



This project is funded by
the European Union



NATIONAL AGENCY
FOR EUROPEAN EDUCATIONAL
PROGRAMMES AND MOBILITY

ИЗВЕШТАЈ ОД ИСТРАЖУВАЊЕТО: РЕЗУЛТАТИ ОД АНКЕТАТА ЗА РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА, СРБИЈА, СЛОВЕНИЈА И АЛБАНИЈА



ДОДАТОК 1

ИЗВЕШТАЈ ОД ИСТРАЖУВАЊЕТО

РЕЗУЛТАТИ ОД АНКЕТАТА ЗА РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА, СРБИЈА, СЛОВЕНИЈА И АЛБАНИЈА

ВОВЕД ВО ИЗВЕШТАЈОТ ОД ИСТРАЖУВАЊЕТО

Улогата на жените во приватното обезбедување сè повеќе се признава како суштинска за поттикнување на различноста, инклузијата и професионалната извонредност во рамките на секторот. Ова истражување ги испитува перцепциите во врска со родовата еднаквост, лидерството, можностите за обука и предизвиците на работното место, давајќи увид во ставовите кон придонесите и искуствата на жените во компаниите за приватно обезбедување. Спроведена од мултидисциплинарен експертски тим, студијата ги собра специјалистите за безбедносни студии, родова еднаквост, анализа на податоци и развој на политики за да се обезбеди сеопфатен и методолошки исправен пристап. Во истражувањето учествуваа испитаници од четири земји - Република Северна Македонија, Србија, Словенија и Албанија - кои ги оценија клучните теми, вклучувајќи ја поддршката за Стратегијата на ЕУ за родова еднаквост (2020–2025), родовата рамнотежа во донесувањето корпоративни одлуки, менаџерските компетенции, дигиталната трансформација и стереотипите на работното место.

Прашалникот беше креиран со користење на Google Forms, доставен дигитално и темелно анализиран, со графикони за визуелно прикажување на клучните наоди. Одговорите, категоризирани како „се согласувам“, „неутрално“ или „не се согласувам“, нудат вредни перспективи за моменталната состојба на родовата застапеност во приватното обезбедување. Овој извештај служи како основа за стратешки препораки за подобрување на родовата инклузивност и професионалниот раст во рамките на секторот.

ПРАШАЛНИК:

ПРАШАЊА:

1. Жените им носат вредност на приватните компании за обезбедување.
2. Дали ја поддржувате Стратегијата за родова еднаквост 2020-2025 на ЕУ?
3. Дали ја поддржувате родовата рамнотежа во донесувањето корпоративни одлуки?
4. Жените вработени во приватни компании за обезбедување имаат самодоверба.
5. Жените имаат еднакви можности за специјализирана професионална обука во приватни компании за обезбедување.
6. На жените им е потребно знаење за дигитална трансформација.
7. Жените се соочуваат со родови стереотипи на работното место во приватното обезбедување
8. Жените покажуваат високо ниво на менаџерски компетенции во приватните компании за обезбедување
9. Вработените подобро ги следат мажите отколку жените лидери на работното место во приватните компании за обезбедување.

ОДГОВОРИ: се согласувам, неутрално, не се согласувам

Основни информации за Северна Македонија

Географска положба: Северна Македонија е земја без излез на море во Југоисточна Европа, граничи со Албанија, Бугарија, Грција, Косово и Србија. Нејзин главен и најголем град е Скопје.

Население и демографија: Според пописот од 2021 година, Северна Македонија има население од 1.836.713 жители. Етничкиот состав вклучува Македонци (58,44%), Албанци (24,3%), Турци (3,86%), Роми (2,53%), Срби (1,3%), Бошњаци (0,87%) и Власи (0,47%). Официјални јазици се македонски и албански, а други признати малцински јазици.

Соодносот на половите во Северна Македонија е приближно 94,79 мажи на 100 жени, што значи дека има повеќе жени отколку мажи во населението.

Економија: Земјата има економија во развој, со клучни сектори како земјоделство, производство, трговија и туризам. Економскиот раст е поткрепен од странски инвестиции, извоз и развој на инфраструктурата.

НАОДИ ОД ИСТРАЖУВАЊЕТО:

Резиме на наодите од анкетата – Перцепции за родовите односи во приватниот безбедносен сектор (RSM, 150 испитаници)

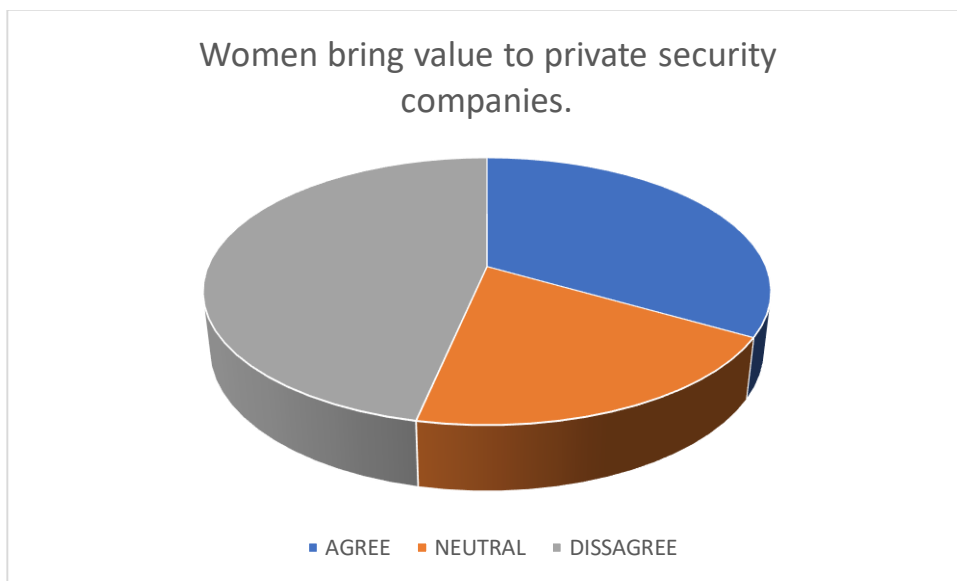
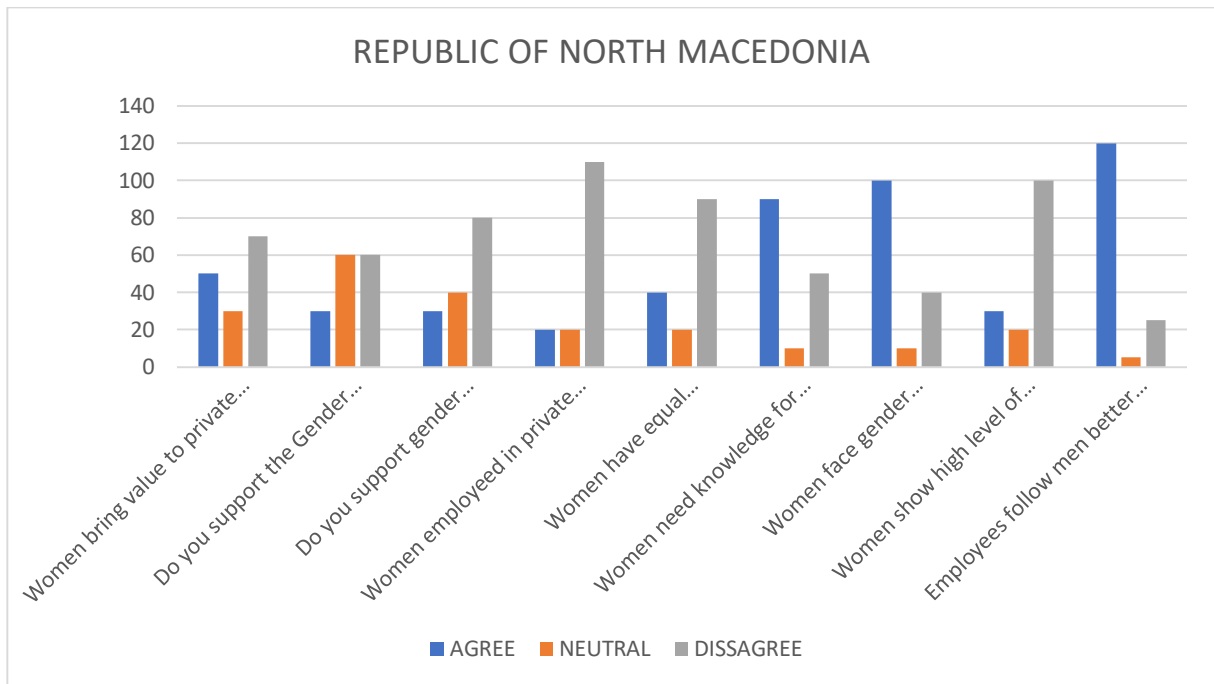
Резултатите од анкетата откриваат претежно традиционални ставови за родовите улоги во рамките на приватниот безбедносен сектор во RSM. Значителен дел од испитаниците изразија скептицизам во однос на придонесите и способностите на жените во оваа област.

