

ПРОФЕСИОНАЛНО РАЗВИТИЕ НА ЖЕНИТЕ В БЪЛГАРИЯ

Христина Николова

д-р Нина Денисова

Ipsos

Април 2025

© Ipsos Bulgaria | 2025 | Презентация





Изследователски подход

Фаза 1:



**10 дълбочинни
интервюта с
работещи жени**

**януари/ февруари
2025**

Фаза 2:



**644 онлайн
интервюта с
работещи жени**

**март/ април
2025**

Фаза 2: Профил на компаниите

Размер на компанията



Тип на компанията



Сфера на дейност

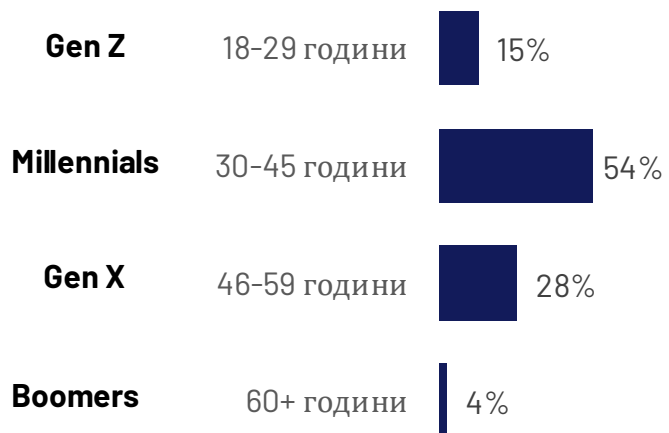


Населено място



Фаза 2: Профил на участниците

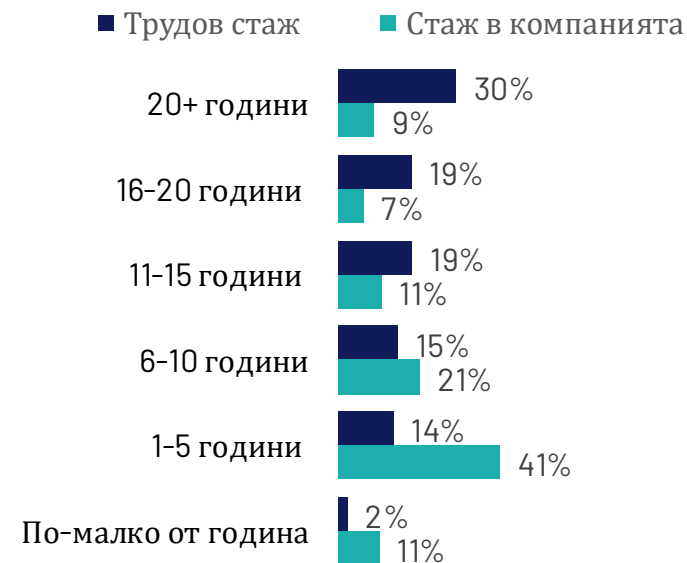
Възраст на участниците



Деца в семейството



Стаж



Образование



Позиция



Място на работна дейност



База: 644 души

Ключови теми

- 1** **Професионално развитие на жените в България – удовлетвореност и мотивация**
- 2** **Фактори за успех и бариери за професионалното развитие на жените**
- 3** **Бъдещи възможности за подкрепа на жените в тяхното професионално развитие**



Професионално развитие на жените в България

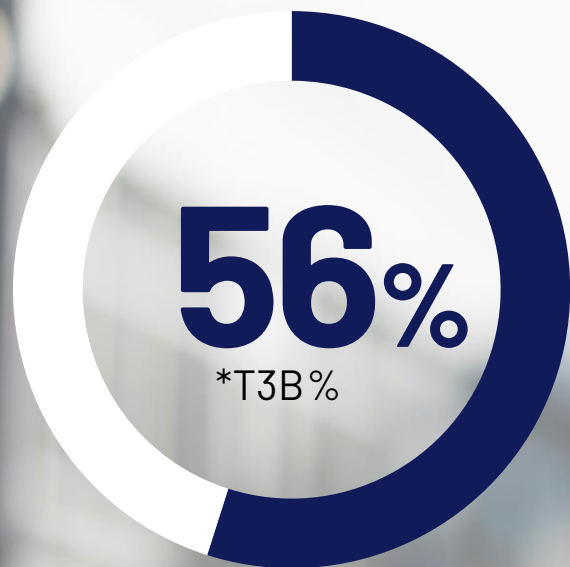
УДОВЛЕТВОРЕНОСТ И МОТИВАЦИЯ

01

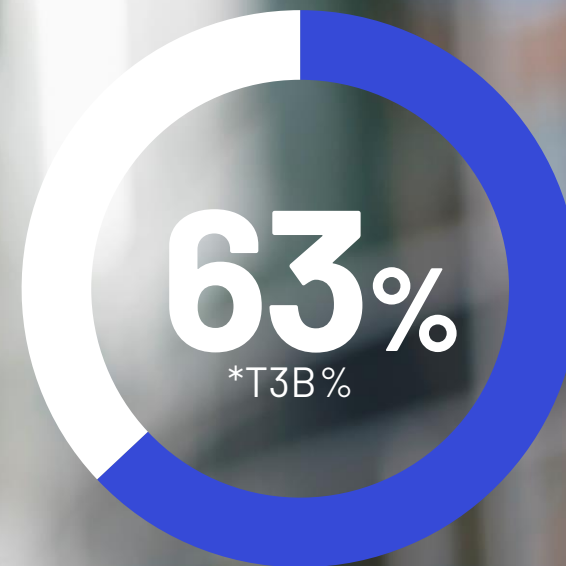
**Над половината от
работещите жени са
удовлетворени от
кариерата си и се
радват на
динамична и
свободна атмосфера.**



УДОВЛЕТВОРЕНОСТ



Повече от половината
от жените са
удовлетворени от
кариерния си път



Близко две трети се
чувстват
удовлетворени от
настоящата си работа

База: 644 души

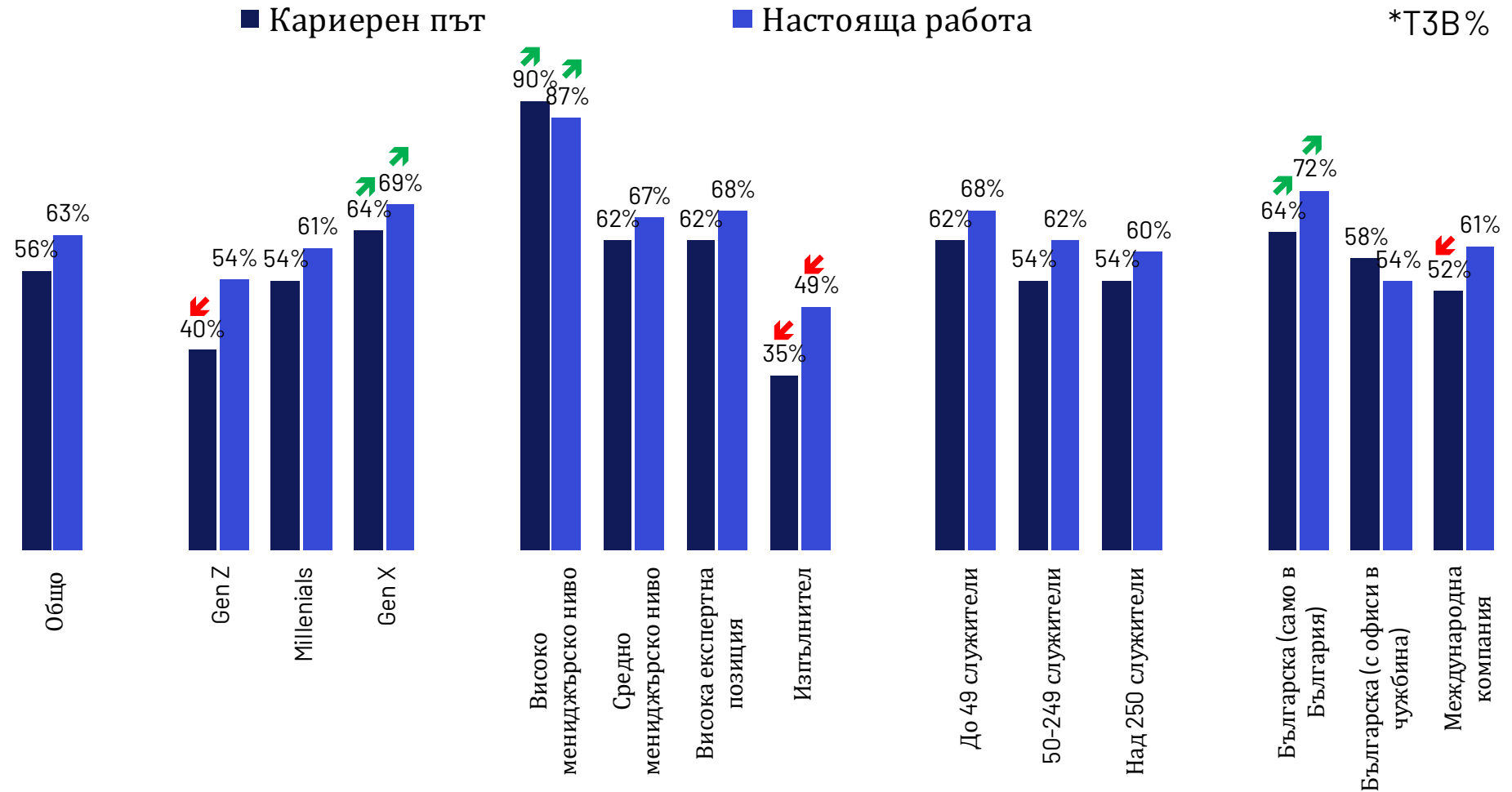
Q1: Доколко сте удовлетворени от КАРИЕРНИЯ СИ ПЪТ като цяло? / Q2: Доколко сте удовлетворени от НАСТОЯЩАТА СИ РАБОТА?

*ТЗВ%- Трите най-високи оценки (8+9+10) по скала от 1 до 10, където 1 означава „Изобщо не съм удовлетворена“, а 10 – „Много съм удовлетворена“

© Ipsos Bulgaria | 2025 | Презентация



Възрастта и позицията са определящи за нивото на удовлетвореност



База: 644 души

Q1: Доколко сте удовлетворени от КАРИЕРНИЯ СИ ПЪТ като цяло? / Q2: Доколко сте удовлетворени от НАСТОЯЩАТА СИ РАБОТА?

*ТЗВ%- Трите най-високи оценки (8+9+10) по скала от 1 до 10, където 1 означава „Изобщо не съм удовлетворена“, а 10 – „Много съм удовлетворена“

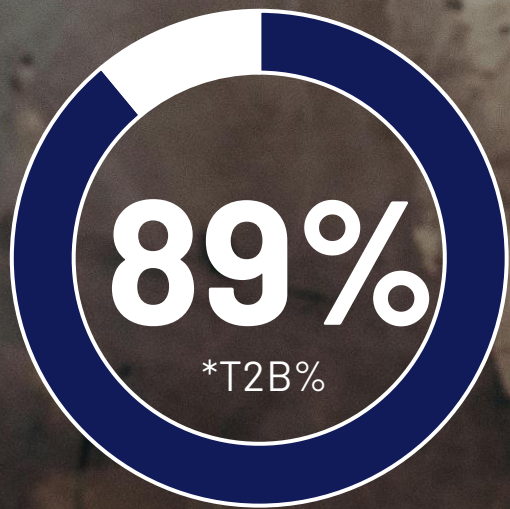
Като цяло работната среда в компаниите, взели участие в проучването, е динамична и добронамерена, а комуникацията - свободна



База: 644 души

Q3. Кой от следните възможности имате на настоящото си работно място?

Жените са все по-проактивни...



