



This project is funded by
the European Union



NATIONAL AGENCY
FOR EUROPEAN EDUCATIONAL
PROGRAMMES AND MOBILITY

RAZISKOVALNO POROČILO: REZULTATI ANKETE ZA REPUBLIKO SEVERNO MAKEDONIJO, SRBIJO, SLOVENIJO IN ALBANIJO



DODATEK 1

RAZISKOVALNO POROČILO

REZULTATI ANKETE ZA REPUBLIKO SEVERNO MAKEDONIJO, SRBIJO, SLOVENIJO IN ALBANIJO

UVOD V RAZISKOVALNO POROČILO

Vloga žensk v zasebnem varovanju se vse bolj priznava kot bistvena za spodbujanje raznolikosti, vključenosti in profesionalne odličnosti v sektorju. Ta raziskava preučuje dožemanje enakosti spolov, vodenja, možnosti usposabljanja in izzivov na delovnem mestu ter ponuja vpogled v odnos do prispevkov in izkušenj žensk v zasebnih varnostnih podjetjih.

Študijo, ki jo je izvedla multidisciplinarna ekipa strokovnjakov, je združila strokovnjake za varnostne študije, enakost spolov, analizo podatkov in razvoj politik, da bi zagotovila celovit in metodološko utemeljen pristop. V raziskavi so sodelovali anketiranci iz štirih držav – Republike Severne Makedonije, Srbije, Slovenije in Albanije –, ki so ocenili ključne teme, vključno s podporo Strategiji EU za enakost spolov (2020–2025), uravnoteženo zastopanostjo spolov pri odločanju v podjetjih, vodstvenimi kompetencami, digitalno preobrazbo in stereotipi na delovnem mestu.

Vprašalnik je bil ustvarjen z uporabo Google Forms, dostavljen digitalno in temeljito analiziran, z grafikoni za vizualno predstavitev ključnih ugotovitev. Odgovori, razvrščeni v kategorije strinjam se, nevtralno ali ne strinjam se, ponujajo dragocene perspektive o trenutnem stanju zastopanosti spolov v zasebnem varovanju. To poročilo služi kot osnova za strateška priporočila za izboljšanje vključenosti spolov in strokovne rasti v sektorju.

VPRAŠALNIK:

VPRAŠANJA:

1. Ženske prinašajo vrednost zasebnim varnostnim podjetjem.
2. Ali podpirate strategijo EU za enakost spolov 2020–2025?
3. Ali podpirate uravnoteženo zastopanost spolov pri odločanju v podjetjih?
4. Ženske, zaposlene v zasebnih varnostnih podjetjih, imajo samozavest.
5. Ženske imajo enake možnosti za specializirano strokovno usposabljanje v zasebnih varnostnih podjetjih.
6. Ženske potrebujejo znanje za digitalno preobrazbo.
7. Ženske se soočajo s spolnimi stereotipi na delovnem mestu v zasebnem varovanju
8. Ženske kažejo visoko raven vodstvenih kompetenc v zasebnih varnostnih podjetjih
9. Zaposleni v zasebnih varnostnih podjetjih na delovnem mestu bolje sledijo moškim kot ženskam vodjem.

ODGOVORI: strinjam se, nevtrarno, ne strinjam se

Osnovne informacije o Severni Makedoniji

Geografska lega: Severna Makedonija je celinska država v jugovzhodni Evropi, ki meji na Albanijo, Bolgarijo, Grčijo, Kosovo in Srbijo. Njeno glavno in največje mesto je Skopje.

Prebivalstvo in demografija: Po popisu prebivalstva iz leta 2021 ima Severna Makedonija 1.836.713 stalnih prebivalcev. Etnična sestava vključuje Makedonce (58,44 %), Albance (24,3 %), Turke (3,86 %), Rome (2,53 %), Srbe (1,3 %), Bošnjake (0,87 %) in Aromance (0,47 %).

Uradna jezika sta makedonščina in albanščina, priznani pa so tudi drugi manjšinski jeziki.

Razmerje med spoloma v Severni Makedoniji je približno 94,79 moških na 100 žensk, kar pomeni, da je v prebivalstvu več žensk kot moških.

Gospodarstvo: Država ima razvijajoče se gospodarstvo, med ključnimi sektorji pa so kmetijstvo, proizvodnja, trgovina in turizem. Gospodarsko rast podpirajo tuje naložbe, izvoz in razvoj infrastrukture.

UGOTOVITVE RAZISKAVE:

Povzetek ugotovitev ankete – Zaznavanje spolov v zasebnem varnostnem sektorju (RSM, 150 anketirancev)

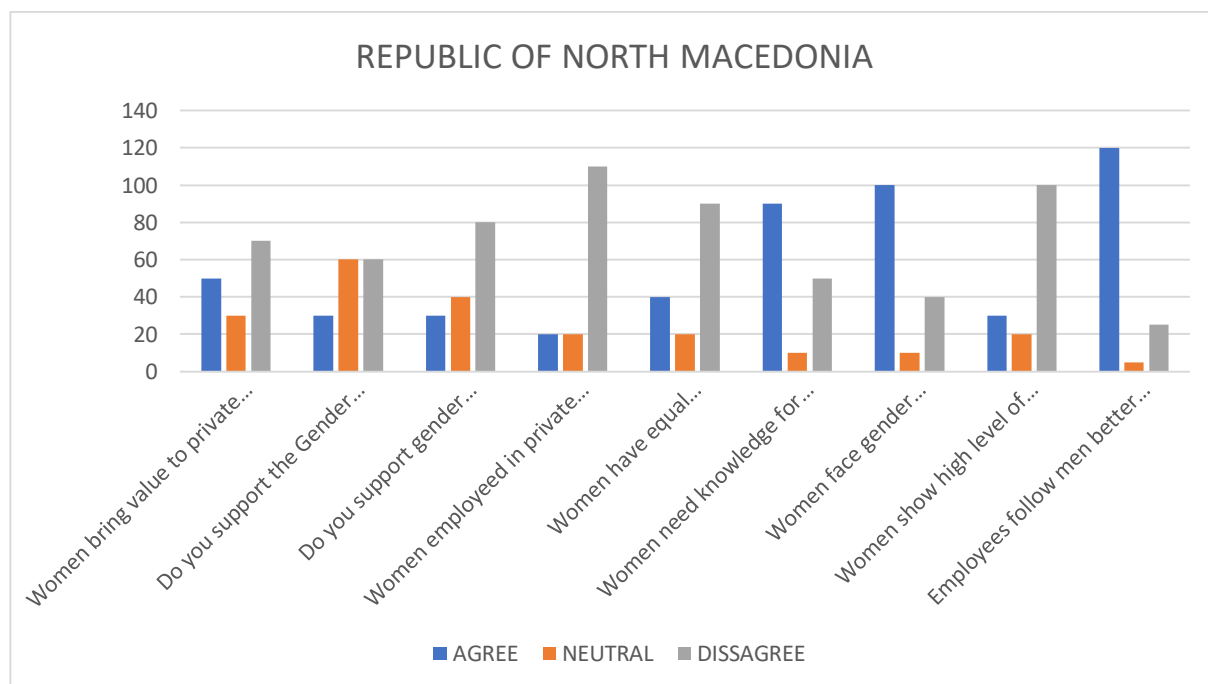
Rezultati ankete kažejo pretežno tradicionalne poglede na spolne vloge v sektorju zasebnega varovanja v RSM. Precejšen del anketirancev je izrazil skepticizem glede prispevkov in zmogljivosti žensk na tem področju.

Čeprav večina (100 anketirancev) priznava, da se ženske na delovnem mestu soočajo s spolnimi stereotipi, je podpora pobudam za enakost spolov, kot je Strategija EU za enakost spolov 2020–2025, in uravnotežena zastopanost spolov pri odločanju v podjetjih, nizka. Večina anketirancev se ni strinjala z idejo, da ženske prinašajo vrednost zasebnim varnostnim podjetjem, in je pokazala omejeno zaupanje v samozavest in vodstvene kompetence žensk.