Иако мнозинството (100 испитаници) признаваат дека жените се соочуваат со родови стереотипи на работното место, постои мала поддршка за иницијативите за родова еднаквост, како што се Стратегијата на ЕУ за родова еднаквост 2020–2025 година и родовата рамнотежа во донесувањето одлуки во корпорациите. Повеќето испитаници не се согласија со идејата дека жените носат вредност на приватните компании за обезбедување и покажаа ограничена доверба во самодовербата и менаџерските компетенции на жените.

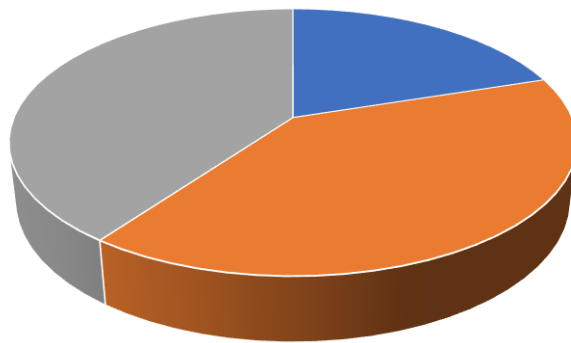
Дополнително, многумина веруваат дека мажите се посклони да бидат следени како лидери на работното место, што укажува на силна пристрасност во корист на машкото лидерство. Испитаниците, исто така, сметаат дека жените немаат еднакви можности за специјализирана професионална обука.

Од позитивна страна, постои широка согласност дека на жените им е потребно знаење за дигитална трансформација, што може да укажува на препознавање на потребата од подготовка на жените за идните барања на индустријата.

Генерално, наодите истакнуваат значителни родови предрасуди и отпор кон мерките за еднаквост во секторот, но исто така откриваат можност за промовирање на дигиталната јакнење на жените.

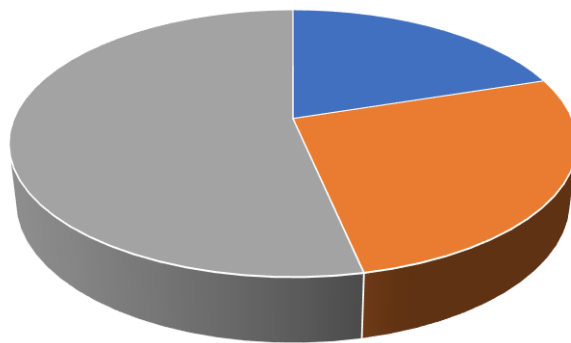


Do you support the Gender equality strategy
2020-2025 of EU?



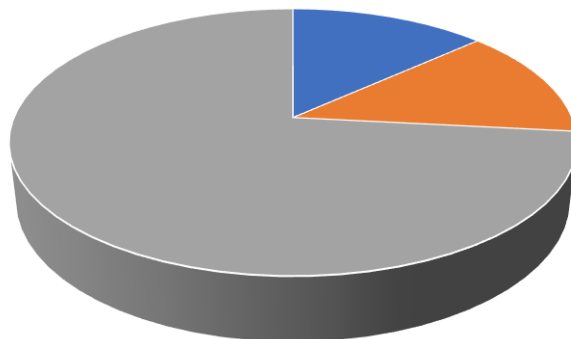
■ 1 ■ 2 ■ 3

Do you support gender balance in corporate
decision making?



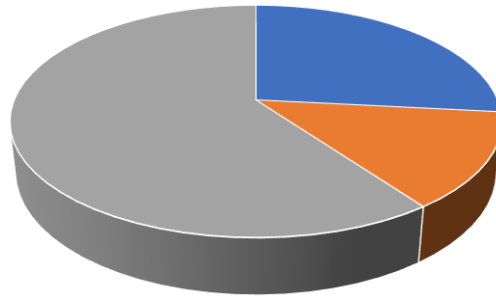
■ 1 ■ 2 ■ 3

Women employed in private security compnaies
have self-confidence.



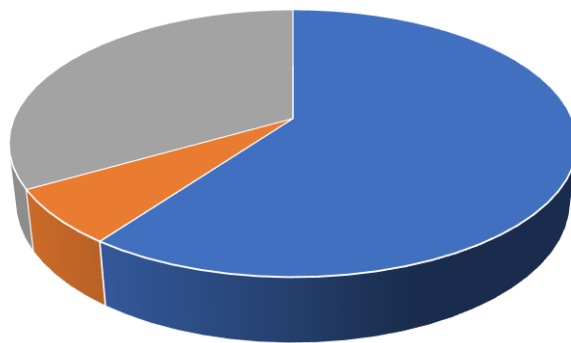
■ 1 ■ 2 ■ 3

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



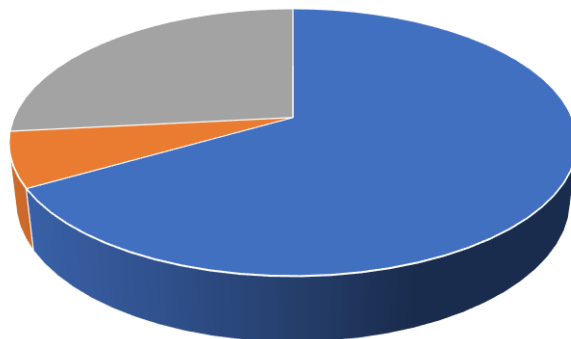
■ 1 ■ 2 ■ 3

Women need knowledge for digital transformation.