Жените днес са
по-амбициозни и готови да
намират решения за
професионална реализация

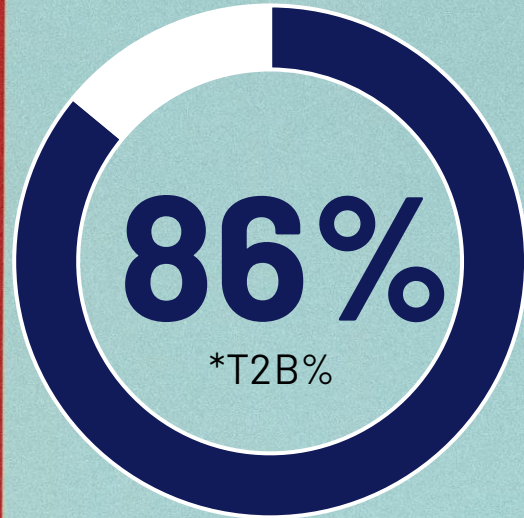
База: 644 души

Q37. Доколко сте съгласни или несъгласни с всяко от следните твърдения? - скала от 1 до 5

*T2B% - Двете най-високи оценки - Напълно съм съгласна (5) + По-скоро съм съгласна (4)

© Ipsos Bulgaria | 2025 | Презентация

Осъзнават нуждата от промяна на средата



Смятат, че страната ни
трябва да осигури
ВЪЗМОЖНОСТ повече жени с
деца да са икономически
активни



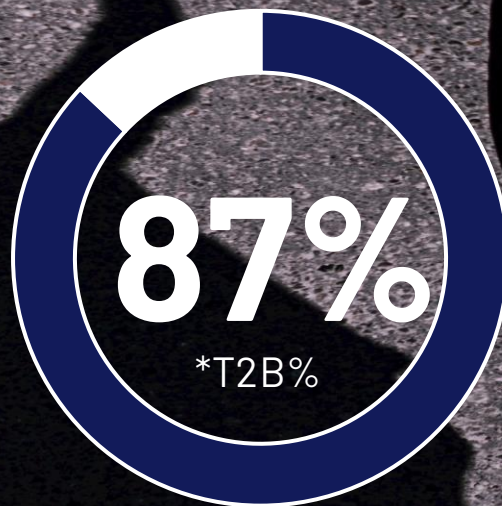
База: 644 души

Q37. Доколко сте съгласни или несъгласни с всяко от следните твърдения? – скала от 1 до 5

*T2B % - Двете най-високи оценки – Напълно съм съгласна (5) + По-скоро съм съгласна (4)

© Ipsos Bulgaria | 2025 | Презентация

И вярват, че промените са неизбежни



Налага се жената да
пренареди своите
приоритети, когато
стане майка

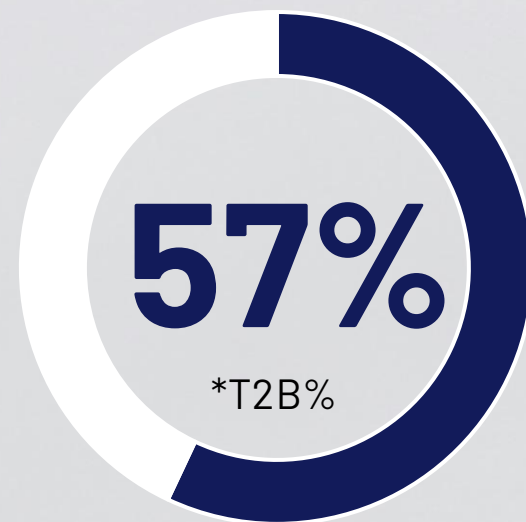
База: 644 души

Q38. Доколко сте съгласни или несъгласни с всяко от следните твърдения? – скала от 1 до 5

*T2B% - Двете най-високи оценки - Напълно съм съгласна (5) + По-скоро съм съгласна (4)

© Ipsos Bulgaria | 2025 | Презентация

... но не винаги и на всяка цена



Жената трябва да съчетава
успешно кариера, отглеждане на
деца и перфекционизъм във
всичко

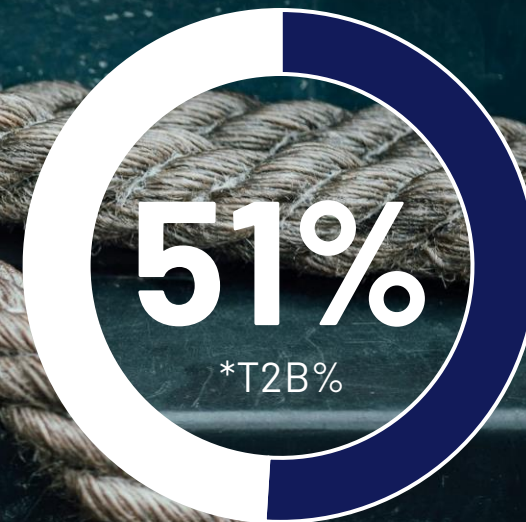
База: 644 души

Q38. Доколко сте съгласни или несъгласни с всяко от следните твърдения? – скала от 1 до 5

*T2B% - Двете най-високи оценки – Напълно съм съгласна (5) + По-скоро съм съгласна (4)

© Ipsos Bulgaria | 2025 | Презентация

... както и не в посока на крайности в отдадеността



Майката трябва да дава всичко от себе си за детето, дори за сметка на професионалната си реализация

База: 644 души

Q38. Доколко сте съгласни или несъгласни с всяко от следните твърдения? – скала от 1 до 5

*T2B % - Двете най-високи оценки – Напълно съм съгласна (5) + По-скоро съм съгласна (4)

© Ipsos Bulgaria | 2025 | Презентация

Преплитащи се роли, вярвания и нагласи

Изпитани модели
спазване на наложените от
обществото роли в
домакинството и красотата



Жена домакиня, грижи
се за дома и семейството

Доминиращи представи
способност за изпълнение на множество
роли (което води до свръхпроизводителност
и пренатоварване)



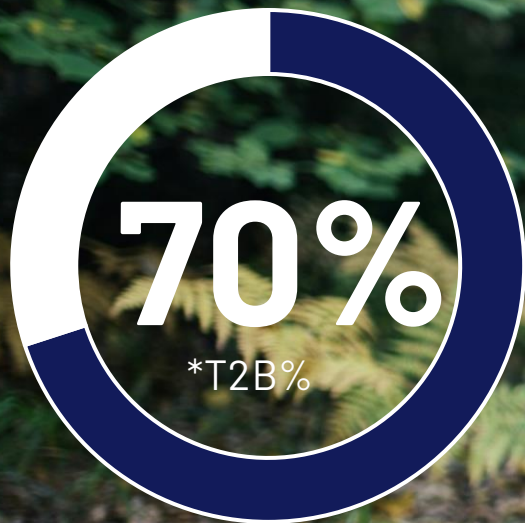
**Работеща жена, стартираща
кариера, грижовна
към семейство**, но трудно
постигаща баланс, основно тя се
грижи за децата и домакинските
задължения

Бъдещи стремежи
свобода да намериш и изразиш
собственото си определение за
самореализация



**Жена с кариера, семейство,
постигнала баланс и хармония**
**Равнопоставеност на ролите в
семейството**

Все по-благоприятна за развитие среда



Има значително подобрение
на средата в България по
отношение на
професионалното развитие на
жените

База: 644 души

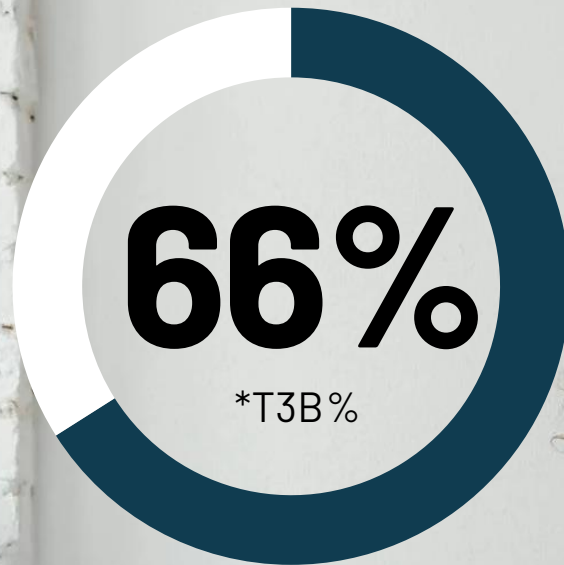
Q37. Доколко сте съгласни или несъгласни с всяко от следните твърдения? – скала от 1 до 5

*T2B% - Двете най-високи оценки - Напълно съм съгласна (5) + По-скоро съм съгласна (4)

© Ipsos Bulgaria | 2025 | Презентация

Две трети се чувстват мотивирани да изпълняват задълженията си на работното място. Също толкова са склонни да дават повече от себе си.

Мотивация

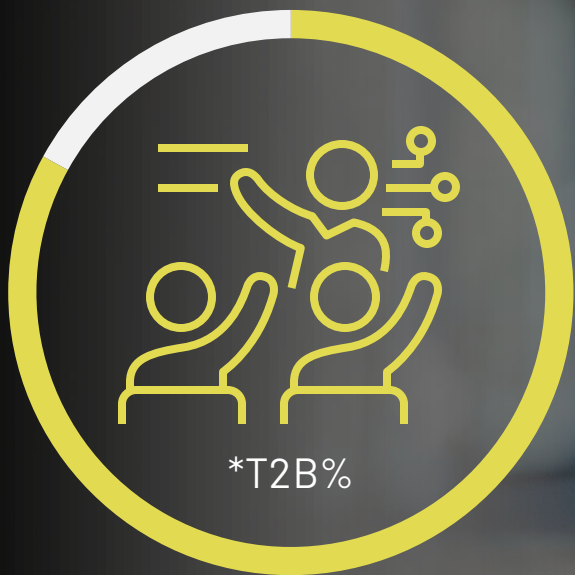


База: 644 души

Q9 Доколко сте мотивирани да изпълнявате задълженията си на работното си място понастоящем? /

*ТЗВ% - Трите най-високи оценки (8+9+10) по скала от 1 до 10, където 1 означава „Изобщо не съм мотивирана“, а 10 – „Много съм мотивирана“