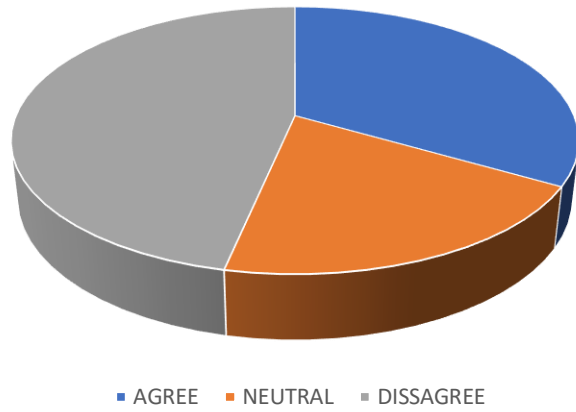
Poleg tega mnogi menijo, da je večja verjetnost, da bodo moški sledili kot vodje na delovnem mestu, kar kaže na močno pristranskost v prid moškemu vodstvu. Anketiranci menijo tudi, da ženske nimajo enakih možnosti za specializirano strokovno usposabljanje.

Na bolj pozitivni strani pa obstaja široko soglasje, da ženske potrebujejo znanje za digitalno preobrazbo, kar lahko kaže na prepoznavanje potrebe po pripravi žensk na prihodnje zahteve industrije.

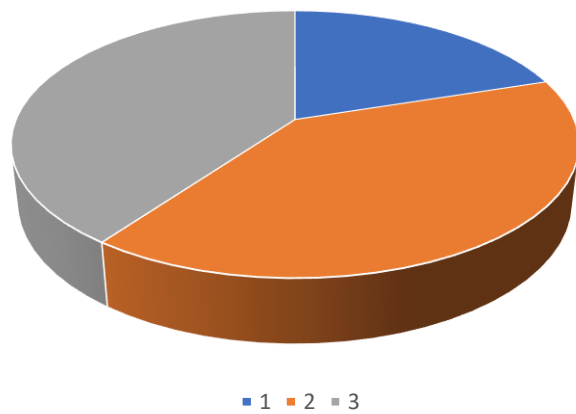
Na splošno ugotovitve poudarjajo znatno spolno pristranskost in odpor do ukrepov za enakost v tem sektorju, hkrati pa razkrivajo tudi priložnost za spodbujanje digitalnega opolnomočenja žensk.



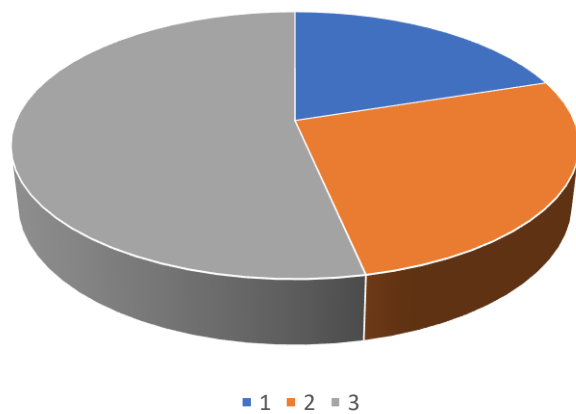
Women bring value to private security companies.



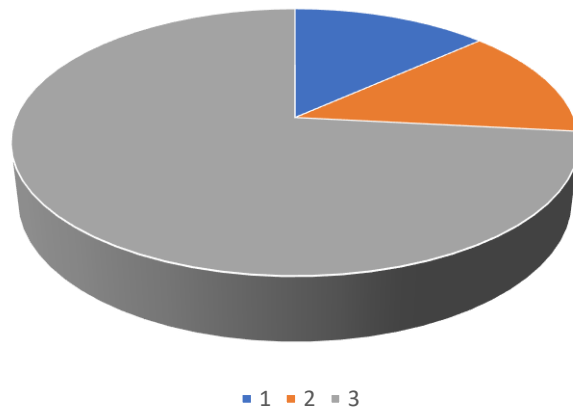
Do you support the Gender equality strategy 2020-2025 of EU?



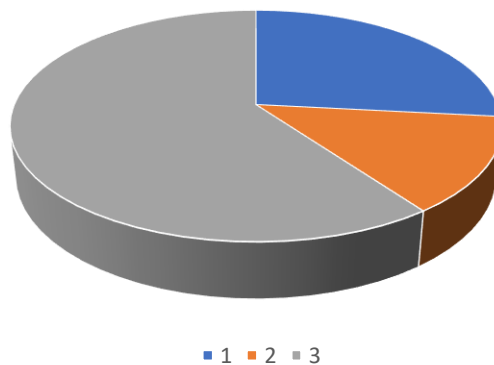
Do you support gender balance in corporate decision making?



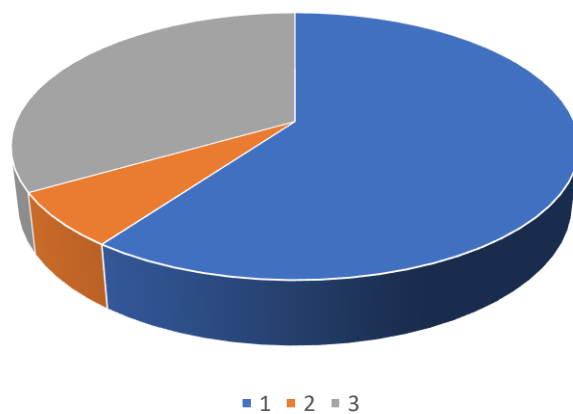
Women employed in private security compnaies
have self-confidence.



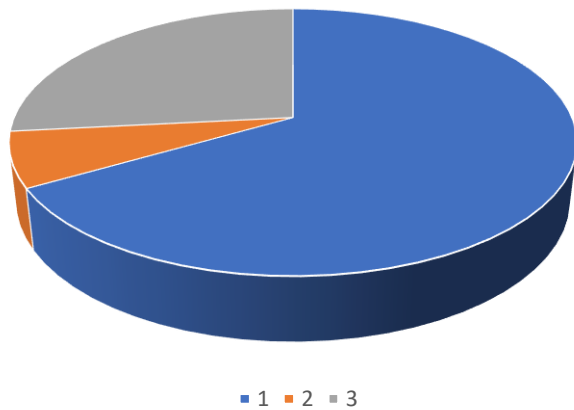
Women have equal opportunities for specialised
professional training in private security
companies.



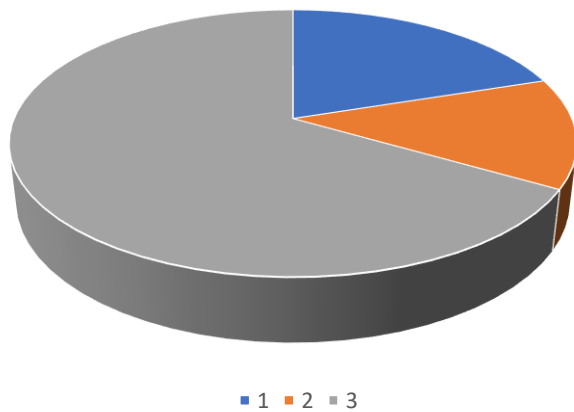
Women need knowledge for digital
transformation.



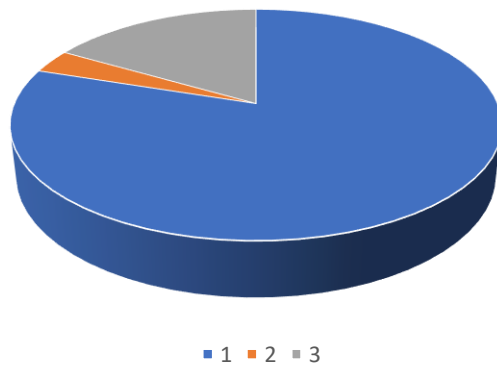
Women face gender stereotypes at the workplace in private security



Women show high level of managerial competences in private security companies



Employees follow men better than women leaders at the workplace in private security companies.



