот во Вашата кариера? ; n=209

	confidence	
Statistically higher than average	95%	90%
Statistically lower than average	95%	90%

Поддршка за личен професионален развој

	Total	Вардарски	Источен	Југозападен	Југоисточен	Пелагониски	Полошки	Североисточе н	Скопски
n=	209	24	20	18	25	25	21	20	56
Партнерства	56	83	50	44	16	64	38	70	64
Владина поддршка	20	4	25	22	44	4	38	15	16
Crowdfunding	12	8		28	20	32		5	9
Инвеститорите	12	4	25	6	20		24	10	11

П: Кое од следново би било најдобрата поддршка за следење на напредокот во Вашата кариера? ; n=209



Поддршка за личен професионален развој

	Total	Микро (0-9 вработени)	Мала (10-49 вработени)	Средна (50-249 вработени)	Трговија на големо и мало	Преработувачка	Стручни, научни и технички дејности	Услужни дејности	Друга дејност
n=	209	56	98	55	60	36	36	37	40
Развој на специфични вештини	43	45	48	31	37	53	47	41	40
Податоци за потребни вештини на пазарот на труд	16	5	15	27	28	19	11	8	5
Законска регулатива која би го поттикнула претприемништвото	12	11	10	18	18	8	6	5	20
Обуки од област на напредни технологии и комуникација	10	13	9	9	5		11	22	15
Обуки од област на меки вештини	10	13	11	4	5	11	6	11	18
Менторство	6	7	5	6	5	3	14	5	3
Законска регулатива која би го поттикнула социјалното претприе	4	7	1	6	2	6	6	8	

	confidence	
Statistically higher than average	95%	90%
Statistically lower than average	95%	90%

П: Што од наведеното најмногу би влијаело на Вашата амбиција за унапредување во кариерата? ; n=209

Поддршка за личен професионален развој

	Total	Вардарски	Источен	Југозападен	Југоисточен	Пелагониски	Полошки	Североисточен	Скопски
n=	209	24	20	18	25	25	21	20	56
Развој на специфични вештини	43	33	20	50	28	80	10	35	57
Податоци за потребни вештини на пазарот на труд	16	13	30	6	20		19	30	14
Законска регулатива која би го поттикнула претприемништвото	12	42	10	6	12		19	10	7
Обуки од област на напредни технологии и комуникација	10		15	17	4	8	19	15	9
Обуки од област на меки вештини	10	13	15	17	4	12		10	9
Менторство	6		5	0	32		5		4
Законска регулатива која би го поттикнула социјалното претприе	4		5	6			29		

П: Што од наведеното најмногу би влијаело на Вашата амбиција за унапредување во кариерата? ; n=209

	confidence	
Statistically higher than average	95%	90%
Statistically lower than average	95%	90%

Ставови

	Total	Микро (0-9 вработени)	Мала (10-49 вработени)	Средна (50-249 вработени)	Трговија на големо и мало	Преработувач ка	Стручни, научни и технички дејности	Услужни дејности	Друга дејност
n=	209	56	98	55	60	36	36	37	40
Имајќи жена инструктор по работни вештини послно би влијаело да продолжите со кариерата	3.5	3.6	3.4	3.4	3.4	3.6	3.5	3.4	3.4
Економиите во транзиција влијаат на вашата намера да продолжите со напори за напредок и просперитет во кариерата	3.3	3.2	3.3	3.4	3.4	3.0	3.4	3.3	3.3
Дали мислите дека на жените им се дава секундарен статус?	3.1	3.1	3.1	3.2	3.3	3.0	2.9	3.1	3.3
Квотите и институционалната контрола ќе ве спречат да се вложите за напредок во кариерата и унапредување во позицијата која ја имате	2.9	2.8	3.0	3.0	2.9	2.7	3.0	3.0	3.0

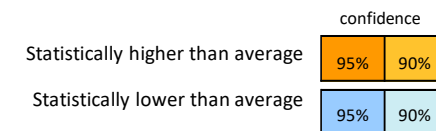
П: Колку се согласувате или не се согласувате со следните изјави? (1 = Воопшто не се согласувам, 5 = Целосно се согласувам); n=209

confidence	
Statistically higher than average	95%
Statistically lower than average	90%