Ipsos Bulgaria | 03 2025 | Progressive Forum



83%

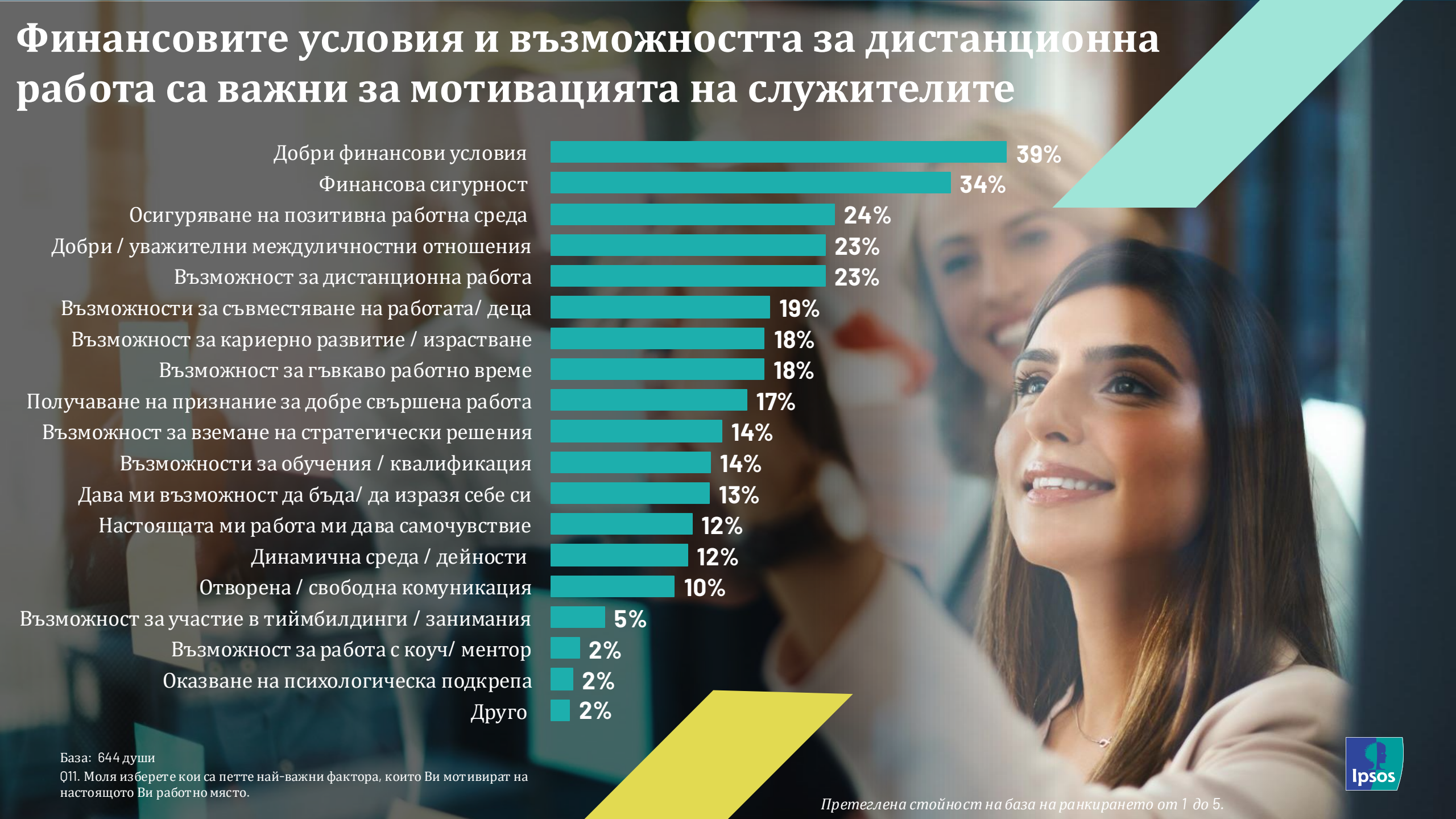
Работата ми е интересна и се идентифицирам, припознавам с нея

База: 644 души

Q17. Доколко сте съгласни или несъгласни с всяко от следните твърдения? – скала от 1 до 5

*T2B% - Двете най-високи оценки – Напълно съм съгласна (5) + По-скоро съм съгласна (4)

© Ipsos Bulgaria | 2025 | Презентация



Финансовите условия и възможността за дистанционна работа са важни за мотивацията на служителите

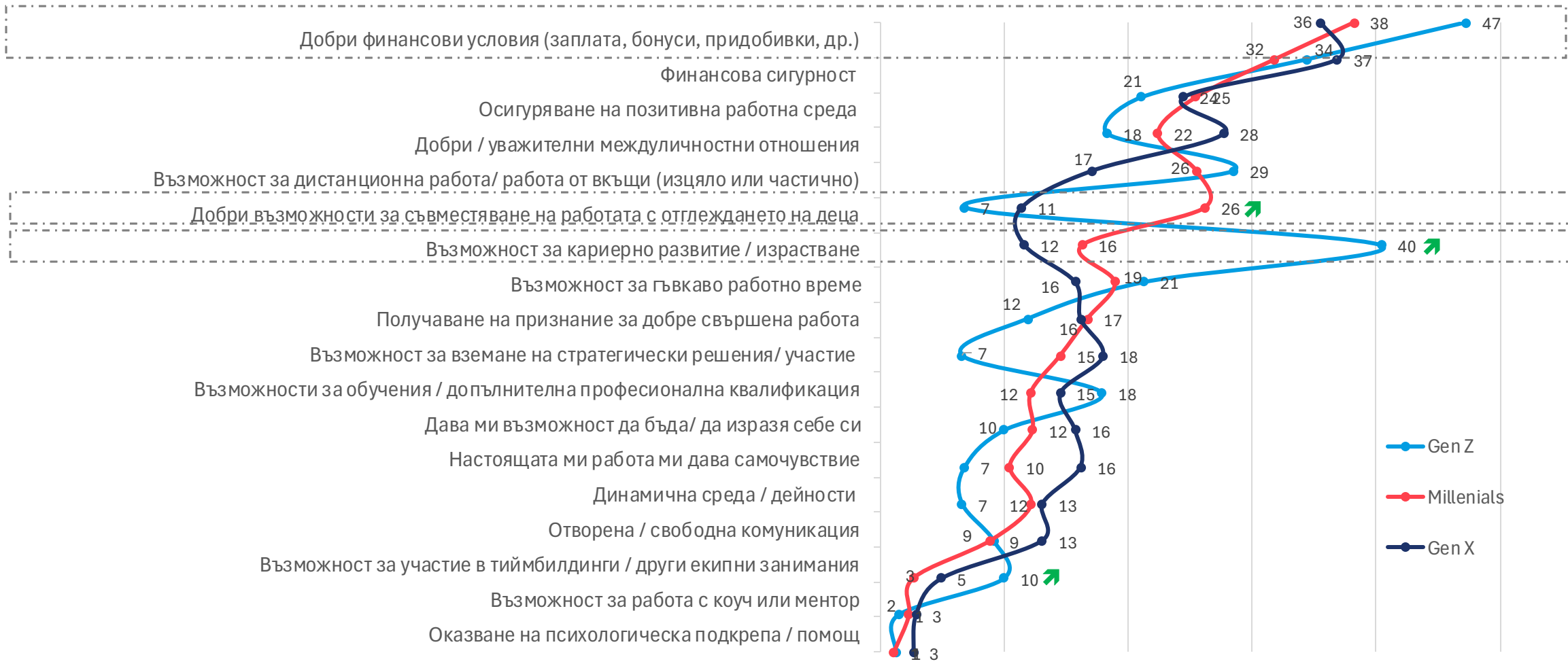


База: 644 души
Q11. Моля изберете кои са петте най-важни фактора, които Ви мотивират на настоящото Ви работно място.

Претеглена стойност на база на ранкирането от 1 до 5.



Финансовите условия и възможността за кариерно израстване са най-отличителните мотиватори за представителите на Gen Z



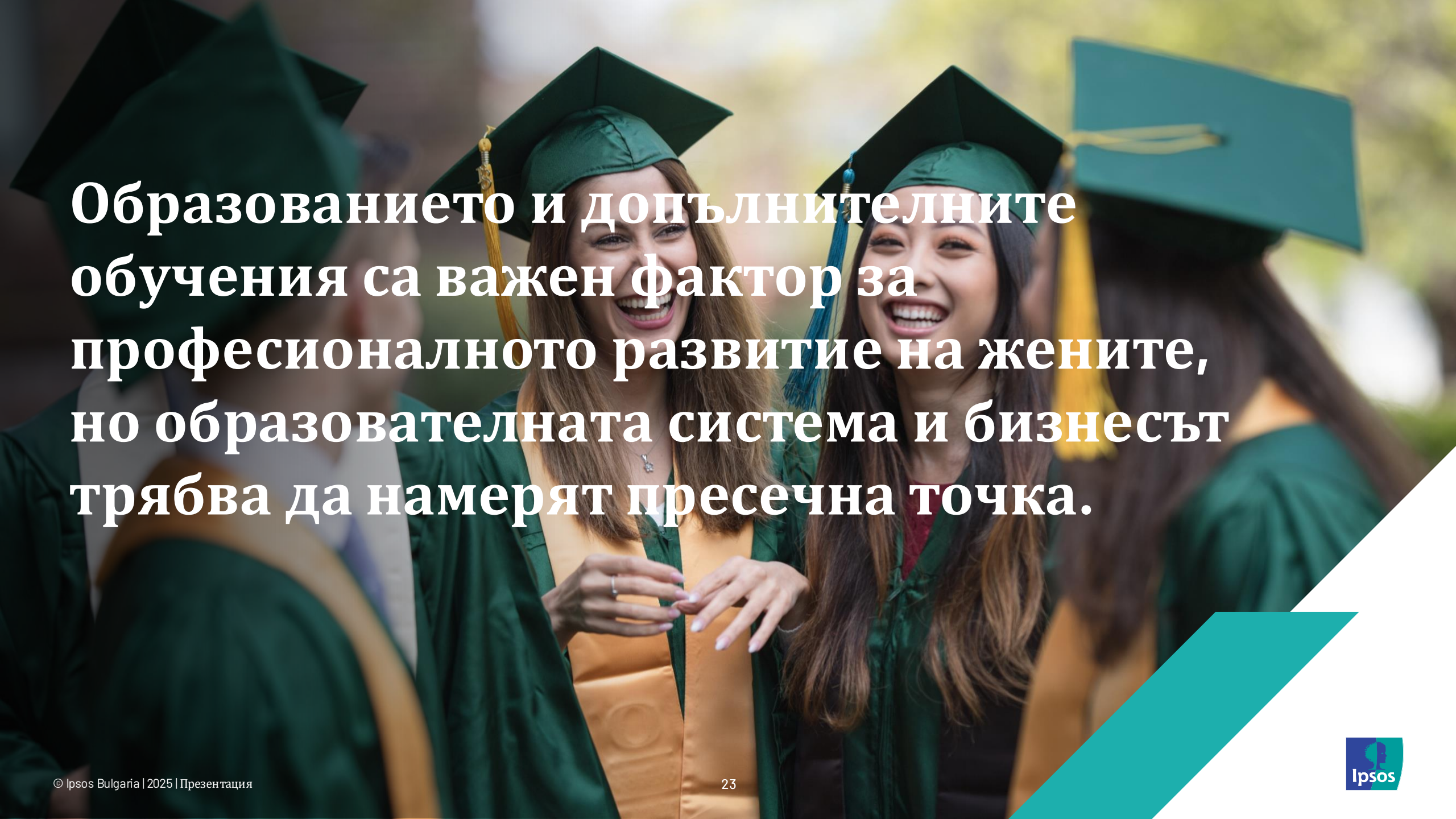
База: 644 души
Q11. Моля изберете кои са петте най-важни фактора, които Ви мотивират на настоящото Ви работно място.



ФАКТОРИ ЗА УСПЕХ И БАРИЕРИ

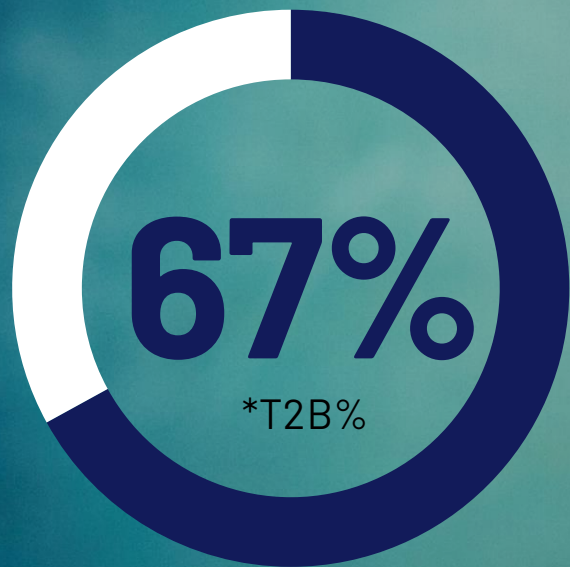
в професионалното развитие на жените в
България

02



Образованието и допълнителните
обучения са важен фактор за
професионалното развитие на жените,
но образователната система и бизнесът
трябва да намерят пресечна точка.

