



INCLUSIVE OMNIBUS

Digital classroom for diverse workforce

STUDIU PE OM PRACTICII DE CAPITAL ÎN SECURITATE PRIVATĂ



Funded by the
Erasmus + Programme
of the European Union

2022 - 2024



**CHAMBER FOR
DEVELOPMENT
OF SLOVENIAN
PRIVATE
SECURITY**



center
for risk analysis and
crisis management



INCLUSIVE OMNIBUS

Digital classroom for diverse workforce



DECLARAȚIE

Acest proiect a fost finanțat cu sprijinul Comisiei Europene în cadrul Programului Erasmus+. Conținutul acestui site web și documentele/publicațiile de proiect reflectă punctele de vedere și sunt responsabilitatea exclusivă a autorilor săi și nu pot fi în niciun caz considerate ca reflectând punctele de vedere ale Agenției Naționale și ale Comisiei Europene. Comisia nu poate fi făcută responsabilă pentru orice utilizare care poate fi făcută a informațiilor conținute în acestea.

CONȚINUT ȘI STRUCTURA



INTRODUCERE

- *definiții de&i:*
- *parteneri de proiect,*
- *scopurile și obiectivele anchetei*
- *despre chestionar*
- *participanții la sondaj*
- *rata de finalizare*

REZULTATELE SONDAJULUI

- ÎNTREBARE1: politica de recrutare
- ÎNTREBARE 2: politica de recrutare și diversificarea și incluziunea forței de muncă
- ÎNTREBARE 3 - măsuri active de promovare a diversificării, echitatea și incluziunea
- ÎNTREBARE 4 – bariere în calea incluziunii, echității și diversificării forței de muncă
- ÎNTREBAREA 5 - legislație adecvată
- ÎNTREBARE 6 - capacitatea de a recruta și de a gestiona diverse forțe de muncă

CONCLUZII

INTRODUCERE

Acest sondaj face parte din proiectul The Inclusive Omnibus - Digital Classroom for a Diverse Workforce in the Private Security Sector.

Scopurile și obiectivele proiectului sunt îmbunătățirea capacităților de recrutare, selecție și management în sectorul securității private (PS) în ceea ce privește incluziunea, egalitatea de șanse și diversificarea forței de muncă. În lumea actuală aflată în schimbare rapidă și volatilă, prin aplicarea principiilor Diversității, Echității Incluziunea (DE&I), organizațiile, precum și companiile private de securitate, pot consolida reziliența, își pot crește capacitățile conducerii de a face față problemelor complexe și, astfel, le pot spori avantajul competitiv. Mai mult, în zilele noastre, îmbrățișarea și aderarea la principiul DE&I este atât o obligație morală, cât și legală, dar, în același timp, este un marker al unui comportament responsabil social ridicat al companiilor. O parte semnificativă a părților interesate din sectorul public și chiar din sectorul public consideră în mod stereotipă securitatea privată ca pe o industrie „numai pentru oameni” și mai puțin deschisă diversității. În același timp, în multe țări, industria se confruntă cu o criză acută generată de deficitul de forță de muncă și de o rată ridicată de schimbare a personalului. Prin urmare, un proces de recrutare mai divers și mai incluziv poate contribui la atenuarea deficitului de personal. În același timp, o rată mai mare de retenție a personalului poate fi atinsă prin alinierea culturii organizaționale la principiul echității și egalității de șanse.

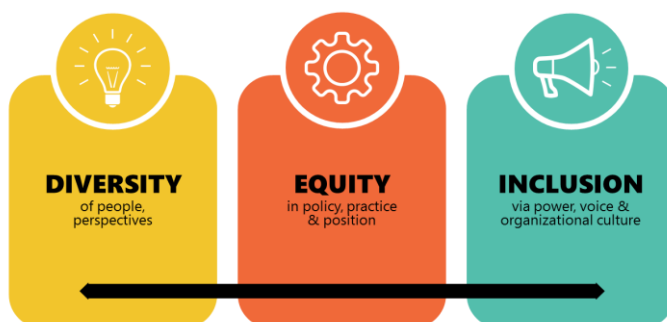
Pe de altă parte, aplicarea principiilor DE&I în sectorul securității private are câteva aspecte particulare unice acestei industrii, după cum urmează:

- ❖ Datorită reglementărilor naționale de securitate privată existente, solicitanții pentru locuri de muncă în securitate privată trebuie să fie apți din punct de vedere fizic, să aibă un nivel minim de educație și să vorbească limba oficială a țării. Mai mult, includerea solicitanților de alte naționalități poate fi limitată sau chiar imposibilă, mai ales în țările membre UE.
- ❖ Există sarcini specifice de securitate care necesită într-adevăr un nivel mai ridicat de condiție fizică, ceea ce poate limita și diversificarea forței de muncă.

În acest context, industria de securitate privată trebuie să acționeze în limitele constrângerilor legale atât pentru a se alinia la principiile morale din aceste zile, cât și pentru a deschide robinetul oportunităților și beneficiilor aduse de aplicarea principiilor DE&I.



DEFINIȚII DE&I:



DE&I sunt percepute și definite în multe feluri, dar toate definițiile, în esență, se referă la următoarele:

- Diversitate este despre asemănările și diferențele dintre indivizi, cum ar fi naționalitate, cultură, tradiție, limbă, rasă, culoare, etnie, sex, vârstă, religie, orientare sexuală, identitate de gen, statut socioeconomic, statut militar și structuri familiale. De asemenea, poate lua în considerare educația, ideologia și modul de gândire ale unui individ.
- Conceptul de echitate sau de șanse egale înseamnă a oferi și a asigura tuturor oportunități egale de a obține rezultate posibile egale, inclusiv șanse egale de angajare. Echitatea se referă, de asemenea, la corectitudinea și imparțialitatea în ceea ce privește obligațiile legale și drepturile civile.
- Incluziune este un principiu al culturii organizaționale care prețuiește fiecare angajat indiferent de diferențele lor. O organizație incluzivă oferă un mediu sigur și de colaborare în care oamenii din medii sociale diverse, aspect spiritual sau fizic și condiții sunt incluși fără discriminare și își pot exprima liber gânduri și perspective. Un mediu organizațional incluziv încurajează, de asemenea, creativitatea și inovația.

