



This project is funded by
the European Union



NATIONAL AGENCY
FOR EUROPEAN EDUCATIONAL
PROGRAMMES AND MOBILITY

САЛУС

Оснаживање жена за
вођење и менаџмент

Приватно обезбеђење

1



**АНАЛИЗА РОДНИХ РАЗЛИКА,
ПОТРЕБЕ И ИЗАЗОВИ ЖЕНА
У ПРИСТУПУ ВОЂЕЊА И
УПРАВЉАЊА У СЕКТОРУ
ПРИВАТНЕ БЕЗБЕДНОСТИ**



2024

САДРЖАЈ И СТРУКТУРУ

Увод

1. Принцип рамноправности родова

2. Поим за менаџмент

3. Дефинисање лидерства

4. Компаративна анализа менаџмент и лидерства

5. Изазови жена у менаџмент и лидерство у компанијама

6. Жене у безбедности и приватне безбедности

7. Закључак

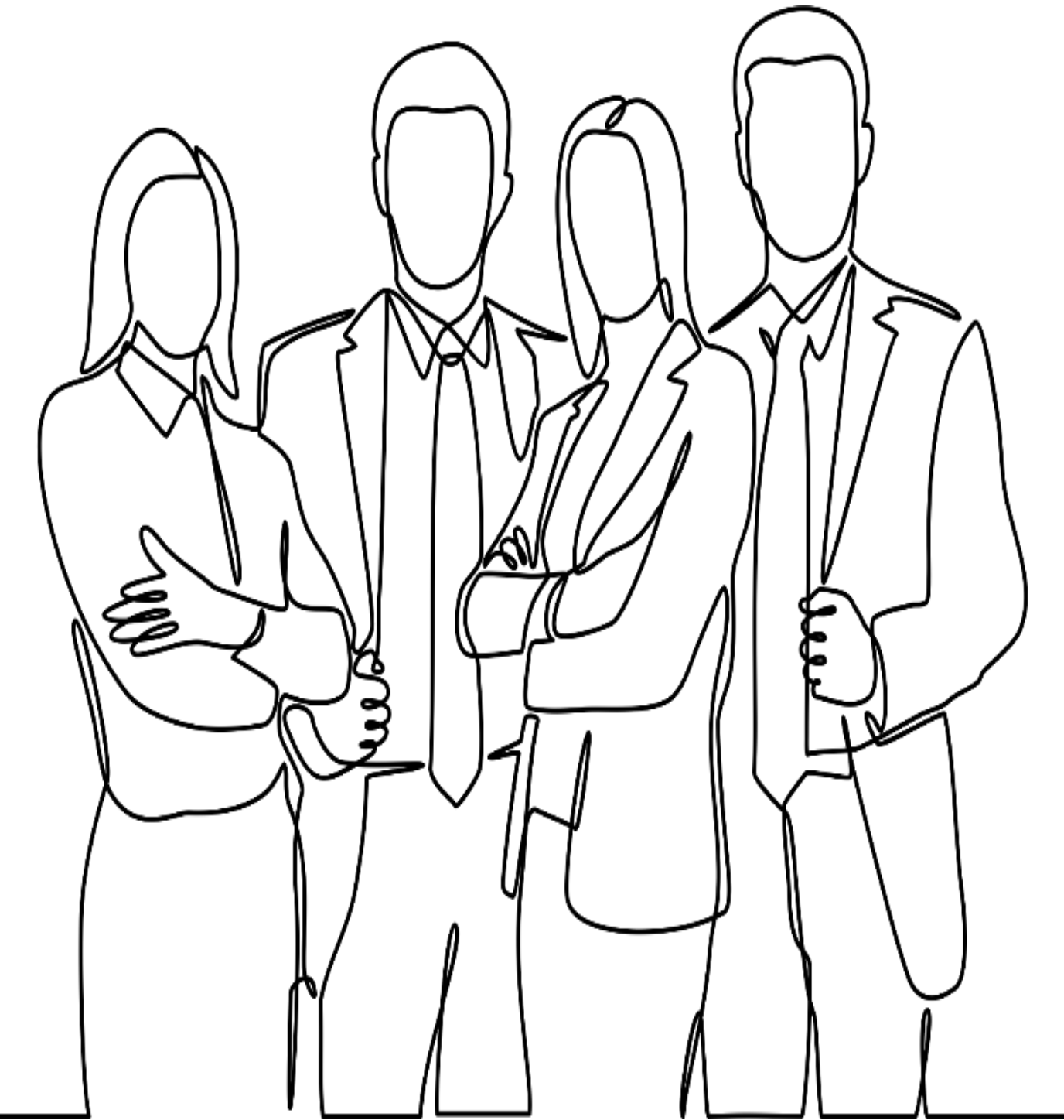
УВОД

У 21. веку кључне теме које заокупљају државне политике, али и активности релевантних стејкхолдера, попут невладиних организација, академске заједнице, пословне заједнице итд. неминовно су теме од економског, безбедносног, здравственог, климатског интереса, али у аспектима живота и дебатама о даљем функционисању, тема родне равноправности, односно равноправног укључивања жена у све друштвене токове, позиционирана је високо на дневном реду приоритети.

Наиме, жене у свету представљају 49,75% укупне популације а у Републици Северној Македонији у Попису од 2021год. учествовало је 50,4% жена и 49,6% мушкараца, па је сасвим логично да жене могу допринети развоју демократије широм света у одговарајућој пропорцији. Међутим, анализа статистичких података о равноправном учешћу жена у друштвима, о потпуним и једнаким правима, одговорностима и могућностима жена и мушкараца показује значајан диспаратет, неједнакост између мушкараца и жена, па чак и даље присутне дискриминаторне, традиционалне и стереотипне политике и праксе.

Управо због свега тога, покренут је пројекат Салус-јачање жена за лидерство и управљање, који ће бити фокусиран на пружаоце услуга приватног обезбеђења у Северној Македонији, Словенији, Србији и Албанији. Овај пројекат је подржан од стране Национална агенција за европске образовне програме и мобилност и биће реализован у оквиру Еразмус+ програма у виду стратешког партнерства за образовање одраслих.

Овај документ под називом „Анализа родног јаза, потреба и изазова приступа жена лидерству и менаџменту у сектору приватне безбедности“ разрадиће основне концепте родне равноправности, управљања и лидерства, илустроваће улогу жена у области безбедности и посебно у приватног обезбеђења и детаљно ће се бавити ситуацијама и изазовима са којима се жене суочавају приликом приступања руководећим и водећим позицијама у приватним безбедносним компанијама.



1

ПРИНЦИП РАВНОПРАВНОСТИ РОДОВА

Родна равноправност је принцип да жене и мушкарци уживају иста права и могућности у свим секторима друштва. Чињеница је да су мушкарци и жене биолошки различити, па у том смислу и једнакост не значи да ће мушкарци и жене постати исти, већ да права, одговорности и могућности жена и мушкараца неће зависити од тога да ли су рођени као женско или као мушко. Родна равноправност значи да се узимају у обзир интереси, потребе и приоритети и жена и мушкараца, чиме се препознаје различитост различитих група жена и мушкараца. Равноправност жена и мушкараца сматра се питањем у области људских права али и предусловом и показатељем одрживог развоја и демократије у којој је у центру човек. Начела равноправности и заштите од дискриминације део су уставног поретка земље а широки правни оквир националних закона, стратегија, програма и акционих планова директно регулише питања једнаких могућности, учешћа жена на тржишту рада и забране дискриминације.



