



This project is funded by
the European Union



NATIONAL AGENCY
FOR EUROPEAN EDUCATIONAL
PROGRAMMES AND MOBILITY

**ИСТРАЖИВАЧКИ ИЗВЕШТАЈ:
РЕЗУЛТАТИ АНКЕТЕ ЗА
РЕПУБЛИКУ СЕВЕРНУ МАКЕДОНИЈУ,
СРБИЈУ, СЛОВЕНИЈУ И АЛБАНИЈУ**



ДОДАТАК 1

ИСТРАЖИВАЧКИ ИЗВЕШТАЈ

РЕЗУЛТАТИ АНКЕТЕ ЗА РЕПУБЛИКУ СЕВЕРНУ МАКЕДОНИЈУ, СРБИЈУ, СЛОВЕНИЈУ И АЛБАНИЈУ

УВОД У ИСТРАЖИВАЧКИ ИЗВЕШТАЈ

Улога жена у приватном обезбеђењу се све више препознаје као неопходна за неговање разноликости, инклузије и професионалне изврсности у сектору. Ово истраживање испитује перцепције у вези са родном равноправношћу, лидерством, могућностима за обуку и изазовима на радном месту, пружајући увид у ставове према доприносима и искуствима жена у приватним безбедносним компанијама.

Студију, коју је спровео мултидисциплинарни стручни тим, окупио је стручњаке за студије безбедности, родну равноправност, анализу података и развој политика како би се обезбедио свеобухватан и методолошки исправан приступ. У истраживању су учествовали испитаници из четири земље – Републике Северне Македоније, Србије, Словеније и Албаније – који су процењивали кључне теме, укључујући подршку Стратегији ЕУ за родну равноправност (2020–2025), родну равноправност у корпоративном одлучивању, менаџерске компетенције, дигиталну трансформацију и стереотипе на радном месту.

Упитник је креиран коришћењем Google образаца, достављен дигитално и темељно анализиран, са графиконима који визуелно представљају кључне налазе. Одговори, категорисани као слажем се, неутрално или неслажем се, нуде вредне перспективе о тренутном стању родне заступљености у приватном обезбеђењу. Овај извештај служи као основа за стратешке препоруке за унапређење родне инклузивности и професионалног раста у сектору.

УПИТНИК:

ПИТАЊА:

1. Жене доносе вредност приватним безбедносним компанијама.
2. Да ли подржавате Стратегију ЕУ за родну равноправност 2020-2025?
3. Да ли подржавате родну равнотежу у корпоративном доношењу одлука?
4. Жене запослене у приватним безбедносним компанијама имају самопоуздање.
5. Жене имају једнаке могућности за специјализовану стручну обуку у приватним безбедносним компанијама.
6. Женама је потребно знање за дигиталну трансформацију.
7. Жене се суочавају са родним стереотипима на радном месту у приватном обезбеђењу
8. Жене показују висок ниво менаџерских компетенција у приватним безбедносним компанијама
9. Запослени боље прате мушкарце него жене лидере на радном месту у приватним безбедносним компанијама.

ОДГОВОРИ: слажем се, неутрално, не слажем се

Основне информације о Северној Македонији

Географски положај: Северна Македонија је континентална земља у југоисточној Европи, која се граничи са Албанијом, Бугарском, Грчком, Косовом и Србијом. Њен главни и највећи град је Скопље.

Становништво и демографија: Према попису из 2021. године, Северна Македонија има 1.836.713 сталних становника. Етнички састав укључује Македонце (58,44%), Албанце (24,3%), Турке (3,86%), Роме (2,53%), Србе (1,3%), Бошњаке (0,87%) и Аромуне (0,47%). Званични језици су македонски и албански, уз друге признате мањинске језици.

Однос полова у Северној Македонији је приближно 94,79 мушкараца на 100 жена, што значи да у популацији има више жена него мушкараца.

Економија: Земља има економију у развоју, са кључним секторима који укључују пољопривреду, производњу, трговину и туризам. Економски раст је подржан страним инвестицијама, извозом и развојем инфраструктуре.

НАЛАЗИ ИСТРАЖИВАЊА:

Резиме резултата анкете – Перцепције пола у приватном сектору безбедности (RSM, 150 испитаника)

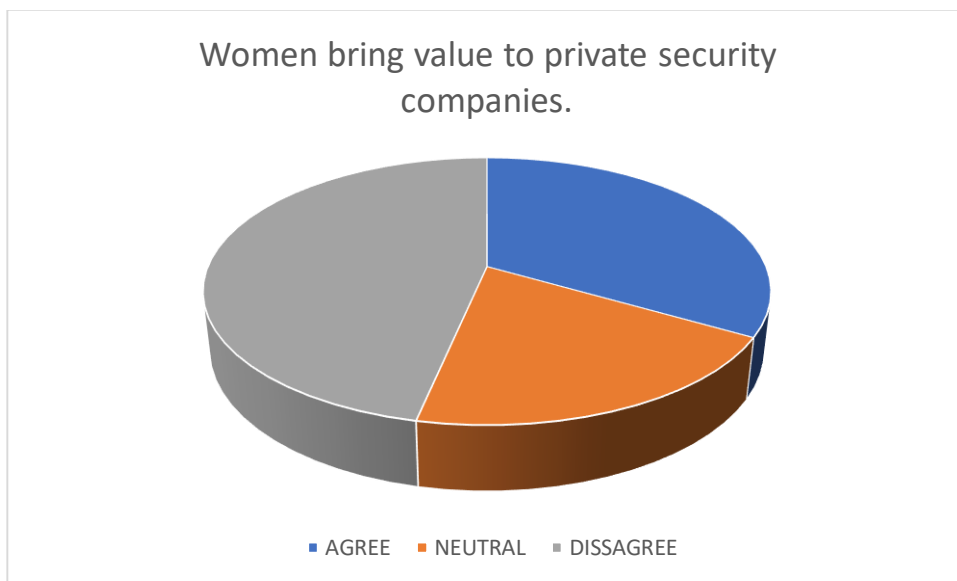
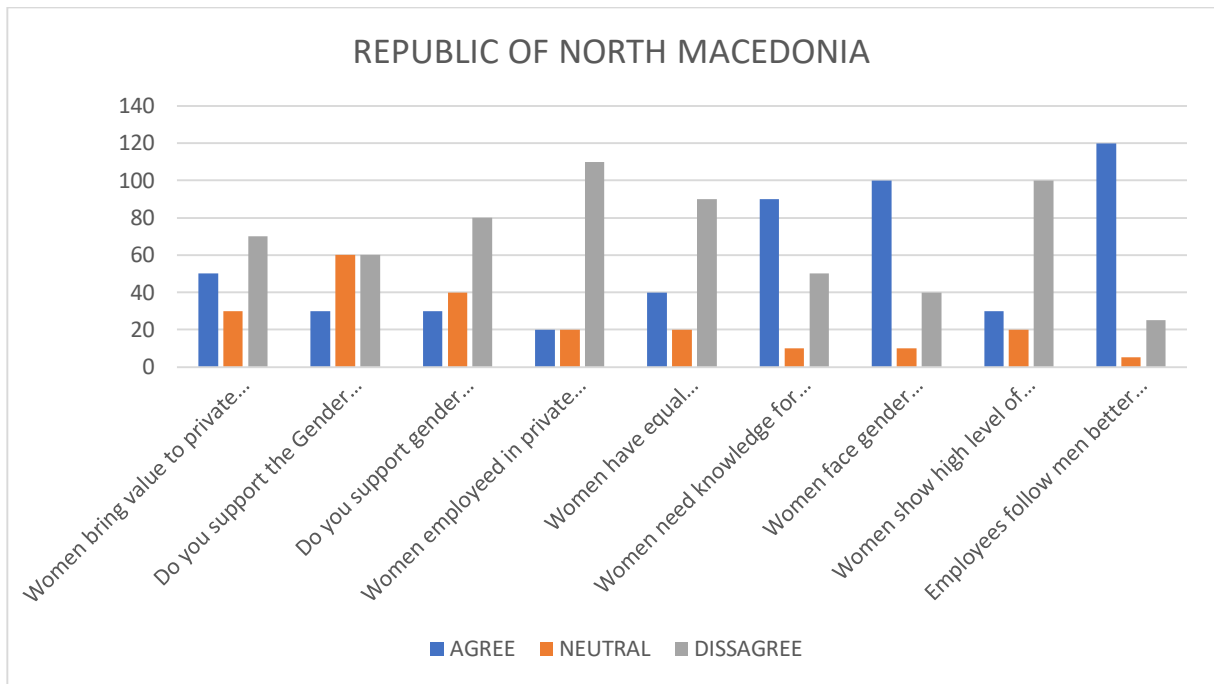
Резултати анкете откривају претежно традиционалне ставове о родним улогама у приватном сектору безбедности у RSM-у. Значајан део испитаника изразио је скептицизам у погледу доприноса и способности жена у овој области.