СТАВОВИ

	Total	Вардарски	Источен	Југозападен	Југоисточен	Пелагониски	Полошки	Североисточен	Скопски
n=	209	24	20	18	25	25	21	20	56
Имајќи жена инструктор по работни вештини посилно би влијаело да продолжите со кариерата	3.5	3.0	3.1	2.9	3.2	3.0	3.1	3.7	4.3
Економиите во транзиција влијаат на вашата намера да продолжите со напори за напредок и просперитет во кариерата	3.3	3.1	3.4	2.8	3.9	3.2	3.3	3.2	3.3
Дали мислите дека на жените им се дава секундарен статус?	3.1	2.8	3.2	2.4	3.8	2.1	3.3	3.4	3.5
Квотите и институционалната контрола ќе ве спречат да се вложите за напредок во кариерата и унапредување во позицијата која ја имате	2.9	2.5	3.2	2.3	3.6	2.6	3.3	2.8	3.0

П: Колку се согласувате или не се согласувате со следните изјави? (1 = Воопшто не се согласувам, 5 = Целосно се согласувам); n=209



Бариири за напредок

	Total	Микро (0-9 вработени)	Мала (10-49 вработени)	Средна (50-249 вработени)	Трговија на големо и мало	Преработувачка	Стручни, научни и технички дејности	Услужни дејности	Друга дејност
n=	209	56	98	55	60	36	36	37	40
Искуство	60	52	59	69	38	67	61	62	83
Вештини за донесување одлуки	45	38	46	51	47	50	47	41	40
Возраст	45	45	38	56	40	53	36	46	50
Перформанси на раст	39	48	39	31	50	39	42	30	30
Самоефикасност	37	41	42	24	42	31	39	46	25
Образование	35	30	35	40	27	36	33	46	38
Вештини за вмрежување	32	34	33	29	50	17	42	22	20

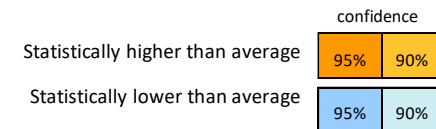
confidence
 Statistically higher than average 95% 90%
 Statistically lower than average 95% 90%

П: Наведете што од следново верувате дека ќе ве спречат да напреднете во кариерата и постигнете повисока позиција?; можни се повеќе одговори; n=209

Бариери за напредок

	Total	Вардарски	Источен	Југозападен	Југоисточен	Пелагониски	Полошки	Североисточен	Скопски
n=	209	24	20	18	25	25	21	20	56
Искуство	60	38	70	78	52	88	57	60	52
Вештини за донесување одлуки	45	46	40	33	40	36	71	45	46
Возраст	45	38	70	44	52	16	62	40	43
Перформанси на раст	39	42	15	17	48	8	43	55	57
Самоефикасност	37	42	25	61	32	76	0	50	25
Образование	35	25	40	56	28	72	24	25	25
Вештини за вмрежување	32	50	30	6	40	4	29	25	46

П: Наведете што од следново верувате дека ќе ве спречат да напреднете во кариерата и постигнете повисока позиција?; можни се повеќе одговори; n=209



Перцепција на работната атмосфера и организација – Партиципативен менаџмент - Донесување одлуки и однесување

	Total	Микро (0-9 вработени)	Мала (10-49 вработени)	Средна (50-249 вработени)	Трговија на големо и мало	Преработувачка	Стручни, научни и технички дејности	Услужни дејности	Друга дејност
n=	209	56	98	55	60	36	36	37	40
Донесување одлуки и однесување	4.7	4.8	4.7	4.6	4.7	4.6	4.7	4.6	4.8
* Организацијата има „јасни правила на игра“	2.0	1.9	2.2	1.9	1.8	2.7	2.1	2.1	1.7
Постои атмосфера на доверба во организацијата	5.8	6.1	5.7	5.7	6.1	5.3	6.0	5.6	6.0
Кога се прават измени, одлуките се соопштуваат отворено и навремено до соодветните страни	5.5	5.7	5.3	5.6	5.5	5.2	5.4	5.4	5.9
Раководителите и менаџерите се консултираат со подредените во процесот на донесување одлуки	5.5	5.7	5.3	5.4	5.6	5.1	5.4	5.3	5.9
* Процесот за донесување на одлуки се одвива според пишани правила и процедури	2.7	2.6	2.8	2.5	2.6	2.9	2.4	3.0	2.3
Во организацијата постои доверба дека вработените работат согласно прифатените организациски норми и стандарди во случаи кога не постои	5.8	6.0	5.9	5.4	5.9	5.4	5.9	5.7	6.1
Во организацијата постои споделено разбирање за начин на однесување (shared understanding of the appropriate behavior)	5.5	5.5	5.5	5.5	5.5	5.3	5.6	5.4	5.8