Разумевање родне равноправности жена и мушкараца у великој мери је последица историјских, економских, верских и других друштвених институција, догађаја и стваралаштва. Дакле, да би се постигла пуна равноправност жена и мушкараца неопходно је ефективно укључивање родних перспектива у све друштвене токове, политике и праксе изаједничка улагања различитих заинтересованих страна, као што су: државне институције, цивилно друштво, медији, академска заједница и други.

Постизање равноправности између жена и мушкараца постало је главни циљ и саставни део међународне развојне агенде. Принцип родне равноправности оличава идеју да се људска права не могу остварити без обезбеђивања потпуних и једнаких права, одговорности и могућности за жене и мушкарце. Овај принцип је загарантован у неколико међународних уговора и у националним уставима и законима широм света. Родна равноправност је свеобухватан и дугорочан циљ политике а гендер “маинстреаминг” је скуп специфичних контекста, стратешких приступа, као и технолошких и институционалних процеса усвојених за постизање тог циља. Интегрисање родних питања интегрише компоненте родне равноправности у националне јавне и приватне организације у централне или локалне политике, као и у услужне и секторске програме. Дугорочно, има за циљ да трансформише дискриминаторске друштвене институције и праксе, признајући да дискриминација може бити експлицитно или имплицитно уграђена у широк спектар закона, културних норми и пракси заједнице. Родно освртање је од суштинског значаја за

осигурање људских права и социјалне правде и за жене и за мушкарце.

Отуда је неопходно истаћи да су најважније стратегије за постизање родне равноправности у међународним, националним и институционалним политикама гендер „маинстреаминг“, односно интегрисање родне перспективе и родне анализе. Уједињене нације су 1972год. дефинисале родни „маинстреаминг“ (или „гендер маинстреаминг“) на следећи начин: „...процес процене импликација за жене и мушкарце било које планиране активности, укључујући области законодавства, политике или програма, у свим областима и на свим нивоима. То је стратегија кроз коју ће бриге и искуства жена и мушкараца постати интегрална димензија осмишљавања, имплементације, праћења и евалуације политика и програма у свим политичким, економским и друштвеним сферама, како би жене и мушкарци имали једнаку корист од њих и неједнакост да не настави да постоји. Крајњи циљ је постизање родне равноправности“. Истовремено, термин родна перспектива значи нешто шире од само фокусирања на жене и мушкарце. Организација УН Вомен то објашњава овако: „Родна перспектива“ је начин сагледавања или анализе ствари који се бави утицајем рода на могућности, друштвене улоге и интеракције међу људима. Овакав начин гледања на ствари је оно што омогућава да се уради родна анализа и сходно томе да се родна перспектива интегрише у било који предложени програм, политику или организацију."

Национална стратегија за родну равноправност 2021-2026 је четврти стратешки документ у овој области и основни стратешки документ Републике Северне Македоније којим се успоставља свеобухватан оквир за даље активности у правцу промовисања

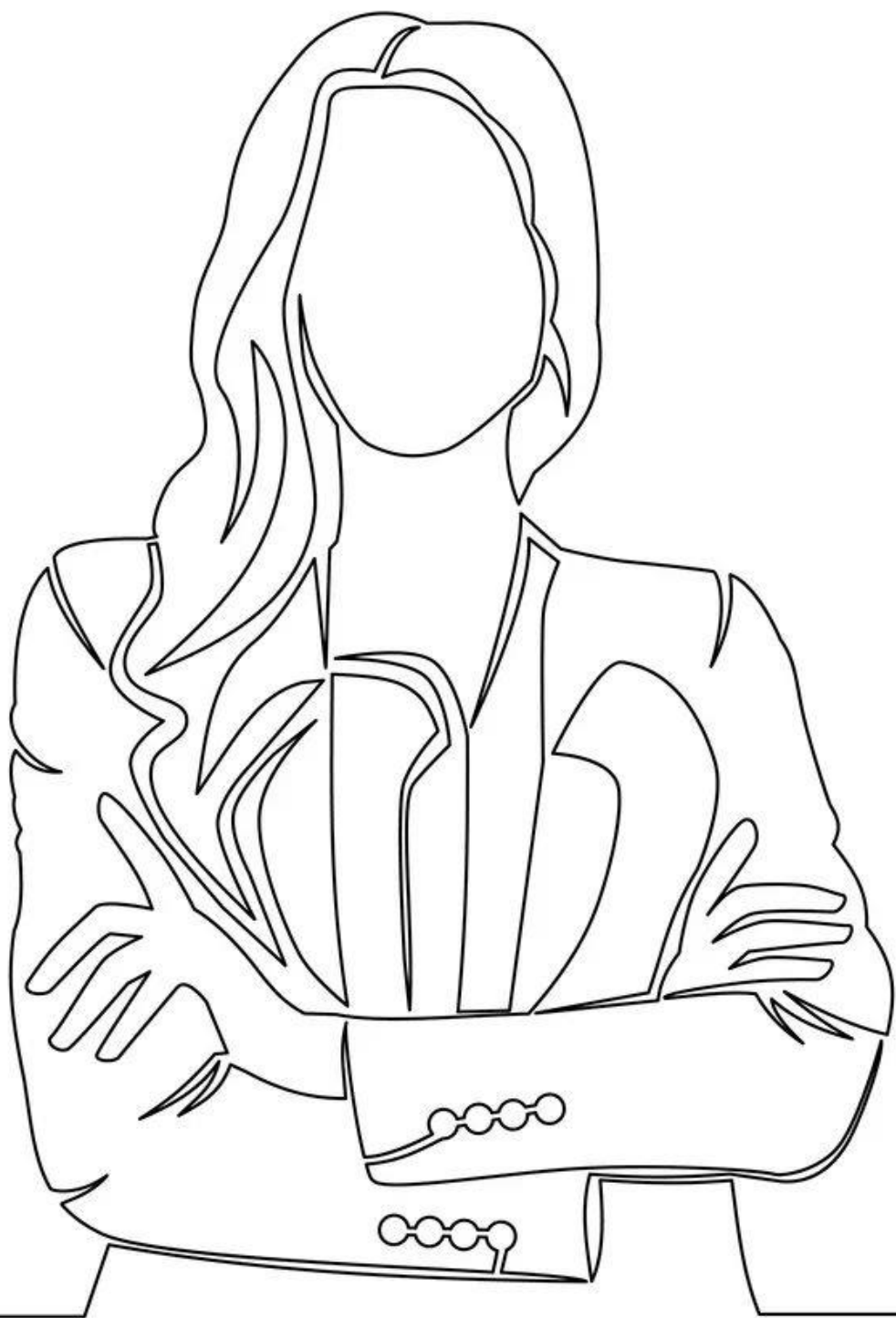
родне равноправности и оснаживања жена. Основа Стратегије произилази из Устава Републике Северне Македоније, доношење Стратегије је регулисано Законом о једнаким могућностима за жене и мушкарце и уско је повезано са Законом о спречавању и заштити од дискриминације.

Што се тиче стања родне равноправности у Републици Северној Македонији, према подацима о становништву из Државоги завода за статистику за 2019 годину живи укупно 2.076.255 становника, од чега је скоро једнак број жена (49,92%) и мушкараца (50,08 %).