ВРЪЗКА ОБРАЗОВАНИЕ И КАРИЕРА



Две трети смятат, че образованието им има важна роля за развитието на тяхната кариера



Сходен дял от работещите дами работят изцяло или частично по специалността, която са завършили

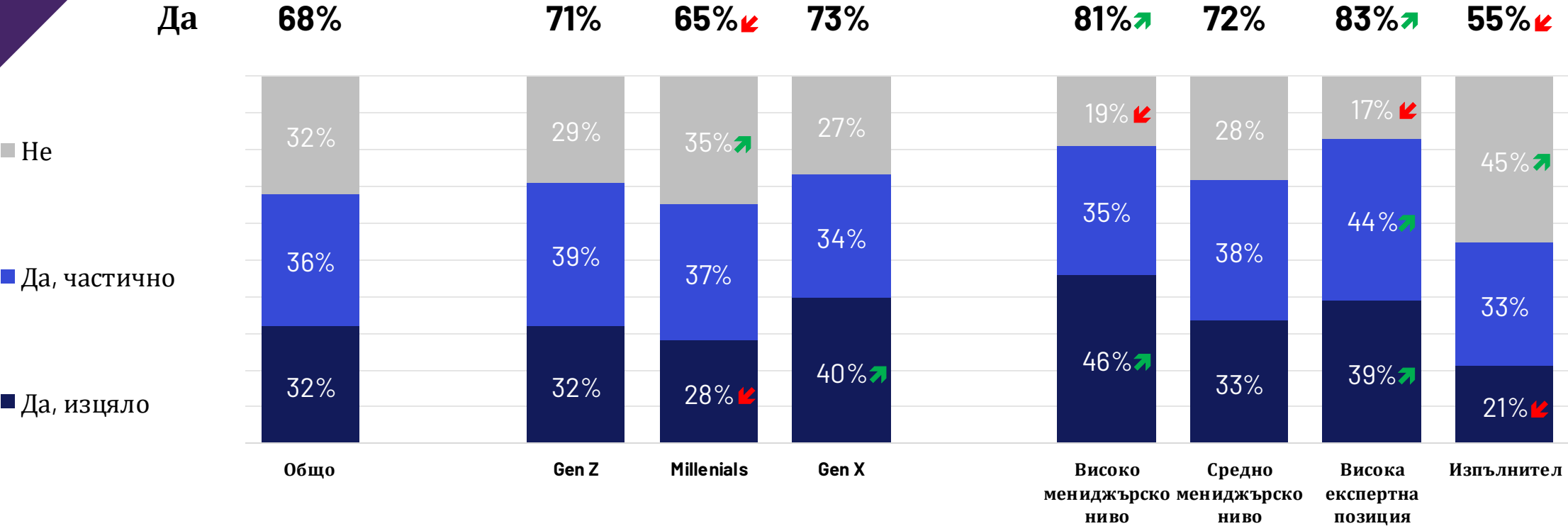
База: Всички респонденти, N=644

Q7: До каква степен смятате, че Вашето образование има важна роля за развитието на Вашата кариера? / Q6: Работите ли понастоящем по специалността, която сте завършили?

*T2B% - Двете най-високи оценки - Много важна роля (5) + По-скоро важна роля (4)

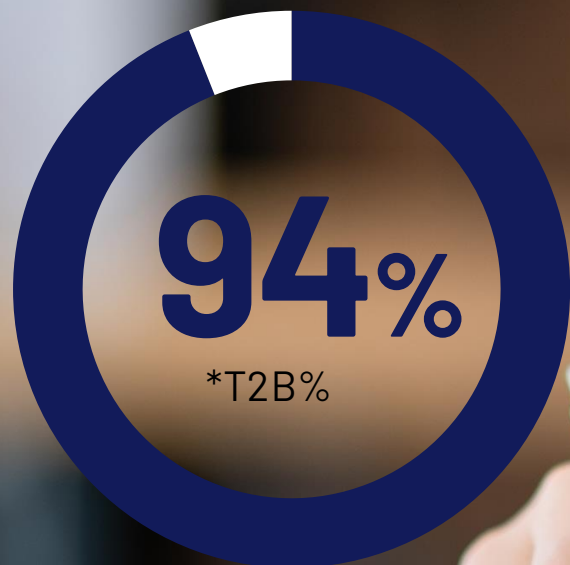
© Ipsos Bulgaria | 2025 | Презентация

Представителките на Gen X, както и тези на високи мениджърски или експертни позиции, в по-голяма степен работят по специалността си

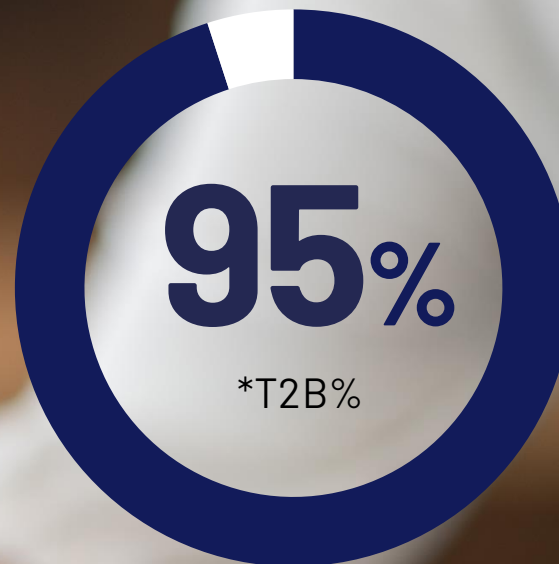


База: 644 души
Q6. Работите ли понастоящем по специалността, която сте завършили?

ВРЪЗКА ОБРАЗОВАНИЕ И КАРИЕРА



Непрекъснатото обучение и допълнителни квалификации са важни за професионалното развитие



Българската образователна система трябва да бъде адаптирана към нуждите на бизнеса

База: 644 души

Q8. Доколко сте съгласни или несъгласни с всяко от следните твърдения? – скала от 1 до 5

*T2B% - Двете най-високи оценки – Напълно съм съгласна (5) + По-скоро съм съгласна (4)

© Ipsos Bulgaria | 2025 | Презентация

Едва една четвърт считат, че БЪЛГАРИЯ
ПРЕДЛАГА КАЧЕСТВЕНО ОБРАЗОВАНИЕ, което
ОТГОВАРЯ НА НУЖДИТЕ на пазара на труда

23%

*T2B%

Gen Z – 14% ↴

База: 644 души

Q8. Доколко сте съгласни или несъгласни с всяко от следните твърдения? – скала от 1 до 5

*T2B% - Двете най-високи оценки – Напълно съм съгласна (5) + По-скоро съм съгласна (4)

© Ipsos Bulgaria | 2025 | Презентация

↗ ↘ Статистически по-висок/ по-нисък резултат спрямо общо (95%)





Индивидуалните усилия са ключови за постигане на успех в професионалното развитие на жените в България.

НАГЛАСИ И ИНДИВИДУАЛНИ УСИЛИЯ

95%

*T2B%

Считат, че постиженията им в кариерата са резултат от усилена работа

84%

*T2B%

Кариерното развитие е предимно въпрос на лично желание, интереси и инициатива

База: Всички респонденти, N=644

Q17: Доколко сте съгласни или несъгласни с всяко от следните твърдения

**T2B% - Двете най-високи оценки - Напълно съм съгласна (5) + По-скоро съм съгласна (4)



Високата позиция идва с изключително много отговорност и тази отговорност е свързана дори с твоя собствен житейски опит, който ти трупаш в работата с клиенти и опит в работата с хора."

Жена, София

Личният опит, лидерските умения и насоките на прекия ръководител са ключови фактори за постигане на професионален растеж

Фактори, които в най-голяма степен са подпомогнали професионалното развитие

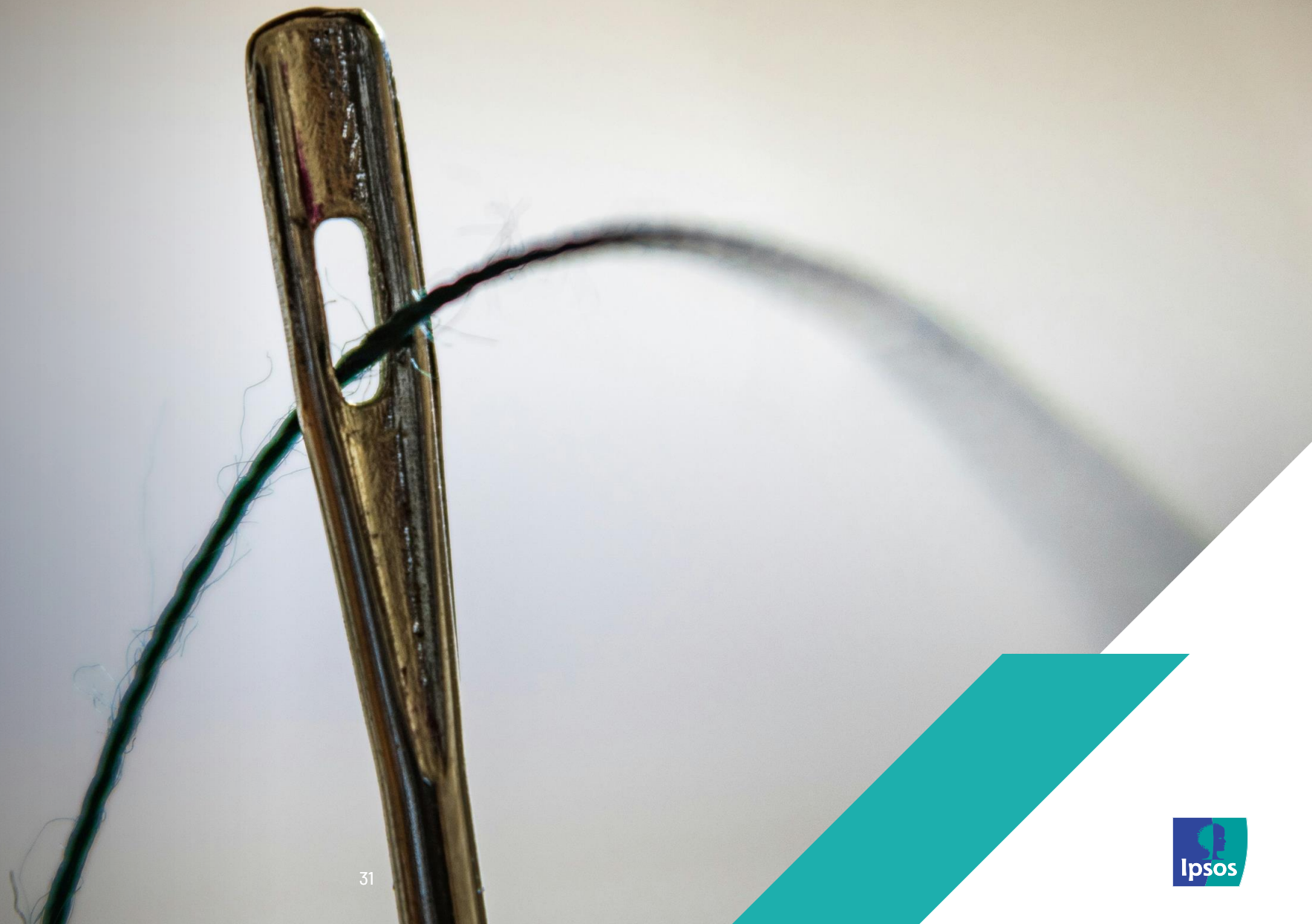


База: Всеки респондент, N=644

Q15. Моля изберете кои са факторите, които в най-голяма степен са помогнали на професионалното Ви развитие. Възможен е повече от един отговор

© Ipsos Bulgaria | 2025 | Презентация

Но и редица други фактори оказват
влияние...



Кариерният път е осеян с множество предизвикателства

Домакинство и грижи:

Домакински задължения

Грижа за децата, особено когато са болни

Очакване да са подкрепа и упора

Стереотипи:

Липса на доверие

Патриархални структури

Външен вид на жената

Майчинство:

Нови отговорности

Изхвърляне от пазара на труда

Инфраструктура:

Недостиг на детски градини

Високи цени на услуги за грижи за деца



Дамите винаги са по-натоварени и това е безспорен факт – най-вече заради грижите за децата. Аз винаги се стремя да съм перфектна във всичко.