Osnovne informacije o Srbiji

Geografska lega: Srbija je celinska država v jugovzhodni Evropi, ki meji na Madžarsko, Romunijo, Bolgarijo, Severno Makedonijo, Črno goro, Bosno in Hercegovino ter Hrvaško. Njeno glavno in največje mesto je Beograd.

Prebivalstvo in demografija: Leta 2025 je imela Srbija približno 6,6 milijona prebivalcev. Starostna porazdelitev vključuje 14,44 % mlajših od 14 let, 65,01 % med 15 in 64 let ter 20,56 % starih 65 let in več. Etnično sestavo sestavljajo predvsem Srbi (80,6 %), Madžari (2,8 %), Bošnjaki (2,31 %), Romi (2 %) in druge manjšine.

Razmerje med spoloma v Srbiji je približno 90,27 moških na 100 žensk, kar pomeni, da je v prebivalstvu več žensk kot moških.

Gospodarstvo: Srbija ima razvijajoče se gospodarstvo z BDP v višini 63,56 milijarde dolarjev (2022). Ključne panoge vključujejo kmetijstvo, proizvodnjo, energetiko in tehnologijo. Država ohranja zmerno stopnjo inflacije in se aktivno ukvarja z zunanjo trgovino in naložbami.

Povzetek ugotovitev ankete – Zaznavanje spolov v zasebnem varnostnem sektorju (Srbija, 60 anketirancev)

Podatki ankete iz Srbije poudarjajo pretežno tradicionalen in skeptičen odnos do enakosti spolov in vloge žensk v zasebnem varnostnem sektorju.

Precejšnja večina anketirancev se ne strinja, da ženske prinašajo vrednost zasebnim varnostnim podjetjem ali imajo močne vodstvene kompetence. Podobno jih zelo malo podpira strategijo EU za enakost spolov 2020–2025 ali uravnoteženo zastopanost spolov pri odločanju v podjetjih, kar kaže na odpor do institucionalnih pobud za enakost spolov.

Tudi dojemanje ženske samozavesti in dostopa do poklicnega usposabljanja je večinoma negativno, saj se večina anketirancev ne strinja, da imajo ženske enake možnosti ali da izkazujejo samozavest pri svojih vlogah.

Na bolj pozitivni strani pa obstaja široko soglasje (40 anketirank), da ženske potrebujejo znanje za digitalno preobrazbo, kar kaže na odprtost za poklicni razvoj žensk na področjih, povezanih s tehnologijo. Poleg tega polovica anketirank priznava prisotnost spolnih stereotipov na delovnem mestu, kar kaže na določeno stopnjo zavedanja o izzivih, ki izhajajo iz spola.

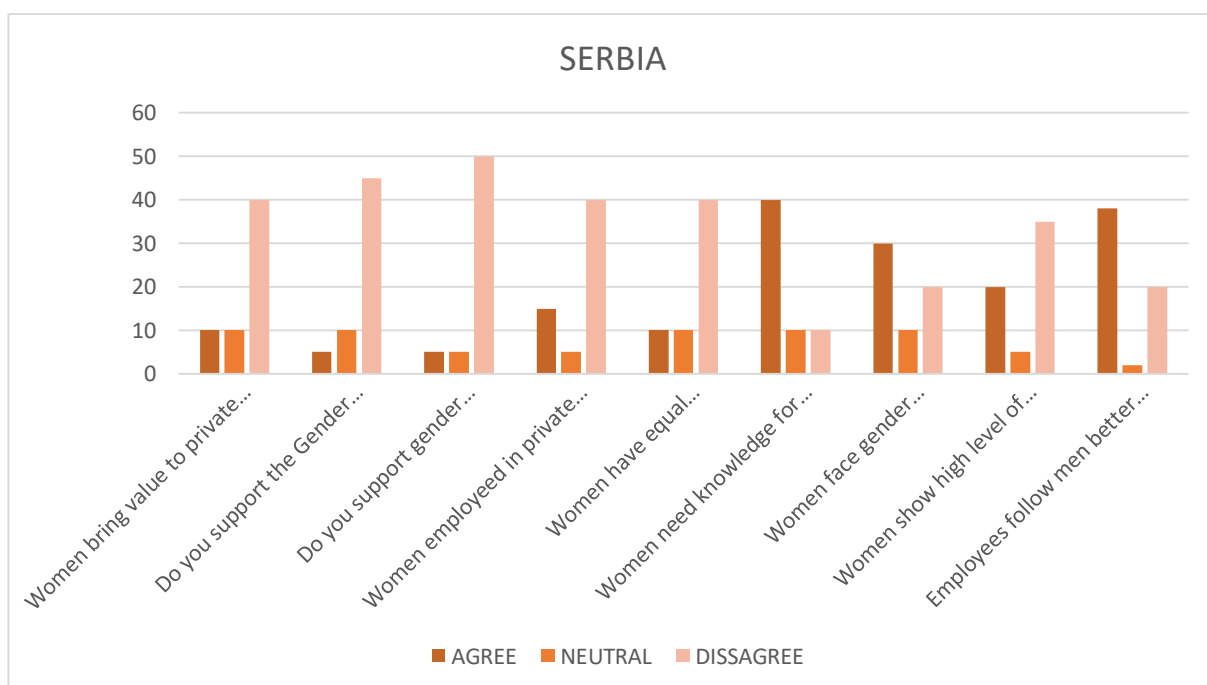
Veliko število anketirancev (38) se strinja, da zaposleni lažje sledijo moškim vodjem kot ženskam, kar krepi močno naklonjenost tradicionalnemu moškemu vodenju v sektorju.

Na splošno ugotovitve odražajo globoko zakoreninjene spolne predsodke v srbskem zasebnem varnostnem sektorju, z omejeno podporo enakosti spolov ali ženskam na vodstvenih položajih. Vendar pa obstaja nekaj priznanja pomena digitalnih veščin za ženske in skromna ozaveščenost

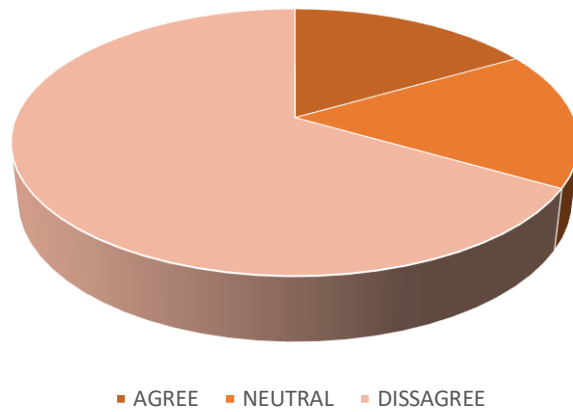
o obstoječih stereotipih na delovnem mestu – oboje bi lahko služilo kot izhodiščni točki za prihodnje intervencije, osredotočene na spol.