Иако већина (100 испитаника) признаје да се жене суочавају са родним стереотипима на радном месту, постоји мала подршка иницијативама за родну равноправност као што је Стратегија ЕУ за родну равноправност 2020–2025 и родна равнотежа у корпоративном доношењу одлука. Већина испитаника није се сложила са идејом да жене доносе вредност приватним безбедносним компанијама и показала је ограничено поверење у самопоуздање и менаџерске компетенције жена.

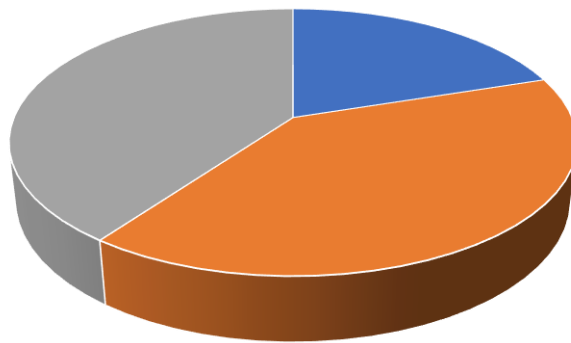
Поред тога, многи верују да је вероватније да ће мушкарци бити праћени као лидери на радном месту, што указује на снажну пристрасност у корист мушког лидерства. Испитаници такође сматрају да жене немају једнаке могућности за специјализовано стручно усавршавање.

Са позитивније стране, постоји широка сагласност да је женама потребно знање за дигиталну трансформацију, што може указивати на препознавање потребе да се жене припреме за будуће захтеве индустрије.

Генерално, налази истичу значајну родну пристрасност и отпор према мерама равноправности у сектору, али такође откривају прилику за промоцију дигиталног оснаживања жена.

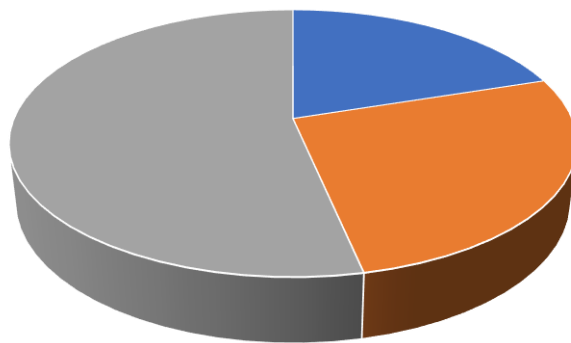


Do you support the Gender equality strategy
2020-2025 of EU?



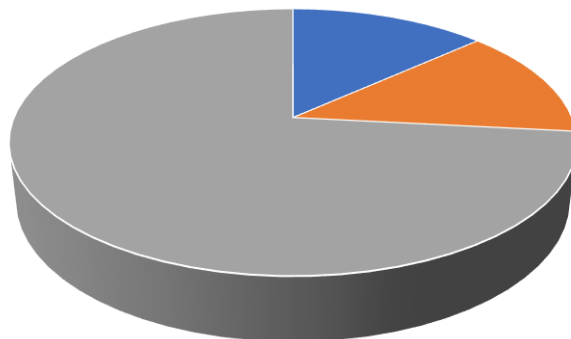
■ 1 ■ 2 ■ 3

Do you support gender balance in corporate
decision making?



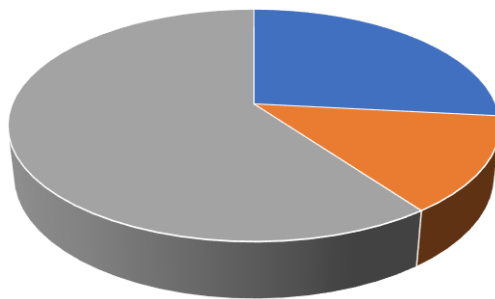
■ 1 ■ 2 ■ 3

Women employed in private security compnaies
have self-confidence.



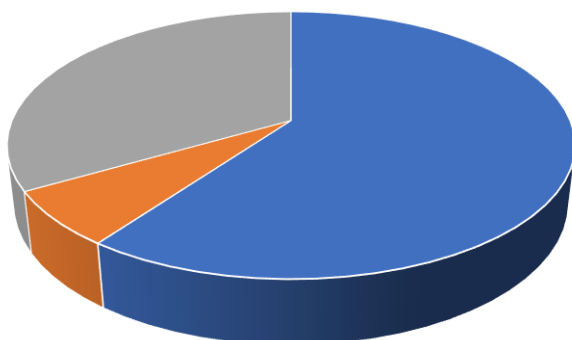
■ 1 ■ 2 ■ 3

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



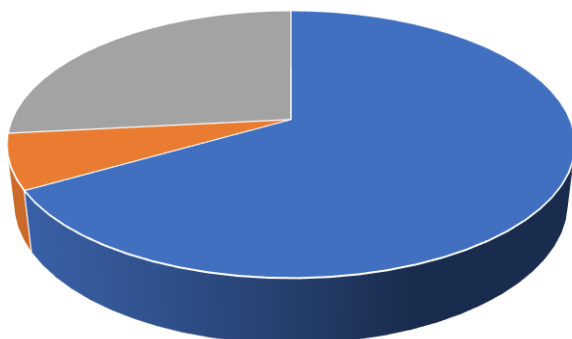
■ 1 ■ 2 ■ 3

Women need knowledge for digital transformation.



