



IPA Civil Society Facility and Media Programme 2018-2019 2020/420-896



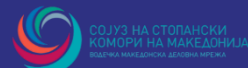
Стратегија за развој на женско претприемништво во Пелагониски плански регион

National Platform for Women Entrepreneurship

Национална платформа за женско претприемништво

EuropeAid/167061/DD/ACT/MK

This project is implemented by:





This publication was produced with the financial support of the European Union. Its contents are the sole responsibility of its authors and do not necessarily reflect the views of the European Union.

Кратенки

ОН	Обединети Нации
ЕУ	Европска Унија

СОДРЖИНА

ВОВЕД.....	5
ЗА РЕГИОНОТ... ..	6
ЖЕНСКО ПРЕТПРИЕМНИШТВО ВО ПЕЛАГОНИСКИ РЕГИОН.....	7
МЕТОДОЛОГИЈА	9
АКЦИСКИ ПЛАН	11
ЕДНАКВИ МОЖНОСТИ И ВРАБОТУВАЊЕТО/ ПРЕТПРИЕМНИШТВОТО	15
ЗАКЛУЧОЦИ:.....	24
ПРЕПОРАКИ:.....	24

ВОВЕД

Жените во светот и нивните погледи значително се менуваат, а со тоа и положбата на жените во општеството. Уште од минатото, имало поделба на улогите на мажите и жените, најпрвин во семејството, а потоа и во општеството. Древните грчки филозофи и теоретичари не им давале исто право на жената како на мажот и не им давале право да учествуваат во општествените процеси. Местото на жената било исто како и робовите.

Според Обединетите Нации (ОН) жените немаат сопственост врз имоти и објекти, но работат на истите; работата за помалку пари, дополнителна бесплатна работа; немаат нивно учество во власта и општествените процеси; немаат соодветен пристап до добра и услуги; ит.

До пред неколку години, во многу земји, жените немаат ниту право на глас, ниту учество во донесување на одлуки.

Последните години, жените имаат направено повеќе чекори во однос на квалитетот на живот, работата и унапредување на нивните права. Жените сега имаат право на глас, еднаков пристап до образование, сопственички се на приватни бизниси, имаат високи менаџерски позиции, итн. Жените во последните децении имаат големо подбрување во однос на положбата и доколку имаат доволно знаење и вештини, може соодветно да ги искористат со што може да бидат економски понезависни и подобро ституирани од мажите. Во голем број на ситуации, жените имаат експлоататорски и дискриминаторски услови за работи, без почитување на нивната општествена и социјална улога, без почитување на нивните компетенции и вештини согласно пазарот на труд, двојно работно оптоварување и не доволно пристап до определено работно место. Од друга страна, присутна е и традиционалната компонента која што сеуште е присутна, особено во руралните средини, каде што на жените не им е дозволено да се образоваат, да работат, да бидат економски и општествено активни, и да имаат имоти или други материјали работи на нивно име.

ЗА РЕГИОНОТ...

Пелагонискиот плански регион се наоѓа во југозападниот дел на Република Македонија. На југ граничи со Република Грција и со Република Албанија на југозапад.

Пелагонискиот плански регион ги опфаќа басените на Пелагониската и Преспанската котлина. Името на областа е според Пелагониската котлина која завзема најголем дел од територијата на целиот плански регион. Пелагонија го зафаќа централно-западниот дел на Република Македонија. Составена е од Битолското и Прилепското поле во Република Македонија во басенот на Црна Река и нејзините притоки и Леринското Поле во Република Грција. Главен административен центар е градот Битола.

Петте урбани заедници во Пелагонискиот регион (Битола, Прилеп, Крушево, Ресен и Демир Хисар) зафаќаат урбана површина од 80км² или 1.7% од вкупната површина на регионот, на кој е сконцентриран 67.6% од вкупното население. Останатиот рурален простор опфаќа површина од 98.7% (4.637 км²) кој го сочинуваат 338 рурални населби.

Според податоците од Државниот завод за статистика¹, вкупниот број на население во регионот изнесува 210 431 или 11.4% од вкупниот број на население во Република Северна Македонија (1.836.713 жители) со густина на населеност од 49.26 жители на км².

Учеството на Пелагонискиот плански регион во бруто – домашниот производ на Северна Македонија во 2022 година изнесува 11.2% и е втор по големина веднаш зад Скопскиот, кој што е најголем плански регион².