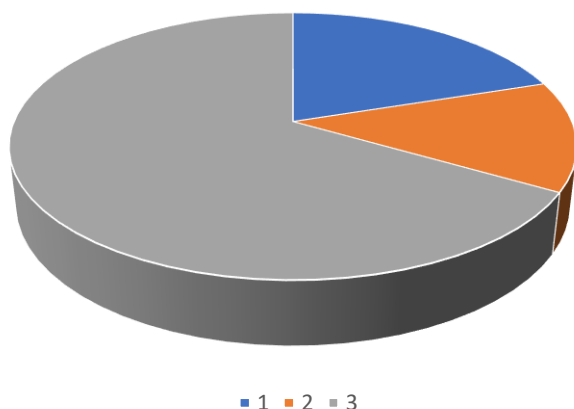
■ 1 ■ 2 ■ 3

Women face gender stereotypes at the workplace in private security

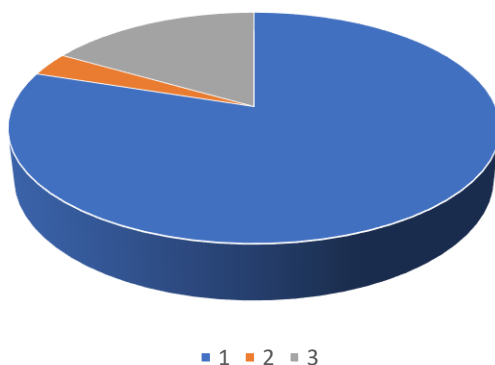


■ 1 ■ 2 ■ 3

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.



Основни информации за Србија

Географска положба: Србија е земја без излез на море во Југоисточна Европа, граничи со Унгарија, Романија, Бугарија, Северна Македонија, Црна Гора, Босна и Херцеговина и Хрватска. Нејзин главен и најголем град е Белград.

Население и демографија: Од 2025 година, Србија има население од приближно 6,6 милиони. Возрасната распределба вклучува 14,44% под 14 години, 65,01% помеѓу 15-64 години и 20,56% на возраст од 65 години и повеќе. Етничкиот состав се состои главно од Срби (80,6%), Унгарци (2,8%), Бошњаци (2,31%), Роми (2%) и други малцинства.

Соодносот на половите во Србија е приближно 90,27 мажи на 100 жени, што значи дека има повеќе жени отколку мажи во населението.

Економија: Србија има економија во развој, со БДП од 63,56 милијарди долари (2022 година). Клучните индустрии вклучуваат земјоделство, производство, енергетика и технологија. Земјата одржува умерени стапки на инфлација и е активно вклучена во надворешна трговија и инвестиции.

Резиме на наодите од анкетата – Перцепции за родовите односи во приватниот безбедносен сектор (Србија, 60 испитаници)

Податоците од анкетата од Србија истакнуваат претежно традиционален и скептичен став кон родовата еднаквост и улогата на жените во приватниот безбедносен сектор.

Значително мнозинство од испитаниците не се согласуваат дека жените им носат вредност на приватните компании за обезбедување или поседуваат силни менаџерски компетенции. Слично на тоа, многу малкумина ја поддржуваат Стратегијата на ЕУ за родова еднаквост 2020–2025 година или родовата рамнотежа во донесувањето одлуки во корпорациите, што укажува на отпор кон институционалните иницијативи за родова еднаквост.

Перцепциите за самодовербата на жените и пристапот до професионална обука се исто така во голема мера негативни, при што повеќето испитаници не се согласуваат дека жените имаат еднакви можности или покажуваат самодоверба во своите улоги.

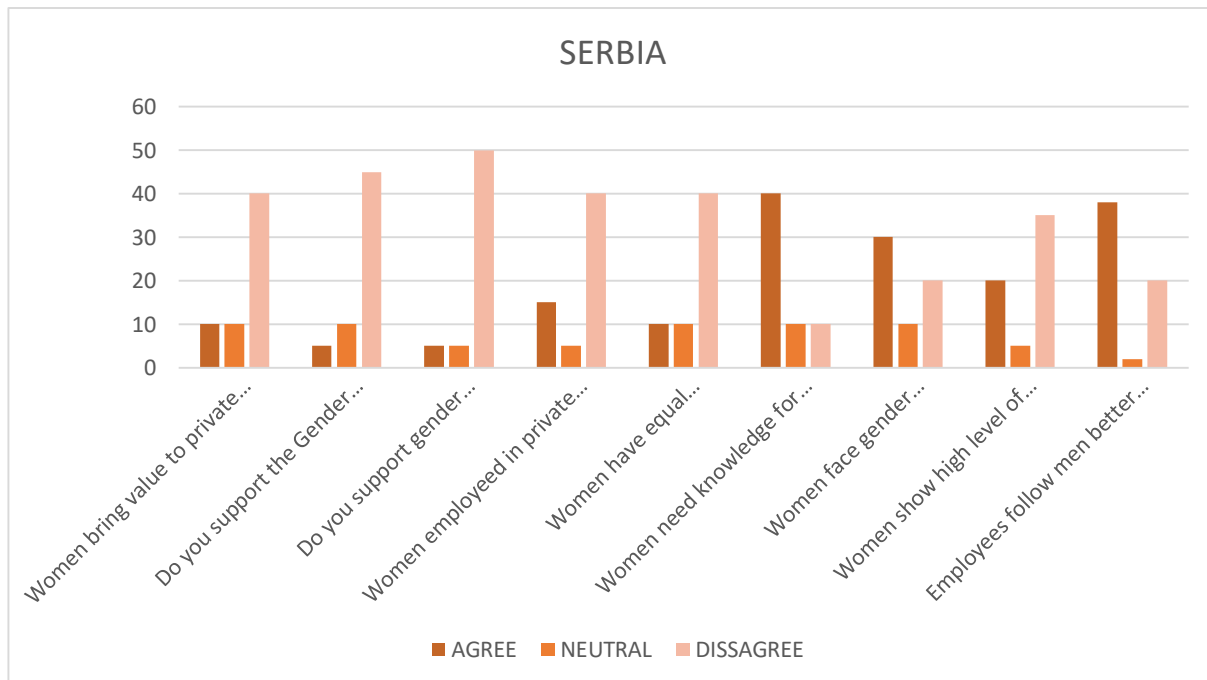
Од попозитивна страна, постои широка согласност (40 испитаници) дека на жените им е потребно знаење за дигитална трансформација, што покажува отвореност кон професионалниот развој на жените во областите поврзани со технологијата. Дополнително, половина од испитаниците го признаваат присуството на родови стереотипи на работното место, што укажува на одреден степен на свест за предизвиците базирани на род.

Голем број испитаници (38) се согласуваат дека вработените полесно ги следат машките лидери отколку женските лидери, што ја зајакнува силната преференција за традиционално машко лидерство во секторот.

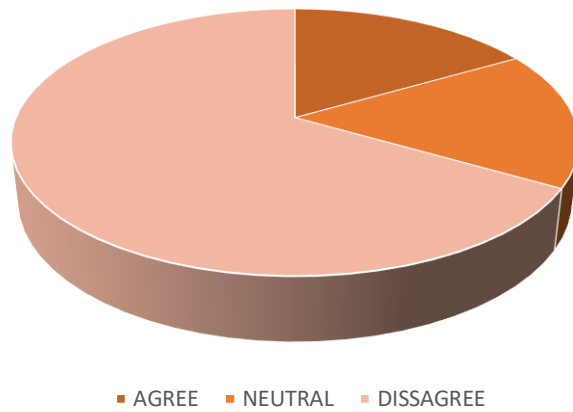
Генерално, наодите одразуваат длабоко вкоренети родови предрасуди во приватниот безбедносен сектор во Србија, со ограничена поддршка за родова еднаквост или жени на лидерски улоги. Сепак, постои одредено препознавање на важноста на дигиталните вештини за жените и скромна свест за постојните стереотипи на работното место - и двата би можеле да послужат како влезни точки за идни интервенции фокусирани на родот.