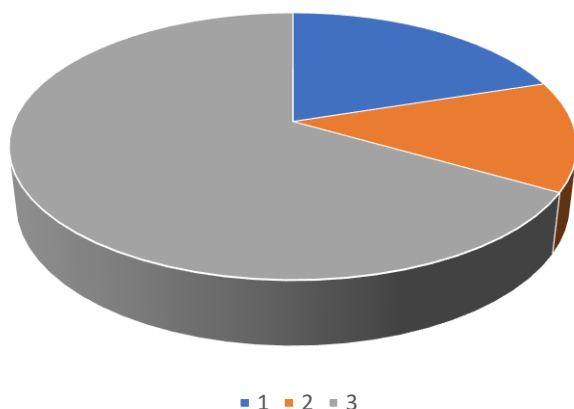
■ 1 ■ 2 ■ 3

Women face gender stereotypes at the workplace in private security

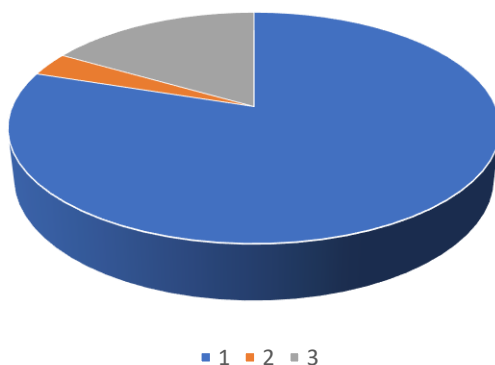


■ 1 ■ 2 ■ 3

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.



Основне информације о Србији

Географски положај: Србија је континентална земља у југоисточној Европи, која се граничи са Мађарском, Румунијом, Бугарском, Северном Македонијом, Црном Гором, Босном и Херцеговином и Хрватском. Њен главни и највећи град је Београд.

Становништво и демографија: Од 2025. године, Србија има приближно 6,6 милиона становника. Старосна расподела укључује 14,44% млађих од 14 година, 65,01% између 15-64 године и 20,56% старијих од 65 година. Етнички састав углавном чине Срби (80,6%), Мађари (2,8%), Бошњаци (2,31%), Роми (2%) и друге мањине.

Однос полова у Србији је приближно 90,27 мушкараца на 100 жена, што значи да у популацији има више жена него мушкараца.

Економија: Србија има економију у развоју, са БДП-ом од 63,56 милијарди долара (2022). Кључне индустрије укључују пољопривреду, производњу, енергетику и технологију. Земља одржава умерене стопе инфлације и активно се бави спољном трговином и инвестицијама.

Резиме резултата анкете – Перцепције пола у приватном сектору безбедности (Србија, 60 испитаника)

Подаци истраживања из Србије истичу претежно традиционалан и скептичан став према родној равноправности и улози жена у приватном сектору безбедности.

Значајна већина испитаника не слаже се да жене доносе вредност приватним безбедносним компанијама или да поседују јаке менаџерске компетенције. Слично томе, веома мало њих подржава Стратегију ЕУ за родну равноправност 2020–2025 или родну равноправност у корпоративном доношењу одлука, што указује на отпор институционалним иницијативама за родну равноправност.

Перцепције о самопоуздању жена и приступу стручном усавршавању су такође углавном негативне, при чему се већина испитаница не слаже да жене имају једнаке могућности или да показују самопоуздање у својим улогама.

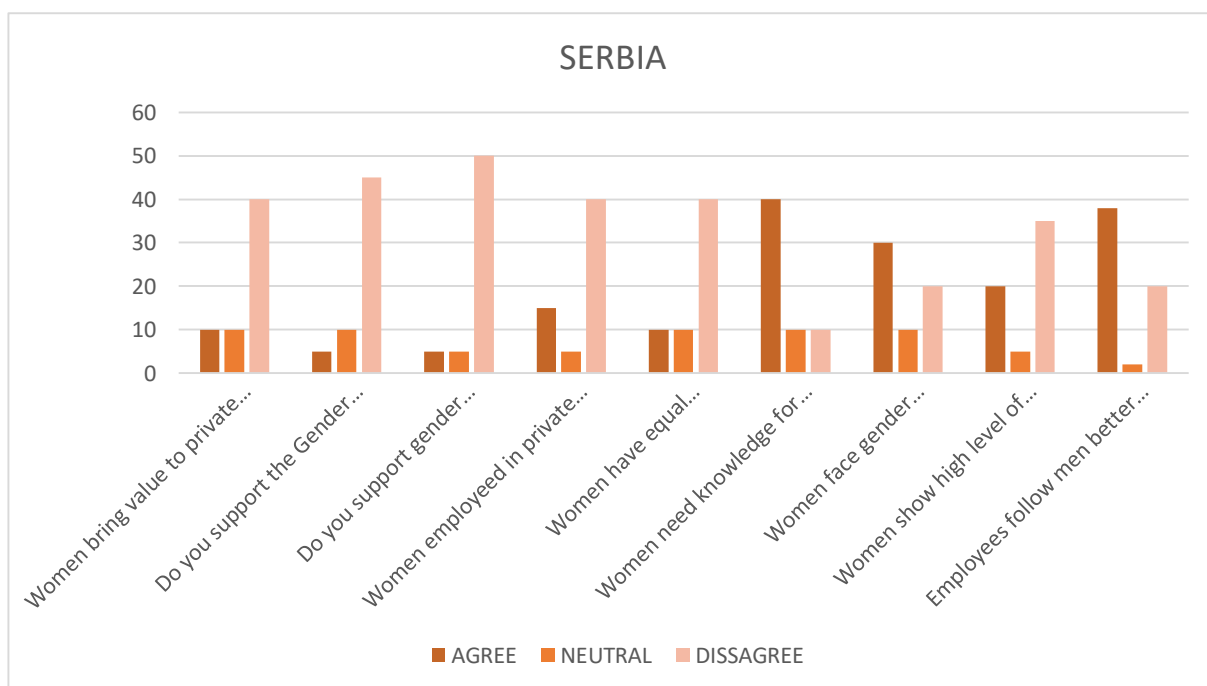
Са позитивније стране, постоји широка сагласност (40 испитаница) да је женама потребно знање за дигиталну трансформацију, што показује отвореност за професионални развој жена у областима везаним за технологију. Поред тога, половина испитаница признаје присуство родних стереотипа на радном месту, што указује на одређени степен свести о изазовима заснованим на полу.

Велики број испитаника (38) слаже се да запослени лакше прате мушке лидере него женске лидере, што појачава снажну склоност ка традиционалном мушком лидерству у сектору.

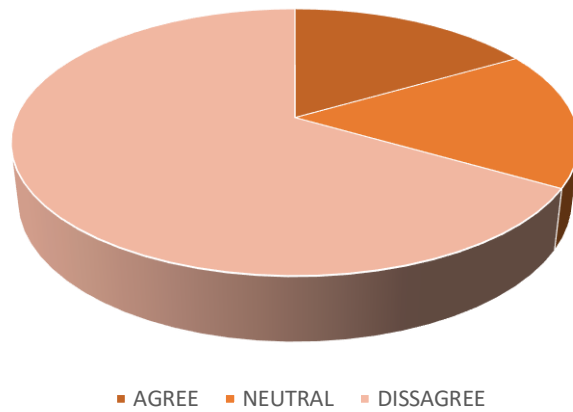
Генерално, налази одражавају дубоко укореване родне предрасуде у приватном сектору безбедности у Србији, са ограниченом подршком за родну равноправност или жене на руководећим позицијама. Међутим, постоји извесно препознавање важности дигиталних вештина за жене и скромна свест о постојећим стереотипима на радном месту – што би могло послужити као полазне тачке за будуће интервенције усмерене на род.