П: Колку се согласувате или не се согласувате со следните изјави? (1 = Воопшто не се согласувам, 7 = Целосно се согласувам); n=52

* Изјавите означени со * се обратно-пропорционално рекодирани о цел да ја имаат истата насока и значење како и останатите од скалата

confidence
 Statistically higher than average
 Statistically lower than average

95%	90%
95%	90%

Перцепција на работната атмосфера и организација – Партиципативен менаџмент - Донесување одлуки и однесување

	Total	Вардарски	Источен	Југозападен	Југоисточен	Пелагониски	Полошки	Североисточен	Скопски
n=	209	24	20	18	25	25	21	20	56
Донесување одлуки и однесување	4.7	5.0	4.0	4.7	4.4	4.9	4.4	4.8	4.9
* Организацијата има „јасни правила на игра“	2.0	1.7	3.6	1.8	1.6	1.9	1.7	2.4	1.9
Постои атмосфера на доверба во организацијата	5.8	6.3	4.2	5.8	5.5	6.8	5.0	5.8	6.2
Кога се прават измени, одлуките се соопштуваат отворено и навремено до соодветните страни	5.5	6.0	4.3	5.7	5.6	5.2	5.1	5.3	5.9
Раководителите и менаџерите се консултираат со подредените во процесот на донесување одлуки	5.5	6.0	4.1	5.1	5.1	5.3	5.7	5.6	6.0
* Процесот за донесување на одлуки се одвива според пишани правила и процедури	2.7	2.2	3.9	3.2	2.7	2.6	2.8	2.8	2.2
Во организацијата постои доверба дека вработените работат согласно прифатените организациски норми и стандарди во случаи кога не постоја	5.8	6.4	4.2	5.9	5.2	6.5	5.4	6.0	6.1
Во организацијата постои споделено разбирање за начин на однесување (shared understanding of the appropriate behavior)	5.5	6.3	4.0	5.3	5.1	5.8	5.1	5.7	5.9

П: Колку се согласувате или не се согласувате со следните изјави? (1 = Воопшто не се согласувам, 7 = Целосно се согласувам); n=52

* Изјавите означени со * се обратно-пропорционално рекодирани о цел да ја имаат истата насока и значење како и останатите од скалата

confidence
 Statistically higher than average
 Statistically lower than average

95%	90%
95%	90%

Перцепција на работната атмосфера и организација - Партиципативен менаџмент - “Луѓе” наспроти “задача” ориентирани организации

	Total	Микро (0-9 вработени)	Мала (10-49 вработени)	Средна (50-249 вработени)	Трговија на големо и мало	Преработувачка	Стручни, научни и технички дејности	Услужни дејности	Друга дејност
n=	209	56	98	55	60	36	36	37	40
“Луѓе” наспроти “задача”	5.2	5.4	5.1	5.1	5.2	4.8	5.4	5.3	5.3
Организацијата на вработените им обезбедува можност за професионален развој и раст	5.3	5.6	5.2	5.2	5.4	4.6	5.7	5.4	5.6
Организацијата ги почитува своите вработени и кон нив се однесува доследно и праведно	5.7	6.0	5.8	5.4	5.7	5.4	5.9	5.8	5.9
Организацијата се грижи за work life balance?	5.1	5.4	5.0	5.0	5.0	4.6	5.5	5.2	5.3
* Организацијата малку обрнува внимание на условите на работното место и услови за работа	4.0	4.0	4.1	3.9	4.1	4.1	3.9	4.3	3.9
Вработените навремено добиваат повратна информација (формална или неформална) за нивното работење	5.7	6.0	5.6	5.5	5.8	5.3	5.9	5.7	5.9