СРБИЈА (60)

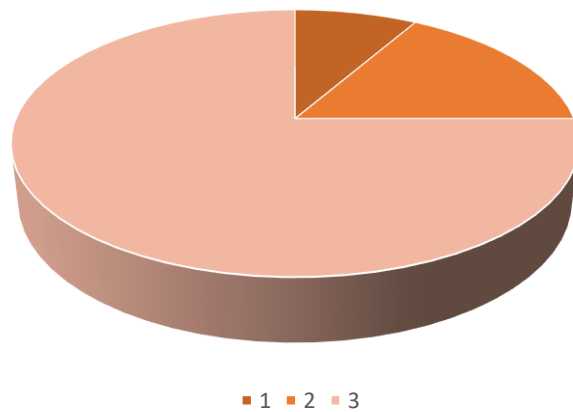
1. Жените им носат вредност на приватните компании за обезбедување.
2. Дали ја поддржувате Стратегијата за родова еднаквост 2020-2025 на ЕУ?
3. Дали ја поддржувате родовата рамнотежа во донесувањето корпоративни одлуки?
4. Жените вработени во приватни компании за обезбедување имаат самодоверба.
5. Жените имаат еднакви можности за специјализирана професионална обука во приватни компании за обезбедување.
6. На жените им е потребно знаење за дигитална трансформација.
7. Жените се соочуваат со родови стереотипи на работното место во приватното обезбедување
8. Жените покажуваат високо ниво на менаџерски компетенции во приватните компании за обезбедување
9. Вработените подобро ги следат мажите отколку жените лидери на работното место во приватните компании за обезбедување.



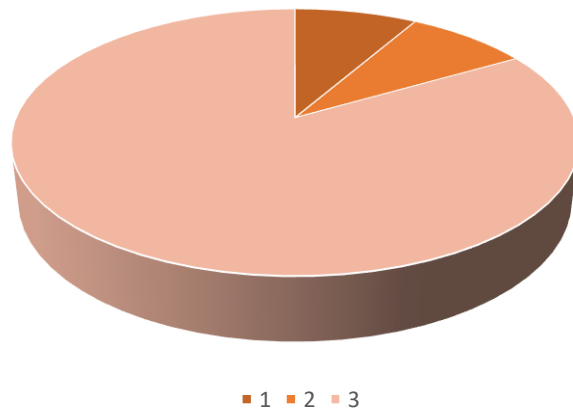
Women bring value to private security companies.



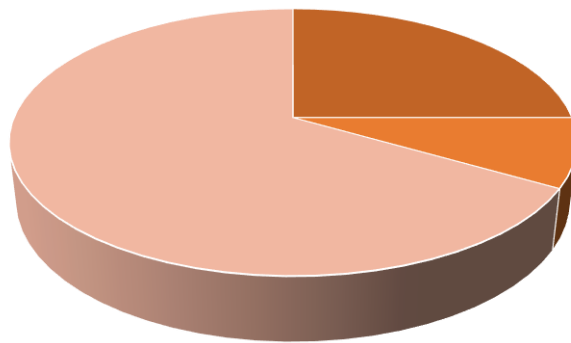
Do you support the Gender equality strategy 2020-2025 of EU?



Do you support gender balance in corporate decision making?

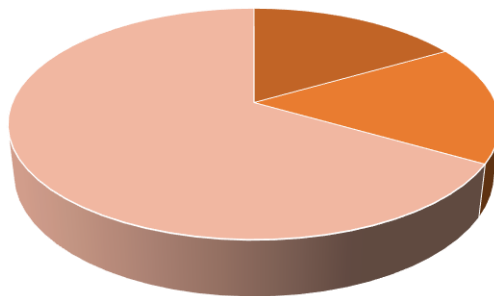


Women employed in private security companies have self-confidence.



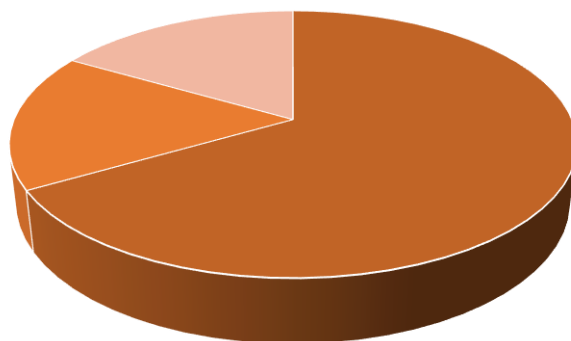
■ 1 ■ 2 ■ 3

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



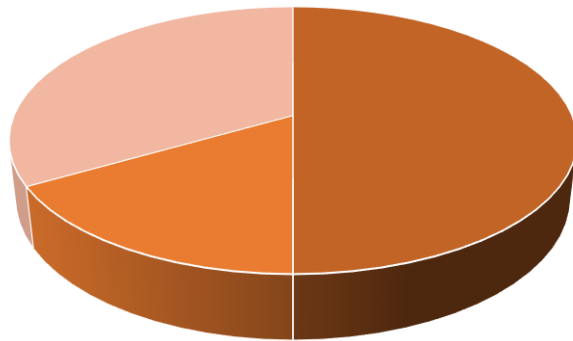
■ 1 ■ 2 ■ 3

Women need knowledge for digital transformation.



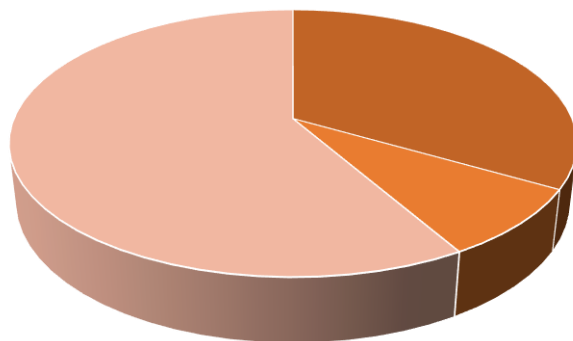
■ 1 ■ 2 ■ 3

Women face gender stereotypes at the workplace in private security



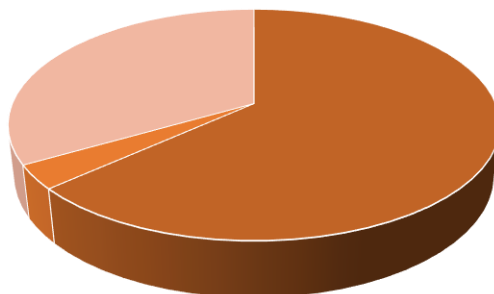
■ 1 ■ 2 ■ 3

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

Основни информации за Словенија

Географска положба: Словенија е централноевропска земја, граничи со Италија, Австрија, Унгарија и Хрватска, со мало крајбрежје долж Јадранското Море. Нејзин главен град и најголем град е Љубљана.

Население и демографија: Од 2025 година, Словенија има население од приближно 2,13 милиони. Земјата има висока густина на население, со 104,69 луѓе на км². Возрасната распределба вклучува 15,12% под 14 години, 63,92% помеѓу 15-64 години и 20,96% на возраст од 65 години и повеќе.

Соодносот на половите во Словенија е приближно 100,99 мажи на 100 жени, што значи дека населението е речиси избалансирано помеѓу мажи и жени.

Економија: Словенија има силна економија, со БДП од 60,06 милијарди долари (2022 година). Клучните индустрии вклучуваат производство, технологија, фармацевтска индустрија и туризам. Земјата одржува ниски стапки на невработеност и стабилна стапка на инфлација.

Резиме на наодите од анкетата – Перцепции за родовите односи во приватниот безбедносен сектор (Словенија, 50 испитаници)

Податоците од Словенија откриваат во голема мера конзервативен став за родовите улоги во приватниот безбедносен сектор, со ограничена поддршка за политиките за родова еднаквост и лидерските способности на жените.