PARTENERI DE PROIECT:

Acest proiect este dezvoltat în parteneriat de următoarele organizații:

- Camera Republicii Macedonia de Nord pentru Securitate Privată (Macedonia de Nord).



- Asociația Română a Industriei de Securitate (România);



- Centrul pentru Analiza Riscurilor și Managementul Crizelor (Serbia).



- Camera pentru Dezvoltare a Securității Private Slovene (Slovenia).



SCOPUL ȘI OBIECTIVELE SONDAJULUI

Partea de anchetă a acestui proiect își propune să realizeze o mai bună înțelegere a situației existente în ceea ce privește diversitatea forței de muncă, echitatea și incluziunea în sectorul securității private din țările de origine ale partenerilor. În același timp, rezultatele sondajului vor ajuta proiectul să înțeleagă nevoile în termeni de aptitudini și competențe cerute de un proces de recrutare mai divers și mai incluziv în sectorul securității private.

DESPRE CHESTIONAR

Sondajul constă din 6 întrebări, dintre care 5 sunt răspunsuri structurate cu răspunsuri multiple, iar una este o întrebare deschisă.

Chestionarul a fost tradus în limba maternă a fiecărei țări de origine a participanților la sondaj. Prin urmare, toate barierele lingvistice posibile sau interpretările greșite au fost evitate.

Întrebarea 1

(Compania dumneavoastră are în vigoare o politică de recrutare?)
menită să determine în ce măsură companiile private de securitate urmează anumite politici și proceduri sistematice în recrutarea personalului de securitate. Se crede larg că o implementare eficientă a DE&I în recrutarea

forței de muncă de securitate ar trebui să fie susținută de un corp sistematic de politici și proceduri

Întrebarea 2

(Politica dvs. de recrutare ia în considerare diversificarea forței de muncă și principiile incluziunii?) explorează principalele categorii de diversificare și incluziune a forței de muncă și în ce măsură politicile de recrutare ale companiilor de securitate privată din fiecare țară care participă la acest proiect includ astfel de categorii. respondenții să selecteze trei categorii posibile, și anume egalitatea de gen, incluziunea persoanelor de diferite rase, minorități religioase, minorități etnice, inclusiv etnici romi și alte categorii de persoane dezavantajate.

Întrebarea 3

(Compania dumneavoastră promovează în mod activ incluziunea în procesul de selecție și recrutare?) își propune să clarifice atitudinea percepută a companiilor de securitate privată față de incluziune și diversificarea forței de muncă. O atitudine proactivă va duce probabil la o rată mai mare de incluziune și diversificare a forței de muncă.

Întrebarea 4

(Care sunt, în opinia dumneavoastră, principalele obstacole în calea angajării unei forțe de muncă mai diverse și mai incluzive în sectorul securității private?) este o întrebare deschisă care are ca scop aflarea părerii respondenților cu privire la posibilele bariere cu care se confruntă companiile

de securitate în urmărirea lor. pentru o forță de muncă mai incluzivă și mai diversă.

Întrebarea 5

(Legislația din țara dumneavoastră sprijină diversificarea forței de muncă și incluziunea în sectorul securității private?) este din nou o întrebare structurată cu variante multiple. Acesta își propune să descopere dacă legislația națională existentă încurajează egalitatea de gen, diversificarea forței de muncă și incluziunea, ajutând astfel organizațiile să adere la principiile DE&I.

Întrebarea 6

(Personalul dumneavoastră de resurse umane și conducerea companiei sunt suficient de calificați pentru a face față problemelor specifice de diversificare a forței de muncă și incluziune?) solicită părerile participanților cu privire la pregătirea și capacitățile de recrutare a personalului și a managerilor în abordarea problemelor specifice legate de angajarea unei forțe de muncă mai incluzive și mai diversificate și menținerea unui mediu cultural bazat pe principiul egalității de șanse în compania lor.

PARTICIPANȚI LA SONDAJ

Sondajul a fost direcționat către conducerea companiilor de securitate și angajații din resurse umane și posturi de recrutare. Chestionarul a fost distribuit în toate cele patru țări acoperite de sondaj, și anume Macedonia de Nord, România, Serbia și Slovenia. Prin urmare, rezultatele sondajului reflectă exclusiv opiniile participanților din țările menționate mai sus. La chestionar au răspuns în total 176 de respondenți, după cum urmează.

Macedonia de Nord - 54 de participanți.

România - 50 de participanți

Serbia - 21 de participanți

Slovenia - 51 de participanți



CORATA DE EFECTUARE

Rata de răspuns a fost de 100%, iar fiecare participant la sondaj a răspuns complet la toate cele șase întrebări. Prin urmare, relevanța informațiilor adunate și a rezultatelor sondajului sunt ridicate.



REZULTATELE SONDAJULUI



INTREBAREA 1:

POLITICA DE RECRUTARE

Majoritatea respondenților (65%) din toate țările acoperite de acest sondaj au menționat că companiile lor au și folosesc în prezent o politică de recrutare a companiei. Cu toate acestea, o medie ponderată de 18% dintre participanți au recunoscut că companiile lor de securitate nu au o politică de recrutare, în timp ce 17% nu știu dacă compania lor are o astfel de politică. La un loc, o medie ponderată de 35% dintre respondenți au recunoscut că companiile lor nu urmează proceduri formale în recrutarea personalului de securitate privată, astfel o bază formală probabil mai puțin formală pentru recrutarea unei forțe de muncă mai diverse și mai incluzive. Structura detaliată a răspunsurilor este prezentată mai jos, țara cu țara.