¹ <https://www.stat.gov.mk/publikacii/2020/Regionite-Regions-2022.pdf>

² <https://investinpelagoniaregion.mk/pelagoniski-planski-region/>

ЖЕНСКО ПРЕТПРИЕМНИШТВО ВО ПЕЛАГОНИСКИ РЕГИОН

Податоците од Државниот завод за статистика³ покажуваат дека „вработеноста во Република Северна Македонија се карактеризира со многу неповолна полова структура. Оваа структура е непроменета во еден подолг временски период, пред сè, поради нестабилните економско-социјални услови во земјата и неусогласеноста на расположливите и потребните профили на пазарот на труд. Стапката на вработеност во Република Северна Македонија во 2021 година кај жените во Пелагонискиот регион изнесувала 33.8% и е значително пониска во споредба со онаа кај мажите, која изнесувала 52.3%. Стапката на невработеност* кај жените изнесувала 22.7%, а кај мажите 24.4%. Стапката на активност* кај жените е пониска и изнесува 43.8%, а забележливо е повисока кај мажите и изнесува 69.2“.

Анкетата за користење на времето, спроведена од Државниот завод за статистика на Република Северна Македонија, покажува дека работниот ден, којшто ги вклучува и домашните активности* и вработеноста* е подолг за жените и трае 5 часа и 36 минути, отколку за мажите 4 часа и 13 минути. За жал, соодносот меѓу процентот на работа што се извршува со економски надомест се разликува за 1 час и 44 минути во корист на мажите, што секако им овозможува остварување профит, подобри позиции и поголеми бенефиции.

Според податоците од Министерство за труд и социјална политика⁴, околу 62 отсто од руралните жени не работат, односно не се активни на пазарот на трудот поради ангажирање во домаќинството и грижа за деца, а 47 отсто од невработените рурални жени вршат неплатена работа во семејни фарми, што е поразителен податок. Тие се соочуваат со социјална исклученост, невработеност, родова дискриминација, нееднаква распределба на приходите и ресурсите, лишување од сопственост на земјоделско земјиште и имот, од право на платено родителско отсуство, ограничени пристапи и понуда на образование, информации, здравствена заштита, јавни и социјални услуги.

Пелагонискиот регион е земјоделски регион, а главна гранка е земјоделството. Најголемиот број на не платени работници се во секторот на земјоделство. Согласно овие податоци и податоците на Хелсиншки комитет за човекови права⁵, жените во руралните средини најголем дел од своето време, 4 часа и 22 минути, го посветуваат на домашни, неплатени активности, додека само 1 час и

³ <https://www.stat.gov.mk/publikacii/2020/Regionite-Regions-2020.pdf>

⁴ <https://www.mtsp.gov.mk/vrabotenost.nspх>

⁵ https://mhc.org.mk/wp-content/uploads/2019/05/Ruralni_Sredini_MK_5_.pdf

18 минути дневно на активност којашто им овозможува остварување финансиски надомест. Една од главните причини за економската зависност на жените е фактот што тие ја преземаат основната одговорност за неплатената работа во домот. Функционирањето директно на домот, а индиректно и на општеството, во голема мера зависи од неплатената работа на жените преку којашто се обезбедува потребната грижа за младите, старите и болните членови на семејството. Ова го ограничува времето на жените што може да се посвети на ефикасно ангажирање со работа која генерира приходи и во многу земји во развој таа состојба резултира со акутна сиромаштија на жените. Иако податоците од Државниот завод за статистика покажуваат намалување на стапката на невработеност кај жените во изминатите 3 години, за жал, одредени истражувања покажуваат дека „жените заработуваат за 12.5% помалку од мажите за работа што има еднаква вредност, а јазот се зголемува со намалување на степенот на образование; имено, во Пелагонискиот регион се зголемува на 28.4% за лица без формално образование или без основно образование. Жените во Пелагонискиот регион се за 17.3% помалку платени од мажите за работи што имаат еднаква вредност, а се со исти степени на искуство или на образование“Како резултат на тоа, повеќе жени отколку мажи немаат пристап до вредни ресурси и можности, што ја зацврстува нивната подредена положба во општеството.

Во Пелагонискиот регион, нема точни статистички податоци за број на компании кои се основани и/или менаџирани од жени. Општините во Пелагонискиот регион немаат база на податоци за жените менаџерки или основачки на компании, а ваков податок не е достапен ни во Управа за јавни приходи.