Повеќето испитаници не се согласуваат дека жените им носат вредност на приватните компании за обезбедување, имаат самодоверба или покажуваат силна менаџерска компетентност. Слично на тоа, поддршката за Стратегијата на ЕУ за родова еднаквост 2020–2025 година и родовата рамнотежа во донесувањето одлуки во корпорациите е многу ниска, со само 5 испитаници „за“ и 40 „против“ за секоја од нив.

Перцепцијата за еднаков пристап до специјализирана обука за жените е исто така претежно негативна, иако 10 испитаници изразија неутралност, што укажува на мала отвореност кон ова прашање.

Сепак, постои силна согласност (30 испитаници) дека на жените им е потребно знаење за дигитална трансформација, што укажува на свест за растечката важност на технолошката компетентност во индустријата. Дополнително, половина од испитаниците го препознаваат постоењето на родови стереотипи на работното место.

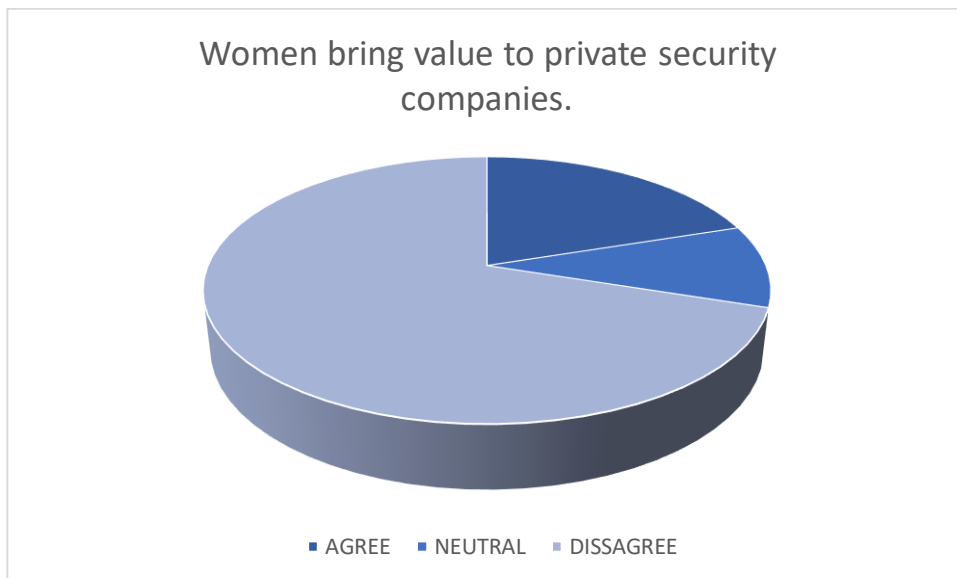
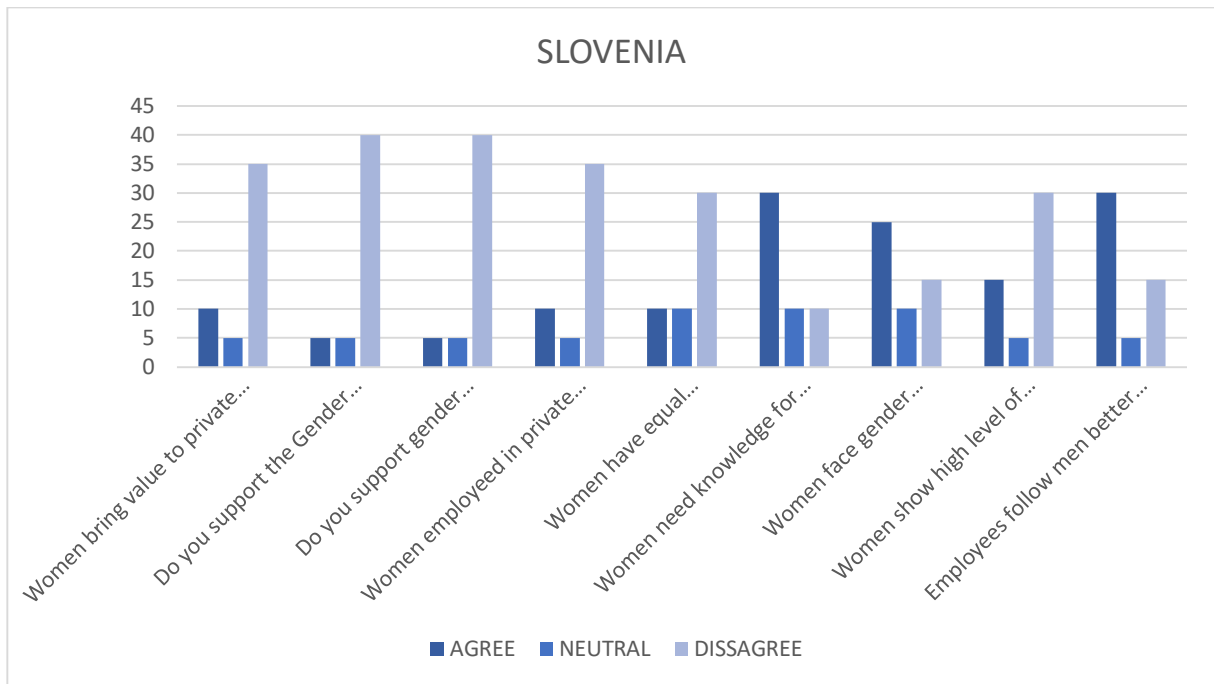
Во однос на динамиката на лидерството, мнозинството (30 испитаници) се согласуваат дека вработените полесно ги следат машките лидери отколку женските лидери,

истакнувајќи ја постојаната родова пристрасност во перцепцијата за авторитетот и ефикасноста.

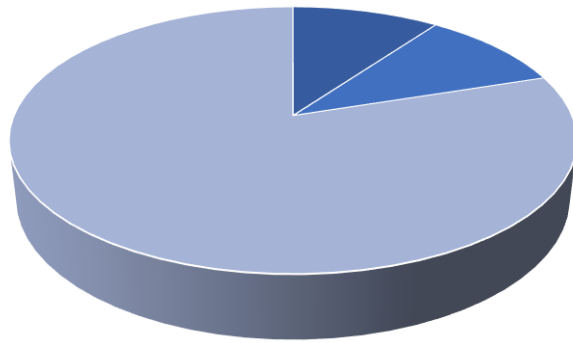
Наодите од Словенија одразуваат силна родова пристрасност во рамките на приватниот безбедносен сектор. Постои мала поддршка за мерките за институционална еднаквост, а придонесите и лидерството на жените се во голема мера потценети. И покрај ова, постои одредено препознавање на предизвиците засновани на родот и важноста на опремувањето на жените со дигитални вештини, што би можело да обезбеди основа за идни иницијативи за промовирање на инклузија и надградба на вештините.

СЛОВЕНИЈА (50)

1. Жените им носат вредност на приватните компании за обезбедување.
2. Дали ја поддржувате Стратегијата за родова еднаквост 2020-2025 на ЕУ?
3. Дали ја поддржувате родовата рамнотежа во донесувањето корпоративни одлуки?
4. Жените вработени во приватни компании за обезбедување имаат самодоверба.
5. Жените имаат еднакви можности за специјализирана професионална обука во приватни компании за обезбедување.
6. На жените им е потребно знаење за дигитална трансформација.
7. Жените се соочуваат со родови стереотипи на работното место во приватното обезбедување
8. Жените покажуваат високо ниво на менаџерски компетенции во приватните компании за обезбедување
9. Вработените подобро ги следат мажите отколку жените лидери на работното место во приватните компании за обезбедување.