SRBIJA (60)

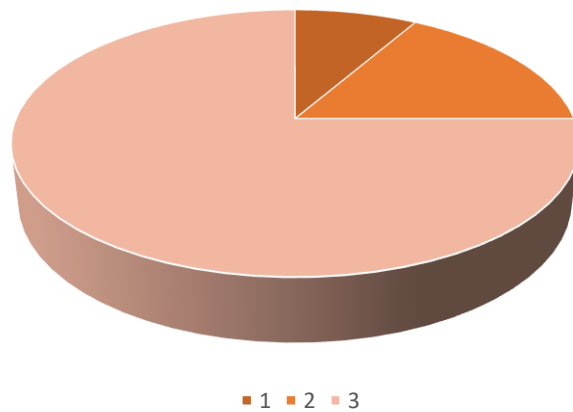
1. Ženske prinašajo vrednost zasebnim varnostnim podjetjem.
2. Ali podpirate strategijo EU za enakost spolov 2020–2025?
3. Ali podpirate uravnoteženo zastopanost spolov pri odločanju v podjetjih?
4. Ženske, zaposlene v zasebnih varnostnih podjetjih, imajo samozavest.
5. Ženske imajo enake možnosti za specializirano strokovno usposabljanje v zasebnih varnostnih podjetjih.
6. Ženske potrebujejo znanje za digitalno preobrazbo.
7. Ženske se soočajo s spolnimi stereotipi na delovnem mestu v zasebnem varovanju
8. Ženske kažejo visoko raven vodstvenih kompetenc v zasebnih varnostnih podjetjih
9. Zaposleni v zasebnih varnostnih podjetjih na delovnem mestu bolje sledijo moškim kot ženskam vodjem.



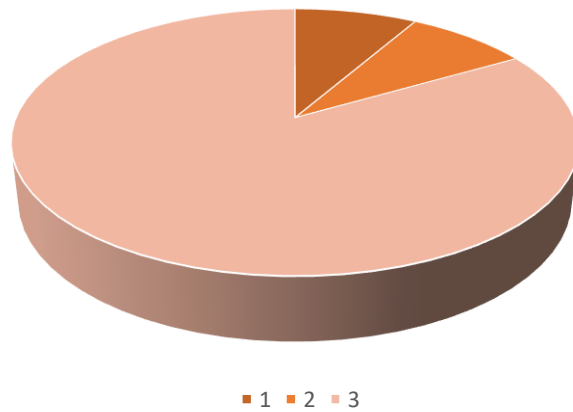
Women bring value to private security companies.



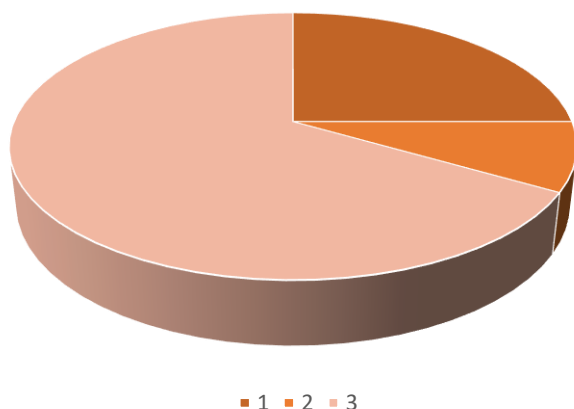
Do you support the Gender equality strategy 2020-2025 of EU?



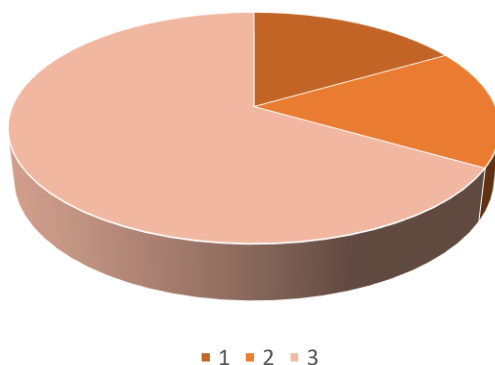
Do you support gender balance in corporate decision making?



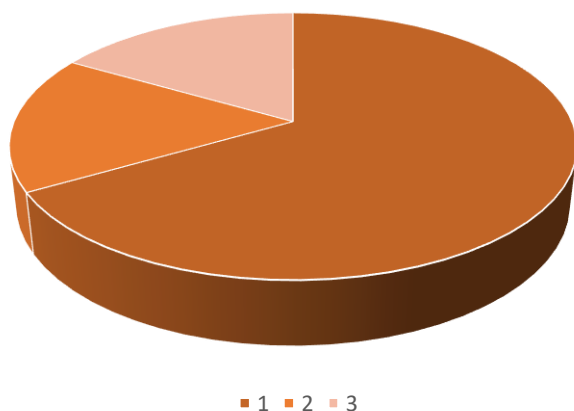
Women employed in private security companies have self-confidence.



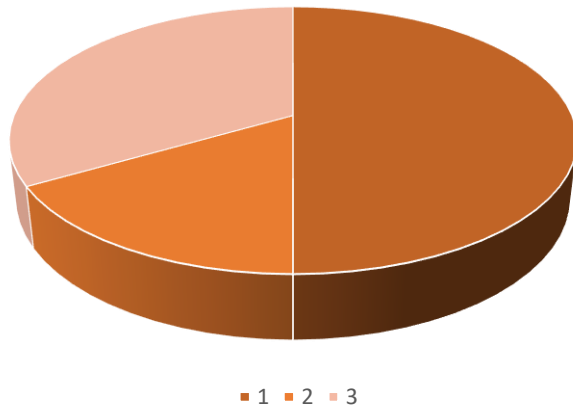
Women have equal opportunities for specialised professional training in private security companies.



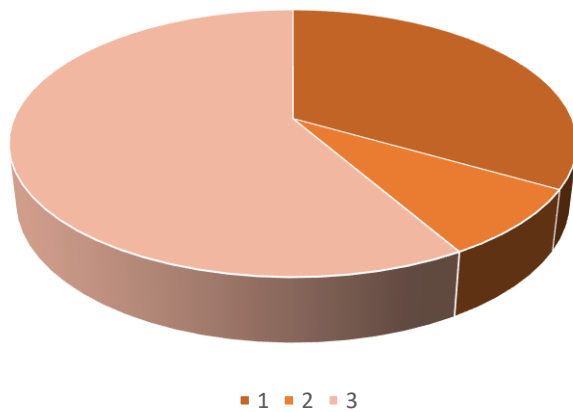
Women need knowledge for digital transformation.



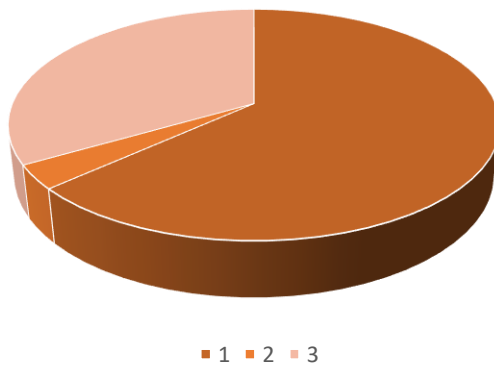
Women face gender stereotypes at the workplace in private security



Women show high level of managerial competences in private security companies



Employees follow men better than women leaders at the workplace in private security companies.



Osnovne informacije o Sloveniji

Geografska lega: Slovenija je srednjeevropska država, ki meji na Italijo, Avstrijo, Madžarsko in Hrvaško, z majhno obalo ob Jadranskem morju. Njeno glavno in največje mesto je Ljubljana.

Prebivalstvo in demografija: Leta 2025 je imela Slovenija približno 2,13 milijona prebivalcev.

Država ima visoko gostoto prebivalstva, s 104,69 prebivalci na km². Starostna porazdelitev vključuje 15,12 % mlajših od 14 let, 63,92 % med 15 in 64 let in 20,96 % starih 65 let in več.

Razmerje med spoloma v Sloveniji je približno 100,99 moških na 100 žensk, kar pomeni, da je prebivalstvo skoraj uravnoteženo med moškimi in ženskami.

Gospodarstvo: Slovenija ima močno gospodarstvo z BDP v višini 60,06 milijarde dolarjev (2022). Ključne panoge vključujejo proizvodnjo, tehnologijo, farmacijo in turizem. Država ohranja nizko stopnjo brezposelnosti in stabilno stopnjo inflacije.