Macedonia de Nord

În Republica Macedonia de Nord, 63% dintre participanți au răspuns pozitiv la întrebarea 1 și, respectiv, compania lor are procesul de recrutare bazat pe o politică structurată a companiei. Nicio politică de recrutare a fost răspunsul a 16,7% dintre respondenți, în timp ce 20,4% nu știau dacă compania lor are sau nu o politică de recrutare.

România

În România, 70% dintre participanți susțin că compania lor își susține funcția de recrutare pe o politică de recrutare. Doar 16% dintre respondenți au răspuns „NU” la această întrebare, în timp ce 14% nu cunoșteau o astfel de politică

Serbia

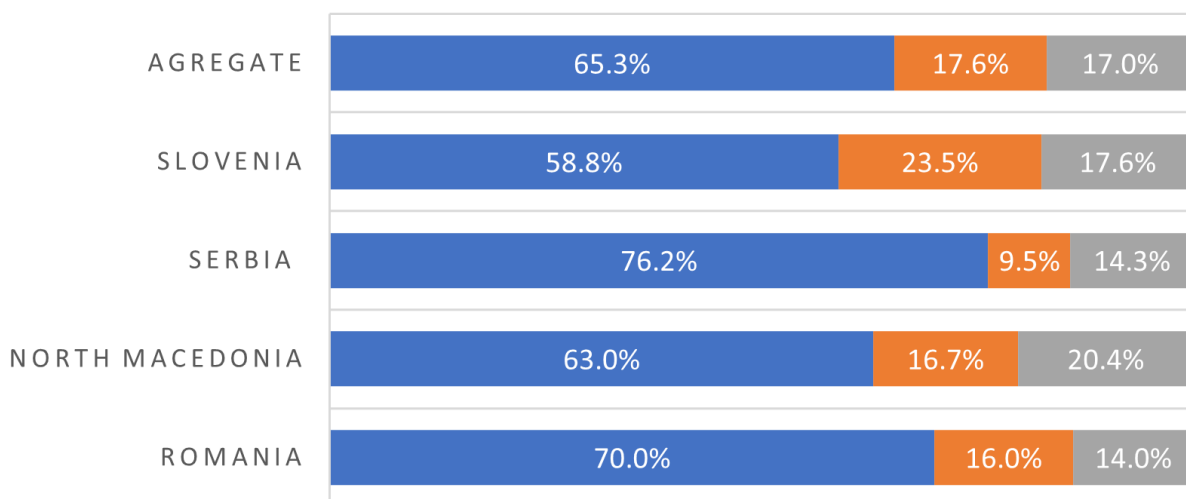
La întrebarea 1, Participanții sârbi au răspuns următoarele: Companiile de securitate sârbe au într-adevăr o politică de recrutare, conform opiniei a 76,2% dintre respondenți, în timp ce 9,5% dintre aceștia au răspuns „NU”. Dintre participanții sârbi la acest sondaj, 14,30% dintre aceștia nu au nicio reprezentare a unei astfel de politici.

Slovenia

În Slovenia, 58,8% dintre participanți confirmă că compania lor urmează o politică formală de recrutare. Alți 23,5% dintre respondenții sloveni au recunoscut că compania lor nu are o politică oficială de recrutare, în timp ce 17,3% nu știu despre o astfel de politică.

QUESTION 1 - RECRUITMENT POLICY

■ Q 1 Yes ■ Q 1 No ■ Q 1 Don't Know



INTREBAREA 2:

POLITICA DE RECRUTARE ȘI DIVERSIFICAREA INCLUZIVITATEA FORȚEI DE MUNCĂ

Luând în considerare toate răspunsurile la această întrebare, în toate țările acoperite de acest sondaj, politicile și practicile de recrutare ale companiilor private de securitate sunt deschise femeilor în opinia majorității (64%) dintre respondenți. Pe de altă parte, procentul mediu ponderat agregat de doar 20% dintre participanți consideră că compania lor este deschisă să angajeze persoane de rasă și religie diferită. Procentele sunt și mai mici în ceea ce privește recrutarea etnicilor romi (5%) și alte categorii defavorizate (11%). Structurile comparative ale răspunsurilor din fiecare țară acoperită de acest sondaj sunt prezentate mai jos.

Egalitatea sexelor

În ceea ce privește egalitatea de gen, participanții din Macedonia de Nord la sondaj apreciază deschiderea politicii de recrutare a companiilor lor către includerea și tratamentul egal al femeilor într-un procent de 57%. În România, 66% dintre respondenți și-au evaluat politica de recrutare ca fiind inclusiv femeilor, în timp ce în Serbia, 81% au o opinie similară, respectiv 63% în Slovenia.

Rasă și religie diverse

În ceea ce privește deschiderea către includerea persoanelor de diverse rase și religii, opiniile participanților sunt mai puțin pozitive. În Macedonia de Nord, 33% dintre respondenți cred că compania lor are o politică de recrutare incluzivă pentru persoane de diferite rase și religii, 12% în România, 5% în Serbia și, respectiv, 20% în Slovenia.