Иако, последните неколку години има голем број на жени кои работат одредени занаети, во регионалните занаетчиски комори во Прилеп и Битола и општинската регионална занаетчиска комора Ресен, нема податоци за бројот на жени кои работат занаети и/или се вработени или самовработени во овој сектор. Податоците од терен, пак, покажуваат дека жените кои имаат квалификации во одредени занаети, не се пријавуваат во Агенција за вработување со тие квалификации, туку едноставно како општи работнички. Ова само го истакнува не доволно развиениот претприемачки дух на жените во занаетите.

Како што наведовме и погоре, руралниот дел од Пелагонискиот регион зафаќа 98.7%, па затоа и женското претприемништво во руралните средини е од особено значење за регионот.

Генерално, жените од поголем дел на руралните средини од Пелагонискиот регион, немаат пристап до многу права и услуги. Нивните предизвици се занемарувани од надлежните институции, со што состојбата континуирано се влошува.

Согласно податоците од Бриф 51 од Finance Think⁶, жените, како целна група, се таргетираат во само 2 од 14 активни мерки за вработување. 1) поддршка за

⁶ https://www.financethink.mk/wp-content/uploads/2021/09/PolicyBrief_no.51.pdf

самовработување, односно започнување сопствен бизнис и 2) субвенционирање на плати во рамки на програмата за поддршка за креирање нови работни места. Но, и овие две мерки не ги таргетираат сите невработени активни барателки на работа, туку специфични категории невработени жени како примателки на социјална помош, жртви на семејно насилство, жртви на трговија со луѓе, долгорочно невработени жени, самохрани мајки, социјално исклучени жени по основ на стечај или технолошки вишок и припаднички на етничките заедници. Од потрошени над 6.3 милиони евра за мерката самовработување, помалку од 2 милиони евра се искористени од жени, а двојно повеќе буџетски средства се доделени на невработени мажи

Во македонското стопанство има околу 33% на жени претприемачи. Повеќето од нив се носители на микро и мали претпријатија во услужни дејности, а отвориле бизнис само за да се вработат, а не да станат деловни жени.

Во Пелагонискиот регион состојбата е многу неповолна за жените и женското претприемништво. Нема отворање на многу нови работни места за жени, а конкуренцијата за отворено работно место е многу висока. Малите бизниси и развој на женското претприемништво се клучни за развојот на руралните средини.

Локалните самоуправи, особено во руралните средини, дури и немаат основни документи кои ги поддржуваат и придонесуваат кон зголемување и поголемо вклучување на жените и женското претприемништво.

Жените кои отвориле и водат свој бизнис во Пелагонискиот регион немаат голем обрт и профит, најчесто се самовработени, односно отвориле бизнис за да се вработат, а не затоа што имаат вештини или знаење за водење на бизнис.

МЕТОДОЛОГИЈА

Методологијата за анализа на освртот за женско претприемништво започна во 2022 година со следниве активности:

- Информативни активности во општините;
- Деск истражување;

1. Информативните активности во општините

Информативните активности започнаа со спроведување информативни активности кои имаа за цел запознавање на клучните стејкхолдери во општините во Пелагонискиот регион. Овие информативни активности вклучија директни средби со градоначалниците на општините и со комисиите за еднакви можности, институции и граѓански сектор во општините во Пелагонискиот регион. Овие

средби беа за информирање на сите чинители за започнување и работата на Националната платформа за женско претприемништво, овозможувајќи пристап и достапност на општините и други релевантни институции и образовни субјекти. Беа потпишани 9 декларации со градоначалници од Пелагонискиот плански регион.

2. Деск истражување

Во рамките на деск истражувањето беше вклучена документациска анализа на стратешките планови со цел да се анализира вклучувањето на женското претприемништво и/или поддршка на мерки и активности за жени во бизнис секторот. Паралелно на ова, беа разгледувани и годишните програми на општините и регионалните програми. Беше направена дескритивна анализа на програмите и мерките од Агенција за вработување и Управа за јавни приходи. Преку интервјуа и состаноци со општинските службеници беа собрани податоци за вклученоста на жените и мерките и активностите за нивна поддршка при отворање или менаџирање на сопствени бизниси.

Од собраните податоци се направи SWOT анализа за женското претприемништво во Пелагонискиот регион.