Povzetek ugotovitev ankete – Zaznavanje spolov v zasebnem varnostnem sektorju (Slovenija, 50 anketirancev)

Podatki iz Slovenije kažejo na večinoma konservativno stališče do spolnih vlog v zasebnem varnostnem sektorju, z omejeno podporo politikam enakosti spolov in vodstvenim sposobnostim žensk.

Večina anketirancev se ne strinja, da ženske prinašajo vrednost zasebnim varnostnim podjetjem, imajo samozavest ali kažejo močne vodstvene kompetence. Podobno je podpora strategiji EU za enakost spolov 2020–2025 in uravnoteženi zastopanosti spolov pri odločanju v podjetjih zelo nizka, saj je le 5 anketirancev za in 40 proti vsaki od teh strategij.

Tudi dojemanje enakega dostopa do specializiranega usposabljanja za ženske je večinoma negativno, čeprav je 10 anketirank izrazilo nevtralnost, kar kaže na rahlo odprtost do tega vprašanja.

Vendar pa obstaja močno soglasje (30 anketirancev), da ženske potrebujejo znanje za digitalno preobrazbo, kar kaže na zavedanje o vse večjem pomenu tehnoloških kompetenc v panogi.

Poleg tega polovica anketirancev priznava obstoj spolnih stereotipov na delovnem mestu.

Glede dinamike vodenja se večina (30 anketirancev) strinja, da zaposleni lažje sledijo moškim vodjem kot ženskam, kar poudarja vztrajno spolno pristranskost v dojemanju avtoritete in učinkovitosti.

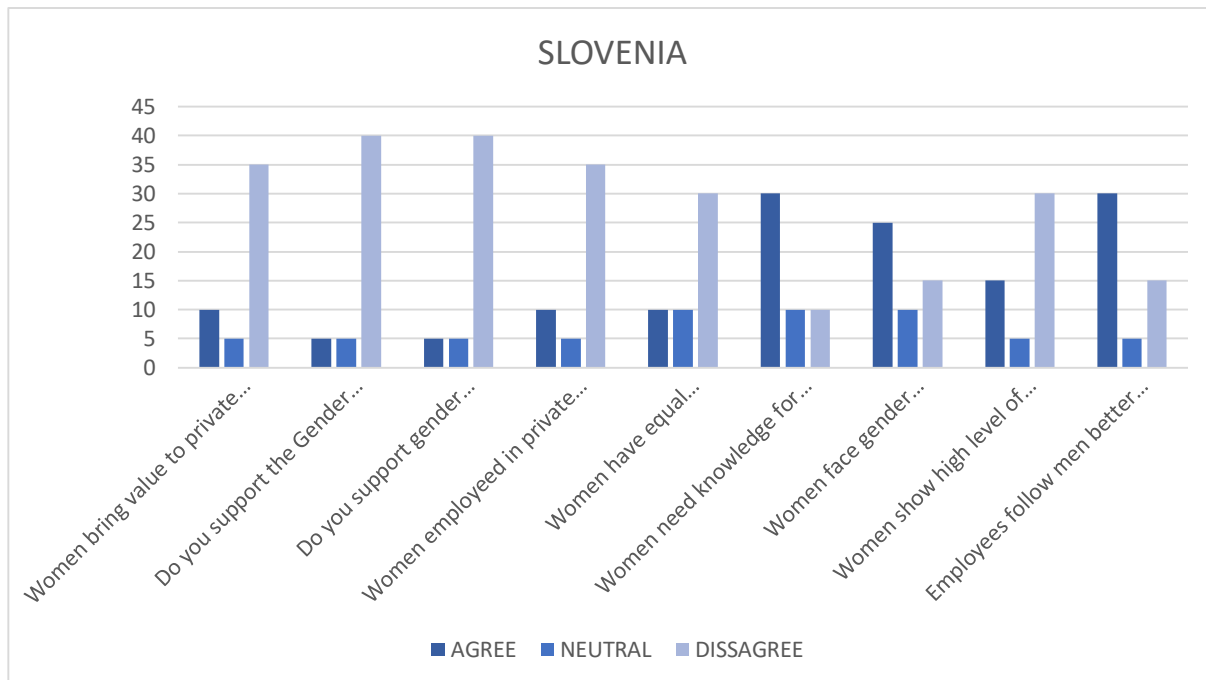
Ugotovitve iz Slovenije odražajo močno spolno pristranskost v zasebnem varnostnem sektorju.

Podpora ukrepom za institucionalno enakost je nizka, prispevki in vodstvo žensk pa so v veliki meri podcenjeni. Kljub temu se nekoliko priznavajo izzivi, ki temeljijo na spolu, in pomen

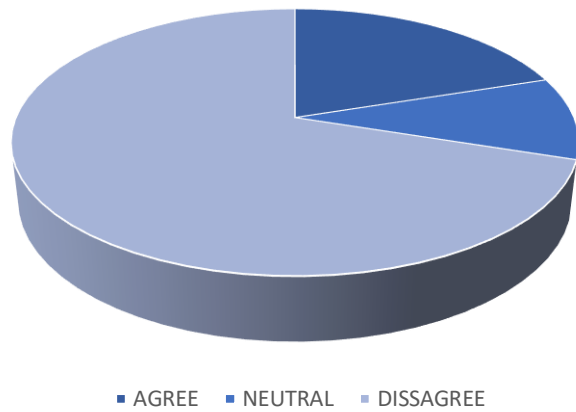
opremljanja žensk z digitalnimi znanji in spretnostmi, kar bi lahko zagotovilo osnovo za prihodnje pobude za spodbujanje vključenosti in izpopolnjevanja.

SLOVENIJA (50)

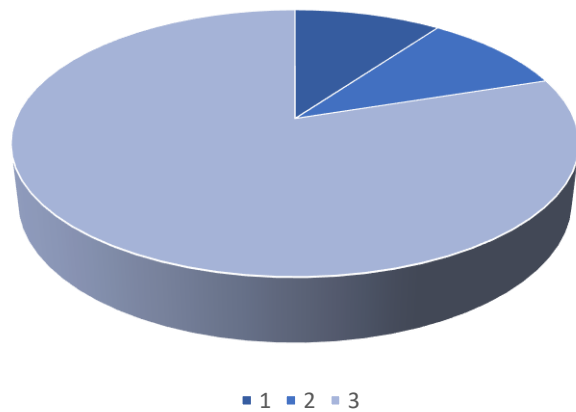
1. Ženske prinašajo vrednost zasebnim varnostnim podjetjem.
2. Ali podpirate strategijo EU za enakost spolov 2020–2025?
3. Ali podpirate uravnoteženo zastopanost spolov pri odločanju v podjetjih?
4. Ženske, zaposlene v zasebnih varnostnih podjetjih, imajo samozavest.
5. Ženske imajo enake možnosti za specializirano strokovno usposabljanje v zasebnih varnostnih podjetjih.
6. Ženske potrebujejo znanje za digitalno preobrazbo.
7. Ženske se soočajo s spolnimi stereotipi na delovnem mestu v zasebnem varovanju
8. Ženske kažejo visoko raven vodstvenih kompetenc v zasebnih varnostnih podjetjih
9. Zaposleni v zasebnih varnostnih podjetjih na delovnem mestu bolje sledijo moškim kot ženskam vodjem.



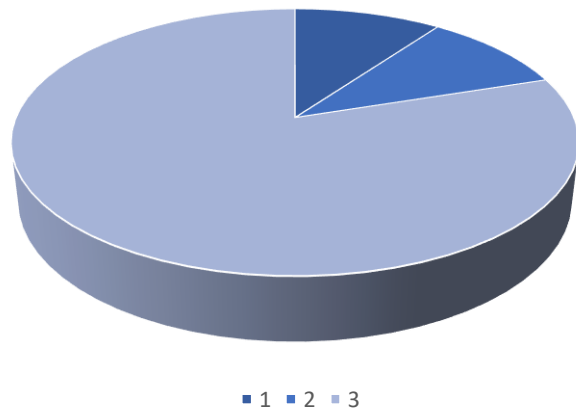
Women bring value to private security companies.