Према подацима објављеним у Националној стратегији за родну равноправност 2021-2026, Извештају о глобалном родном јазу Светског економског форума 45 за 2020годину Северна Македонија је на 70том месту од укупно 153 земље, односно на 16 месту у региону. У 2019 Република Северна Македонија је израдила свој први Индекс родне равноправности према којем је Република Северна Македонија рангирана на 15 месту у односу на земље чланице ЕУ, што указује да постоји значајна родна неравноправност и да земља заостаје за просеком ЕУ у постигнућима у област родне равноправности у готово свим доменима обухваћеним индексом. Појединачно, највеће заостајање у односу на просек ЕУ је у домену „Новац“ и домену „Време“, најмања разлика је у домену „Здравље“, а једини домен где држава има бољи просек од ЕУ је домен "Моћ".

Главни изазови у постизању родне равноправности у Републици Северној Македонији су низак ниво економске активности жена и ниско учешће жена на позицијама одлучивања у јавном и приватном сектору, као директна последица прихватања

традиционалног рода, улоге и стереотипа, вишеструка и интерсекционална дискриминација коју трпе одређене жене, као и отежан приступ одређеним социјалним и здравственим услугама, висока стопа насиља над женама и недостатак интеграције родне перспективе у мере и политике у националном и локалном нивоу.



2

ПОИМ ЗА МЕНАЏМЕНТ

Општи концепт менаџмента сматра се универзалном делатношћу и није својствен само економским областима напротив, примењује се и у политичкој, образовној, безбедносној сфери итд. Литература из области менаџмента илуструје обиман списак функција савременог менаџмента као што су: планирање, вођење, организовање, координација, контрола, мотивисање, усмеравање, наређење, информисање, комуницирање, одлучивање, предвиђање, преговарање, креирање, евалуација итд. Међутим, већина аутора се слаже да менаџмент има четири главне, основне, примарне функције, као што су: планирање, организовање, усмеравање и контрола.

Планирање се сматра примарном, односно једном од најважнијих функција управљања безбедношћу. То је процес у коме се пре предузимања одређених радњи одлучује шта ће, како, када и ко ће обављати одређену активност. Планирање помаже у развијању доследне оријентације на непредвидиво окружење, омогућава развлачење ума и истраживање различитих могућности. Планирање је основна фаза процеса управљања која помаже у предвиђању будућности и односи се на активности истраживања, предвиђања и одлучивања о основним циљевима, политици, стратегији, тактици и индивидуалним плановима којима се обезбеђује реализација постављених циљева и политике .

Бројни истраживачи указују да су основни појмови повезани са планирањем: визија, мисија, намере и циљеви. Визија се сматра водичем за мотивисање организације који показује чему организација тежи у свом функционисању. Мисија је сврха због које организација постоји, она показује зашто организација постоји, уско је повезана са природом рада организације и мисија

је уско повезана са намерама организације. Циљеви су планирани резултати организације.

Највиши облик планирања је стратешко планирање које се дефинише као креативан континуирани процес способности и знања који предвиђа жељену будућност и неопходан поступак и радње за постизање те визије будућности. Стратешко планирање служи прилагођавању променљивом окружењу и одређивању приоритета али није средство за решавање свих проблема. То је проактиван процес обликовања будућности а не само припрема за будућност решавањем критичних стратешких питања и усмеравањем ресурса на активности највишег приоритета. Стратешко планирање је процес у коме се утврђују приоритети и циљеви који се сматрају најважнијим, дефинишу програми, пројекти и активности кроз које ће се остварити дефинисани приоритети и одређују потребна средства за реализацију приоритета кроз буџет. Стога се стратешко планирање може дефинисати као стратешки, плански и дисциплинован процес за доношење фундаменталних одлука.



Стратешко планирање је алат кроз који се одређују стратегије и политике, доносе одлуке о кључним приоритетима и циљевима а ресурси се алоцирају. Сматра се једним од основних корака ка испуњењу мисије и визије компаније и у том смислу свака компанија треба да одговори на три основна питања. Што се тиче мисије: ко смо и шта смо, шта сада радимо и зашто? Што се тиче визије: што је оно што желимо да будемо и радимо у будућности и зашто? У смислу стратегије: како да стигнемо одавде до тамо? Поред три представљена кључна питања, процес стратешког планирања треба да понуди одговор за: одређивање циљева који се желе постићи; дефинисање индикатора (мера које треба предузети) за остваривање напретка; утврђивање извора верификације у погледу праћења и евалуације напретка а циљеви и индикатори морају бити: специфични, мерљиво, амбициозан, оријентисан на резултате и са дефинисаним роковима.

Организовање је функција управљања која има за циљ да обједини све ресурсе организације (људске, финансиске, физичке, информационе и др.) у правцу ефикасне и ефективне реализације циљева и задатака. Наиме, кад год двоје или више људи заједно раде на остваривању истог циља, неопходно је да њихове активности буду организоване. У том смислу, организација представља процес интеграције, координације и мобилизације активности чланова групе у правцу испуњења заједничког циља. Организовање је процес који иницира реализацију планова кроз расподелу послова и радних односа, као и ефикасну алокацију ресурса за реализацију идентификованих и жељених резултата, односно циљева. Отуда је организовање процес који координира људске капацитете, повезује све неопходне ресурсе и интегрише

их у јединствену целину која је усмерена на остваривање конкретних циљева.

У том смислу, процес организације обухвата неколико корака: идентификацију и расподелу посла, успостављање односа извештавања и доделу одговорности. Поједини аутори представљају организовање као процес кроз следеће фазе: утврђивање активности, подела активности на мање задатке, груписање активности у одређеном одељењу, додељивање активности одређеном сектору или лицу, одређивање одговорног лица/одељења за конкретну делатност, координација активности. у различитим одељењима/секторима.

У теорији не постоји јединствена дефиниција лидерства као функције менаџмента али се сматра да лидерство представља динамичан процес системског, планског, организованог вођења и вођења запослених за ефективно спровођење активности организације и ефикасно коришћење људских и других ресурса организације у реализацији циљева организације.

Лидерство у сектору безбедности је веома сложена и специфична функција, пре свега због чињенице да институције безбедности морају правовремено и реално да откривају друштвена дешавања, нове, савремене ризике и претње и читав безбедносни пејзаж, а да истовремено развијају унутрашње, људске квалитети, ставови и уверења, култура безбедносног понашања у сложеним безбедносним ситуацијама. У том смислу, лидерство у сектору безбедности захтева ауторитативност, ефикасност, креативност, анализу итд. у циљу институционално-организационог прилагођавања сложеног безбедносног окружења у демократским друштвима.

Контрола је менаџерска функција која мери и оцењује рад у организацији и испуњеност планираних активности, чиме се откривају могуће грешке и слабости које даље могу послужити као основа за проналажење оптималних решења за унапређење. Контролисање означава упоређивање стварне реализације са планираном реализацијом. Уколико се утврди случај одступања или грешке, приступа се откривању узрока и иницирању корективних мера или активности како би се оне зауставиле и спречило њихово понављање у будућности са крајњим циљем ефективног спровођења циљева организације. Процес контролисања не би требало да буде суво праћење бројки и резултата, односно усмерено праћење података или маневрисање правца. Напротив, контрола треба да буде процес управљања компанијом као целином спровођењем одлука и активним примањем повратних информација у циљу реализације циљева компаније.

Сматра се да контролна функција менаџмента има следеће задатке: да мери и оцењује реализацију у датом тренутку, односно напредак у процесу рада ка остварењу циљева организације; да одреди корективне радње; да процени стандарде; да оптимизује ефикасно коришћење ресурса; да се смањи потрошња ресурса; да обезбеди ред итд.