П: Колку се согласувате или не се согласувате со следните изјави? (1 = Воопшто не се согласувам, 7 = Целосно се согласувам); n=52

* Изјавите означени со * се обратно-пропорционално рекодирани о цел да ја имаат истата насока и значење како и останатите од скалата

confidence
 Statistically higher than average
 Statistically lower than average

95%	90%
95%	90%

Перцепција на работната атмосфера и организација - Партиципативен менаџмент - “Луѓе” наспроти “задача” ориентирани организации

	Total	Вардарски	Источен	Југозападен	Југоисточен	Пелагониски	Полошки	Североисточен	Скопски
n=	209	24	20	18	25	25	21	20	56
“Луѓе” наспроти “задача”	5.2	6.0	4.1	5.1	4.7	5.6	4.9	5.4	5.4
Организацијата на вработените им обезбедува можност за професионален развој и раст	5.3	6.3	4.2	4.2	5.6	4.9	5.4	5.4	5.8
Организацијата ги почитува своите вработени и кон нив се однесува доследно и праведно	5.7	6.3	4.0	6.1	5.1	6.8	5.1	5.9	6.0
Организацијата се грижи за work life balance?	5.1	6.2	4.0	4.0	4.8	4.5	5.4	5.2	5.7
* Организацијата малку обрнува внимание на условите на работното место и услови за работа	4.0	4.7	4.0	5.4	2.7	5.6	3.0	4.8	3.3
Вработените навремено добиваат повратна информација (формална или неформална) за нивното работење	5.7	6.3	4.2	5.8	5.3	6.0	5.7	5.9	5.9

П: Колку се согласувате или не се согласувате со следните изјави? (1 = Воопшто не се согласувам, 7 = Целосно се согласувам); n=52

* Изјавите означени со * се обратно-пропорционално рекодирани о цел да ја имаат истата насока и значење како и останатите од скалата

	confidence	
Statistically higher than average	95%	90%
Statistically lower than average	95%	90%

Перцепција на работната атмосфера и организација - Партиципативен менаџмент - Отворен наспроти Затворен Систем во Организацијата

	Total	Микро (0-9 вработени)	Мала (10-49 вработени)	Средна (50-249 вработени)	Трговија на големо и мало	Преработувачка	Стручни, научни и технички дејности	Услужни дејности	Друга дејност
n=	209	56	98	55	60	36	36	37	40
Отворен наспроти Затворен Систем	5.2	5.3	5.0	5.4	5.1	4.7	5.6	5.1	5.5
Организацијата поттикнува соработка помеѓу вработените во истиот сектор	5.3	5.6	5.2	5.4	5.2	5.1	5.6	5.1	5.7
Организацијата ја охрабрува соработката помеѓу различни сектори	5.4	5.4	5.2	5.6	5.3	4.8	5.8	5.3	5.6
Организацијата развива односи со заедницата (општина, комори и слично)	4.8	4.9	4.6	5.0	4.7	4.1	5.2	4.8	5.2

П: Колку се согласувате или не се согласувате со следните изјави? (1 = Воопшто не се согласувам, 7 = Целосно се согласувам); n=52

* Изјавите означени со * се обратно-пропорционално рекодирани о цел да ја имаат истата насока и значење како и останатите од скалата

	confidence	
Statistically higher than average	95%	90%
Statistically lower than average	95%	90%

Перцепција на работната атмосфера и организација - Партиципативен менаџмент - Отворен наспроти Затворен Систем во Организацијата

	Total	Вардарски	Источен	Југозападен	Југоисточен	Пелагониски	Полошки	Североисточен	Скопски
n=	209	24	20	18	25	25	21	20	56
Отворен наспроти Затворен Систем	5.2	5.8	4.1	4.8	5.0	4.4	5.3	5.4	5.7
Организацијата поттикнува соработка помеѓу вработените во истиот сектор	5.3	6.1	4.1	5.0	5.0	5.1	5.1	5.7	5.9
Организацијата ја охрабрува соработката помеѓу различни сектори	5.4	6.1	4.1	5.3	5.1	4.7	5.6	5.6	5.8
Организацијата развива односи со заедницата (општина, комори и слично)	4.8	5.3	4.0	4.1	5.0	3.4	5.2	5.0	5.5