СРБИЈА (60)

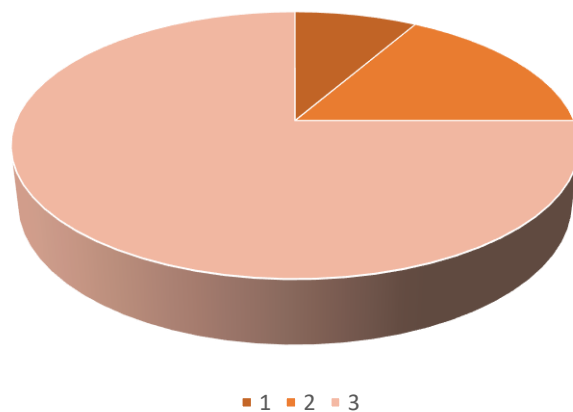
1. Жене доносе вредност приватним безбедносним компанијама.
2. Да ли подржавате Стратегију ЕУ за родну равноправност 2020-2025?
3. Да ли подржавате родну равнотежу у корпоративном доношењу одлука?
4. Жене запослене у приватним безбедносним компанијама имају самопоуздање.
5. Жене имају једнаке могућности за специјализовану стручну обуку у приватним безбедносним компанијама.
6. Женама је потребно знање за дигиталну трансформацију.
7. Жене се суочавају са родним стереотипима на радном месту у приватном обезбеђењу
8. Жене показују висок ниво менаџерских компетенција у приватним безбедносним компанијама
9. Запослени боље прате мушкарце него жене лидере на радном месту у приватним безбедносним компанијама.



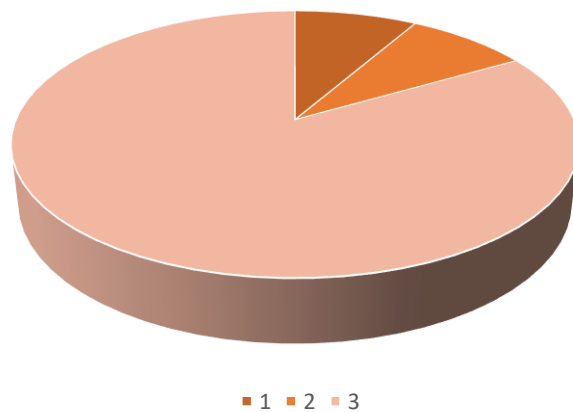
Women bring value to private security companies.



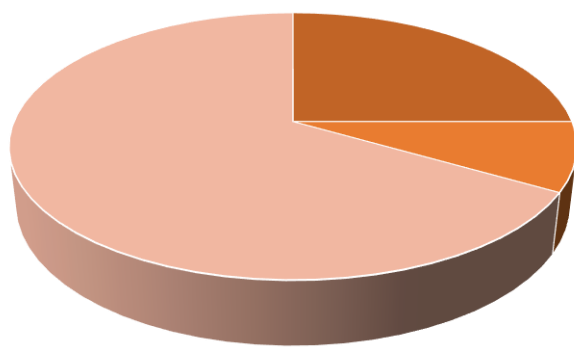
Do you support the Gender equality strategy 2020-2025 of EU?



Do you support gender balance in corporate decision making?

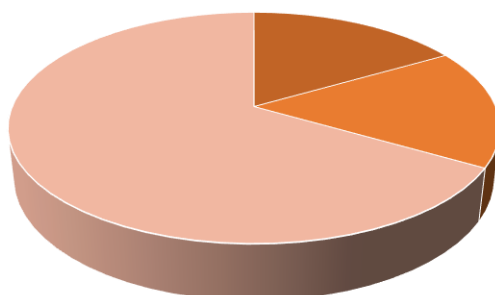


Women employed in private security compnaies
have self-confidence.



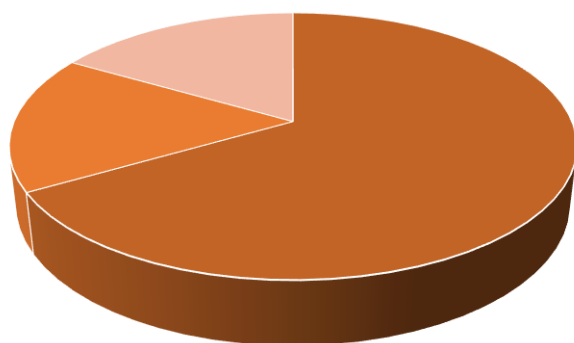
■ 1 ■ 2 ■ 3

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



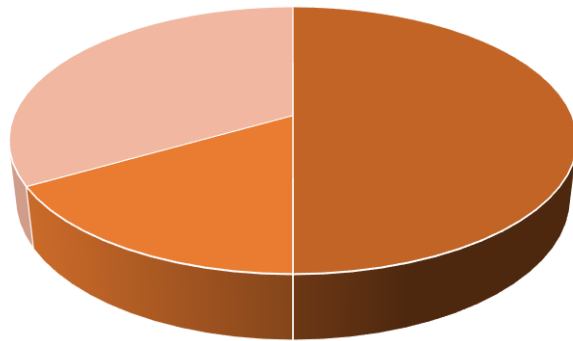
■ 1 ■ 2 ■ 3

Women need knowledge for digital
transformation.



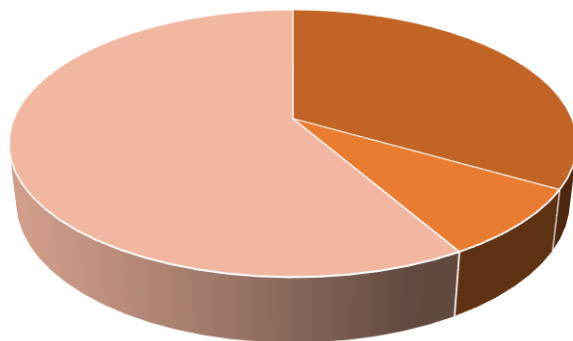
■ 1 ■ 2 ■ 3

Women face gender stereotypes at the workplace in private security



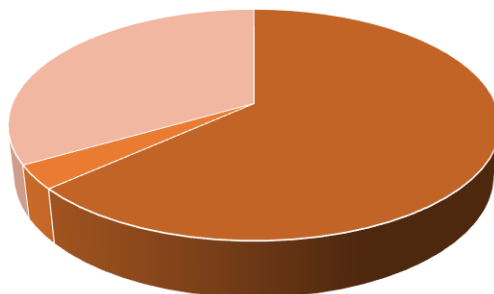
■ 1 ■ 2 ■ 3

Women show high level of managerial competences in private security companies



■ 1 ■ 2 ■ 3

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



■ 1 ■ 2 ■ 3

Основне информације о Словенији

Географски положај: Словенија је централноевропска земља, граничи се са Италијом, Аустријом, Мађарском и Хрватском, са малом обалом дуж Јадранског мора. Њен главни и највећи град је Љубљана.

Становништво и демографија: Од 2025. године, Словенија је имала популацију од приближно 2,13 милиона. Земља има високу густину насељености, са 104,69 људи по km². Старосна расподела укључује 15,12% млађих од 14 година, 63,92% између 15-64 године и 20,96% старијих од 65 година.

Однос полова у Словенији је приближно 100,99 мушкараца на 100 жена, што значи да је становништво готово уравнотежено између мушкараца и жена.