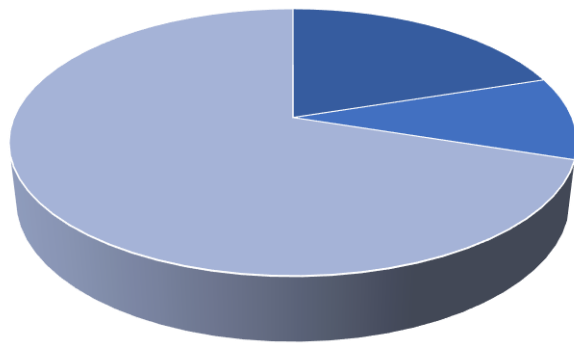
Do you support the Gender equality strategy 2020-2025 of EU?



Do you support gender balance in corporate decision making?

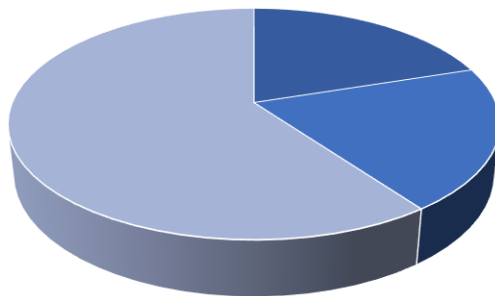


Women employed in private security compnaies
have self-confidence.



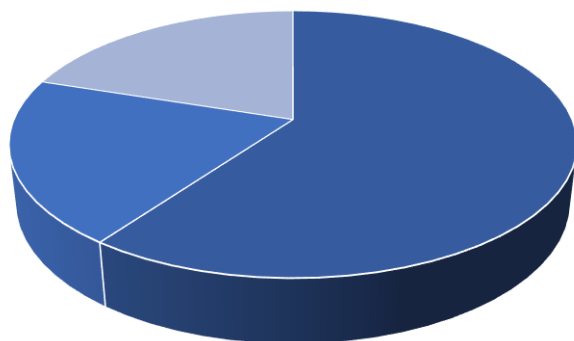
■ 1 ■ 2 ■ 3

Women have equal opportunities for specialised
professional training in private security
companies.



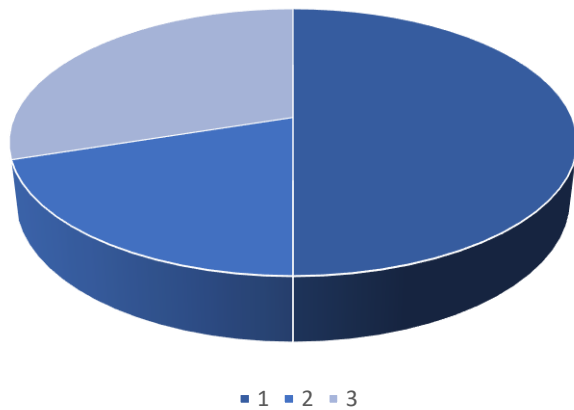
■ 1 ■ 2 ■ 3

Women need knowledge for digital
transformation.

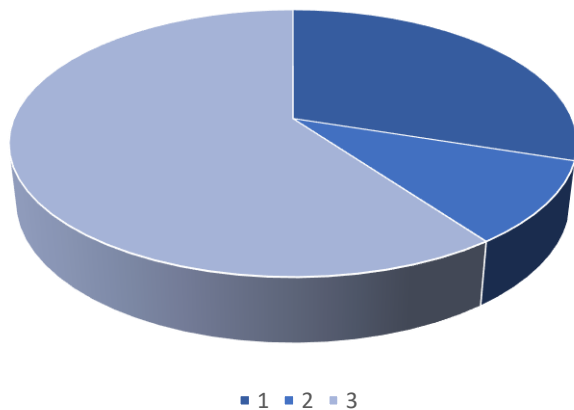


■ 1 ■ 2 ■ 3

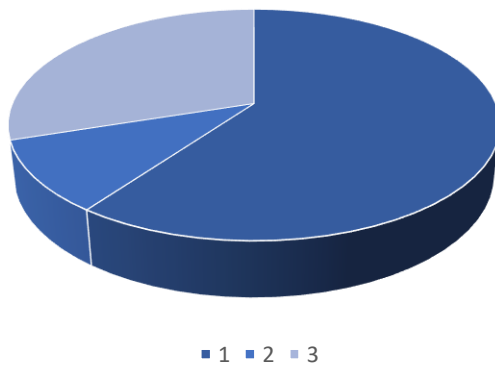
Women face gender stereotypes at the workplace in private security



Women show high level of managerial competences in private security companies



Employees follow men better than women leaders at the workplace in private security companies.



Osnovne informacije o Albaniji

Geografska lega: Albanija je država v jugovzhodni Evropi, ki meji na Črno goro, Kosovo, Severno Makedonijo in Grčijo, z obalo vzdolž Jadranskega in Jonskega morja. Njeno glavno in največje mesto je Tirana.

Prebivalstvo in demografija: Po popisu prebivalstva iz leta 2023 ima Albanija približno 2,4 milijona prebivalcev. Etnična sestava vključuje Albance (91 %), Grke (0,98 %) in druge manjšine. Uradni jezik je albanščina.

Razmerje med spoloma je 0,97 moškega na žensko, kar pomeni, da je v državi nekoliko več žensk kot moških. Starostna porazdelitev vključuje 17,6 % mlajših od 14 let, 13,03 % starih 65 let in več, preostalo prebivalstvo pa spada v delovno aktivno skupino.

Gospodarstvo: Albanija ima razvijajoče se gospodarstvo, med ključnimi sektorji pa so kmetijstvo, turizem, energetika in proizvodnja. BDP je leta 2022 znašal približno 18 milijard dolarjev, s stalno rastjo.

Povzetek ugotovitev ankete – Zaznavanje spolov v zasebnem varnostnem sektorju (Albanija, 30 anketirancev)

Podatki ankete iz Albanije odražajo pretežno kritičen pogled na vloge in zmogljivosti žensk v zasebnem varnostnem sektorju, skupaj z nizko podporo politikam enakosti spolov.

Večina anketirancev se ne strinja, da ženske prinašajo vrednost zasebnim varnostnim podjetjem, da imajo samozavest ali kažejo močne vodstvene kompetence. Prav tako je podpora strategiji EU za enakost spolov 2020–2025 in uravnoveženi zastopanosti spolov v vodstvu podjetij zelo omejena, saj jo podpirajo le 2–3 anketiranci, več kot dve tretjini pa jih nasprotuje. Tudi dojemanje enakega dostopa do možnosti poklicnega usposabljanja za ženske je večinoma negativno, čeprav majhna skupina (8 anketirank) meni, da takšne možnosti obstajajo.

Kljub tem kritičnim stališčem obstaja opazno soglasje glede dveh ključnih vprašanj:

- **Digitalne veščine** 14 anketirank se strinja, da ženske za digitalno preobrazbo potrebujejo znanje.
- **Diskriminacija na delovnem mestu** 20 anketirancev se strinja, da se ženske v tem sektorju soočajo s spolnimi stereotipi.