П: Колку се согласувате или не се согласувате со следните изјави? (1 = Воопшто не се согласувам, 7 = Целосно се согласувам); n=52

* Изјавите означени со * се обратно-пропорционално рекодирани о цел да ја имаат истата насока и значење како и останатите од скалата

confidence
Statistically higher than average

95%	90%
-----	-----

Statistically lower than average

95%	90%
-----	-----

Перцепција на работната атмосфера и организација - Претприемачка Ориентација (Иновативни наспроти ризик ориентирани организации)

	Total	Микро (0-9 вработени)	Мала (10-49 вработени)	Средна (50-249 вработени)	Трговија на големо и мало	Преработувачка	Стручни, научни и технички дејности	Услужни дејности	Друга дејност
n=	209	56	98	55	60	36	36	37	40
Иновативни наспроти ризик ориентирани	4.1	4.1	3.9	4.3	4.1	3.9	4.3	4.0	4.0
Организацијата го поттикнува експериментирањето и пробувањето на нови активности и пристапи	4.7	4.8	4.4	5.0	4.7	4.5	5.1	4.5	4.6
Вработените се охрабрени да развиваат нови и оригинални идеи и / или производи	4.6	4.6	4.4	5.1	4.8	4.3	4.9	4.4	4.7
* Организацијата ја поддржува стабилноста како предуслов за долгорочна одржливост	2.4	2.1	2.4	2.5	2.2	2.9	2.4	2.2	2.1
* Организацијата не презема ризици, користи испробан и проверен пристап	2.6	2.8	2.6	2.7	3.0	2.8	2.5	2.7	2.0
Организацијата инвестира во учењето нови работи	4.4	4.5	4.2	4.8	4.2	3.9	5.1	4.3	4.8
Организацијата создава атмосфера на доверба дека неуспехот во новите проекти нема да се смета за несоодветен	5.5	5.6	5.5	5.5	5.3	5.1	5.9	5.8	5.7

П: Колку се согласувате или не се согласувате со следните изјави? (1 = Воопшто не се согласувам, 7 = Целосно се согласувам); n=52

* Изјавите означени со * се обратно-пропорционално рекодирани о цел да ја имаат истата насока и значење како и останатите од скалата

	confidence	
Statistically higher than average	95%	90%
Statistically lower than average	95%	90%

Перцепција на работната атмосфера и организација - Претприемачка Ориентација (Иновативни наспроти ризик ориентирани организации)

	Total	Вардарски	Источен	Југозападен	Југоисточен	Пелагониски	Полошки	Североисточен	Скопски
n=	209	24	20	18	25	25	21	20	56
Иновативни наспроти ризик ориентирани	4.1	4.0	3.9	3.2	4.1	3.1	4.5	4.0	4.7
Организацијата го поттикнува експериментирањето и пробувањето на нови активности и пристапи	4.7	4.7	3.9	3.2	4.5	3.0	5.6	4.7	5.9
Вработените се охрабрени да развиваат нови и оригинални идеи и / или производи	4.6	4.8	4.0	2.9	5.2	2.9	5.1	4.6	5.8
* Организацијата ја поддржува стабилноста како предуслов за долгорочна одржливост	2.4	1.5	3.9	2.2	2.8	1.6	2.8	2.1	2.3
* Организацијата не презема ризици, користи испробан и проверен пристап	2.6	1.5	3.8	2.8	2.6	2.3	2.8	2.8	2.8
Организацијата инвестира во учењето нови работи	4.4	5.0	4.0	3.0	4.7	2.7	5.4	4.3	5.2
Организацијата создава атмосфера на доверба дека неуспехот во новите проекти нема да се смета за несоодветен	5.5	6.5	4.1	5.4	4.9	6.0	5.3	5.5	5.9