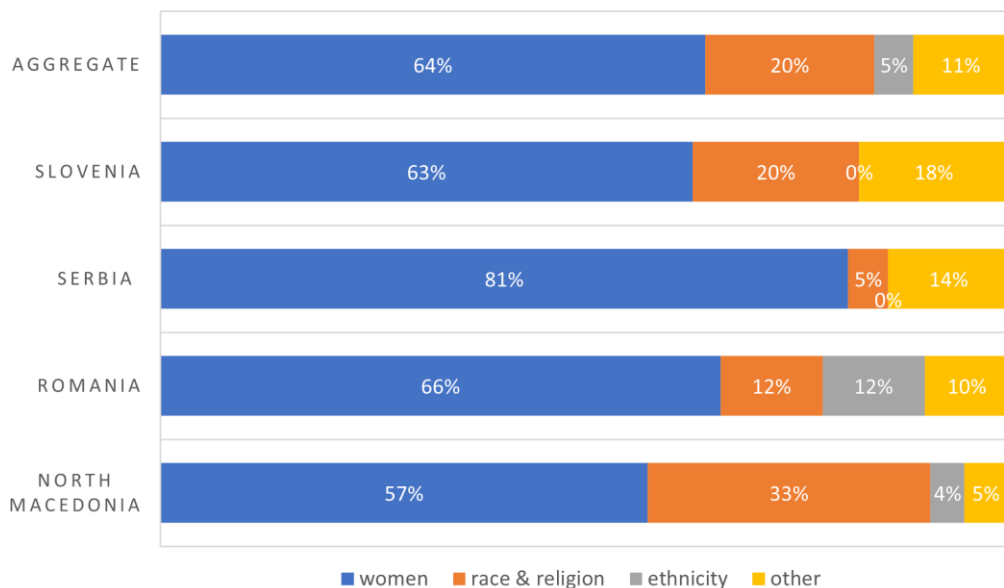
Diversitate etnică, inclusiv romi

Incluziunea într-o forță de muncă diversificată din domeniul securității private a persoanelor de etnie romă a fost evaluată la 4% în Macedonia de Nord și 12% în România. Participanții din Serbia și Slovenia sunt de părere că persoanele de etnie romă nu sunt încă reprezentate în sectorul securității private din țările lor.

Alte categorii defavorizate

În ceea ce privește alte categorii dezavantajate, doar 5% dintre respondenții din Macedonia de Nord sunt pozitivi cu privire la incluziunea acestor persoane în sectorul securității private. Procentul se dublează (10%) în rândul participanților români, în timp ce 14% dintre respondenții sârbi și 18% dintre sloveni sunt de convingeri similare.

QUESTION 2 - RECRUITMENT POLICY AND WORKFORCE DIVERSIFICATION



ÎNTREBARE 3 –

MĂSURI ACTIVE PENTRU PROMOVAREA DIVERSIFICARII ECHITATEA ȘI INCLUZIVITATEA

Prin agregarea tuturor răspunsurilor la aceste întrebări, o majoritate semnificativă a participanților, adică 65% (agregat), consideră că compania lor urmărește o abordare proactivă pentru angajarea unei forțe de muncă mai incluzive și mai diversă. Restul de 35% cred că fie compania lor nu are o atitudine proactivă (11%), fie că nu știu (24%). Mai jos sunt prezentate răspunsurile respondenților din fiecare țară vizată de acest sondaj.

Macedonia de Nord

Răspunsurile la întrebarea 3 au relevat faptul că 61,1% dintre participanții din Macedonia de Nord au considerat că compania lor sprijină în mod activ incluziunea și diversificarea forței de muncă. Pe de altă parte, 9,3% dintre respondenți, iar alți 29,6% nu știau care este atitudinea companiilor lor față de chestiunea de mai sus.

România

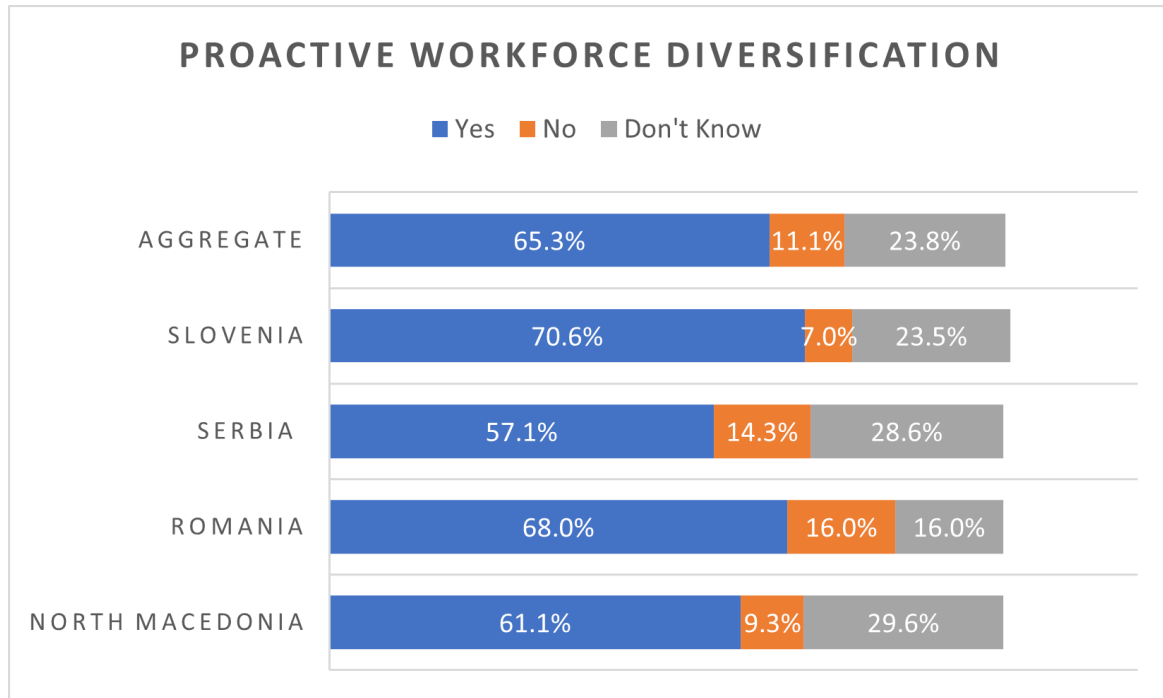
În România, 68% dintre respondenți consideră că compania lor ia măsuri active pentru a promova incluziunea și diversificarea forței de muncă. În proporție egală, adică 16%, participanții români fie au fost de părere contrară, fie nu au știut despre vreo măsură activă a companiei lor în ceea ce privește diversificarea și incluziunea.