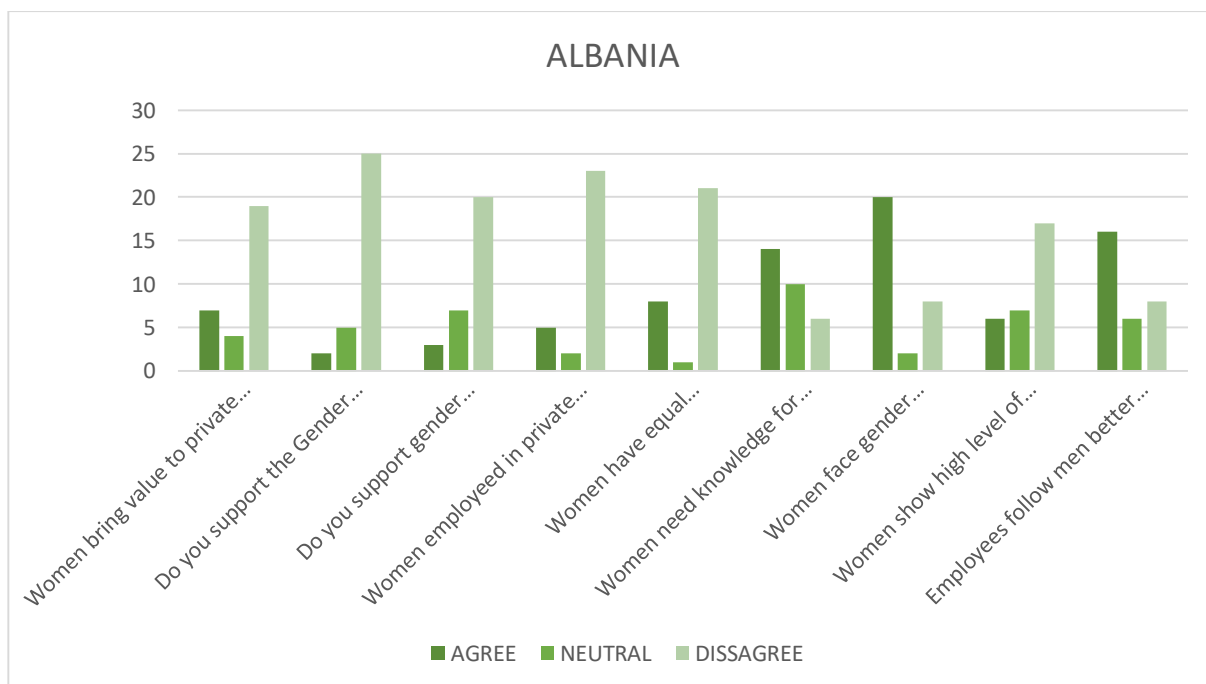
Glede dinamike vodenja več kot polovica (16 anketirancev) meni, da zaposleni pogosteje sledijo moškim vodjem, kar kaže na vztrajne spolne pristranskosti, povezane z avtoriteto in vplivom.

Ugotovitve iz Albanije kažejo na visoko stopnjo spolne pristranskosti in nizko institucionalno podporo pobudam za enakost v zasebnem varnostnem sektorju. Večina anketirancev izraža

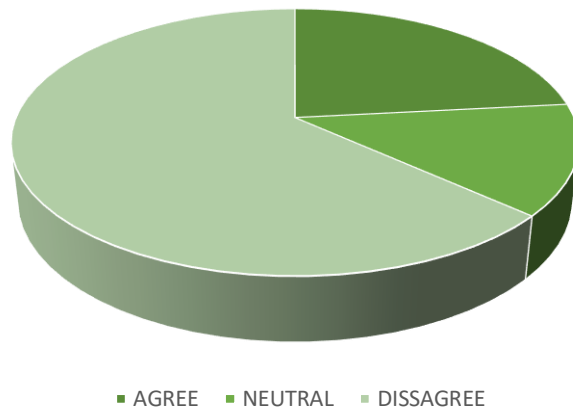
dvome o sposobnostih in vlogah žensk na tem področju. Vendar pa obstaja nekaj prepoznavanja potreb po digitalnem izobraževanju in spolnih stereotipov, kar bi lahko izkoristili kot izhodišča za programe ozaveščanja in usposabljanja, namenjene večji vključenosti in krepitvi zmogljivosti žensk v tem sektorju.

ALBANIJA (30)

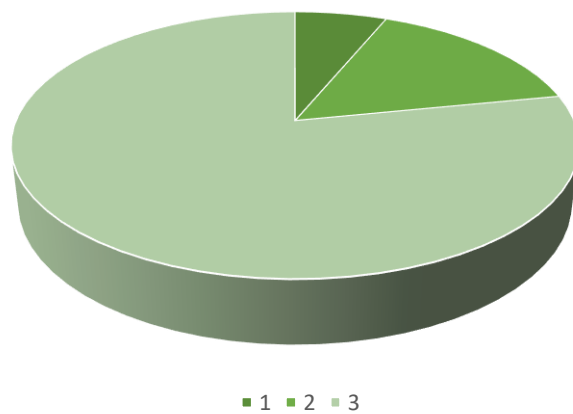
1. Ženske prinašajo vrednost zasebnim varnostnim podjetjem.
2. Ali podpirate strategijo EU za enakost spolov 2020–2025?
3. Ali podpirate uravnoteženo zastopanost spolov pri odločanju v podjetjih?
4. Ženske, zaposlene v zasebnih varnostnih podjetjih, imajo samozavest.
5. Ženske imajo enake možnosti za specializirano strokovno usposabljanje v zasebnih varnostnih podjetjih.
6. Ženske potrebujejo znanje za digitalno preobrazbo.
7. Ženske se soočajo s spolnimi stereotipi na delovnem mestu v zasebnem varovanju
8. Ženske kažejo visoko raven vodstvenih kompetenc v zasebnih varnostnih podjetjih
9. Zaposleni v zasebnih varnostnih podjetjih na delovnem mestu bolje sledijo moškim kot ženskam vodjem.



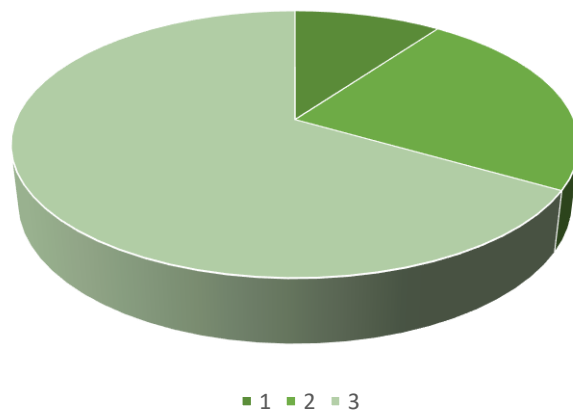
Women bring value to private security companies.



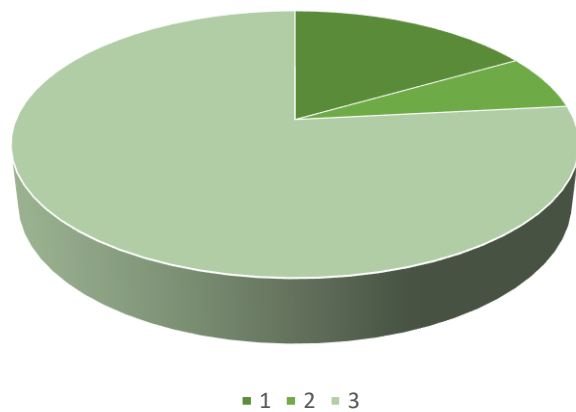
Do you support the Gender equality strategy 2020-2025 of EU?



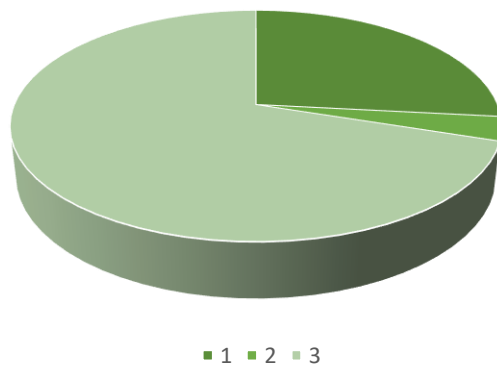
Do you support gender balance in corporate decision making?