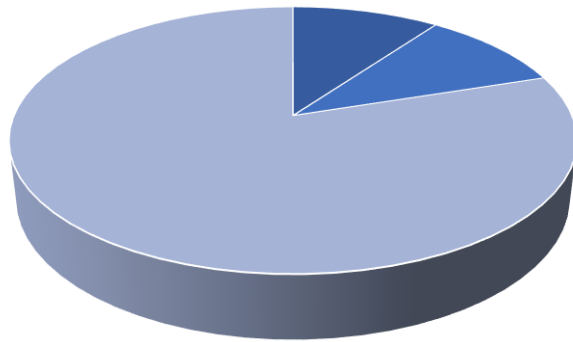


Do you support the Gender equality strategy
2020-2025 of EU?



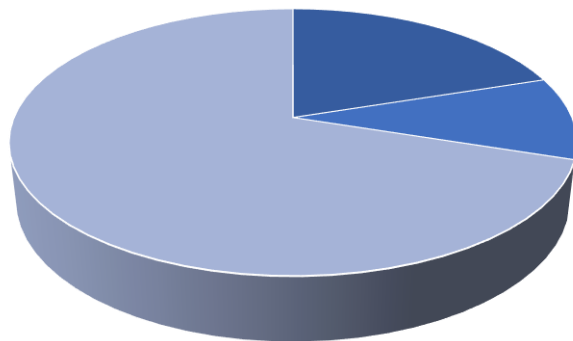
■ 1 ■ 2 ■ 3

Do you support gender balance in corporate
decision making?



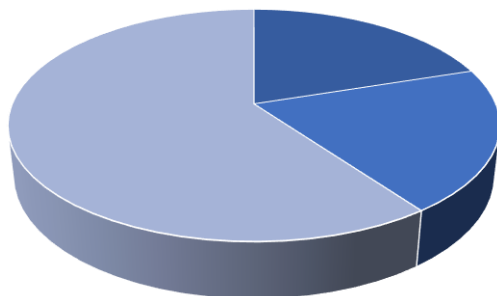
■ 1 ■ 2 ■ 3

Women employed in private security compnaies
have self-confidence.



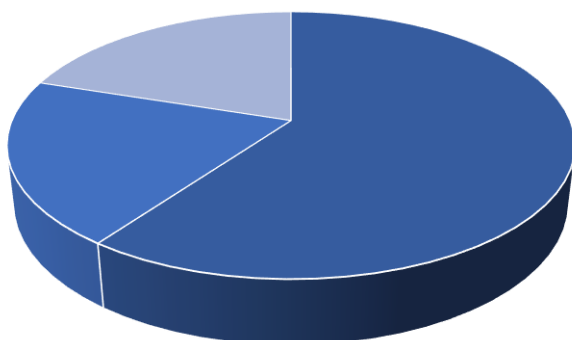
■ 1 ■ 2 ■ 3

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



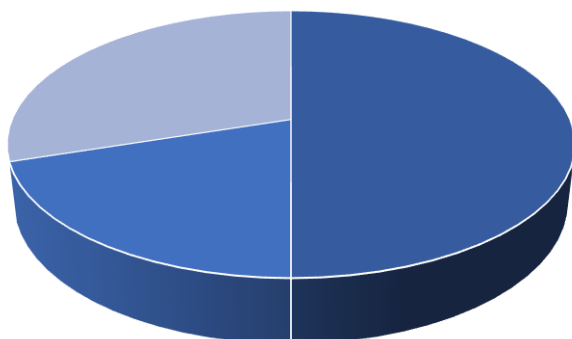
■ 1 ■ 2 ■ 3

Women need knowledge for digital transformation.



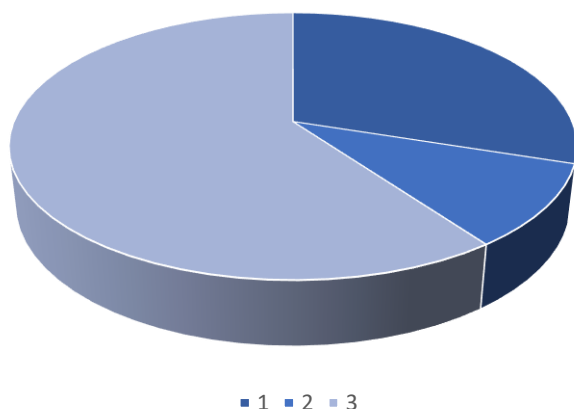
■ 1 ■ 2 ■ 3

Women face gender stereotypes at the workplace in private security

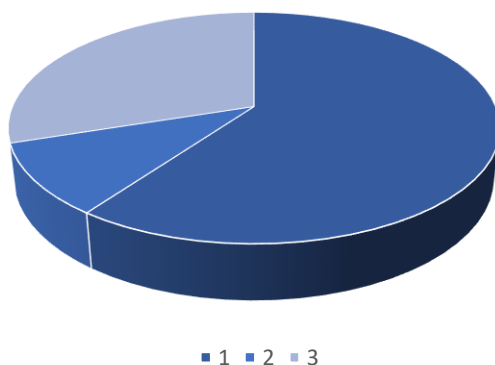


■ 1 ■ 2 ■ 3

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.



Основни информации за Албанија

Географска положба: Албанија е земја во Југоисточна Европа, граничи со Црна Гора, Косово, Северна Македонија и Грција, со крајбрежје долж Јадранското и Јонското Море. Нејзин главен град и најголем град е Тирана.

Население и демографија: Според пописот од 2023 година, Албанија има население од приближно 2,4 милиони. Етничкиот состав вклучува Албанци (91%), Грци (0,98%) и други малцинства. Официјален јазик е албанскиот.

Односот на половите е 0,97 мажи наспроти жени, што значи дека во земјата има малку повеќе жени отколку мажи. Возрасната распределба вклучува 17,6% под 14 години, 13,03% на возраст од 65 години и повеќе, а преостанатото население спаѓа во групата на работоспособни лица.

Економија: Албанија има економија во развој, со клучни сектори како земјоделство, туризам, енергетика и производство. БДП во 2022 година изнесуваше приближно 18 милијарди долари, со постојан раст.

Резиме на наодите од анкетата – Перцепции за родовите односи во приватниот безбедносен сектор (Албанија, 30 испитаници)

Податоците од анкетата од Албанија одразуваат претежно критички став кон улогите и способностите на жените во приватниот безбедносен сектор, придружени со ниска поддршка за политиките за родова еднаквост.

Мнозинството испитаници не се согласуваат дека жените им носат вредност на приватните компании за обезбедување, поседуваат самодоверба или покажуваат силни менаџерски компетенции. Слично на тоа, поддршката за Стратегијата на ЕУ за родова еднаквост 2020–2025 година и родовата рамнотежа во корпоративното раководство е многу ограничена, со само 2–3 испитаници кои се „за“ и над две третини кои се „против“. Перцепциите за еднаков пристап до можности за професионална обука за жените се исто така во голема мера негативни, иако мала група (8 испитаници) верува дека такви можности постојат.