Serbia

Pe aceeași temă a politicii active de sprijinire a echității, incluziunii și diversificării, majoritatea (57,1%) respondenților sârbi au fost pozitivi. Alți 14,3% și-au considerat compania de securitate privată inactivă în acest domeniu, în timp ce restul de 28,6% și-au exprimat ignoranța cu privire la acest subiect.

Slovenia

În același timp, marea majoritate (70,6%) a participanților sloveni la sondaj consideră că compania lor promovează în mod activ diversificarea forței de muncă, echitatea și incluziunea într-o proporție de 70,6%. Doar 7% dintre respondenți sunt de idee opusă, în timp ce 23,5% nu sunt conștienți de o atitudine atât de activă a companiei lor.



ÎNTREBARE 4-

BARIERE ÎN INCLUZIVITATE, ECHITATE ȘI DIVERSIFICAREA FORȚEI DE MUNCĂ

Respondenții din toate cele patru țări acoperite de acest sondaj au recunoscut că aplicarea principiilor DE&I în selectarea și recrutarea personalului în sectorul securității private se confruntă cu unele obstacole care trebuie depășite.

Respondenții au menționat în primul rând prejudecățile și stereotipurile existente ca unele bariere principale care împiedică un proces de recrutare bazat pe DE&I.

Conform dicționarului Collins, astereotipește o "*fixgeneralimagesau set decaracteristicică alotal oamenilorcredereprezintaun anumit tip de persoană sau lucru*". Multe stereotipuri publice se referă la sectorul de securitate privată și la personalul de securitate.

De exemplu, există o percepție publică despre imaginea ofițerilor de securitate privat care ar trebui să fie mari, musculoși și predispuși să acționeze agresiv. De asemenea, mulți cred că femeile nu fac pentru ofițeri de securitate de încredere. În același timp, persoane de o anumită etnie, rasă sau religie au uneori imaginea lor publică asociată în mod necorespunzător cu criminalitatea, furtul și chiar terorismul. Prin urmare, în acest context părtinitor, indivizii din grupurile menționate mai sus au mai puține șanse să acceseze locuri de muncă de securitate privată.

Prejudicata este „unne rezonabilantipatie față de un anumit grup de oameni sau lucruri sau apreferință pentru un grup de oameni sau lucruri peste altul”. În contextul sectorului de securitate privată, pot fi exprimate prejudecăți probabile față de grupurile rasiale sau etnice, minoritățile religioase sau comunitățile LGBTQ.

Participanții la sondaj au indicat clienți care aparent nu sunt deschiși să fie deserviți de ofițeri de securitate cu un mediu mai divers și mai incluziv din cauza opiniilor și prejudecăților stereotipe.

Alți participanți admit, de asemenea, că recrutorii companiilor de securitate ar putea fi înclinați să respingă cererea de la persoane care nu se încadrează în imaginea stereotipă a unui ofițer de securitate „ideal”.

Lipsa educației și competențelor adecvate este un alt obstacol important în calea DE&I, adesea menționați participanții la sondaj. Ei consideră că multe persoane din grupurile defavorizate nu au educație de bază și, prin urmare, integrarea lor în forța de muncă de securitate este dificilă.

Cu toate acestea, unii dintre respondenți sunt de părere că managerii operaționali și de resurse umane și recrutorii din companiile de securitate privată nu sunt suficient de pregătiți pentru a gestiona în mod corespunzător specificul proceselor de recrutare și integrare a unei forțe de muncă mai diverse și incluzive.

În sfârșit, reglementările specifice sectorului au apărut în răspunsurile din toate cele patru țări ca o posibilă barieră împotriva respectării depline a principiilor DE&I. În esență, în opinia unor respondenți, standardele legale (sănătate fizică, nivel de educație școlară etc.) care trebuie îndeplinite de persoanele care doresc să lucreze în sectorul securității private limitează o abordare mai incluzivă a recrutării.

Următoarea secțiune a acestui raport prezintă cele mai răspândite opinii despre barierele în calea unei securități private mai diverse și mai incluzive exprimate de participanții din fiecare țară vizată în acest sondaj.

Macedonia de Nord

În Macedonia de Nord, majoritatea răspunsurilor la întrebarea 4 au evidențiat prejudecățile clienților care nu sunt deschiși către o forță de muncă de securitate mai diversificată, limitând astfel opțiunile companiilor private de securitate în ceea ce privește incluziunea. Un alt grup de respondenți indică locurile de muncă specifice și cerințele legale care trebuie să fie întâlnit de personalul de securitate ca un posibil obstacol în angajarea persoanelor din grupuri dezavantajate. Cu toate acestea, unii participanți au subliniat educația și abilitățile limitate care împiedică unele persoane din grupuri dezavantajate să se alăture forței de muncă de securitate privată din Macedonia de Nord

Romania

Dintre respondenții români, cele mai menționate bariere au fost mentalitatea, stereotipurile, prejudecățile și lipsa educației. Într-o anumită măsură, companiile de securitate și reprezentanții clienților au câteva opinii stereotipe, cu prejudecăți despre incluziune și diversitatea forței de muncă. Cu toate acestea, unii participanți la sondaj au evidențiat atitudinile și problemele de mentalitate ale unor persoane din grupurile dezavantajate, care aparent nu sunt suficient de proactive în căutarea unui loc de muncă și ar prefera să rămână șomeri și să trăiască în afara burselor de stat. Alți participanți români la sondajul consideră că în special persoanelor din categoriile defavorizate le lipsește nivelul de educație necesar unui ofițer de securitate conform legislației de securitate privată.