Жена, Луковит

Липса на увереност и самочувствие, нарушен баланс между работа и личен живот и грижа за деца/семејство са ключови фактори, затрудняващи професионалния растеж

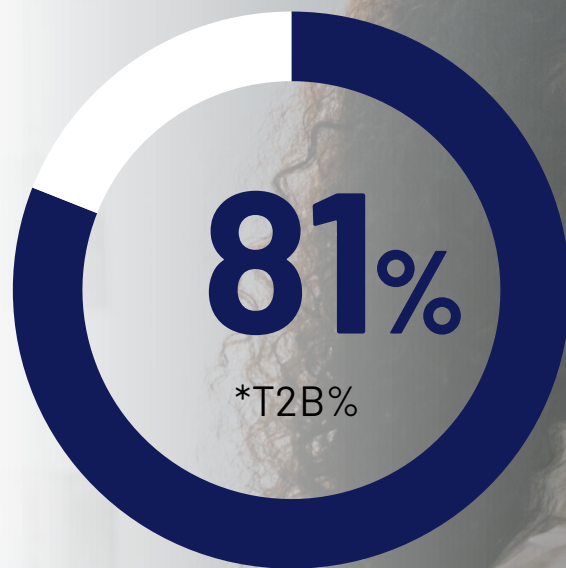


База: Всеки респондент, N=644

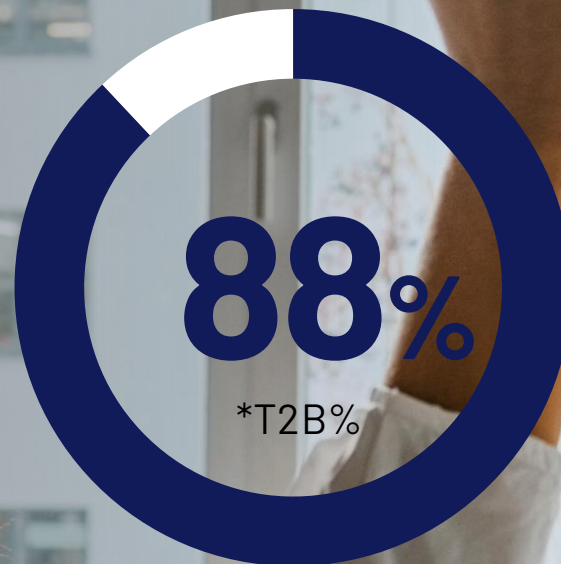
Q16. Моля изберете кои са факторите, които в най-голяма степен са затруднили / забавили професионалното Ви развитие. Възможен е повече от един отговор

© Ipsos Bulgaria | 2025 | Презентация

МЕНТОРСТВОТО - ПРЕКИЯТ ПЪТ КЪМ РАЗВИТИЕ?



Менторството/ личният пример на хора, на които се възхищавам, е от съществено значение за кариерния растеж



Предаването на знания на по-млади колеги е удовлетворяващо

База: 644 души

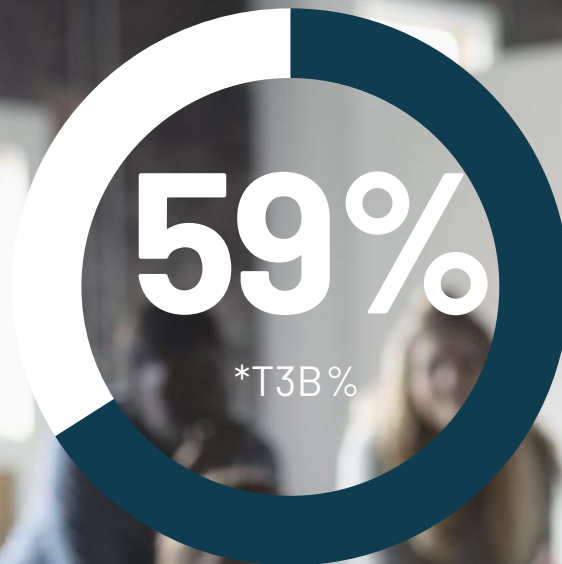
Q17. Доколко сте съгласни или несъгласни с всяко от следните твърдения? - скала от 1 до 5

*T2B% - Двете най-високи оценки - Напълно съм съгласна (5) + По-скоро съм съгласна (4)

© Ipsos Bulgaria | 2025 | Презентация

Как компаниите подпомагат своите служителки в професионалното им развитие?

Повече от
половината от
запитаните
заявяват, че се
чувстват
подкрепени от
работодателя си в
професионалното
си развитие



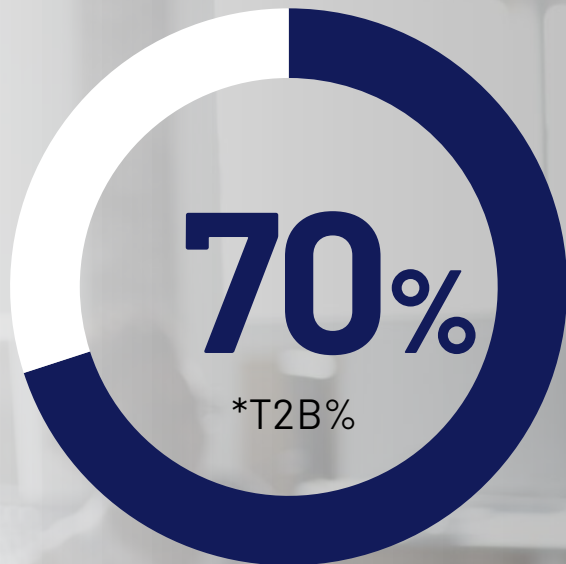
База: Всички респонденти, N=644

Q18. Доколко се чувствате подкрепена от настоящия си работодател за своето професионално развитие?

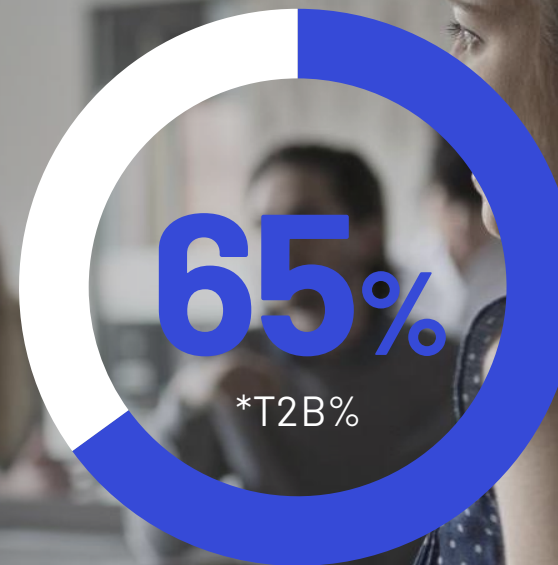
*ТЗВ% - Трите най-високи оценки (8+9+10) по скала от 1 до 10, където 1 означава „В много голяма степен съм подкрепена“, а 10 – „Изобщо не съм подкрепена“

© Ipsos Bulgaria | 2025 | Презентация

ОЧАКВАНИЯ ЗА РОЛЯТА НА КОМПАНИЯТА



Компанията трябва да инвестира в развитието на жените чрез допълнителни обучения/ тренинги



Разчитам на насоките и съветите, свързани с професионалното ми развитие, от страна на моите ръководители

База: 644 души

Q19. Доколко сте съгласни или несъгласни с всяко от следните твърдения? – скала от 1 до 5

*T2B% - Двете най-високи оценки – Напълно съм съгласна (5) + По-скоро съм съгласна (4)

© Ipsos Bulgaria | 2025 | Презентация

ПРОАКТИВНОСТ НА КОМПАНИЯТА ЗА ЗАДЪРЖАНЕ НА ТАЛАНТИ И ПОДКРЕПА СЛЕД МАЙЧИНСТВО

33%

*T2B%

Компанията ми има програма за привличане и задържане на таланти

53%

*T2B%

Чувствам се подкрепена от компанията след връщането от майчинство **

База: 644 души, **392 Всички, за които твърдението е релевантно
Q19. Доколко сте съгласни или несъгласни с всяко от следните твърдения? – скала от 1 до 5

*T2B % - Двете най-високи оценки – Напълно съм съгласна (5) + По-скоро съм съгласна (4)

© Ipsos Bulgaria | 2025 | Презентация

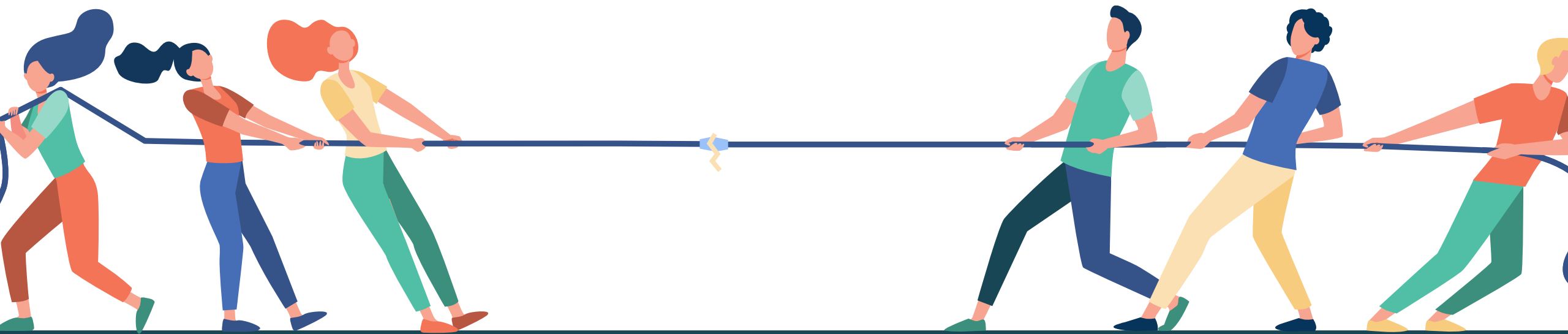
Екипните занимания са масова практика, но грижата за менталното здраве и менторството са налични по-рядко



База: 644 души
Q3. Кой от следните възможности имате на настоящото си работно място?



В международните компании жените имат повече възможности за професионално развитие, повече поле за изява и са по-ценени, докато в по-малките български фирми те по-трудно получават възможност за изява и кариерно израстване.



ДОБРИ ПРАКТИКИ ЗА ЗАДЪРЖАНЕ И ОТКРИВАНЕ НА ТАЛАНТИ

#1. ПРОГРАМИ ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА ТАЛАНТИ

Програма за управление на топ таланти, която включва значителни ресурси за задържане и развитие на тези таланти – чрез участие в обучения в престижни учебни заведения.

За жените, идентифицирани като таланти, съществува специализирана спонсорирана програма за развитие за директорски роли, която позволява активно включване в рамките на година.

#2. МЕНТОРСТВО

Менторство и работа с коуч за жените, в засимост от етапа на професионалния им път и развитие.

#3. ДОПЪЛНИТЕЛНА КВАЛИФИКАЦИЯ

Възможности за допълнителни квалификационни обучения, но инициативата за участие в тези програми често идва от самите служители, а не от страна на компанията.

#4. ЗАПОЗНАВАНЕ С ЛИЧНОСТИТЕ ОТВЪД СЛУЖИТЕЛИТЕ

Добрата комуникация и познаване на служителите, техните нужди, предстоящи събития и житейски път – фактори, които позволяват на организацията да ги подкрепя ефективно и да намира съвместно решения на проблемите.

#5. ОБРАЗОВАНИЕ

Програмата за развитие на таланти – включва покриване на разходите за университетско образование, съобразено с нуждите и професионалното поле на развитие на кандидата. Участието в тази програма изисква от самите кандидати да заявят желание – след което преминават през оценка и преглед от страна на мениджърите, за да се определи дали инвестицията е оправдана.