Економија: Словенија има јаку економију, са БДП-ом од 60,06 милијарди долара (2022). Кључне индустрије укључују производњу, технологију, фармацеутску индустрију и туризам. Земља одржава ниску стопу незапослености и стабилну стопу инфлације.

Резиме резултата анкете – Перцепције пола у приватном сектору безбедности (Словенија, 50 испитаника)

Подаци из Словеније откривају углавном конзервативан став о родним улогама у приватном сектору безбедности, са ограниченом подршком политикама родне равноправности и женским лидерским способностима.

Већина испитаника се не слаже да жене доносе вредност приватним безбедносним компанијама, да имају самопоуздање или да показују снажне менаџерске компетенције. Слично томе, подршка Стратегији ЕУ за родну равноправност 2020–2025 и родној равнотежи у корпоративном доношењу одлука је веома ниска, са само 5 испитаника који су за и 40 против за сваку од њих.

Перцепција једнаког приступа специјализованој обуци за жене је такође углавном негативна, иако је 10 испитаница изразило неутралност, што указује на благу отвореност према овом питању.

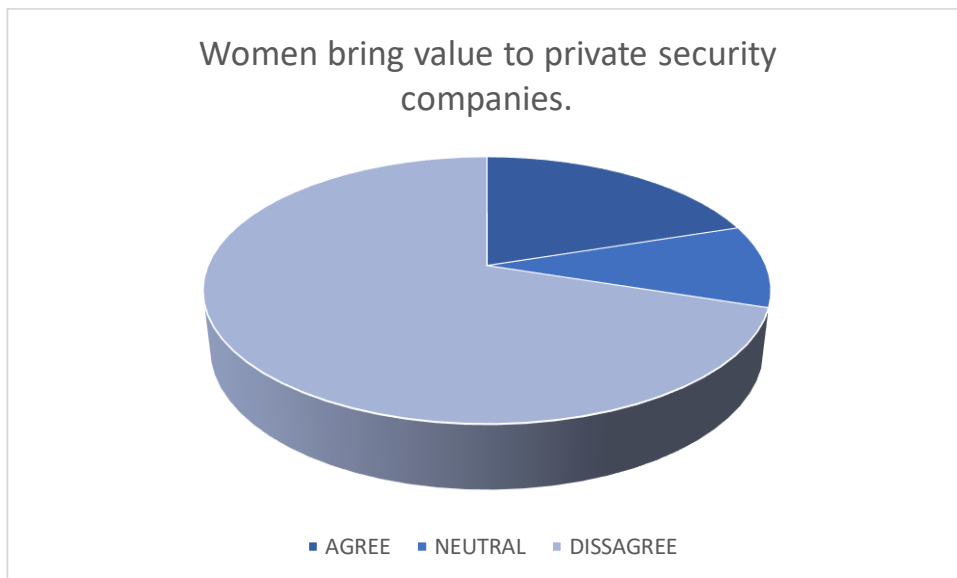
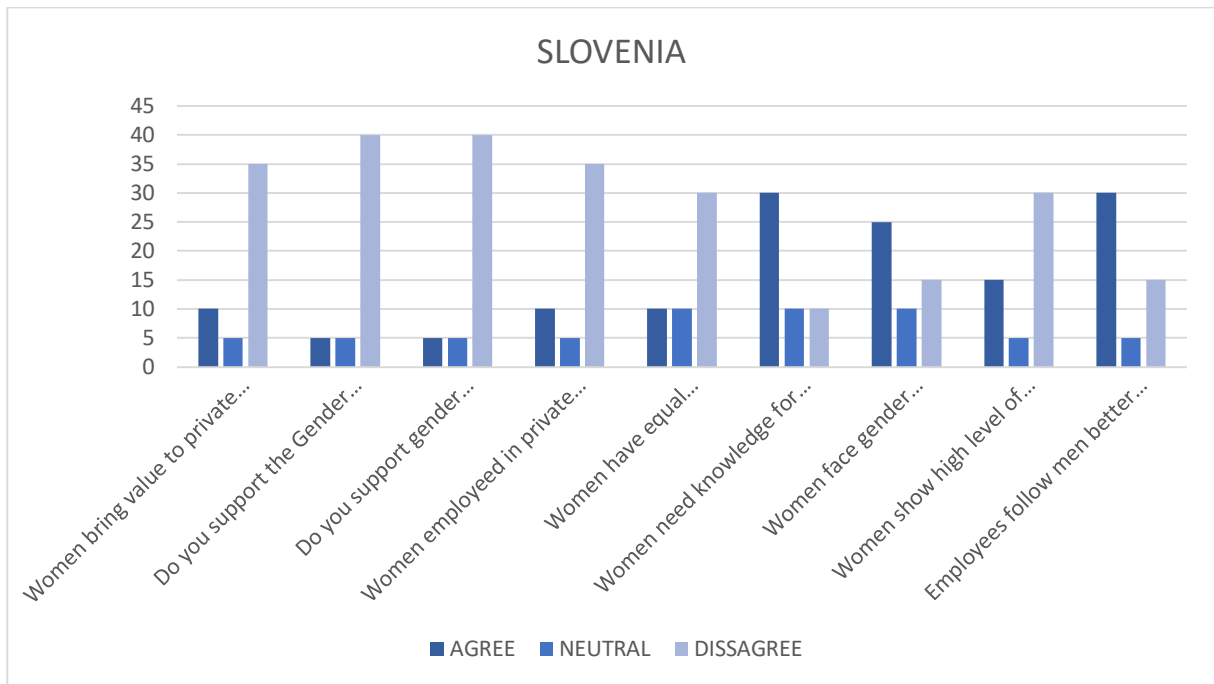
Међутим, постоји снажна сагласност (30 испитаника) да је женама потребно знање за дигиталну трансформацију, што указује на свест о растућем значају технолошке компетенције у индустрији. Поред тога, половина испитаника препознаје постојање родних стереотипа на радном месту.

Што се тиче динамике лидерства, већина (30 испитаника) се слаже да запослени лакше прате мушке лидере него женске лидере, што истиче постојану родну пристрасност у перцепцији ауторитета и ефикасности.

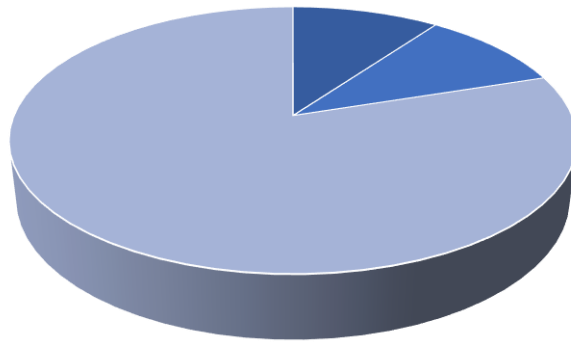
Налази из Словеније одражавају снажну родну пристрасност унутар приватног сектора безбедности. Постоји мала подршка мерама институционалне равноправности, а доприноси и лидерство жена су у великој мери потцењени. Упркос томе, постоји извесно препознавање изазова заснованих на полу и важности опремања жена дигиталним вештинама, што би могло да пружи основу за будуће иницијативе које промовишу инклузију и усавршавање вештина.