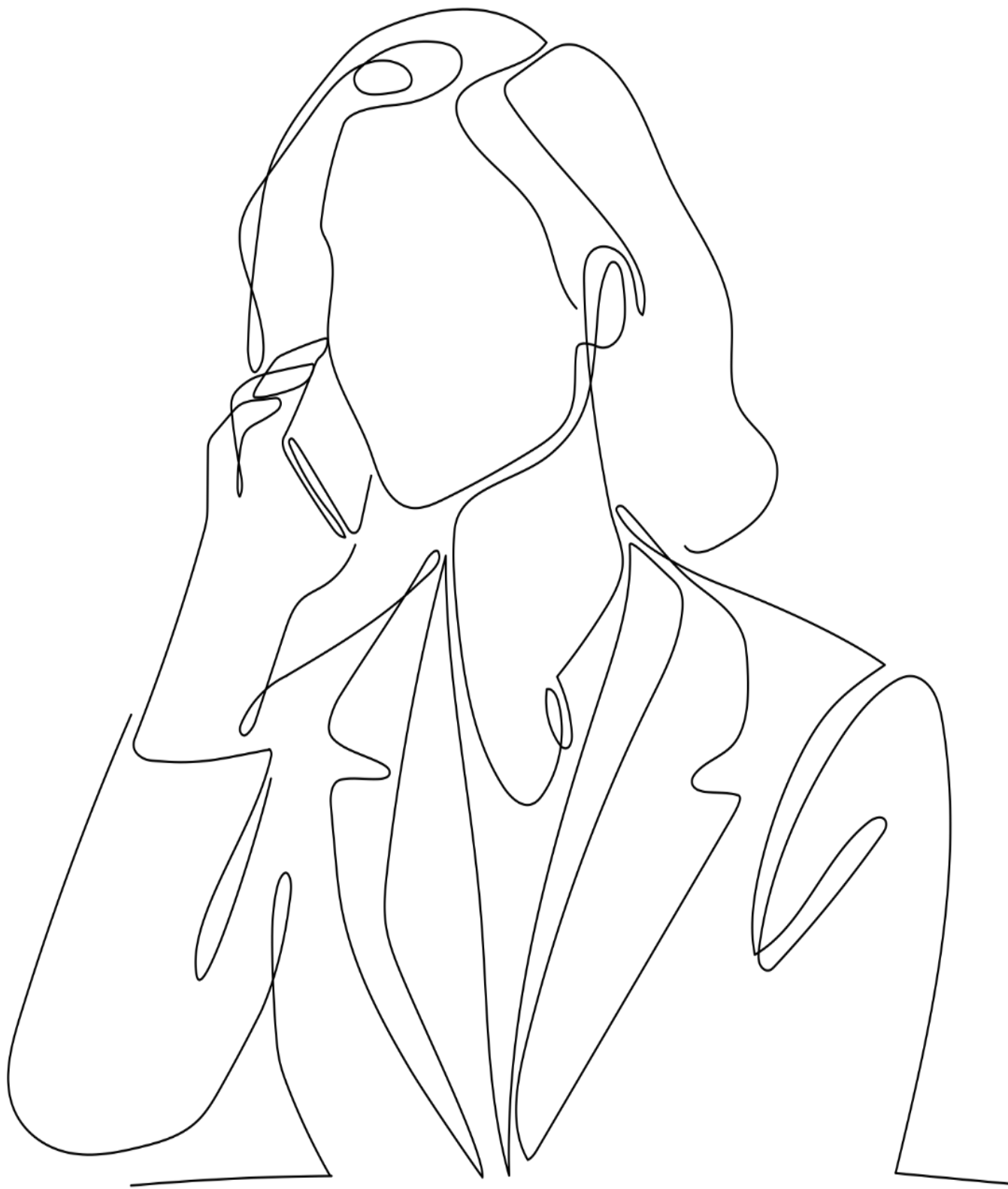
Менаџмент се протеже кроз читаву структуру организације и у том смислу из хијерархијске перспективе постоје три нивоа управљања: стратешки (највиши), тактички (средњи) и оперативни (праволинијски). Други аутори користе другачији речник као што су: главни извршни менаџери, средњи менаџери и менаџери прве линије. У категорији менаџера стратешког (највишег) нивоа или

главног извршног менаџера препознају се хијерархијски највиши менаџери који дефинишу циљеве, политику и стратешко опредељење организације на стратешком нивоу. Менаџери на тактичком (средњем) нивоу баве се тактиком за спровођење политике и стратегије коју одређују највиши менаџери и креирају смернице за деловање менаџера на оперативном нивоу. Директни менаџери (директни руководиоци, на директном нивоу, углавном шефови одељења итд.) су усмерени на директно спровођење политика организације и непосредно извршавање безбедносних задатака.



Менаџерски стил је начин на који менаџер спроводи своју компетенцију на радном месту и води рачуна о остваривању циљева организације. У том правцу, стил менаџмента се односи на активности планирања и организовања посла, начин обављања посла, као и односе са колегама и члановима тима. Отуда се сматра да је кључна компонента менаџерског стила понашање менаџера, оно што он говори, примери које менаџер поставља, говор тела и општи однос менаџера према позицији коју обавља.

Да закључимо, менаџмент представља суштинску и кључну улогу за ефикасно пословање компанија, постизање успеха и испуњавање постављених циљева, визије и мисије, што у крајњој линији испуњава очекивања свих запослених и доприноси општем задовољству.



3

ДЕФИНИСАЊЕ ЛИДЕРСТВА

Динамика, модернизација и глобализација економија, односно пословања компанија у 21 веку, сложен је процес у коме се одговорност за функционисање и постизање резултата налази на менаџерима али истовремено и на лидерима у компанијама. Већ дуго постоји отворена дебата о концептима менаџмента и лидерства, где и ако постоји сличност у одређеној перспективи и даље постоје значајне разлике између капацитета, погледа и праксе менаџера и лидера.

Наиме, лидерство је процес кроз који особа утиче на друге особе да постигну одређени циљ и води компанију на кохерентан и кохезиван начин. Лидерство се дефинише као утицај на људе да добровољно и са ентузијазмом теже ка остварењу заједничког циља. Када се говори о лидерству истиче се значај људи који следе лидера, па самим тим лидер показује у ком правцу га запослени прате, помаже им да виде будућност, мотивише их и инспирише да остваре постављени циљ. Наиме, лидери поседују специфичне личне карактеристике: визију, интегритет, чврстину, одлучност, поверење, посвећеност, креативност, преузимање ризика и комуникацијске вештине.

У науци постоје неколико различитих теорија лидерства, које су генерално класификоване у 8 група: Теорија особина (Trait Theory), Теорија великог човека ("Great Man" Theory), Теорија контингенције (Contingency Theory), Ситуациона теорија (Situational Theory), Партиципативна теорија (Participative Theory), Трансакциона теорија (Transactional Theory), Теорија односа/трансформације (Relationship/Transformational Theory), Теорија понашања (Behavioural Theory). Међутим, као

најрелевантније се издвајају: Теорија великог човека, Теорија контингенције, Теорија понашања и Трансакциона теорија.

Према Теорији „Великог човека“, вођа се рађа и није могуће да се вођа створи током живота. У том смислу се сматра да лидери имају посебне, ретке, урођене квалитете. Директно супротна теорији „великог човека“ је Теорија понашања, према којој се ефикасне лидерске вештине, компетенције и способности могу научити и стога се лидер може створити током живота. Теорија непредвиђених околности указује да постоје различити стилови руковођења који се могу користити у зависности од дате ситуације. Трансакциона теорија указује на то да је ефективно вођство засновано на систему и структурама заснованим на награди и казни.