И покрај овие критички ставови, постои забележителен договор за две клучни прашања:

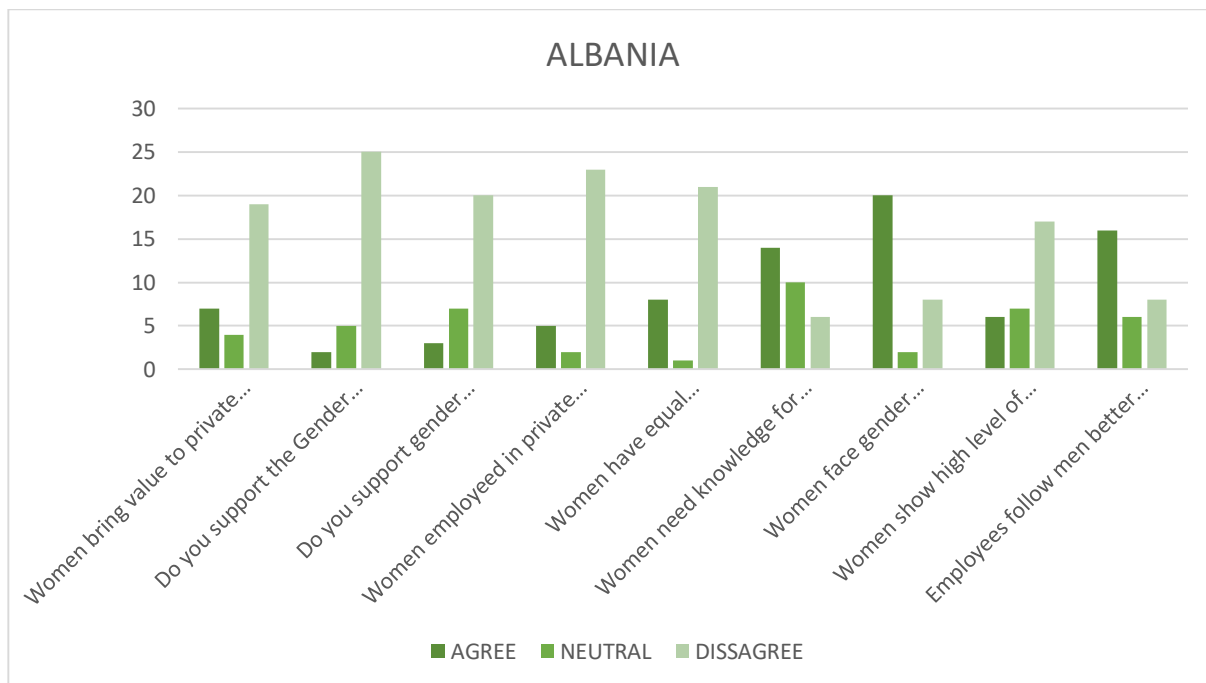
- **Дигитални вештини** 14 испитаници се согласуваат дека на жените им е потребно знаење за дигитална трансформација.
- **Дискриминација на работното место** 20 испитаници се согласуваат дека жените се соочуваат со родови стереотипи во секторот.

Во однос на динамиката на лидерството, повеќе од половина (16 испитаници) веруваат дека вработените имаат поголема веројатност да ги следат машките лидери, што укажува на постојани родови предрасуди поврзани со авторитетот и влијанието.

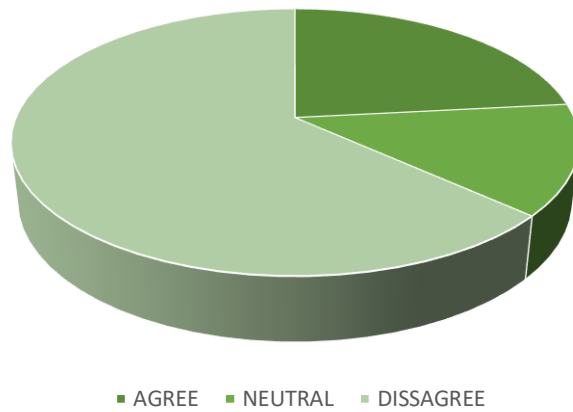
Наодите од Албанија укажуваат на високо ниво на родова пристрасност и ниска институционална поддршка за иницијативите за еднаквост во приватниот безбедносен сектор. Повеќето испитаници изразуваат сомнежи за способностите и улогите на жените во оваа област. Сепак, постои одредено препознавање на потребите за дигитално образование и родовите стереотипи, кои би можеле да се искористат како почетни точки за програми за подигање на свеста и обука насочени кон поголема вклученост и градење капацитети за жените во секторот.

АЛБАНИЈА (30)

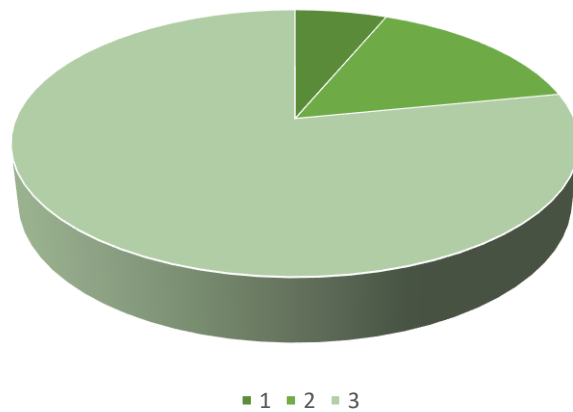
1. Жените им носат вредност на приватните компании за обезбедување.
2. Дали ја поддржувате Стратегијата за родова еднаквост 2020-2025 на ЕУ?
3. Дали ја поддржувате родовата рамнотежа во донесувањето корпоративни одлуки?
4. Жените вработени во приватни компании за обезбедување имаат самодоверба.
5. Жените имаат еднакви можности за специјализирана професионална обука во приватни компании за обезбедување.
6. На жените им е потребно знаење за дигитална трансформација.
7. Жените се соочуваат со родови стереотипи на работното место во приватното обезбедување
8. Жените покажуваат високо ниво на менаџерски компетенции во приватните компании за обезбедување
9. Вработените подобро ги следат мажите отколку жените лидери на работното место во приватните компании за обезбедување.



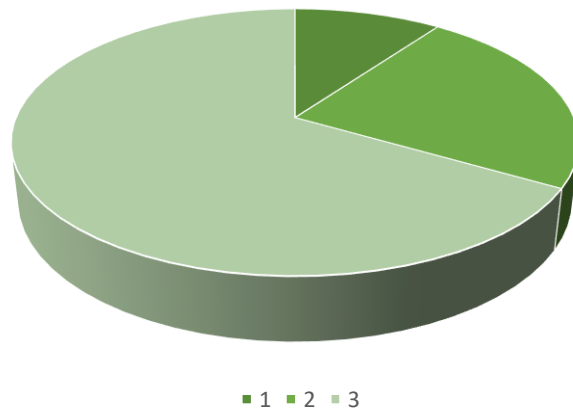
Women bring value to private security companies.



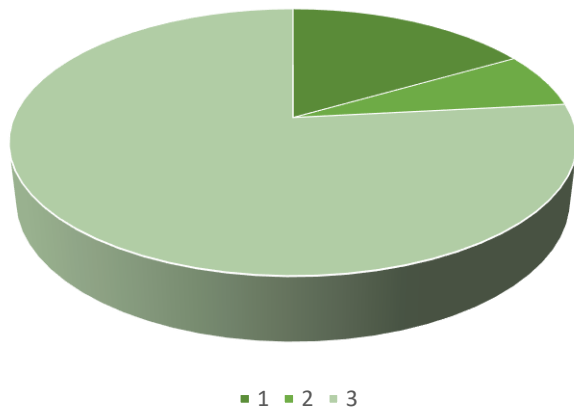
Do you support the Gender equality strategy 2020-2025 of EU?