СЛОВЕНА (50)

1. Жене доносе вредност приватним безбедносним компанијама.
2. Да ли подржавате Стратегију ЕУ за родну равноправност 2020-2025?
3. Да ли подржавате родну равнотежу у корпоративном доношењу одлука?
4. Жене запослене у приватним безбедносним компанијама имају самопоуздање.
5. Жене имају једнаке могућности за специјализовану стручну обуку у приватним безбедносним компанијама.
6. Женама је потребно знање за дигиталну трансформацију.
7. Жене се суочавају са родним стереотипима на радном месту у приватном обезбеђењу
8. Жене показују висок ниво менаџерских компетенција у приватним безбедносним компанијама
9. Запослени боље прате мушкарце него жене лидере на радном месту у приватним безбедносним компанијама.

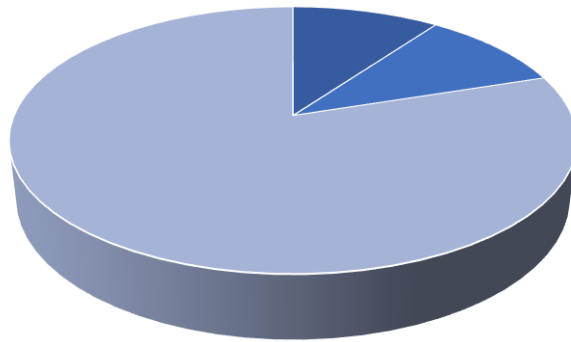


Do you support the Gender equality strategy
2020-2025 of EU?



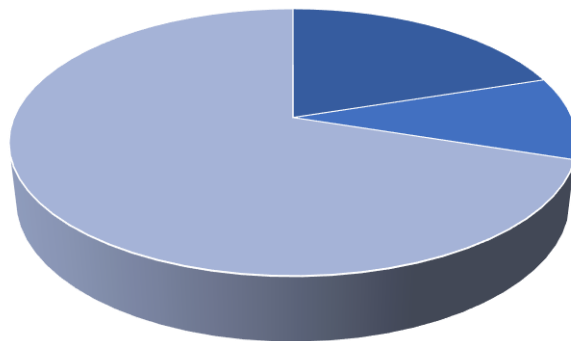
■ 1 ■ 2 ■ 3

Do you support gender balance in corporate
decision making?



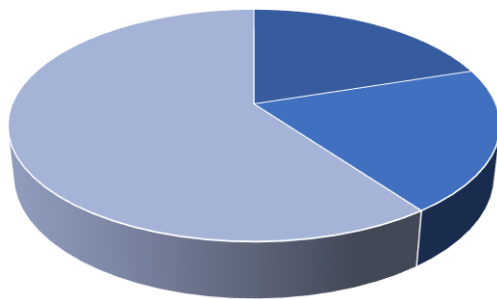
■ 1 ■ 2 ■ 3

Women employed in private security compnaies
have self-confidence.



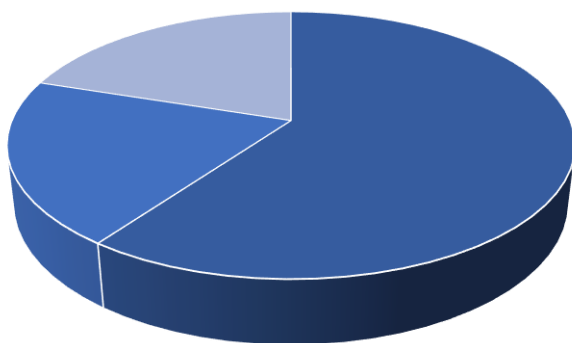
■ 1 ■ 2 ■ 3

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



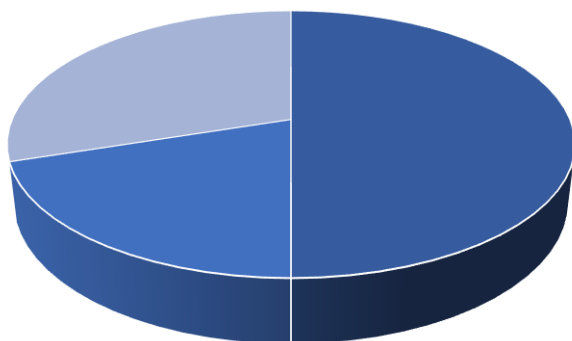
■ 1 ■ 2 ■ 3

Women need knowledge for digital transformation.



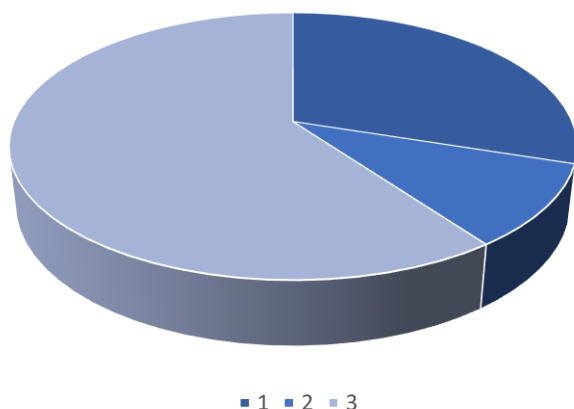
■ 1 ■ 2 ■ 3

Women face gender stereotypes at the workplace in private security

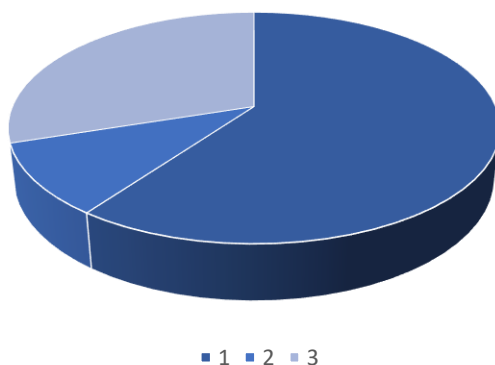


■ 1 ■ 2 ■ 3

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.



Основне информације о Албанији

Географски положај: Албанија је земља југоисточне Европе, граничи се са Црном Гором, Косовом, Северном Македонијом и Грчком, са обалом дуж Јадранског и Јонског мора. Њен главни и највећи град је Тирана.

Становништво и демографија: Према попису из 2023. године, Албанија има приближно 2,4 милиона становника. Етнички састав укључује Албанце (91%), Грке (0,98%) и друге мањине. Званични језик је албански.

Однос полова је 0,97 мушкараца по жени, што значи да у земљи има нешто више жена него мушкараца. Старосна расподела укључује 17,6% млађих од 14 година, 13,03% старијих од 65 година, а преостало становништво спада у радно способну групу.

Економија: Албанија има економију у развоју, са кључним секторима укључујући пољопривреду, туризам, енергетику и производњу. БДП у 2022. години износио је приближно 18 милијарди долара, са сталним растом.

Резиме резултата анкете – Перцепције пола у приватном сектору безбедности (Албанија, 30 испитаника)

Подаци анкете из Албаније одражавају претежно критички став о улогама и способностима жена у приватном сектору безбедности, праћен ниском подршком политикама родне равноправности.

Већина испитаника се не слаже да жене доносе вредност приватним безбедносним компанијама, да поседују самопоуздање или показују јаке менаџерске компетенције. Слично томе, подршка Стратегији ЕУ за родну равноправност 2020–2025 и родној равнотежи у корпоративном руководству је веома ограничена, са само 2-3 испитаника који су за, а преко две трећине против.