Истражувањето вклучи и анализа на законодавната и правната регулатива на Северна Македонија, односно беа анализирани следниве документи:

- Програма за развој на Пелагониски плански регион 2021 – 2026
- Национална стратегија за мали и средни претпријатија (2018-2023) - Министерство за економија;
- Национална стратегија за одржлив развој на Република Северна Македонија
- Стратегија за развој на женско претприемништво во Република Македонија 2019 - 2023

АКЦИСКИ ПЛАН

Главни цели на Акцискиот план за женско претприемништво во Пелагониски плански регион

1. Дефинирање на можности и предизвици поврзани со женско претприемништво во Пелагониски регион;
2. Спроведување на низа активности, проекти и мерки за поддршка на жени кои планираат да отворат сопствен бизнис и/или веќе менаџираат сопствен бизнис;
3. Поврзување на општините, институциите, образовниот сектор, приватниот сектор со цле поголемо информирање и заендичка соработка во развој на женското претприемништво

Акцискиот план се состои од 2 компоненти:

- Зајакнување на женското претприемништво преку овозможување поголема информираност, мерки и активности за поддршка
- Застапување и лобирање пред релевантни министерства и институции за зајакнување на женското претприемништво

АКЦИСКИ ПЛАН⁷

Приоритетна мерка 1. Развој на женско претприемништво

Приоритетна мерка 2. Подобрување на бизнис клима за женско претприемништво

Приоритетна мерка 3. Идентификување, поврзување, комуникација и соработка меѓу жените претприемачки

РЕЗУЛТАТ	АКТИВНОСТИ	ИНДИКАТОРИ
1. Усогласување на законска и правна регулатива за женско претприемништво	1.1 Мапирање и идентификување на можни бариери и предизвици, фискални	- број на жени претприемачи - анализа од спроведено

⁷ https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/2023/strateski/MTSP-Strateski_2023.pdf;
<https://lagagrolider.mk/mk/aktivnosti/akcionen-plan-za-zhensko-pretpriemnistvo-vo-ruralnite-sredini>

	импликации за жени претприемачки меѓу јавен и приватен живот	истражување
	1.2. Подобрување на мерки за флексибилност	- истражување и анализа на постоечки мерки - предлози за додавање на нови мерки за флексибилност на жени претприемачки
	1.3 Градење на капацитети на вработните на релевантни институции	- број на лица со изградени капацитети - број на спроведени обуки - број на откриени случаи на дискриминација
	1.4. Промоција и зајакнување на јавно – приватно партнерство за поддршка на женско претприемништво	- број на јавно – приватни партнерства
2.Подобрен пристап и услови за жените во започнување и развивање на претприемништво	2.1.Изработка на сеопфатна анализа за состојбата со родовата еднаквост и претприемништво во Р.М	- Изготвена анализа
	2.2. Подигање на свеста и охрабрување на жените за вклучување во претприемништво и прифаќање на профилот на жена претприемач	- Спроведени кампањи, трибини, тркалезни маси
	2.3. Координирање на имплементацијата на постојните политики, мерки и субвенциите за премин од неформална во формална економија и нивно унапредување	
	2.4. Спроведување на пилот обуки (Менторство) за потенцијални и постојни жени претприемачи и за	- Број на спроведени обуки, - Број на новоотворени бизниси од страна на жени

	развој и промовирање на женско претприемништво преку претприемничко менторирање.	- Број на спроведени ренинзи и работилници, - Број на учесници, - Број на менторирани претприемачи
	2.5. Изработка на Стратегија и акциски план за женско претприемништво.	- Изготвена стратегија - Изготвен акциски план
3. Подобен пристап на жените кон политиките за вработување	3.1. Изработка на анализа на причините за ниското учество на жените на пазарот на трудот, вклучително и од маргинализираните групи, и увид во темната бројка на жени на пазарот на трудот.	- Изработена анализа - Податоците од анализата се земени предвид во оперативните планови за вработување
	3.2. Студија на изводливост за зголемено вклучување на жените на пазарот на трудот и развивање на една пилот мерка за вработување на жените	- Изработена студија - Мерка за вработување развиена и инкорпорирана во оперативните мерки за вработување (или во нова стратегија за вработување) - Бр. на жени опфатени со нова мерка
	3.3. Зајакнување и унапредување на постоечките мерки за пристап на пазарот на трудот за жени од ранливите групи, преку вклучување на родовата еднаквост како приоритет во политиките за вработување	- Мерките за пристап на пазарот на трудот вклучуваат жени од ранливи категории, како посебни таргет групи - Зголемен пристап на ранливи категории на жени на пазарот на трудот за 10%
	3.4. Воведување на механизам за меѓуинституционална соработка во унапредувањето, имплементацијата и	- Воспоставен механизам