Alte bariere în calea incluziunii și diversificării au fost menționate după cum urmează:

- ❖ Nivelul scăzut al salariilor în sectorul securității private nu este atractiv pentru persoanele din categorii defavorizate care caută în schimb alte locuri de muncă bine plătite în alte industrii.
- ❖ Capacitatea limitată de muncă a unor persoane cu dizabilități le face dificil de integrat în modelul de muncă al sectorului de securitate privată.
- ❖ Accesul la locuri de muncă este dificil din cauza costurilor de transport în cazul unor comunități îndepărtate, dezavantajate.

Cu toate acestea, unii respondenți au indicat cunoștințe specifice insuficiente atât ale recrutorilor, cât și ale companiilor de management și de securitate privată în abordarea detaliilor privind recrutarea și integrarea categoriilor speciale de personal.

Serbia

Respondenții sârbi au menționat prejudecățile ca fiind principalul obstacol în calea unei forțe de muncă de securitate private mai diverse și incluzive. În plus, unii participanți consideră că recrutorii din companiile de securitate privată nu sunt suficient de pregătiți și competenți pentru a face față problemelor complexe și provocărilor specifice recrutării și integrării unui forță de muncă mai diversă și incluzivă. Un alt grup semnificativ de respondenți a menționat atractivitatea scăzută a sectoarelor de securitate privată în ceea ce privește salariile care descurajează angajarea, inclusiv angajarea persoanelor din categorii defavorizate.

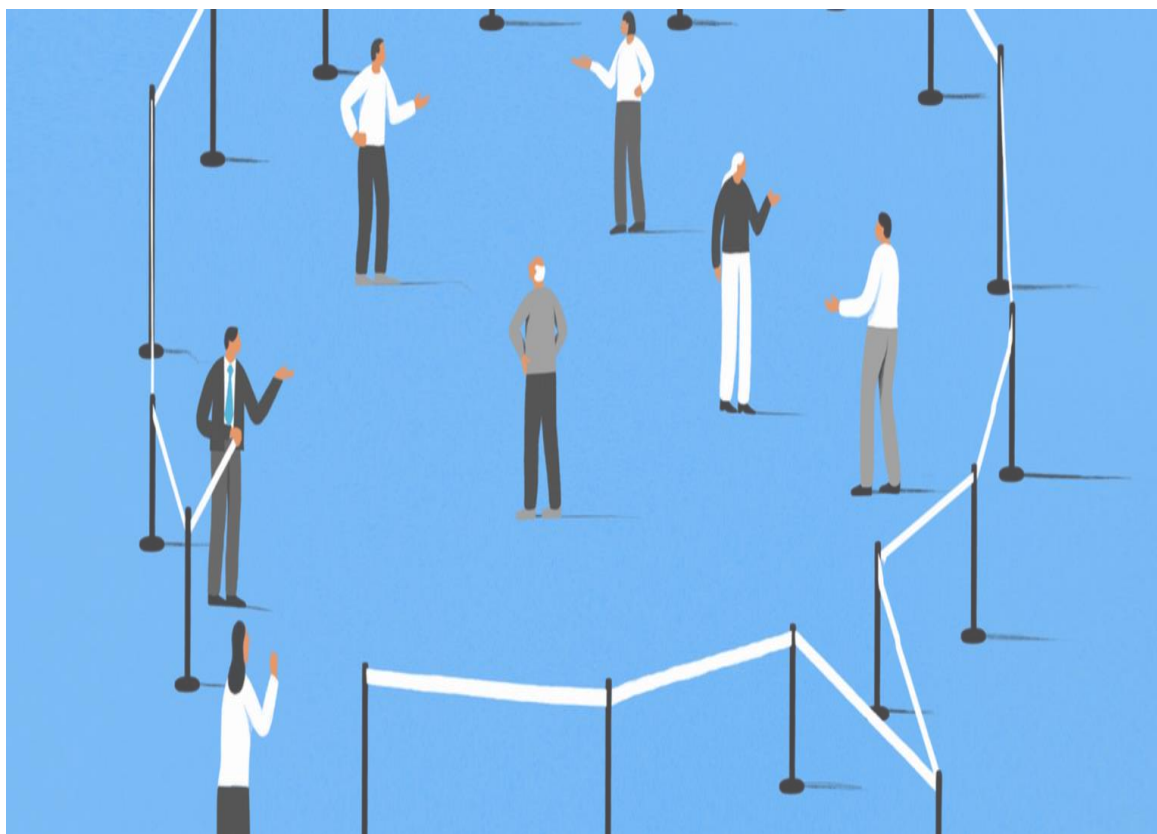
Slovenia

În Slovenia, problemele legate de legislația securității private au fost cele mai menționate obstacole cu care se confruntă companiile în implementarea diversificării și incluziunii forței de muncă. Aparent, criteriile legale existente sunt greu de îndeplinit pentru unele persoane din grupuri diverse și dezavantajate care doresc să urmeze o carieră de ofițer de securitate privată. Al doilea grup de răspunsuri este circumscris unor probleme legate de prejudecăți și stereotipuri. De exemplu, unii respondenți au menționat clienții care limitează opțiunile companiilor private de securitate în ceea ce privește diversificarea forței de muncă din cauza părtinirii.

Participanții sloveni au menționat unele părtiniri și stereotipuri existente, după cum urmează:

- ❖ Securitatea privată este un sector exclusiv al bărbaților;

- ❖ Femeile nu sunt capabile să facă față în mod corespunzător cerințelor și provocărilor sarcinilor de securitate.
- ❖ Oamenii din grupuri diverse și dezavantajate nu se integrează bine și sunt mai puțin capabili să se adapteze la condițiile de muncă din sectorul securității private.
- ❖ În final, unii respondenți au indicat costurile ridicate asociate cu adaptarea locurilor de muncă la angajații cu dizabilități și costurile suplimentare ale companiilor legate de situațiile de maternitate legate de femeile angajate.