Стил руковођења је начин и приступ лидера у давању упутстава за спровођење планова и мотивисању следбеника. Већ 1939године утврђена су 3 главна стила руковођења и они су прихваћени до данас: ауторитативни или аутократски, партиципативни или демократски и делегирани или слободни. Сматра се да изванредни лидери примењују сва три стила на одговарајући начин на ситуацију, сврху, окружење итд. у правцу испуњења циља. Лидери са ауторитативним или аутократским стилем говоре следбеницима (запосленима) тачно шта треба да се уради и како лидер жели да се задатак заврши, без тражења повратних информација од следбеника. Партиципативни стил руковођења подразумева укључивање једног од следбеника, односно запослених у процес доношења одлука, али лидер задржава коначну позицију одлучивања. Овај стил руковођења пружа погодности и за следбенике/запослене, на начин који

омогућава учешће у тиму и допринос а истовремено овај стил вођења доприноси да лидер може да доноси боље одлуке. Трећи стил руковођења омогућава делегирање одлучивања са лидера на следбенике/запослене и примењује се у случајевима када лидер има потпуно поверење у запослене, међутим лидер остаје одговоран за донету одлуку.





4

КОМПАРАТИВНА АНАЛИЗА МЕНАЏМЕНТА И ЛИДЕРСТВА

Узимајући у обзир све приказане аспекте менаџмента и лидерства иако се могу сматрати истим, потребно је указати на значајне разлике између ове две функције. Наиме, сматра се да се лидери фокусирају на постављање нових циљева за компанију и постављају правце за њихово испуњење а менаџери имају краткорочне циљеве, концентрисани су на планирање и буџетирање, одржавање реда, набавку ресурса и одржавање пословања. Штавише, литература појашњава да су менаџери фокусирани на контролу и решавање проблема, користећи формалну моћ, а лидери су фокусирани на инспирисање и мотивисање запослених, тако што деле визију, инспиришу и мотивишу запослене. Поједини аутори илуструју разлику између лидера и менаџера кроз њихов однос према ризику и указују да се менаџери труде да избегну ризик у пословању а лидери ризикују и превазилазе их у настојању да остваре постављене циљеве. Наиме, може се рећи да су лидери креативни, инспиративни, флексибилни, храбри и независни а менаџери ауторитативни, консултују се, стабилизују, анализирају и промишљени.

У наведеном дискурсу може се закључити да менаџери и лидери имају сличну улогу у компанији али је неопходно разумети разлику између њих. Наиме, њихова примарна мисија је да контролишу и утичу на запослене у обављању посла у компанији у циљу остваривања циља компаније. Међутим, метода коју користе лидери и менаџери за постизање циљева компаније је најзначајнија разлика између њих.

Сматра се да је већину времена немогуће раздвојити концепте управљања безбедношћу и лидерства у безбедности. У том смислу, поједини аутори попут Ридлија (2021) указују да шарм,

харизма, визија и други елементи који се генерално класификују као лидерство могу допринети да одређена особа остави утисак на интервјуу за посао па чак и да буде запослена. Међутим, управо ће карактеристике безбедносног менаџмента бити одлучујуће и утицати на начин управљања компанијом и вредност и дуговечност компаније. Управо из тог разлога поједини аутори истичу да се менаџери обезбеђења сматрају важнијим и потребнијим за приватне безбедносне компаније и индустрију обезбеђења уопште.

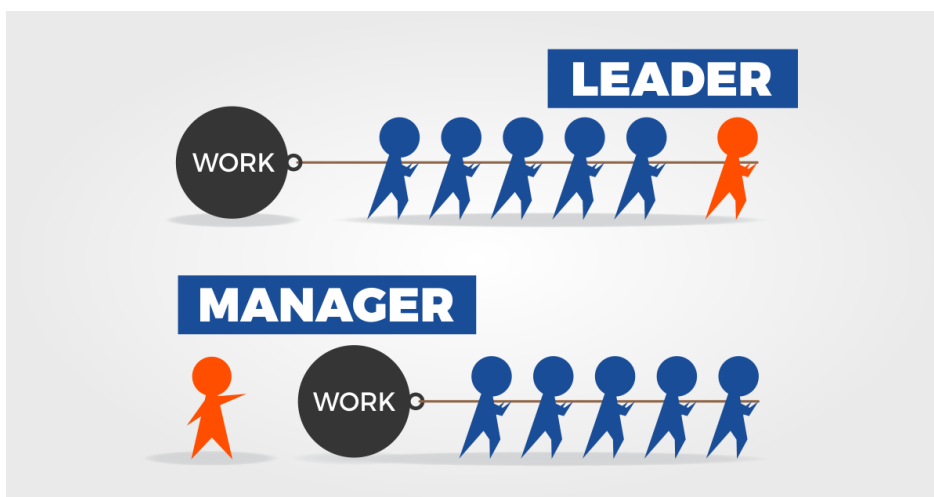
Табела испод приказује функције лидерства у односу на функције менаџмента.

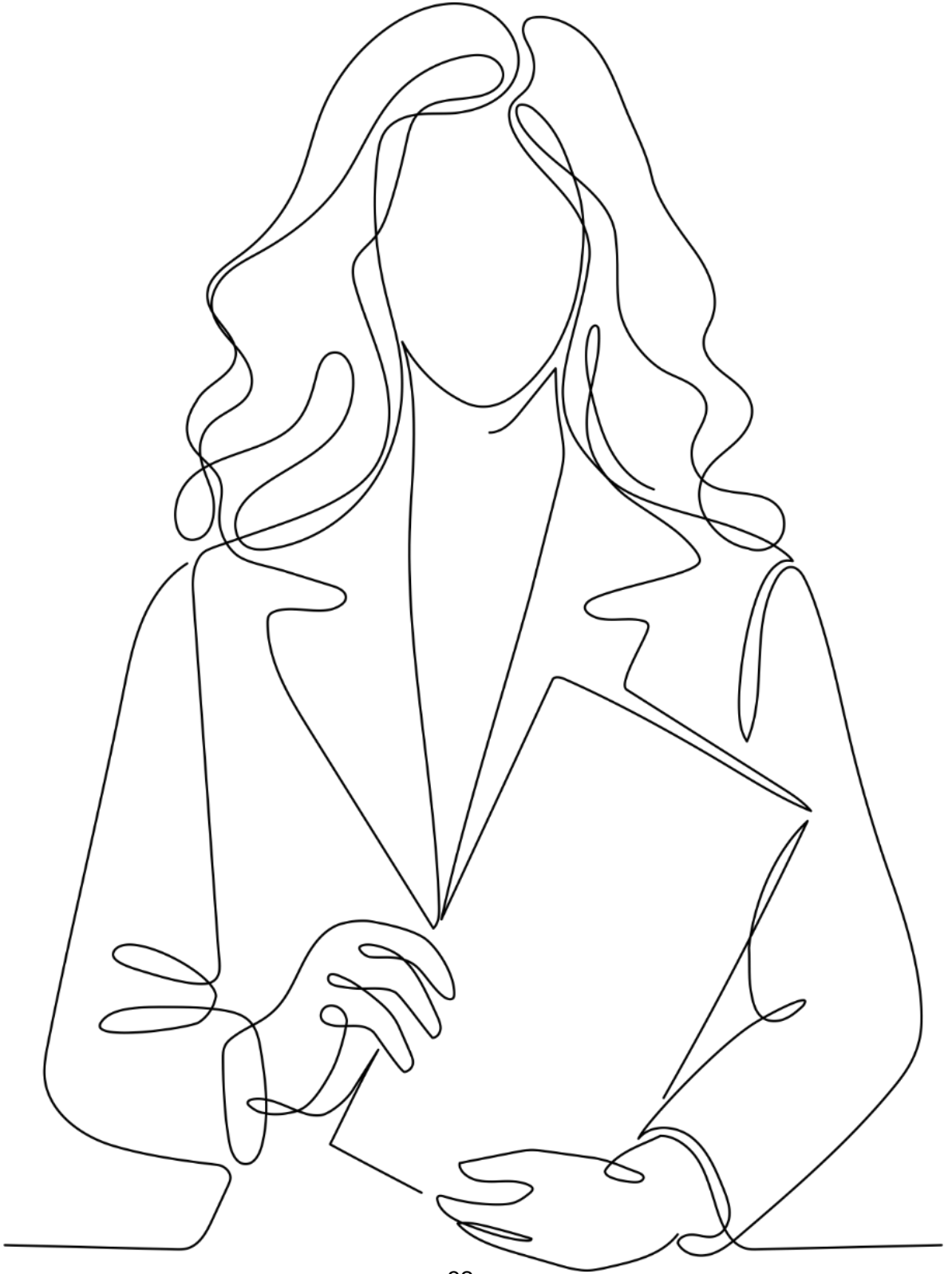
Табела 1: Функције руковођења и управљања