	следењето на политиките и мерките за вработување и родовата еднаквост	
	3.5.Активности за поттикнување на соработката помеѓу ЕЛС, центрите за вработување и родовите механизми во промовирањето и спроведувањето на политиките за вработување на локално ниво	Број и вид на координирани активности на локално ниво
4. Елиминација на сите облици на дискриминација врз основа на пол на пазарот на трудот	4.1. Спроведување на истражување на појавата и видовите на дискриминација врз основа на пол на пазарот на трудот	- Спроведено истражување
	4.2. Унапредување на активностите со цел информирање за дискриминацијата врз основа на пол на пазарот на трудот од страна на социјалните партнери и другите актери во областа (агенција за вработување, МТСП итн.)	-број и вид на спроведени активности
	4.3. Активности за родова сензибилизација (недискриминација врз основа на пол) различни механизмите	-број на спроведени активности и број на учесници
	4.4. Активности за промовирање на одредбите од ЗЕМ во приватниот сектор	

ЕДНАКВИ МОЖНОСТИ И ВРАБОТУВАЊЕТО/ ПРЕТПРИЕМНИШТВОТО⁸

Проблеми/ризици	Области на делување	Програма/ проект	Одговорен за имплементација Партнери
1. Традиционална поделба на наследство	-Подигање на свеста кај населението за правото на наследство за двата пола	- Кампања за значењето на законите за заштита на сопственоста и други стварни права и институцијата „предбрачен договор“	- Совет на општината - Комисија за еднакви можности - Медиуми - НВО сектор
2. Подредена улога на жената во општеството (поларизација на машката моќ)	- Заживување на институцијата „предбрачен договор“ за заштита на предбрачно стекнатата сопственост	Активности: - организирање на дебати и трибини) -печатени материјали- флаери, памфлети, -медиумска презентација	- Совет на општината - Комисија за еднакви можности - Медиуми - НВО сектор
	- Подигање на свеста кај населението во насока на рушење на стереотипно перципирање на улогата на жените во	Жена претприемач и менаџер	- Совет на општината - Комисија за еднакви можности - Бизнис сектор

⁸ <https://lagagrolider.mk/mk/aktivnosti/akcionen-plan-za-zhensko-pretpriemnistvo-vo-ruralnite-sredini>

	општеството;		
	- Градење на имиџ на жена – претприемач	Активности: - Организирање на обуки за претприемништво и менаџмент кај жените	- Совет на општината - Комисија за еднакви можности Бизнис сектор
	- Едукација на жените за претприемништво и менаџмент;	- Организирање на награден конкурс од страна на КЕМ на тема „Најдобра жена-менаџер во изминатата година“: • Објава на конкурс; • Промоција на проектот; • Формирање на Комисија за оценка на апликантите и избот на најуспешна жена менаџер - Организирање на јавен настан за размена на позитвни искуства и практикии доделување на награди	- Совет на општината - Комисија за еднакви можности - Бизнис сектор - НВО сектор
3. Неусогласеност на приватниот и професионалниот живот	- Усогласување на приватниот и професионалниот живот	- Унапредени законски мерки и политики за усогласување на приватниот и професионалниот живот	- Совет на општината - Комисија за еднакви можности - НВО сектор - Бизнис сектор

			- МТСП – Сектор за еднакви можности
4. Непостоње на втора смена во детските градинки за згрижување на децата чии родители работата пркувремено.	- Анализа на состојбата со број на децата кои имаат потреба за згрижување	Активности - Спроведување на costbenefit анализа за придобивките и фискалните импликации од политиките за балансирање на јавниот и приватниот живот кај жените -Унапредување на мерките за флексицигурност на работното место предвидени со стратешките документи од областа на вработувањето - Настани за координирање на сите актери во насока на оценка на можноста за користењето на мерките за балансирање на приватниот и јавниот живот	- Совет на општината - Комисија за еднакви можности - НВО сектор - Бизнис сектор - МТСП – Сектор за еднакви можности
5. Недоследно спроведување на законски утврденото работно време во дел од приватните фирми (во услови на доминантна	- Спроведување на анонимна анкета на вработени во приватниот сектор за должината на	- Јакнење на капацитетите на трудовата инспекција, со цел заштитата од дискриминација врз основа на	- Совет на општина - Комисија за еднакви можности - НВО сектор - Бизнис сектор - МТСП – Сектор за