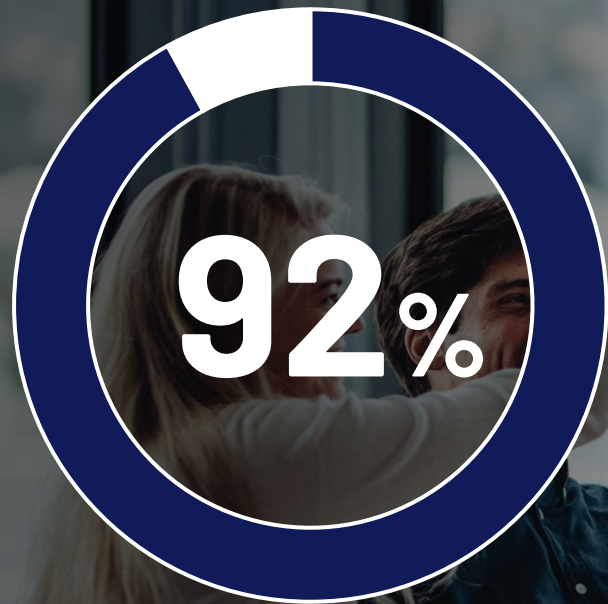


Различен тип лидерство

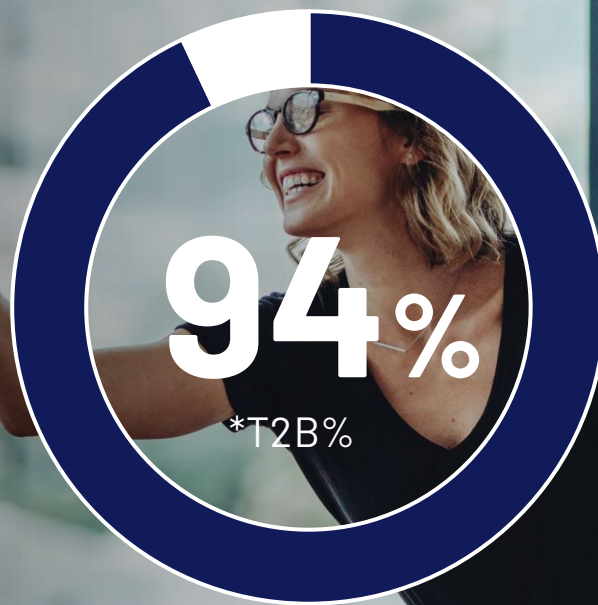
**Жените се чувстват
комфортно при
работата с мъже...**



Междуполови взаимоотношения на работното място

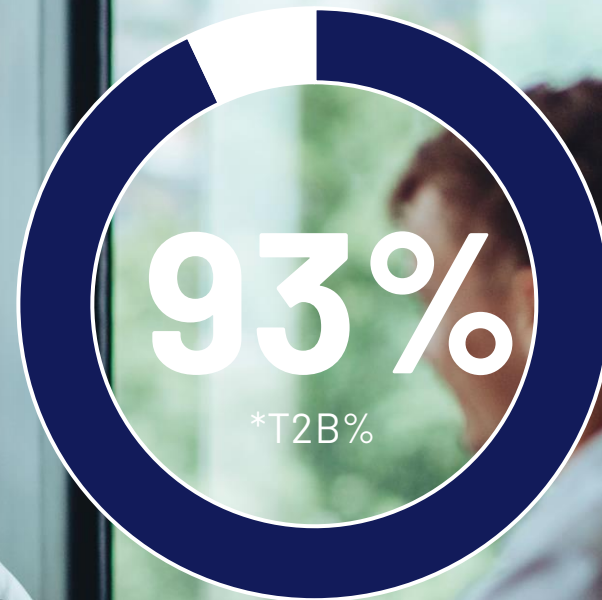


Чувствам се спокойна при работата ми с мъже, независимо от позицията им



*T2B%

Подхождам с уважение към мъжете на работното място



*T2B%

Мога лесно да работя в екип с мъже

База: 644 души,

Q26. Чувствате ли се спокойна при работата си с мъже във Вашата компания? / Q29. Доколко сте съгласни или несъгласни с всяко от следните твърдения? – скала от 1 до 5

*T2B% - Двете най-високи оценки – Напълно съм съгласна (5) + По-скоро съм съгласна (4)

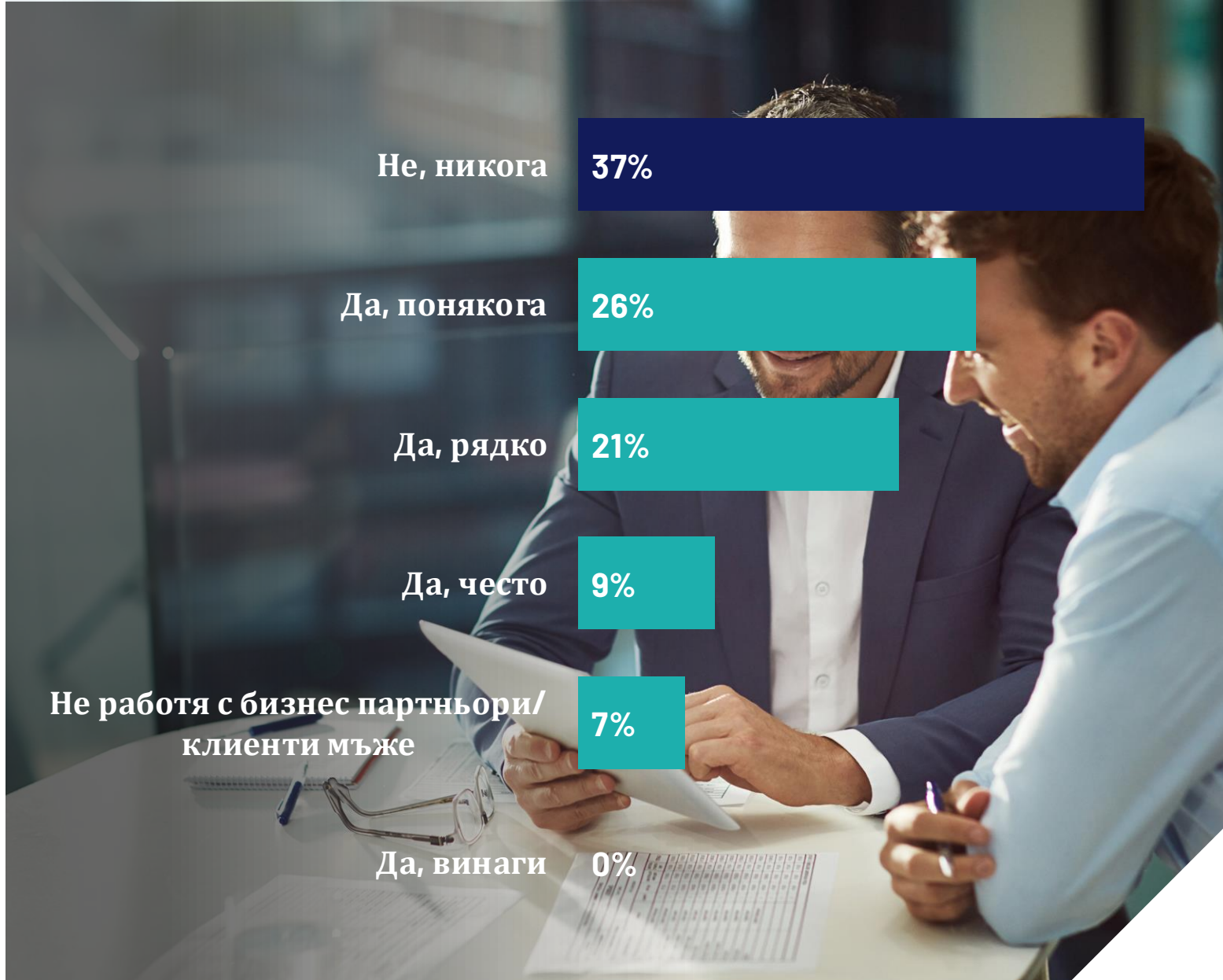
© Ipsos Bulgaria | 2025 | Презентация

**... но споделят и за
ситуации, в които се
чувстват подценявани
или пренебрегнати
заради пола си.**



Подценени ли са жените на работното място?

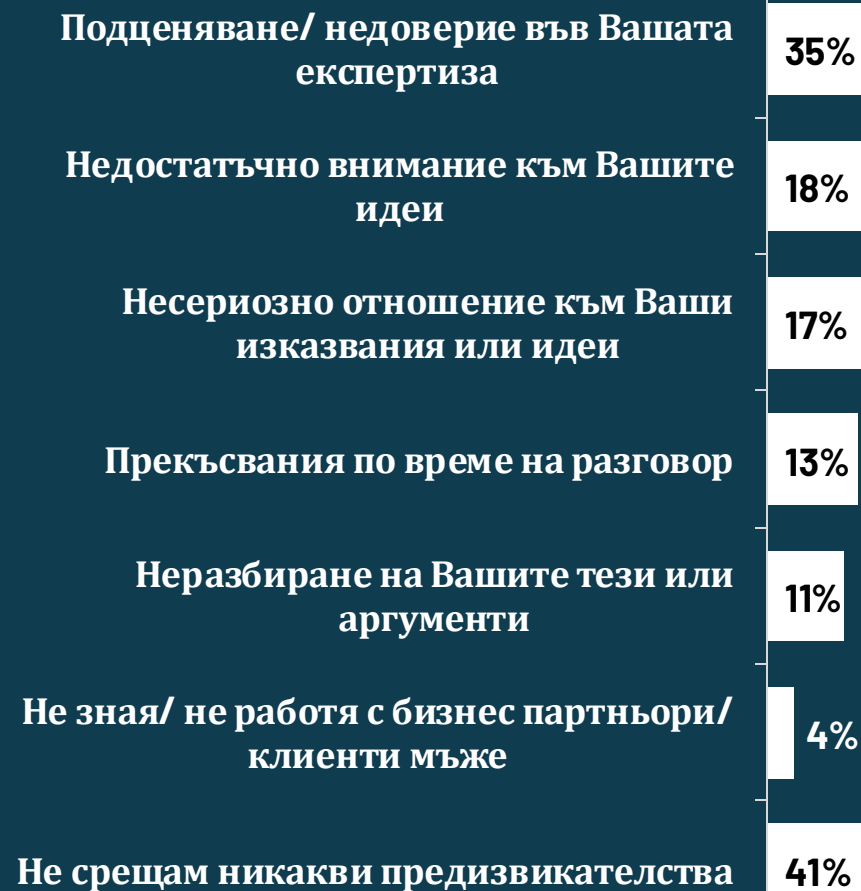
Над половината (**57%**) от жените са имали усещане, че са подценявани от бизнес партньори или клиенти мъже, само заради пола.



База: Всички респонденти, N=644

Q27. Имало ли е ситуации, в които сте се чувствали подценявана от бизнес партньори/ клиенти мъже, само защото сте жена?

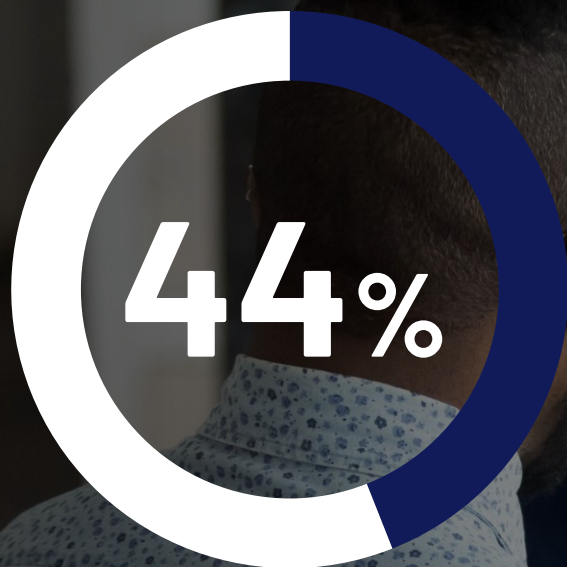
Предизвикателства в комуникацията с бизнес партньори/клиенти мъже



База: Всички респонденти, N=644

Q28, Какви предизвикателства срещате най-често в комуникацията с бизнес партньори/ клиенти мъже?