	ЛЕАДЕРШИП	МЕНАЏМЕНТ
ОДРЕЂИВАЊЕ ВИЗИЈЕ	Поставља правце и ствара визију; Креира стратегије за испуњење визије;	Планови, буџети Креира планове Одређује ресурсе
РАЗВОЈ ЗАПОСЛЕНИХ	Усклађује се са следбеницима; Саопштава визију и правце за испуњење визије; Одређује тим и утврђује смернице за сарадњу;	Организовање и обезбеђење запослених; Одржавање структуре; Делегира одговорности; Делегира одговорности;
ИЗВРШЕЊЕ, РЕАЛИЗАЦИЈА	То мотивише и инспирише; Подстиче енергију за превазилажење изазова; Задовољава људске потребе;	Контролне процедуре; Идентификује и решава проблеме; Монитор резултате;
РЕЗУЛТАТ	Промовише значење и важне промене	Успоставља ред и доследност

Извор: Али, 2013 цитирано у Јибреал (2021)

Дакле, резимираћемо да улога и значај лидера у компанији могу бити један од кључних фактора за успех компаније и стога је изузетно важно да свако предузеће има лидере на различитим позицијама у својој организационој структури. Наравно, неопходно је имати и менаџере, тако да ће заједнички манифестовати синергију у постизању циљева компаније и обезбедити задовољство и мотивацију међу запосленима.





5

ИЗАЗОВИ ЖЕНА У МЕНАЏМЕНТУ И ЛИДЕРСТВУ У КОМПАНИЈАМА

Тржиште рада је генерално структурирано према полу радне снаге. Истраживања показују да су жене доминантније заступљене на нижим позицијама а мушкарци на вишим руководећим позицијама у компанијама. Таква специфична концентрација назива се родна сегрегација. Родна сегрегација се може анализирати из хоризонталне или вертикалне перспективе. У том смислу, хоризонтална родна сегрегација указује на заступљеност жена на одређеним радним позицијама, радним местима, док вертикална родна сегрегација показује заступљеност жена на различитим нивоима руководећих позиција.¹

Наиме, упркос чињеници да су жене данас генерално заступљеније на тржишту рада и у управљачким структурама у компанијама, у стварности је неједнакост између жена и мушкараца у погледу заступљености у менаџменту и руководству и даље приметна, па је стога знатно мања заступљеност жена на руководећим позицијама.

Наравно, неоспорно је да постоје разлике између мушкараца и жена, које биолошки произилазе из неуроендокриног система људи и њиховог физичког здравља. Разлике у полном диморфизму укључују разлике у, на пример, мишићној маси, висини, у централном нервном систему итд. Познато је да жене у просеку имају више сиве материје у мозгу, што омогућава бољу контролу мишића, чулну перцепцију у погледу слуха, вида, памћења, емоција, говора итд. Истовремено, мушкарци у просеку имају већи мозак, па разлика у сивој материји између мушкараца

¹Сукалова, В. и Ценига, П., Менаџмент родне равноправности у савременом менаџменту компанија у ери глобализације, Глобализација и њене друштвено-економске последице, 2020.

и жена губи значај у апсолутном смислу као мала или безначајна. Али зашто је важно истаћи ове разлике у мушкој и женској анатомији? Јер због разлике у патофизиологији мушкараца и жена, они се различито понашају².

Такве разлике се манифестују у свим сферама живота, а наравно и на радном месту, као и у погледу лидерства и управљања у компанијама. Наиме, због варијабли личних карактеристика мушкарци и жене имају различите стилове руковођења и управљања. Генерално, сматра се да су жене склоније ризику, имају већи осећај друштвене одговорности и реагују на основу емоција, док мушкарци генерално имају превише самопоуздања, више оптимизма и реагују акцијом, акцијом.³ Сматра се да жене у просеку имају ниже самопоштовање, алтруистичке су, дарежљивије и нуде више супротној страни, мање су конкурентне, имају аверзију према неједнакости, изразито су самокритичне, итд.⁴.

ЛинкедИн студија из 2019год. показује да жене када планирају да се пријаве за посао анализирају све тражене критеријуме. Ако жена испуњава 4 од 5 потребних критеријума, углавном се одлучује да се неће пријавити за посао. У истој ситуацији, мушкарци, ако испуњавају само 1 од 5 потребних критеријума, углавном се пријављују за посао. Ова студија указује да жене имају много мање самопоуздања и превише су самокритичне, док су мушкарци самопоуздани и да притом

²Гаитан, С., Род и лидерство: приступ разликама између жена и мушкараца у менаџменту, Хупер Економиц Јоурнал, 2014.

³Горска, А., Родне разлике у лидерству, Студиа И материали, 136-144, Видзиал Зарзадзаниа УВ, 2016.

⁴Ецкел, Ц., Гангадхаран, Л., Гроссман, П. Анд Ксуе, Н., Гендер Леадерсхип Гап: Увиди из експеримената, Универзитет Монасх, 2020.

сматрају да је оно што поседују као знање и/или вештине довољно за почетак, а све иначе могу да уче и да се развијају.



Међутим, не треба стећи утисак да су једини разлог за мању заступљеност жена на руководећим и руководећим позицијама искључиво личне, биолошке или социолошко-културолошке карактеристике жена. Напротив, бројне студије показују да се жене суочавају са стереотипима, веровањима или дискриминацијом. Често се каже да жена треба да буде дупло боља на радном месту од мушког колеге да би се сматрала једнако компетентном. Можда једна од најпознатијих и најексплоатисанијих илустрација родних стереотипа је експеримент који је урађен 2003 године на Columbia Business School, користећи студију случаја Хајди Розен која је била једна од првих успешних жена које су поседовале компанију у Силиконској долини, САД. Наиме, професор Френк Флин је задужио групу студената да анализирају студију случаја у којој су описана каријерна достигнућа, вештине умрежавања, сарадња и

стил вођења главног менаџера компаније. Половину групе је професор задужио да анализира оригиналну студију случаја Хајди Розен. А другој половини групе дао је потпуно исти садржај студије случаја, само што је име Хајди заменио именом Хауард. Резултати су показали да су обе групе дале исту оцену способности Хајди и Хауарду, али су студенти више волели Хауарда и вероватније би запошљавали или радили за Хауарда. Хајди је оцењена као себична и непристојна.