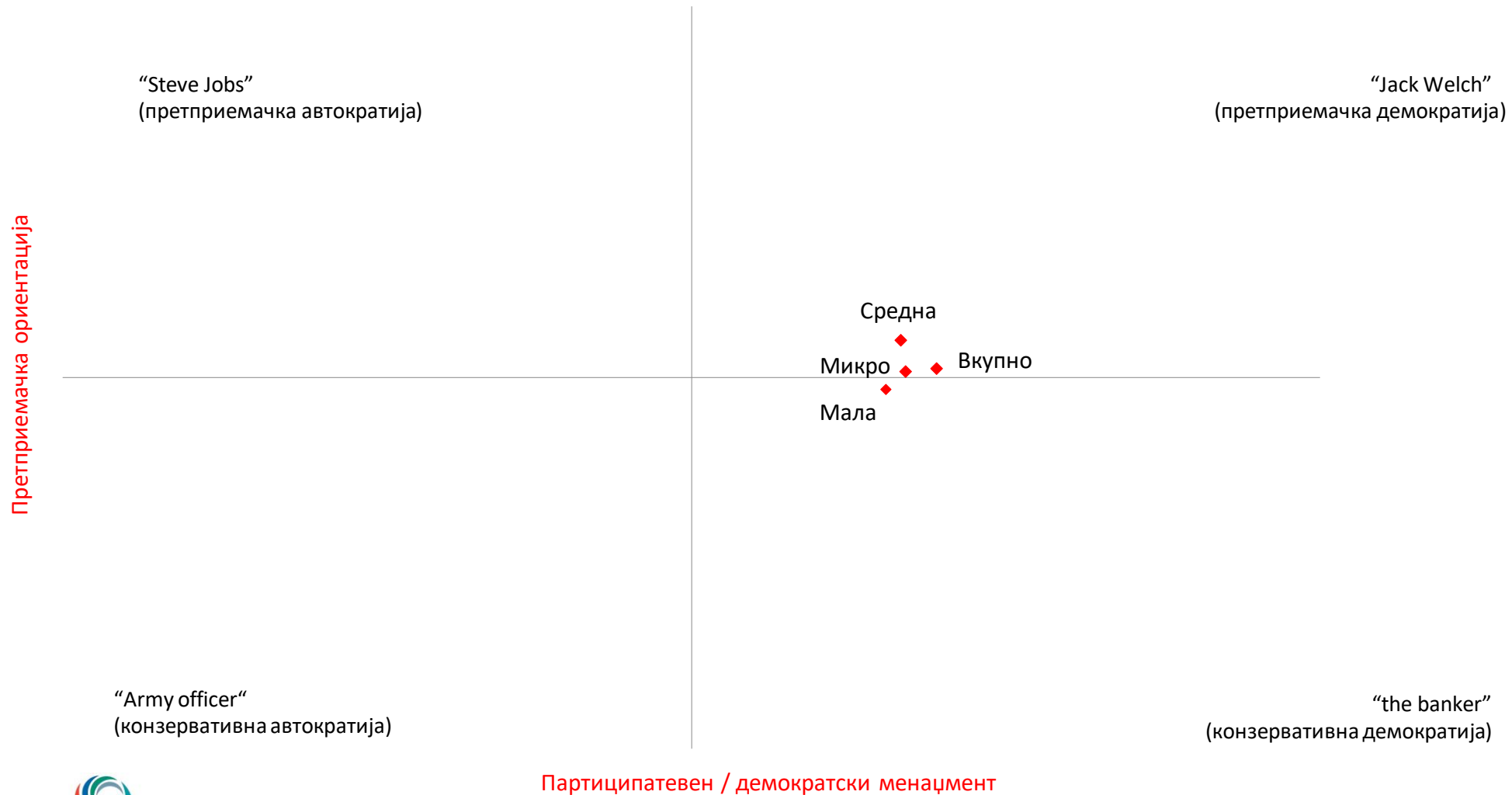
П: Колку се согласувате или не се согласувате со следните изјави? (1 = Воопшто не се согласувам, 7 = Целосно се согласувам); n=52

* Изјавите означени со * се обратно-пропорционално рекодирани о цел да ја имаат истата насока и значење како и останатите од скалата

confidence
 Statistically higher than average
 Statistically lower than average

95%	90%
95%	90%

Перцепција на работната атмосфера и организација Претприемачка ориентација и партиципативен менаџмент