женска вработеност)	<p>работното време</p> <ul style="list-style-type: none"> - Анализа на добиените резултати од анкетата - Детектирање на најчестите отстапувања од работното време - Организирање 2 трибини за запознавање со Гранковиот колективен договор на работниците во текстилната индустрија - Организирање на дебатни емисии во живо на локалните телевизии каде можат да се јавуваат засегнати граѓани 	пол <ul style="list-style-type: none"> - Промовирање на јавно-приватно партнерство за отворање на нови установи за грижа на деца и возрасни лица (и лица во рамки на долготрајна нега), таму каде достапноста е недоволна 	еднакви можности <ul style="list-style-type: none"> - Агенција за вработување - Центар за вработување - Трудова инспекција
6. Недоволна вклучуеност на маргинализираните групи на пазарот на трудот и голем број на црна бројка	- Анализа на состојбата за утврдување на бројот на маргинализираните групи и	Подобрен пристап на жените кон политиките за вработување	- Совет на општина - Комисија за еднакви можности - НВО сектор

на пазарот на трудот (акцент на етничката и руралната жена)	темната бројка		<ul style="list-style-type: none"> - Бизнис сектор - МТСП – Сектор за еднакви можности - Агенција за вработување – Центар за вработување – Трудова инспекција
7. Недоволна информираност на жената за постоечките активните мерки за вработување од Агенцијата за вработување на Република Македонија – Центар за вработување и останатите владини мерки како и пристапот до меѓународните фондови за поддршка на женското претприемништво	- Предлог за вклучување на маргинализираните групи на пазарот на трудот	- Изработка на анализа на причините за ниското учество на жените на пазарот на трудот, вклучително и од маргинализираните групи, и увид во темната бројка на пазарот на трудот	<ul style="list-style-type: none"> Совет на општина - Комисија за еднакви можности - НВО сектор Бизнис сектор - МТСП – Сектор за еднакви можности Агенција за вработување – Центар за вработување – Трудова инспекција
8. Недоволна соработката помеѓу ЕЛС, центрите за вработување и Комисијата за еднакви можности во промовирањето и спроведувањето на политиките за вработување на локално	- Кампања за подобра информираност на невработените лица за постоечките активни мерки на Агенцијата за вработување на Република Македонија – Центар за вработување	- Студија на изводливост за зголемено вклучување на жените на пазарот на трудот и развивање на една пилот мерка за вработување на жените	<ul style="list-style-type: none"> - Совет на општина - Комисија за еднакви можности - НВО сектор - Бизнис сектор - МТСП – Сектор за еднакви можности - Агенција за вработување – Центар за вработување – Трудова инспекција

	<p>-за пристапни фондови</p> <p>-за други Владини мерки</p> <p>Подобрување на институционалната соработка на локално ниво</p>	<p>- Зајакнување и унапредување на постоечките мерки за пристап на пазарот на трудот за жени од ранливите групи, преку вклучување на родовата еднаквост како принцип во политиките за вработување - Воведување на механизам за меѓуинституционална соработка во унапредувањето , имплементацијата и следењето на политиките и мерките за вработување и родовата еднаквост</p> <p>Активности за поттикнување на соработката помеѓу ЕЛС, центрите за вработување и родовите механизми во промовирањето и спроведувањето на политиките за вработување на локално ниво</p>	
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