Перцепције о једнаком приступу могућностима стручног усавршавања за жене су такође углавном негативне, иако мала група (8 испитаница) верује да такве могућности постоје. Упркос овим критичким ставовима, постоји значајна сагласност око два кључна питања:

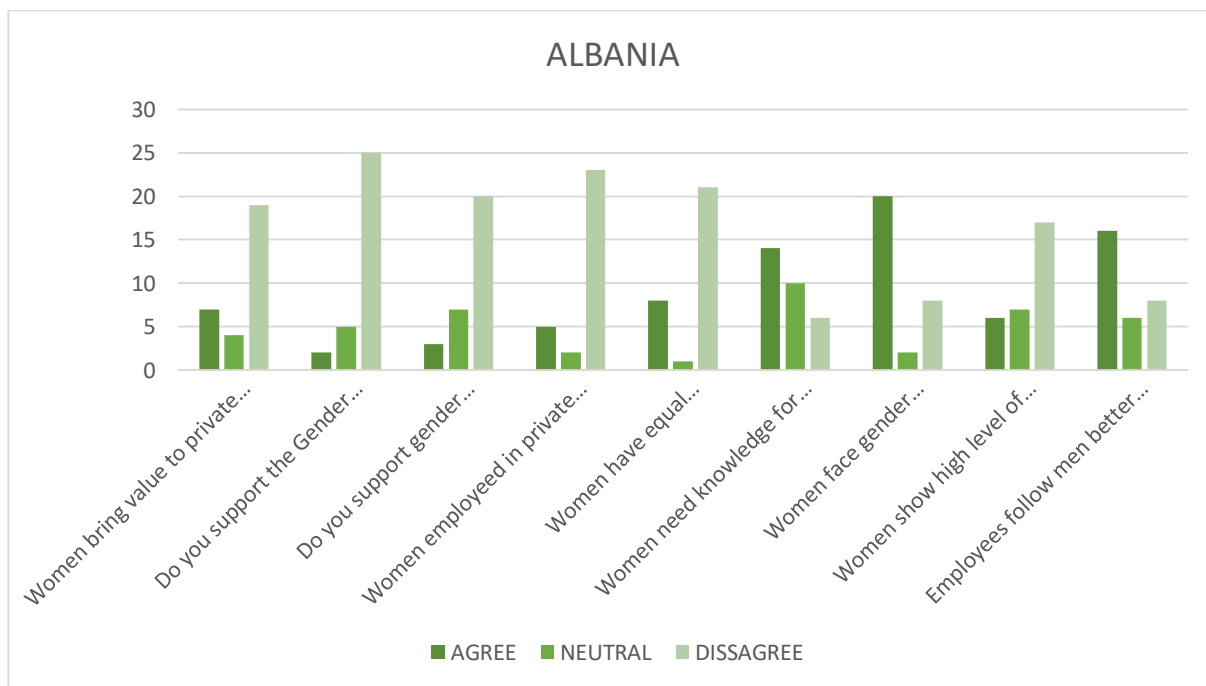
- **Дигиталне вештине** 14 испитаница се слаже да је женама потребно знање за дигиталну трансформацију.
- **Дискриминација на радном месту** 20 испитаница се слаже да се жене суочавају са родним стереотипима у сектору.

Што се тиче динамике лидерства, више од половине (16 испитаника) верује да су запослени склонији да следе мушке лидере, што указује на постојане родне предрасуде везане за ауторитет и утицај.

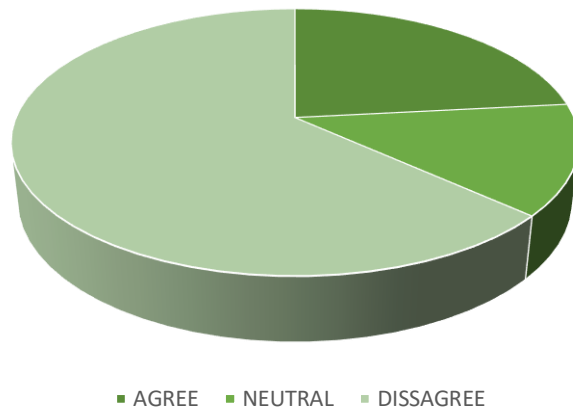
Резултати истраживања из Албаније указују на висок ниво родне пристрасности и ниску институционалну подршку иницијативама за равноправност у приватном сектору безбедности. Већина испитаника изражава сумње у вези са способностима и улогама жена у овој области. Међутим, постоји извесно препознавање потреба за дигиталним образовањем и родних стереотипа, што би се могло искористити као полазне тачке за програме подизања свести и обуке усмерене на већу инклузију и изградњу капацитета жена у сектору.

АЛБАНИЈА (30)

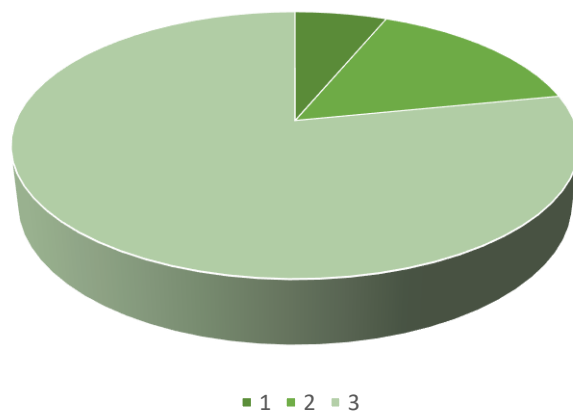
1. Жене доносе вредност приватним безбедносним компанијама.
2. Да ли подржавате Стратегију ЕУ за родну равноправност 2020-2025?
3. Да ли подржавате родну равнотежу у корпоративном доношењу одлука?
4. Жене запослене у приватним безбедносним компанијама имају самопоуздање.
5. Жене имају једнаке могућности за специјализовану стручну обуку у приватним безбедносним компанијама.
6. Женама је потребно знање за дигиталну трансформацију.
7. Жене се суочавају са родним стереотипима на радном месту у приватном обезбеђењу
8. Жене показују висок ниво менаџерских компетенција у приватним безбедносним компанијама
9. Запослени боље прате мушкарце него жене лидере на радном месту у приватним безбедносним компанијама.



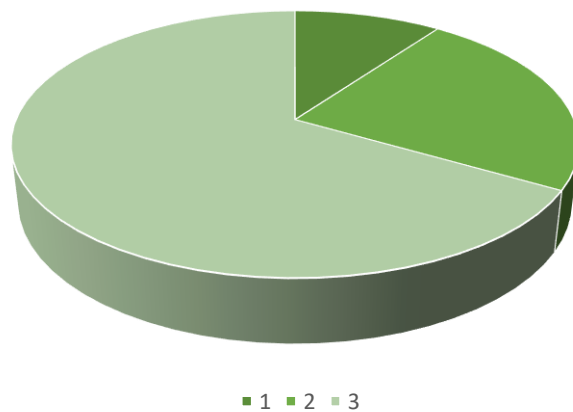
Women bring value to private security companies.



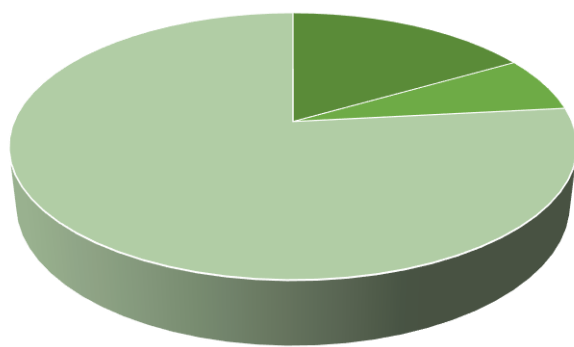
Do you support the Gender equality strategy 2020-2025 of EU?