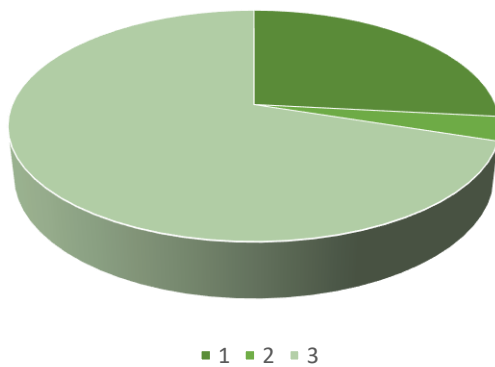
Do you support gender balance in corporate decision making?



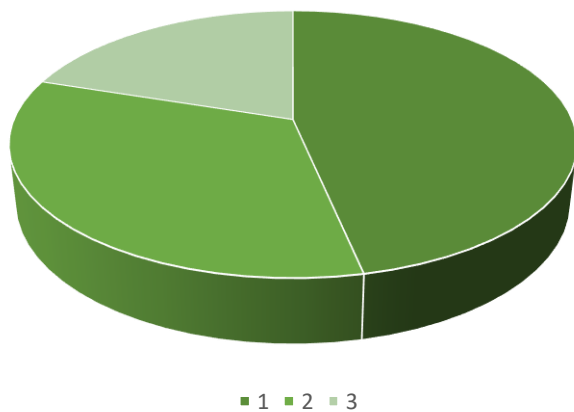
Women employed in private security compnaies
have self-confidence.



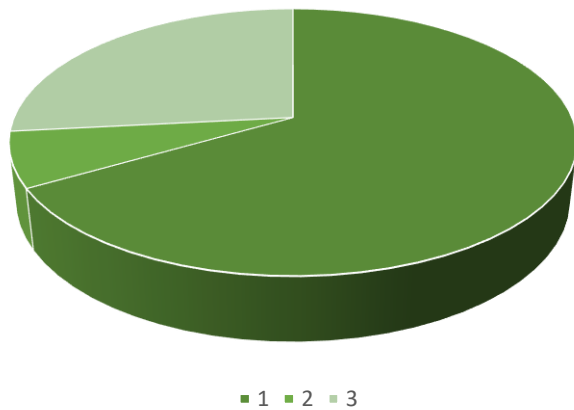
Women have equal opportunities for specialised
professional training in private security
companies.



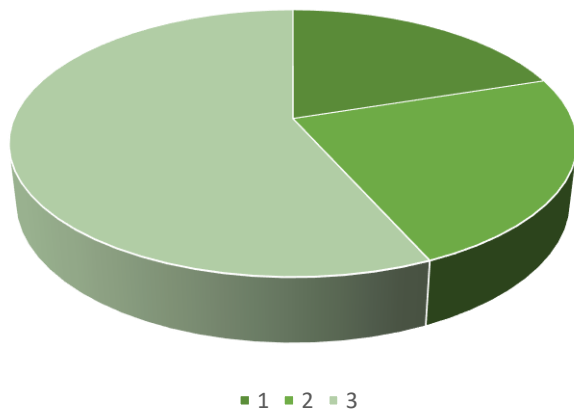
Women need knowledge for digital
transformation.



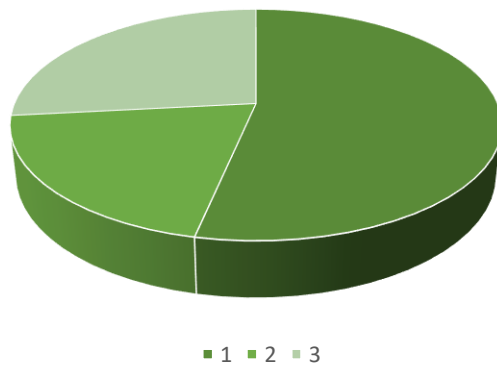
Women face gender stereotypes at the workplace in private security



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.



Детален преглед: Перцепции за родовите односи во приватниот безбедносен сектор низ RSM, Србија, Словенија и Албанија

Ова истражување, спроведено меѓу 290 испитаници од четири земји од Југоисточна Европа, открива преовладувачки традиционални ставови и значителни родови предрасуди во рамките на приватниот безбедносен сектор. Низ сите земји - Северна Македонија (RSM), Србија, Словенија и Албанија - постои конзистентен модел на скептицизам во врска со вредноста и способностите на жените во оваа индустрија.

Во сите анкетирани земји, повеќето испитаници не се согласуваат дека жените носат вредност на компаниите за приватно обезбедување. Слично на тоа, перцепциите за самодовербата и менаџерската компетентност на жените беа во голема мера негативни. Ова одразува широко распространето верување дека жените се помалку соодветни за лидерски и оперативни улоги во приватното обезбедување. Поголемиот дел од испитаниците низ земјите ги гледаат мажите како природни лидери, а на женското лидерство гледаат со неволја или сомнеж.

Поддршката за иницијативите за родова еднаквост, како што се Стратегијата на ЕУ за родова еднаквост 2020–2025 година и родово избалансираното донесување одлуки во корпорациите, беше многу ниска во сите области. Особено, Србија, Словенија и Албанија покажаа многу ограничена поддршка, при што само мал број испитаници се согласија со овие мерки. Ова укажува на отпор кон институционалните напори за промовирање на родовата еднаквост во секторот.

Испитаниците генерално веруваат дека жените немаат еднаков пристап до специјализирана професионална обука во приватниот безбедносен сектор. Оваа перцепција за нееднакви можности дополнително ги зацврстува родовите нееднаквости и го ограничува напредувањето во кариерата на жените во рамките на индустријата.

И покрај негативните ставови за професионалните способности на жените, многу испитаници - особено во RSM и Албанија - го признаа постоењето на родови стереотипи на работното место. Оваа свест, иако не е нужно поврзана со поддршка за промени, сигнализира важно препознавање на дискриминаторските ставови и однесувања присутни во нивните работни средини.

Силно мнозинство во сите земји се согласи дека вработените полесно ги следат машките лидери отколку женските лидери. Ова укажува на вкоренети културни норми кои го фаворизираат машкото лидерство и сугерира дека жените се соочуваат со значителни предизвици при стекнување авторитет и влијание на своите работни места.

Еден од ретките позитивни и напредни одговори беше широката согласност дека на жените им е потребно знаење за дигитална трансформација. Овој консензус укажува на признавање на растечката важност на дигиталните вештини и претставува вредна можност за поддршка на надградбата на вештините и интеграцијата на жените во еволуирачките технолошки аспекти на секторот.

Генерално, истражувањето истакнува системски родови предрасуди, ниска поддршка за мерките за еднаквост и ограничено признавање на лидерскиот потенцијал на жените во приватниот безбедносен сектор низ целиот регион. Сепак, свеста за родовите стереотипи и потребата од дигитални вештини обезбедуваат важни влезни точки за иницијативи насочени кон промовирање на родовата еднаквост и професионалниот развој.

Секторот за приватна безбедност во Северна Македонија, Србија, Словенија и Албанија останува претежно под влијание на традиционалните родови улоги и стереотипи. Придонесите и лидерските способности на жените се широко потценети, а формалните политики за родова еднаквост добиваат мала поддршка. За да се унапреди родовата еднаквост, насочените напори треба да се фокусираат на подигање на свеста за родовите предрасуди, зголемување на пристапот до обука и развој на лидерство за жените и искористување на препознаената потреба за дигитални вештини како катализатор за промени. Овие мерки би можеле да поттикнат поинклузивна и порамноправна средина во индустријата за приватна безбедност низ целиот регион.



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 Chaudron



center
for risk analysis and
crisis management



CHAMBER FOR
DEVELOPMENT
OF SLOVENIAN
PRIVATE
SECURITY