<p>9. Дискриминација по основа на пол на пазарот на трудот</p>	<p>- Анкета за утврдување на сотојбата со дискриминација врз основа на пол (јавен и приватен сектор)</p>	<p>- Елиминација на сите облици на дискриминација врз основа на пол на пазарот на трудот</p> <p>Активности - Спроведување на истражување на појавата и видовите на дискриминација врз основа на пол на пазарот на трудот</p> <p>- Унапредување на активностите со цел информирање за дискриминацијата врз основа на пол на пазарот на трудот од страна на социјалните партнери и другите актери во областа (агенција за вработување, МТСП итн.)</p> <p>-Активности за родова сензибилизација (недискриминација врз основа на пол) на механизмите за имплементација,</p>	<p>- Совет на општина</p> <p>- Комисија за еднакви можности</p> <p>- НВО сектор</p> <p>- Бизнис сектор</p> <p>- МТСП – Сектор за еднакви можности</p> <p>- Агенција за вработување</p> <p>– Центар за вработување</p> <p>– Трудова инспекција</p>
----------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>Воспоставување на механизми за отпочнување на сопствен бизнис кај жените и мажите</p> <p>-обезбедување на кредитни линии</p>	<p>-Активности за промовирање на одредбите од ЗЕМ во приватниот сектор</p> <p>Формирање на револвинг фонд за претприемништво</p> <p>Активности - Презентација на постоечките услови за претприемништво</p>	
10. Недоволен пристап на жените до материјалните ресурси	- Интензивна промоција на можностите за отпочнување на бизниси;	-Анализа на моменталната состојба	<p>Совет на општина</p> <ul style="list-style-type: none"> - Комисија за еднакви можности - НВО сектор - Бизнис сектор - МТСП – Сектор за еднакви можности - Агенција за вработување – Центар за вработување – Трудова инспекција
11. Недоволен пристап на жените во управувањето со материјалните и финансните	- Промоција на еднакви можности на двата пола при остварувањето на правото на	-Организирање на тркалезни маси со заинтересирани жени и мажи, претставници на	<ul style="list-style-type: none"> - Совет на општина; - Народен правобранител; - Јавен обвинител;

ресурси	сопственост и наследство	банки, бизнис сектор, советници при Совет на општината	- Банкарски сектор, - Стопанска комора;
12. Недоволна застапеност на жената во сопственичката структура кај движен и/или недвижен имот		-Подигање на свеста кај двата пола за правото на наследство и предбрачниот договор	- Совет на општина; - Народен правобранител; - Јавен обвинител; - Банкарски сектор, - Стопанска комора;

ЗАКЛУЧОЦИ:

- Постои голем јаз меѓу мажите и жените за достапност на информации поврзани со развој на претприемништво. Сеуште е многу поголем бројот на мажи кои основаат и/или менаџираат сопствени бизниси во споредба со жени. Паралелно на тоа, и бројот на мажи кои користат мерки за самовработување и отворање на сопствен бизнис е далеку поголем во споредба со жените.
- Постои традиционална компонента на закони за „наследување“. Ова особено е изразено во руралните средини на Пелагонискиот регион, каде што машките членови наследуваат се од семејството, во споредба со женските кои не добиваат ништо. Тоа ги прави жените економски се позависни од мажите
- Жените се помалку активни на пазарот на труд и не бараат работа. Или доколку имаат квалификации за соодветен занает, се пријавуваат за невработени, но за општи работници
- Пандемијата со Ковид 19 дополнително ја влоши состојбата со жените и женското претпримеништво. Сите домашни обврски, децата, старите лица беа оставени на жените и нивната „неплатена“ работа се зголеми

ПРЕПОРАКИ:

- Поддршка од јавните институции при информирање и менторство на млади жени кои планираат да отворат сопствен бизнис
 - Соработка на многу нивоа и од сите засегнати страни, во насока на поттикнување на активноста и учеството на жените на пазарот на труд⁹
1. Мерки за поттикнување на активноста на жените - Воведување на процес на активација „чекор по чекор“: прво, неактивните лица учествуваат на мотивациски обуки, потоа подлежат на процес на менторство и на крај се вклучуваат во постојните активни мерки за вработување. - Воведување период на адаптација во кој невработеното лице што користи социјална помош може истовремено да биде корисник и на активна мерка за вработување, за да се спречи стравот од непосредно губење на помошта од државата.
 2. Мерки за поттикнување женско претприемништво
 - Зголемување на буџетот наменет за имплементација на активните мерки за вработување, особено на мерките кои целат кон директно вработување, преку самовработување и субвенционирање плати.

⁹ https://www.financethink.mk/wp-content/uploads/2021/09/PolicyBrief_no.51.pdf

- Воведување квота од најмалку 40% учество на жените во мерката за самовработување, и зголемување на квотата во секој нареден оперативен план за вработување.

- Намалување на трошоците и олеснување на процедурите за основање компанија и помош и поддршка на работењето на компании помлади од 3 години.

- Зголемување на пристапот до финансии за компании основани или управувани од жени, преку грантови, поволни кредити, инвестициски фондови и сл.