© Ipsos Bulgaria | 2025 | Презентация



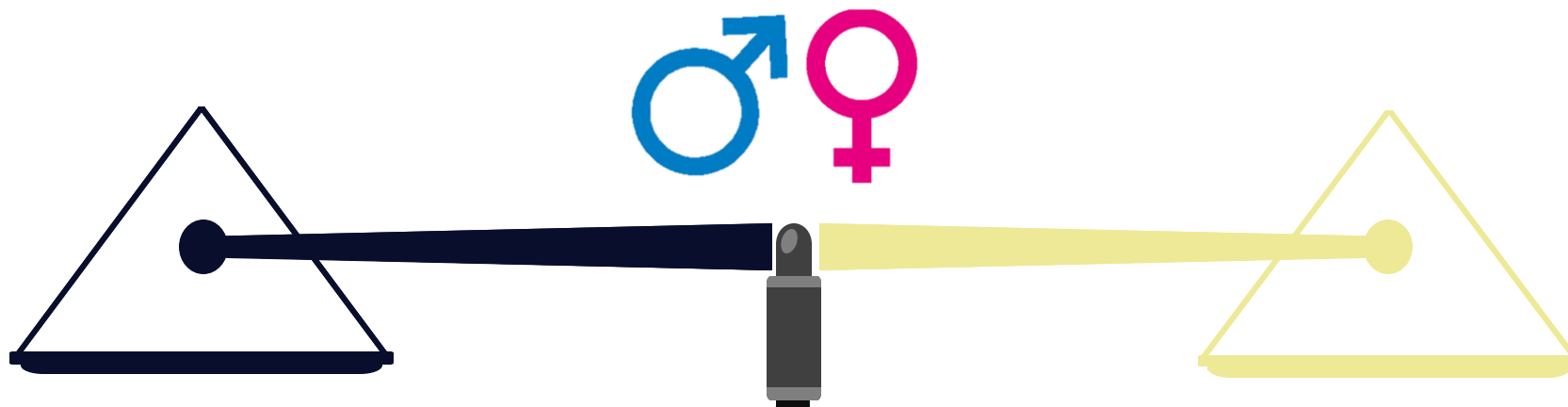
По-малко от половината вярват, че в професионално отношение мъжете и жените имат равни шансове за развитие в България

База: Всички респонденти, N=644

Q29. Доколко сте съгласни или несъгласни с всяко от следните твърдения?

© Ipsos Bulgaria | 2025 | Презентация

Нагласа срещу ситуационно преживяване



Жените са равни на/като мъжете

Множество валидни възможности за успех на жените

Еднакво заплащане на труда

Равен достъп до лидерски позиции

Неформално предпочитание към мъжете в определени професионални сфери, където те често се смятат за по-подходящи кадри

“Мъжки” и “женски” роли на половете

Различно заплащане на труда

Предизвикателства пред възможностите за ръководни позиции



Аз съм се сблъсквала в ежедневието си с доста такива случаи: когато казвам нещо, каквото и да е, то бива, бих казала, нечуто. Не просто че е отхвърлено след разсъждения и аргументи, а никой не го е чул и след мен застава мъж и казва същото: и те казват чудесно, ще направим точно това. Така че мисля, че на всички жени лидери това им е голям проблем. Просто никой не ги чува."

Постижим ли е баланс между личен и професионален живот?

Баланс-личен професионален живот

Половината от
работещите жени са
постигнали баланс
между личен и
професионален живот.
За останалите фокусът е
по-скоро в работен план.



База: Всички респонденти, N=644

Q20. Кое от следните твърдения се отнася до Вас когато става въпрос за баланс личен-професионален живот?

Служителките на мениджърски позиции по-трудно постигат баланс между личен и професионален живот.



Позиция в компанията				Наличие на деца в домакинството				
Високо мениджърско ниво	Средно мениджърско ниво	Висока експертна позиция	Изпълнител	Да, имам (0-6г.)	Да, имам (7-15г.)	Да, имам (16 -17г.)	Да, имам (18+ г.)	Не, нямам деца
27%↗	19%↗	9%	5%↘	9%	13%	10%	13%	15%
34%	32%	33%	23%↘	20%↘	25%	25%	26%	39%↗
36%↘	41%	49%	56%↗	55%	50%	58%	54%	37%↘
3%↘	7%	9%	14%↗	17%↗	12%	6%	6%	8%
-	1%	-	1%	-	1%	-	-	2%

База: Всички респонденти, N=644
Q20. Кое от следните твърдения се отнася до Вас когато става въпрос за баланс личен-професионален живот?



Ролята на родител и грижата за домакинството са важна част от живота на работещите жени

Грижа за децата

Основно аз

41%

Поравно аз и някой друг
(съпруг/ партньор и др.)

54%

Основно някой друг

5%

База: Всички респонденти с деца до 18г, N=312

Q24. Кой поема основно грижата за децата?
Q25. Кой поема основно грижата за домакинството / дома?

© Ipsos Bulgaria | 2025 | Презентация

Грижа за домакинството

Основно аз

52%

Поравно аз и някой
друг (съпруг/ партньор
и др.)

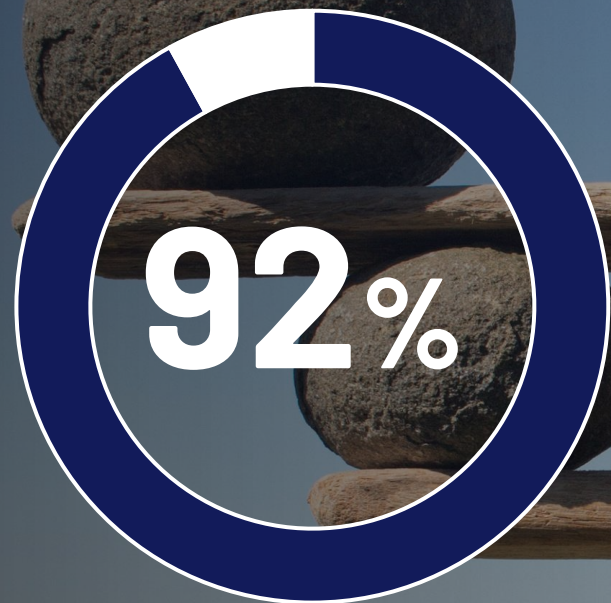
44%

Основно някой друг

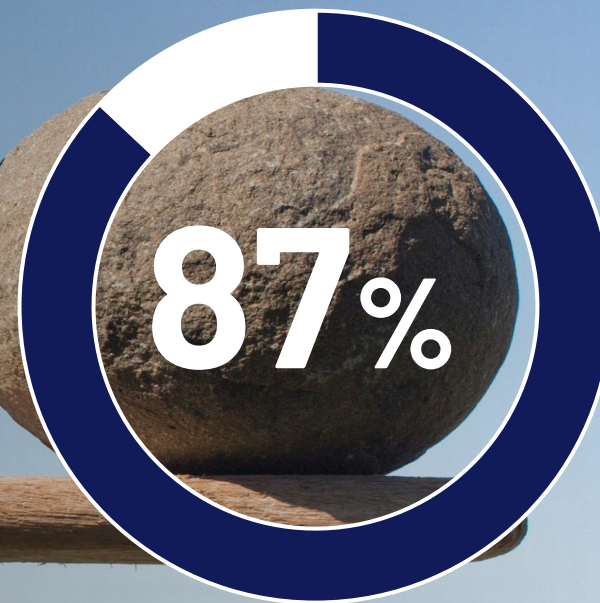
3%

База: Всички респонденти, N=644

Баланс личен-професионален живот



Балансът между професионалния и личния живот е постижим само с подкрепа на семейството и споделяне на отговорностите с партньора



Хибридните модели на работа улесняват балансирането между работа и личен живот



"Трудно се постига баланс - корпорацията изисква много усилия, няма баланс - няма как да е 50 на 50. За да е по този начин 50 на 50, трябва да работим по-малко часове - 6 или 7 часа на ден, или по 3-4 дни в седмицата, за да има някакъв шанс за баланс. Няма как да стане на този етап."

"За да постигнеш баланс, трябва да имаш много повече доходи - за да идва човек външи да ти помага с домакинството - да ти изпере, изчисти, да взима децата от училище или градина."

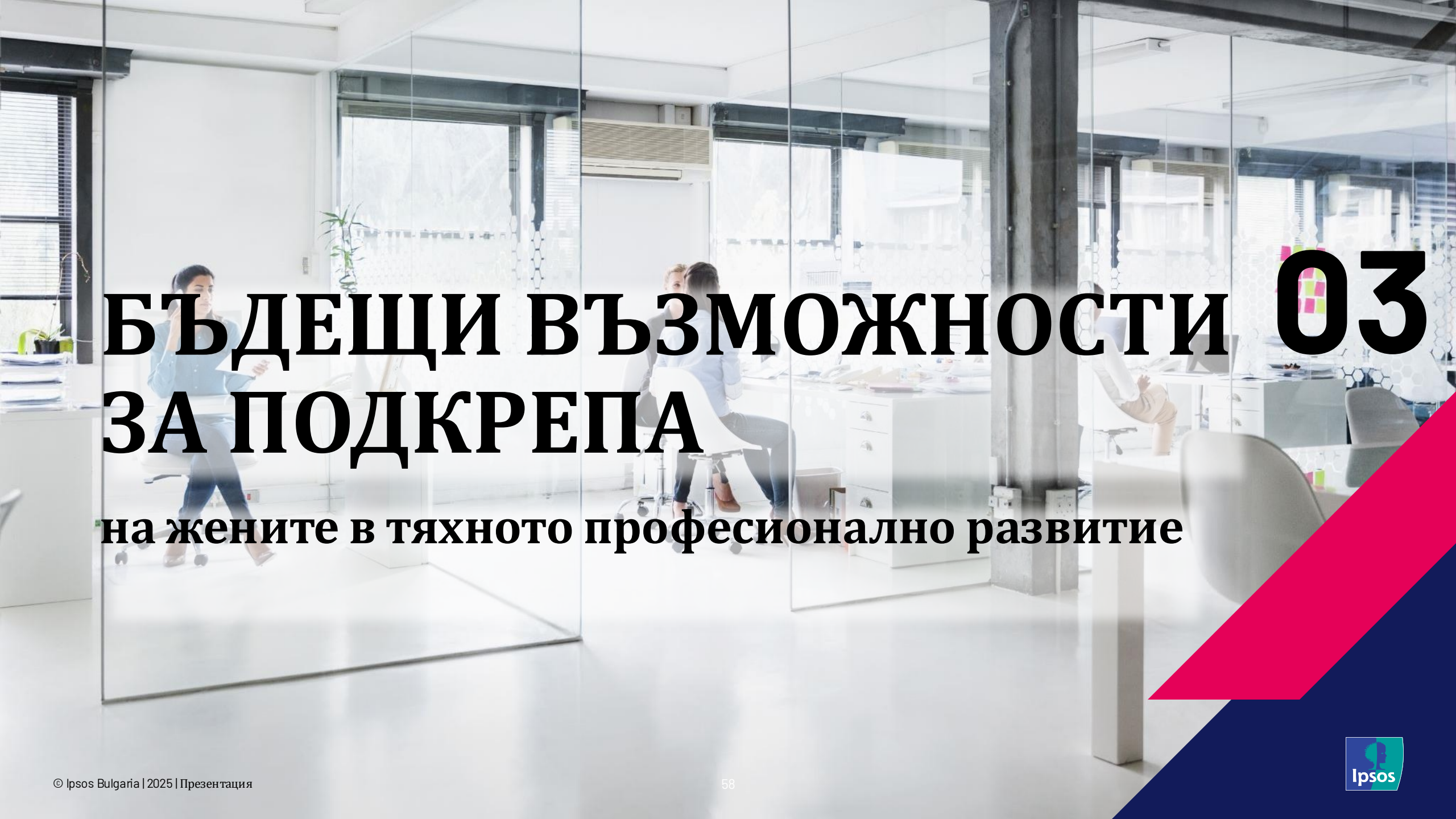


Балансът е лична и ситуационна формула



... и има различни стратегии за справяне със стреса





БЪДЕЩИ ВЪЗМОЖНОСТИ 03 **ЗА ПОДКРЕПА** **на жените в тяхното професионално развитие**

Ролята на жената днес и утре – грижовна, балансираща, успешна



Успешна

Успешна жена, постигнала йерархично развитие, управлява екип.