Отуда је, нажалост, јасно да и даље постоје баријере за жене у њиховом професионалном развоју које зависе од многих фактора. Истина је да жене треба да улажу у сопствено напредовање у смислу јачања самопоуздања и развоја личних вештина. Али, нажалост, много већа препрека за жене је окружење, родне улоге, стереотипи, предрасуде итд.

Из анализе стања економске активности жена у Македонији (праћене кроз предузетничку активност жена, запосленост, зараде и незапосленост као и власничку и управљачку заступљеност жена) и анализе стратешког оквира за развој женског предузетништва у Европској унији, идентификована су следећа кључна питања:

- Недовољна заступљеност жена у предузетничким активностима;
- Недовољна заступљеност жена у власничкој структури предузећа и заната;
- Недовољна заступљеност жена на тржишту рада;
- Ниже плате за жене на сличним пословима;
- Недовољна заступљеност жена у управљачким структурама;

- Недостатак статистичког праћења по полу;
- Незначајна улагања у различите активности за јачање женског предузетништва;
- Некохерентност активности на јачању женског предузетништва;
- Општи недостатак је непостојање механизма за евалуацију учинка појединачних активности подршке развоју женског предузетништва;

Недовољна координација и сарадња између актера који спроводе јавне политике, програме и иницијативе које доприносе развоју женског предузетништва, што отежава или чак онемогућава ефективност преименованих активности и ефикасност уложених финансијских средстава.

Препреке које отежавају решавање проблема у јачању женског предузетништва сматрају се:

- Општа политика државе; Недостатак афирмативних мера које ће омогућити подстицање економске активности жена и само декларативни став институција које подржавају женско предузетништво, без одрживих решења за превазилажење ситуације;
- Родна осетљивост свих активних актера;
- Недовољна комуникација и координација између државних институција, невладиног сектора, донаторских организација и других заинтересованих страна у области заједничког заступања и успостављања ефикасних мрежа сарадње у циљу унапређења развоја женског предузетништва;
- Културно – друштвене препреке, првенствено изражене кроз традиционалну улогу жене у породици и савремени

начин живота који захтева пуну укљученост у друштвене и економске токове, притисак средине за место жене у породици;

- Перцепција окружења за жене у пословном окружењу и недовољна свест о економској користи од развоја женског предузетништва;
- Недовољан број вртића, социјална структура;
- Подстрек за покретање бизниса;
- Недовољан приступ финансијама (грантови, кредити, инвестициони фондови, инвеститори, гарантни фондови, пословни анђели, итд.) и недостатак финансијске помоћи намењене развоју женског предузетништва;
- Приступ информацијама уопште и приступ информацијама о могућностима за покретање и вођење бизниса, подршка предузећима и неразвијена предузетничка култура (недостатак предузетничких вештина, преузимање ризика);
- Недостатак знања и компетенција и недостатак програма обуке за различите циљне групе (нпр. потенцијални предузетници, почетници, успостављени бизниси, маргинализоване групе итд.) и капацитет жена, образовање младих девојака као будућих предузетница и недостатак информација (централних информација);

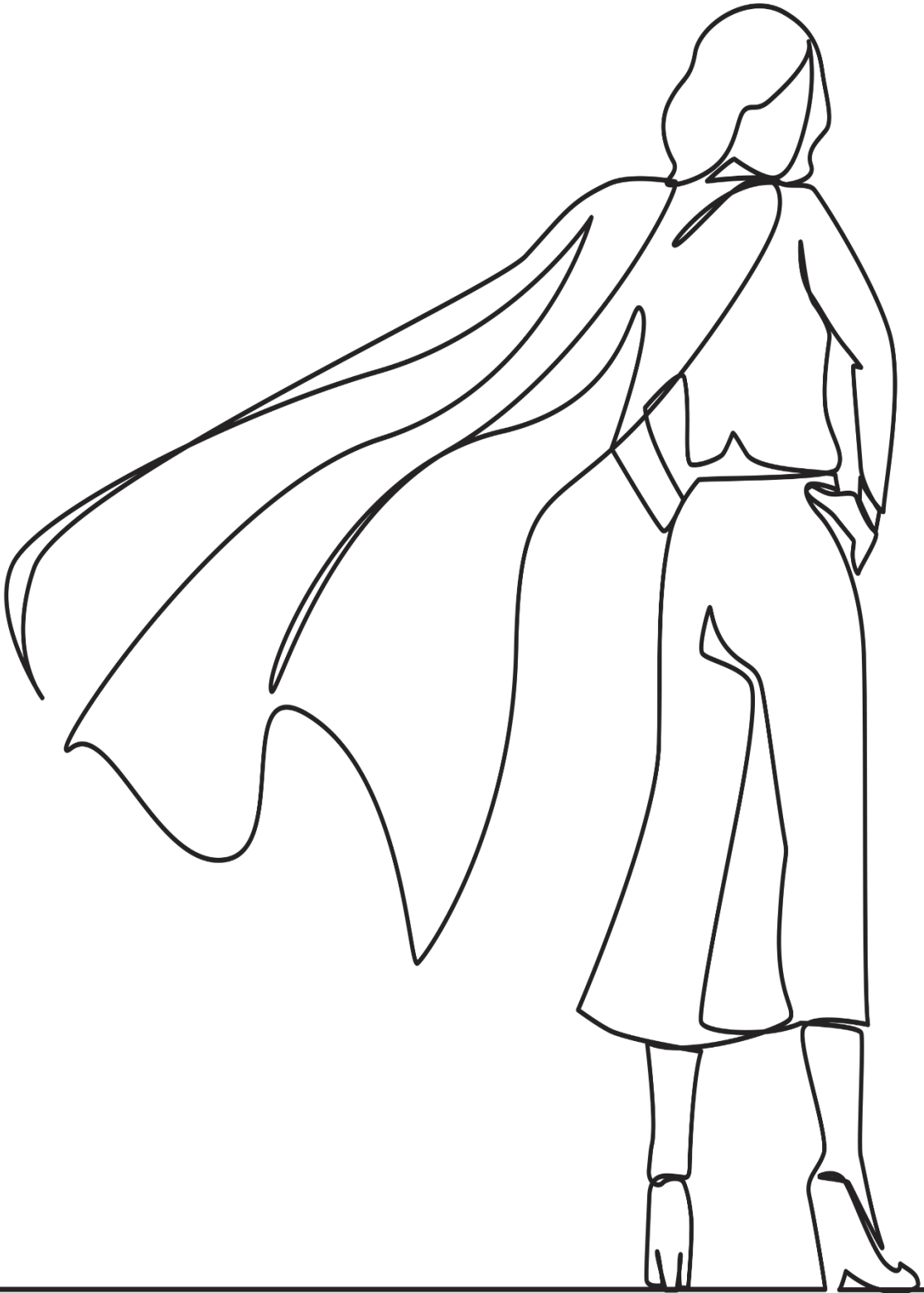
Генерално, препреке за учешће жена у предузетништву, али и менаџменту и лидерству у предузећима могу се груписати као структурне, економске и „меке“.

- **Структурне (контекстуалне) препреке** заснивају се на традиционалним ставовима о улози жене у друштву, стереотипима о женама у предузетништву; недостатак

подршке женама са два радна ангажмана (породица и професија), као и политичко-регулаторни оквир и његова имплементација у циљу јачања родне равноправности; Структуралне препреке су резултат културног наслеђа, вредносних основа, недостатка политичке воље за доследном применом политичко-регулаторног оквира и недостатка инфраструктуре за подршку породичном животу. За њихово отклањање потребан је политички консензус, дугорочне активности у области образовања, али и промене регулаторног оквира (омогућавање различитих облика запошљавања и обављања делатности) и значајна подршка развоју установа за бригу о деци и старије особе.