ÎNTREBARE 5-

LEGISLATIE ADECVATA

În ceea ce privește rolul de susținere al legislației, puțin de jumătate (51%) din numărul total de respondenți la sondaj au considerat că normele juridice naționale existente facilitează integrarea persoanelor din categorii diverse și defavorizate în forța de muncă de securitate privată.

De menționat că opiniile despre rolul pozitiv al legislației naționale sunt într-un procent mai mare (61%) în rândul respondenților din Macedonia de Nord. În ansamblu, 21% dintre respondenți sunt de o opinie contrară, iar 28% nu au cunoștințe despre această problemă. Structura detaliată a răspunsurilor este prezentată mai jos pentru fiecare țară acoperită de acest sondaj.



Macedonia de Nord

Legislația este un element esențial în facilitarea incluziunii și diversificarea forței de muncă. Respondenții din Macedonia de Nord, în proporție de 61,1%, consideră că legislația actuală a țării lor susține o abordare mai incluzivă și mai diversă în ceea ce privește politicile de recrutare ale companiilor. Doar 7,4% dintre macedonenii de Nord nu sunt de acord; în același timp, aproximativ 31,1 % nu sunt conștienți de rolul legislației în incluziune și diversificare.

România

Cadrul legislativ românesc este considerat adecvat pentru a sprijini incluziunea și diversificarea de mai puțin de jumătate dintre respondenții români, respectiv 40%. Participanții români, într-o proporție aproape similară de 38%, consideră aceeași legislație ca fiind deficitară. În cele din urmă, aproximativ 22% dintre respondenți nu cunosc influența legislației românești actuale în materie de diversificare și incluziune a forței de muncă.

Serbia

În ceea ce privește legislația națională care sprijină și facilitează diversificarea și incluziunea forței de muncă, participanții sârbi sunt de următoarea opinie: O proporție de 47,6% dintre respondenți consideră că legislația din Serbia este adecvată și sprijină urmărirea de către companii a diversității forței de muncă pentru o mai bună calitate. cultura organizațională incluzivă și echitabilă. Un procent identic de 47,6% dintre

respondenți nu au știut să răspundă la această întrebare. Doar 4,8% dintre respondenți au o opinie negativă cu privire la legislația existentă în Serbia.

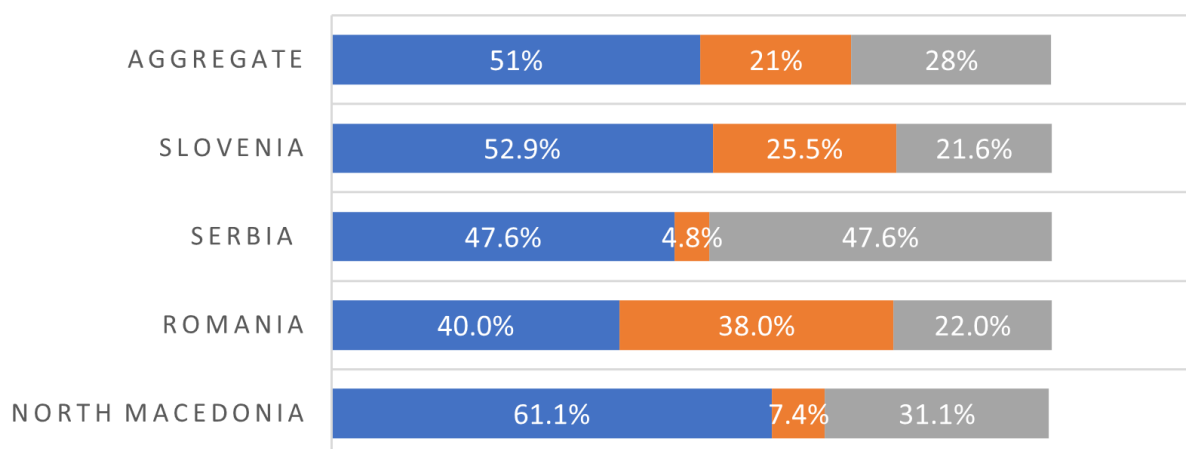
Slovenia

Opiniile respondenților sloveni cu privire la adecvarea legislației lor actuale pe aceeași chestiune de diversificare și incluziune a forței de muncă sunt 52,8% pozitive. Opiniile negative au fost exprimate în proporție de 25,5%, iar 21,2% dintre participanți nu aveau cunoștințe suficiente pentru a răspunde. această întrebare.



QUESTION 5 - A DIVERSE WORKFORCE - LEGAL FRAMEWORK

■ Yes ■ No ■ Don't Know



ÎNTREBARE 6

CAPACITATE DE RECRUTARE ȘI GESTIONAREA FORȚEI DE MUNCĂ DIVERSE

Recrutarea și gestionarea personalului de diferite medii, culturi, orientări și afiliere necesită o gamă extinsă și complexă de abilități, capacități, cunoștințe și calificări.

Cu toate acestea, în ansamblu, respondenții la întrebarea 6 sunt în marea majoritate (70,6%) de părere că atât managerii, cât și personalul de recrutare din companiile lor private de securitate posedă abilitățile și capacitățile necesare pentru a face față specificului recrutării și integrării angajaților din diverse categorii. și categoriile defavorizate.

Trebuie remarcat faptul că respondenții din Macedonia de Nord sunt cei mai încrezători (75,9%) în competența recrutaților și managerilor lor în această chestiune. Cu toate acestea, restul de 34% dintre respondenții per total fie nu sunt mulțumiți de nivelul de competență al personalului. menționate mai sus (13,7%), sau nu sunt conștienți (15,7%) de cât de calificați sunt în a face față unui anumit proces de recrutare și gestionare a unei forțe de muncă mai diverse și mai incluzive. Următoarele secțiuni prezintă structura răspunsurilor pentru fiecare țară vizată prin acest sondaj.