Балансираща

Успешна жена, която е постигнала баланс между кариерата и личния живот. Целеустремена, лесно постига целите си и се развива.



Семейна с кариера

Щастлива и семейна жена, която се грижи за семейството си, но успява да балансира и да има и професионално развитие.

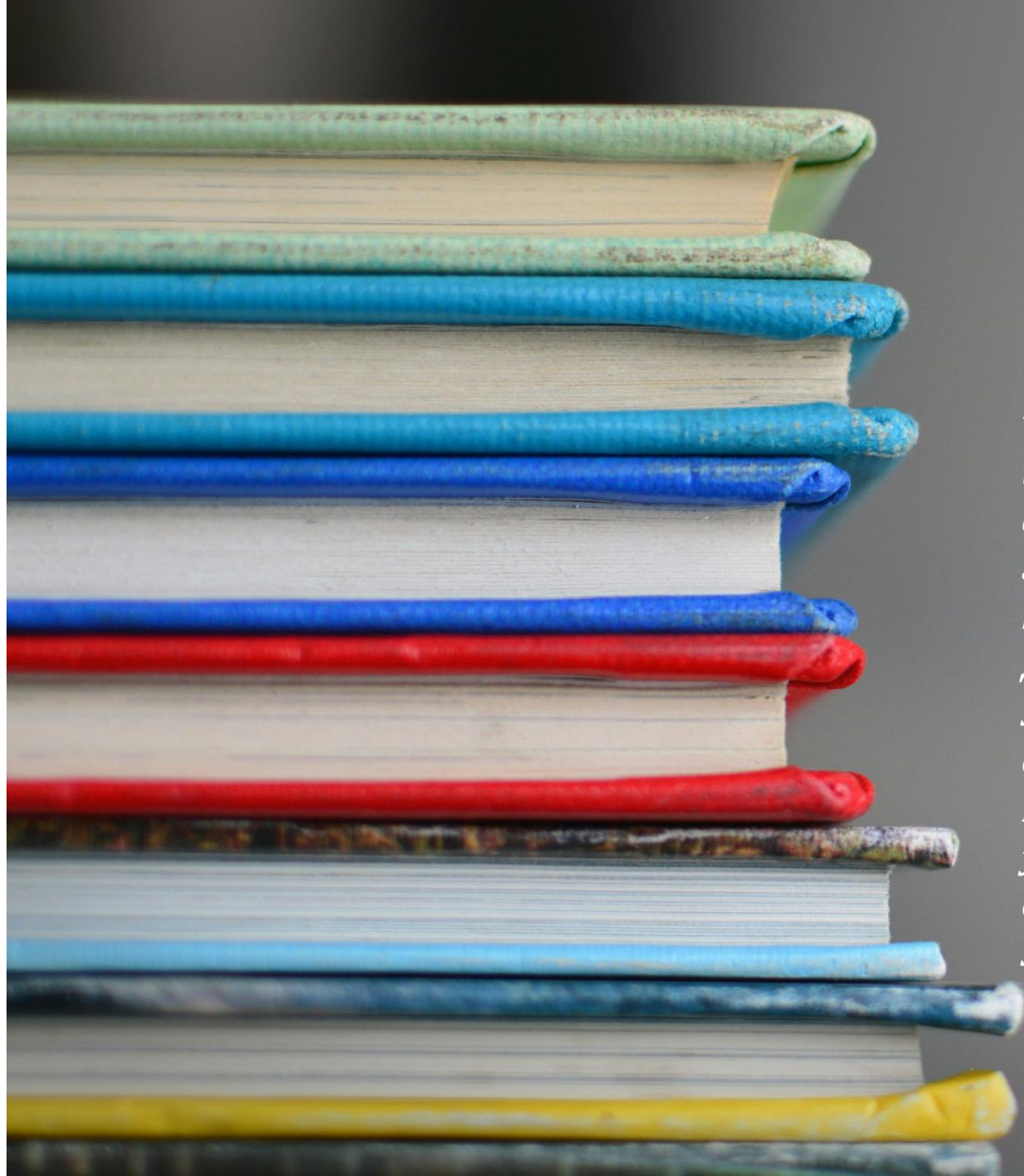


Предаваща знание

Учеща децата и новото поколение на работа в екип, споделена отговорност, постоянство, грижа и подкрепа.



**Комунікація,
ізява...Защото ме чуват**



Менторство и обучение... Защо то е важно за тях

“Менторството преди около 15 години не беше широко застъпено в организациите, но това води до много добри резултати. Последните години имах удоволствието да се срещна с няколко ментора и това е супер обогатяващо. Дава и за двете страни страхотни перспективи, много възможности и различна гледна точка за съответния бизнес, в който работят дамите. Голям застъпник съм на тази практика, най-успешните хора го правят. Супер ценно е, много съжалявам, че като бях по-млада тази култура я нямаше.” [Жена, София]

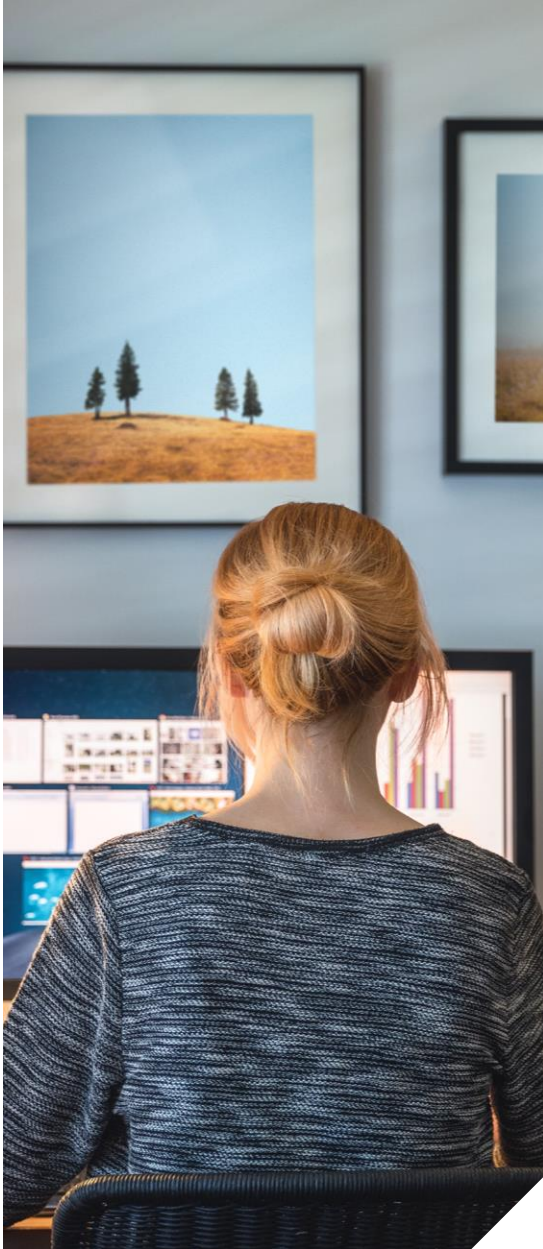


Гъвкави политики и хибридни модели...Защото помагат да балансирам

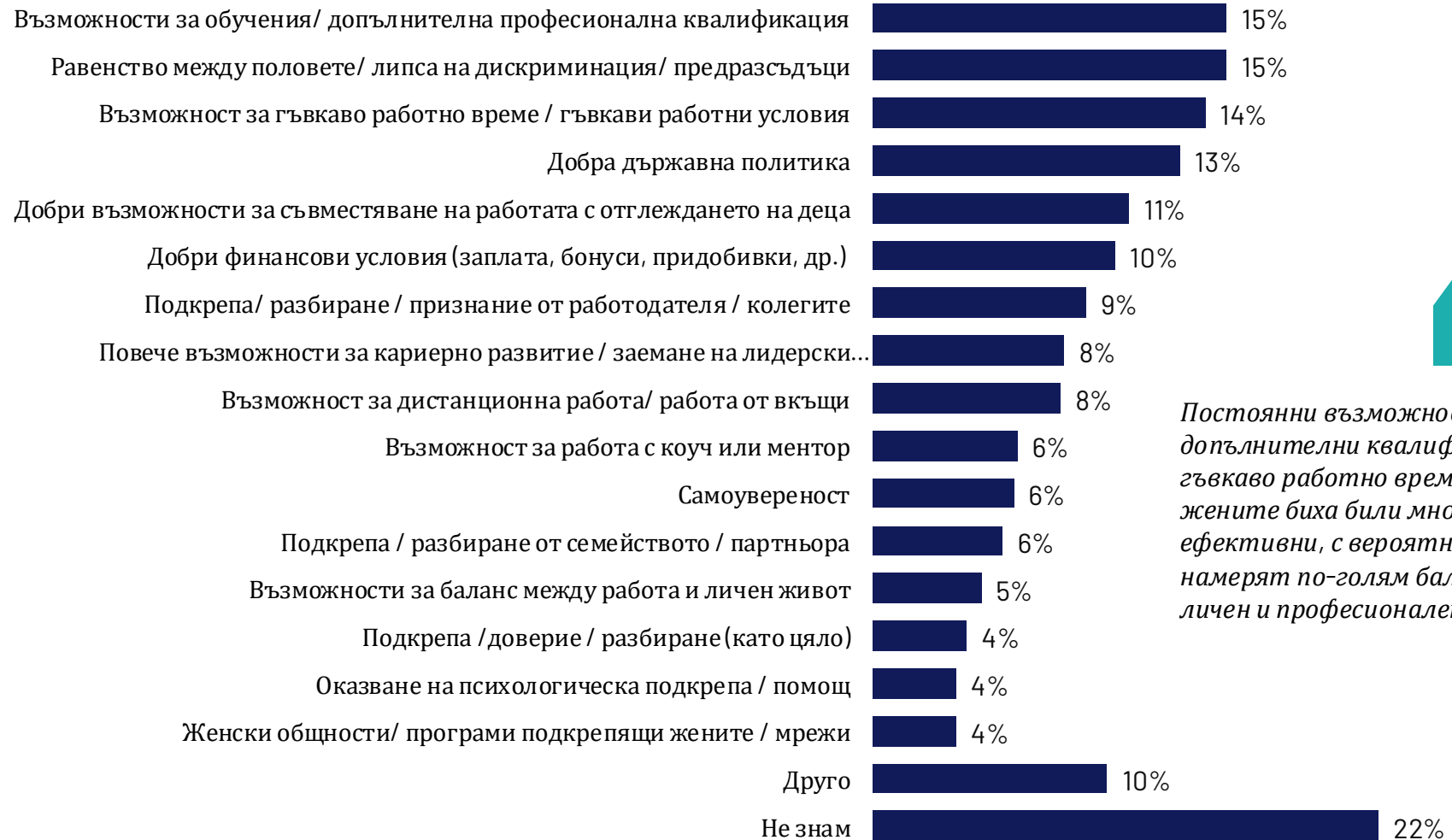


Носи ми най-малкото спокойствие от гледна точка на това, че мога да посрещна нуждите на децата, както казах вече за болестите покрай децата, че мога да отделя някакво време на детето. Нали като си е вкъщи също мога да му помагам. Просто мога да ги съчетая нещата повече. Примерно тя сяда до мен, пише домашните, аз си работя.” [Жена, Пловдив]





Какво би подпомогнало професионалното развитие на жените?



Постоянни възможности за допълнителни квалификации, гъвкаво работно време. Така жените биха били много по-ефективни, с вероятност да намерят по-голям баланс между личен и професионален живот.

База: 644 души

Q39. Какво според Вас би подпомогнало професионалното развитие на жените в България?

БЛАГОДАРИМ ВИ!

Христина Николова

hristina.nikolova@ipsos.com

д-р Нина Денисова

nina.denisova@ipsos.com