- **Економске препреке** значи: Отежан приступ финансијским средствима; Недовољан број контаката и неповезаност; Недостатак алтернативних облика финансирања пословних подухвата у Македонији (недостатак микрокредитних институција, пословних анђела, фондова ризичног капитала...)
- „Меке“ препреке укључују: Недостатак приступа мрежама предузетника; Недостатак обуке и образовних програма фокусираних на технолошки интензивне подухвате; Недостатак узора, савета, менторства; Перцепција жена о недостатку самопоуздања, способности преузимања ризика; Меке препреке се превазилазе већим укључивањем и интеграцијом свих институција, невладиног сектора и свих активних актера који раде у области женског предузетништва, кроз развој структурираних програма за јачање софт скиллс за предузетништво у циљу превазилажења постојећег стања.

Отуда је изузетно важно континуирано радити на родној осетљивости јавности (образовање, медији), али и доследно инкорпорирати родну димензију у функционисање друштва.



6

ЖЕНЕ У БЕЗБЕДНОСТИ И ПРИВАТНЕ БЕЗБЕДНОСТИ

Северна Македонија је 2020 године постала чланица НАТО-а, чиме се обавезала да ће применити принцип родне интеграције у свим политикама и мерама које се односе на мир и безбедност. У том смислу, најважнији документ је Резолуција 1325 Савета безбедности. Агенда за жене, мир и безбедност први пут је представљена 2000 године.

Национални акциони план за спровођење Резолуције 1325 Савета безбедности УН о „Женама, миру и безбедности“ НАП 2020-2025 обухвата пет стратешких циљева и то: лидерство, инклузију, фацитацију, заштиту и комуникацију, обуку и образовање. У нашој земљи, Министарство одбране је усвојило Дугорочни план развоја одбране 2019-2028 и Средњорочни план развоја одбране 2020-2023, који обухватају циљеве који се односе на родну равноправност и заступљеност жена у овој области.

У сектору приватног обезбеђења у Републици Северној Македонији, Комора за приватно обезбеђење је инвестирала у креирање родно одговорних политика. Наиме, сви подаци о јавним овлашћењима су родно осетљиви, односно постоји евиденција о спроведеним обукама, издатим лиценцама и идентификацијама за приватно обезбеђење према полу. Поред тога, урађено је мапирање жена у приватном обезбеђењу и утврђене стварне ситуације и изазови, стереотипи, предрасуде, дискриминација само на основу пола. У том смислу, анализа података из 2023год. показује да су у приватном обезбеђењу жене заступљене са око 8%. Поређења ради, истраживања показују да је у Великој Британији 2021год. жене су биле заступљене са 10,2%, а највећа заступљеност жена у приватном обезбеђењу са 24,3% забележена је у Сједињеним Америчким Државама.

У контексту управљања у приватним безбедносним компанијама у Македонији, анализом података у 2023 години утврђено је да је у компанијама која пружају ову врсту услуга 15% жена на главном руководећем месту, односно менаџерима. Закључујем да анализе показују забрињавајуће податке и у том смислу смо данас још увек на почетку дугог пута борбе за родну равноправност, посебно у делатности која је традиционално претежно мушка.

Поред тога, Комора приватног обезбеђења издваја значајне капацитете у јачању положаја жена запослених у сектору, пре свега унапређењем својих вештина и компетенција, организовањем форума за размену знања и искустава и дискусије о осетљивим темама. Реализоване су различите активности као што су: Обука за женско лидерство (2018 године) за припаднике приватног обезбеђења и МУП-а; учешће на научном стручном форуму „Родна перспектива и улога жене у реформама система безбедности“ 2019 године, 2021 године организована је Веб конференција под називом „Женско лидерство“ и исте године Декларација за подршку женском предузетништву је потписано као део Националне платформе за женско предузетништво у Македонији. Већ 3 године за редом, Комора приватног обезбеђења је присутна са својим представницима и учествује на Самиту женског предузетништва, а 2022 године овакве активности које имају за циљ оснаживање жена су потврђене Наградом за најбољу праксу организација за женско предузетништво 2022.

У оквиру настојања да се побољша ситуација са родним питањима у приватном сектору безбедности, Комора приватног обезбеђења у 2023 години реализује пројекат под називом „Наранџасти длан – уједињени у активизму против насиља над женама и

девојчицама“. Овај пројекат има за циљ да ефикасно и ефективно уједини сектор у активизму како би се подигла свест против родно заснованог насиља и послала гласна и јасна порука нулте толеранције на било који облик насиља. Кампања има двоструку намену, прва је информисање о родним стереотипима и предрасудама у вези са обављањем приватног обезбеђења са намером превазилажења баријера и свих изазова у раду, а друга сврха је улагање у рано препознавање, превенцију и извештавање насиља над женама и девојкама у процесу свакодневног обављања редовних радних задатака запослених у нашем сектору. У оквиру овог пројекта организован је семинар о родним питањима под називом „Наранџасти Цвет“ за 100 жена запослених у приватном обезбеђењу. Пројекат се завршава потписивањем Декларације о уједињеној акцији приватних обезбеђења против насиља над женама и девојчицама, коју потписују 64 компаније које пружају услуге и запошљавају око 4.000 радника приватног обезбеђења.



7

ЗАКЉУЧАК

Последње деценије у нашој земљи и региону обележиле су настојања да се унапреди нормативни оквир и политике за родну равноправност, што утиче на унапређење положаја жена и унапређење родне равноправности. Међутим, родне неједнакости и даље су изражене у свим релевантним областима за постизање једнаког друштвеног статуса, утицаја и благостања жена и мушкараца. Политике које промовишу родну равноправност углавном укључују оквирне стратегије или акционе планове за родну равноправност, посебне националне акционе планове за примену Резолуције 1325, стратегије за спречавање дискриминације, политике за спречавање насиља над женама и успостављање система родно одговорног буџетирања.

Истовремено, у системима привреде као и у области безбедности где послују приватне безбедносне компаније, постоје родно осетљиви механизми као што су родно раздвојена евиденција и одређене политике које се односе на обезбеђивање једнаких услова рада. Међутим, у пракси је неопходно доследно спроводити ове политике које ће узети у обзир потенцијале и потребе жена и обезбедити родно специфичне облике системске подршке у приватном сектору безбедности. Таква подршка је неопходна јер су се тек у последњих неколико деценија жене почеле укључивати у систем приватног обезбеђења.

Да би се постигла пуна равноправност, потребна је подршка прилагођена потребама жена, с обзиром да је систем прилагођен мушкарцима који су традиционално већина у области безбедности, али и приватног обезбеђења. Данас се несумњиво сматра да равноправно учешће жена у приватном обезбеђењу доприноси ефикасности приватних безбедносних компанија, као и

целокупног система безбедности и чини га спремним за изазове 21 века а родна перспектива је једна важних аспеката реформе система безбедности али и просперитета сваког друштва.



center
for staff wellbeing and
office management



**CHAMBER FOR
DEVELOPMENT
OF SLOVENIAN
PRIVATE
SECURITY**



This project is funded by
the European Union



**NATIONAL AGENCY
FOR EUROPEAN EDUCATIONAL
PROGRAMMES AND MOBILITY**