Do you support gender balance in corporate decision making?

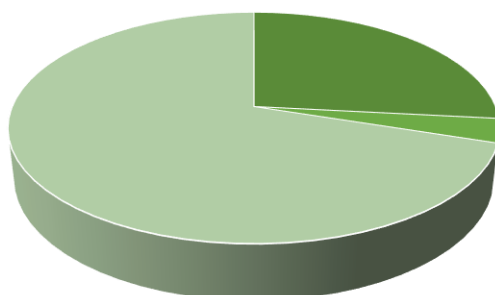


Women employed in private security companies have self-confidence.



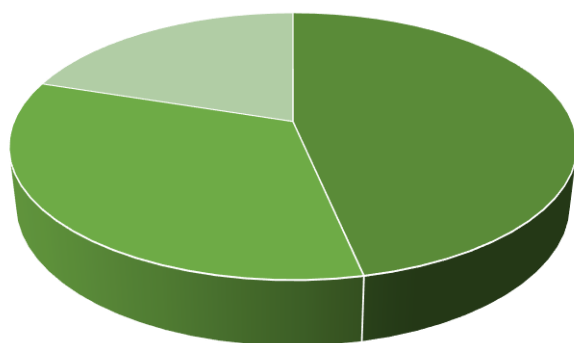
■ 1 ■ 2 ■ 3

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



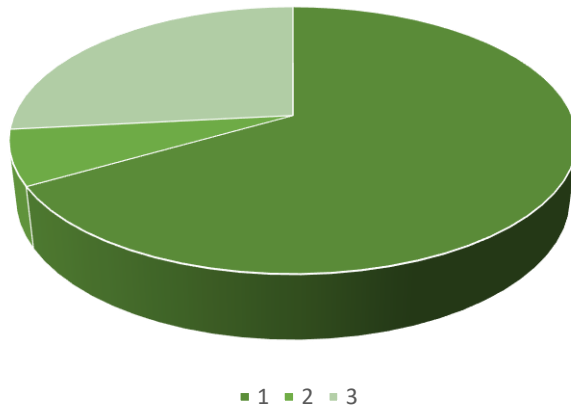
■ 1 ■ 2 ■ 3

Women need knowledge for digital transformation.

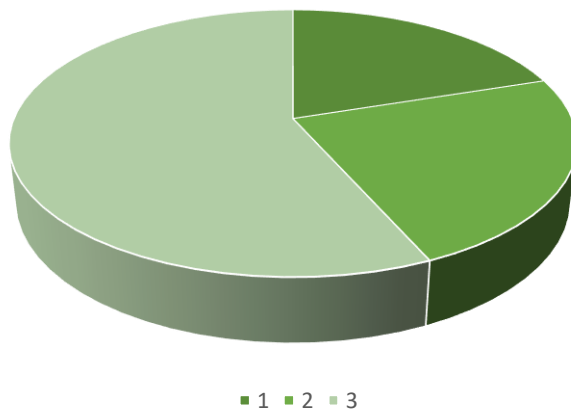


■ 1 ■ 2 ■ 3

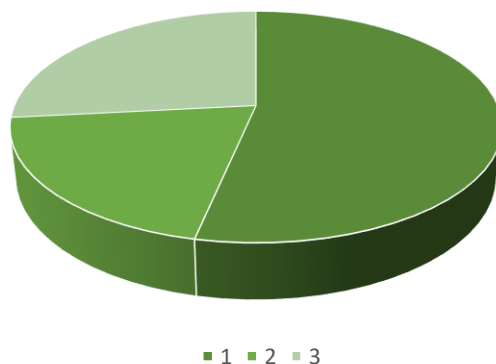
Women face gender stereotypes at the workplace in private security



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.



Детаљан резиме: Перцепције рода у приватном сектору безбедности у РСМ-у, Србији, Словенији и Албанији

Ово истраживање, спроведено међу 290 испитаника из четири земље југоисточне Европе, открива преовлађујуће традиционалне ставове и значајне родне предрасуде унутар приватног сектора безбедности. У свим земљама – Северној Македонији (РСМ), Србији, Словенији и Албанији – постоји доследан образац скептицизма према вредности и способностима жена у овој индустрији.

У свим испитаним земљама, већина испитаника се није сложила да жене доносе вредност приватним безбедносним компанијама. Слично томе, перцепције о самопоуздању и менаџерским компетенцијама жена биле су углавном негативне. Ово одражава широко распрострањено уверење да су жене мање погодне за лидерске и оперативне улоге у приватном обезбеђењу. Већина испитаника у свим земљама види мушкарце као природне лидере, а на женско лидерство гледа са невољношћу или сумњом.

Подршка иницијативама за родну равноправност, као што је Стратегија ЕУ за родну равноправност 2020–2025, и родно уравнотежено корпоративно одлучивање, била је веома ниска у свим областима. Посебно су Србија, Словенија и Албанија показале веома ограничену подршку, а само неколико испитаника се сложило са овим мерама. Ово указује на отпор институционалним напорима који промовишу родну равноправност у сектору.

Испитаници генерално верују да жене немају једнак приступ специјализованој стручној обуци у приватном сектору безбедности. Ова перцепција неједнаких могућности додатно учвршћује родне неједнакости и ограничава напредовање жена у каријери унутар индустрије.

Упркос негативним ставовима о професионалним способностима жена, многи испитаници – посебно у РСМ-у и Албанији – признали су постојање родних стереотипа на радном месту. Ова свест, иако не нужно упарена са подршком променама, сигнализира важно препознавање дискриминаторних ставова и понашања присутних у њиховом радном окружењу.

Велика већина у свим земљама сложила се да запослени лакше следе мушке лидере него женске лидере. Ово указује на укоренење културне норме које фаворизују мушко вођство и сугерише да се жене суочавају са значајним изазовима у стицању ауторитета и утицаја на својим радним местима.

Један од ретких позитивних и перспективних одговора био је широки консензус да је женама потребно знање за дигиталну трансформацију. Овај консензус указује на препознавање све већег значаја дигиталних вештина и представља драгоцену прилику за подршку усавршавању жена и њиховој интеграцији у технолошке аспекте који се развијају.

Генерално, анкета истиче системску родну предрасуду, ниску подршку мерама равноправности и ограничено препознавање лидерског потенцијала жена у приватном сектору безбедности широм региона. Међутим, свест о родним стереотипима и потреба за дигиталним вештинама пружају важне полазне тачке за иницијативе усмерене на промоцију родне равноправности и стручног усавршавања.

Приватни сектор безбедности у Северној Македонији, Србији, Словенији и Албанији и даље је претежно под утицајем традиционалних родних улога и стереотипа. Доприноси и лидерске способности жена су у великој мери потцењени, а формалне политике родне равноправности добијају мало подршке. Да би се унапредила родна равноправност, циљани напори требало би да се усмере на подизање свести о родним предрасудама, повећање приступа обуци и развоју лидерства за жене и коришћење препознате потребе за дигиталним вештинама као катализатором промена. Ове мере би могле да подстакну инклузивније и праведније окружење у индустрији приватне безбедности широм региона.



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