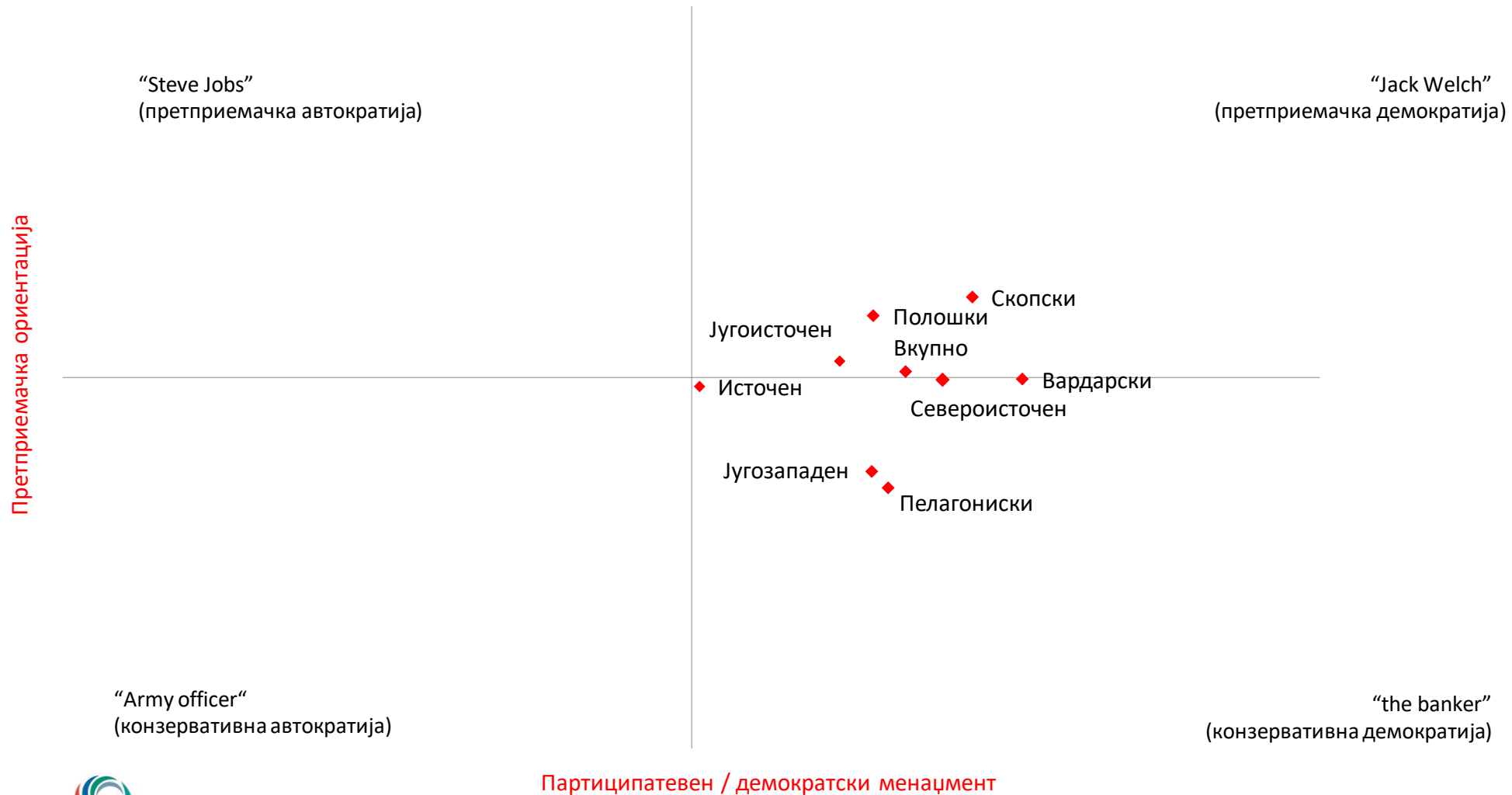


Перцепција на работната атмосфера и организација

Претприемачка ориентација и партиципативен менаџмент



Перцепција на работната атмосфера и организација Претприемачка ориентација и партиципативен менаџмент



БЛАГОДАРИМЕ ЗА ДОВЕРБАТА!!!