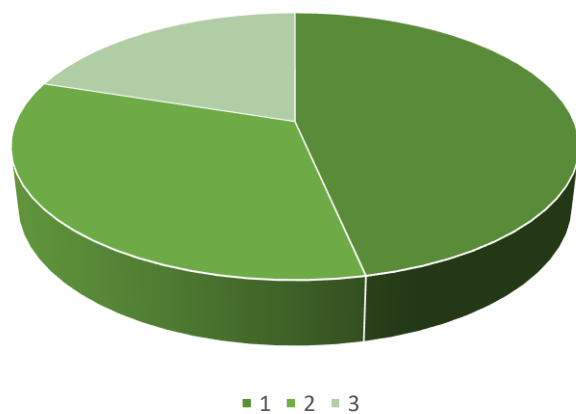
Women employed in private security companies have self-confidence.



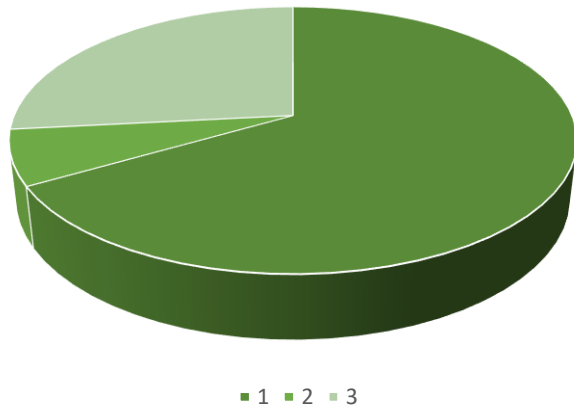
Women have equal opportunities for specialised professional training in private security companies.



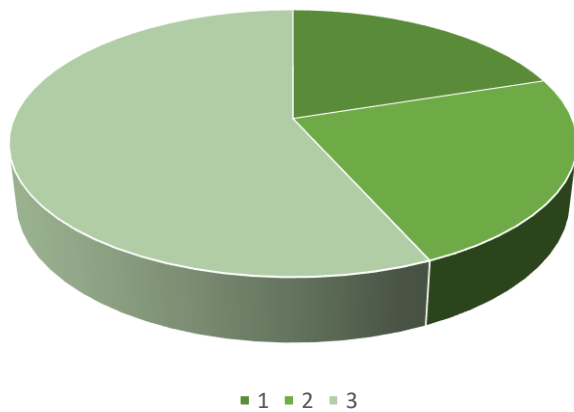
Women need knowledge for digital transformation.



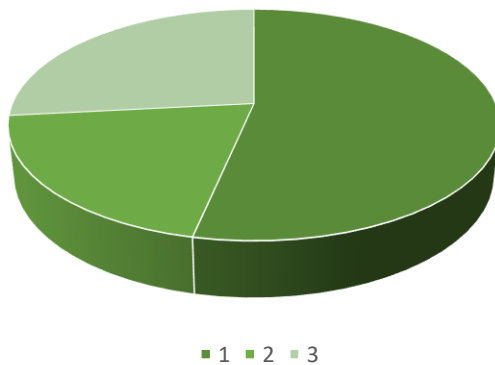
Women face gender stereotypes at the workplace in private security



Women show high level of managerial competences in private security companies



Employees follow men better than women leaders at the workplace in private security companies.



Podroben povzetek: Zaznavanje spolov v zasebnem varnostnem sektorju v RSM, Srbiji, Sloveniji in Albaniji

Ta anketa, izvedena med 290 anketiranci iz štirih držav jugovzhodne Evrope, razkriva prevladujoča tradicionalna stališča in znatne spolne pristranskosti v sektorju zasebnega varovanja. V vseh državah – Severni Makedoniji (RSM), Srbiji, Sloveniji in Albaniji – obstaja dosleden vzorec skepticizma glede vrednosti in sposobnosti žensk v tej panogi.

V vseh anketiranih državah se večina anketirancev ni strinjala, da ženske prinašajo vrednost zasebnim varnostnim podjetjem. Podobno je bilo dojemanje samozavesti in vodstvenih kompetenc žensk večinoma negativno. To odraža razširjeno prepričanje, da so ženske manj primerne za vodstvene in operativne vloge v zasebnem varovanju. Večina anketirancev v vseh državah vidi moške kot naravne vodje, na žensko vodstvo pa gleda z zadržki ali dvomom.

Podpora pobudam za enakost spolov, kot je Strategija EU za enakost spolov 2020–2025, in uravnoteženo odločanje v podjetjih z vidika spolov, je bila na vseh področjih zelo nizka. Zlasti Srbija, Slovenija in Albanija so pokazale zelo omejeno podporo, saj se je s temi ukrepi strinjala le peščica anketirancev. To kaže na odpor do institucionalnih prizadevanj za spodbujanje enakosti spolov v tem sektorju.

Anketiranci na splošno menijo, da ženske nimajo enakega dostopa do specializiranega strokovnega usposabljanja v sektorju zasebnega varovanja. To dojemanje neenakih možnosti še bolj utrjuje razlike med spoloma in omejuje napredovanje žensk v panogi.

Kljub negativnim pogledom na poklicne sposobnosti žensk so številni anketiranci – zlasti v RSM in Albaniji – priznali obstoj spolnih stereotipov na delovnem mestu. To zavedanje, čeprav ni nujno povezano s podporo spremembam, kaže na pomembno prepoznavanje diskriminatornih stališč in vedenja, ki so prisotna v njihovem delovnem okolju.

Velika večina v vseh državah se je strinjala, da zaposleni lažje sledijo moškim vodjem kot ženskam. To kaže na zakoreninjene kulturne norme, ki dajejo prednost moškemu vodstvu, in nakazuje, da se ženske soočajo z velikimi izzivi pri pridobivanju avtoritete in vpliva na svojih delovnih mestih.

Eden redkih pozitivnih in naprednih odzivov je bilo široko soglasje, da ženske potrebujejo znanje za digitalno preobrazbo. To soglasje kaže na priznavanje vse večjega pomena digitalnih veščin in predstavlja dragoceno priložnost za podporo izpopolnjevanju žensk in njihovemu vključevanju v razvijajoče se tehnološke vidike sektorja.

Na splošno anketa izpostavlja sistemsko spolno pristranskost, nizko podporo ukrepom za enakost in omejeno priznavanje ženskega vodstvenega potenciala v sektorju zasebnega varovanja po vsej regiji. Vendar pa ozaveščenost o spolnih stereotipih in potreba po digitalnih znanjih in spretnostih zagotavljata pomembni vstopni točki za pobude, namenjene spodbujanju enakosti spolov in strokovnega razvoja.

Zasebni varnostni sektor v Severni Makedoniji, Srbiji, Sloveniji in Albaniji še vedno pretežno vplivajo tradicionalne spolne vloge in stereotipi. Prispevki in vodstvene sposobnosti žensk so v veliki meri podcenjeni, formalne politike enakosti spolov pa prejemajo le malo podpore. Za spodbujanje enakosti spolov bi se morala ciljno usmerjena prizadevanja osredotočiti na ozaveščanje o spolnih pristranskostih, povečanje dostopa do usposabljanja in razvoja vodstvenih sposobnosti za ženske ter izkoriščanje prepoznane potrebe po digitalnih veščinah kot katalizatorju sprememb. Ti ukrepi bi lahko spodbudili bolj vključujoče in pravično okolje v industriji zasebnega varovanja po vsej regiji.



This project is funded by
the European Union



NATIONAL AGENCY
FOR EUROPEAN EDUCATIONAL
PROGRAMMES AND MOBILITY



∞
LA CLINIQUE DE PARIS
— ANTI-AGING CLINIC SINCE 1978 —
Dr. Claude Chandon



center
for risk analysis and
crisis management



CHAMBER FOR
DEVELOPMENT
OF SLOVENIAN
PRIVATE
SECURITY