Macedonia de Nord

O proporție de 75,9% dintre participanții din Macedonia de Nord (cel mai mare dintre țările acoperite de acest sondaj) au considerat că personalul de recrutare al companiilor lor este pe deplin calificat pentru a recruta personal de securitate pe o bază diversă și incluzivă. Alți 22,2% dintre ei au considerat recrutorii din companiile lor ca fiind nepregătiți. Doar 1,9% dintre respondenți nu și-au exprimat o opinie nici pozitivă, nici negativă în această privință.

România

În ceea ce privește abilitățile și competențele în recrutarea și gestionarea unei forțe de muncă mai diverse într-o manieră incluzivă, un procent de 56% dintre respondenții români au considerat că personalul de management și recrutare din companiile lor este calificat să facă față unei astfel de sarcini și provocărilor asociate. Aproximativ 26% consideră personalul de recrutare de conducere ca fiind incapabil să facă față unor astfel de provocări. În comparație, 18% nu știu cum să răspundă la această întrebare.

Serbia

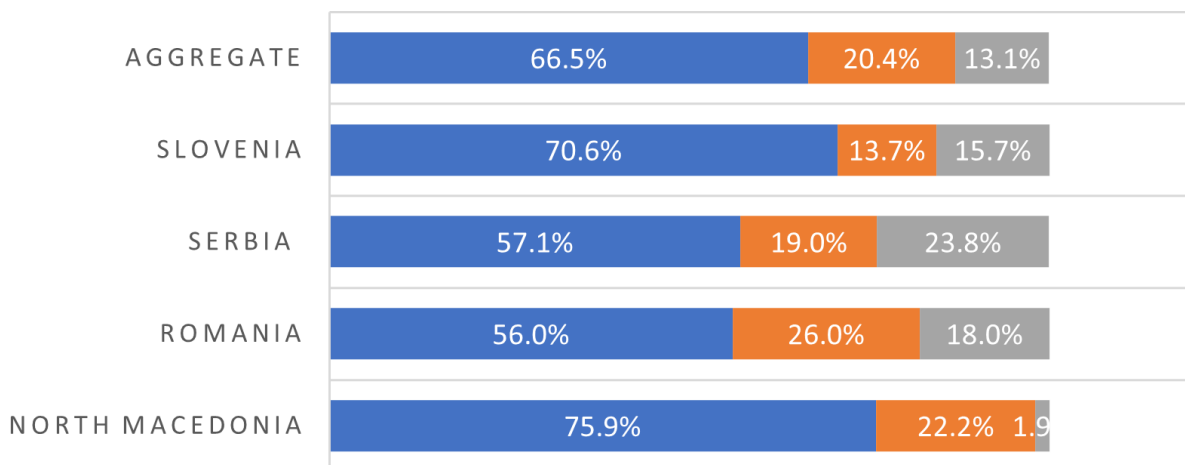
Mai mult de jumătate dintre participanții sârbi, adică 57,10%, și-au considerat conaționalii în posturi de recrutare ca fiind potrivite pentru o abordare mai diversă și mai incluzivă în angajarea personalului de securitate privată. Doar 19% nu au fost de acord, în timp ce 23,8% nu au știut să răspundă la această întrebare.

Slovenia

În aceeași chestiune, participanții sloveni au o opinie pozitivă despre personalul lor de recrutare într-un procent de 70,6%. O proporție mult mai mică de 13,7% este de idee opusă. Aproximativ 15,7% dintre participanți au susținut că nu au cunoștințe despre această problemă.

QUESTION 6 -CAPABILITY TO RECRUIT AND MANAGE DIVERSE WORKFORCE

■ Yes ■ No ■ Don't Know







CONCLUZII

Coroborarea rezultatelor acestui sondaj ar putea conduce la următoarele concluzii:

- ❖ Majoritatea opiniilor au încredere în competența persoanelor responsabile din companiile lor cu recrutarea, integrarea și managementul unei forțe de muncă incluzive și diverse și într-o manieră echitabilă. În același timp, doar aproximativ jumătate dintre respondenți confirmă că compania lor are o politică de recrutare și integrare activă a femeilor în forța de muncă din securitatea privată. Situația este și mai puțin încurajatoare atunci când se referă la persoane de diferite rase și religii, minorități etnice inclusiv romi sau persoane din alte grupuri dezavantajate.
- ❖ În ciuda circumstanțelor favorabile semnalate de respondenți, cum ar fi existența (într-o anumită măsură) proceduri formale de recrutare, personal competent și sprijin legislativ adecvat, aceștia au confirmat, de asemenea, că procesul de recrutare a unei forțe de muncă diverse și incluzive se confruntă cu bariere serioase în fiecare țară vizată de acest sondaj. Cele mai frecvent menționate sunt barierele legate de prejudecățile și stereotipurile culturale. Acestea sunt atribuite în principal clienților de securitate privată, dar se referă și la cultura din sectorul securității private, în special în rândul personalului de recrutare.

- ❖ Un număr semnificativ de respondenți (din toate cele patru țări) au menționat educația și calificarea inadecvată a persoanelor din grupuri diverse și dezavantajate ca o altă barieră care îi face pe mulți dintre ei în imposibilitatea de a aplica pentru un loc de muncă de securitate privată.

Având în vedere rezultatele prezentate mai sus, sectorul securității private din țările vizate de acest studiu ar trebui să se concentreze în primul rând pe programe educaționale care vizează îmbunătățirea capacității companiilor de a face față provocărilor specifice de incluziune, diversitatea forței de muncă și construirea unui mediu de lucru echitabil. Concomitent, programele educaționale și de calificare ar trebui puse la dispoziție și accesibile persoanelor din categorii diverse și dezavantajate, pentru a le crește gradul de adecvare pentru a lucra în sectorul securității private.

Ulterior, industria ar trebui să se străduiască să-și îmbunătățească imaginea publică ca sector incluziv, oferind un mediu de lucru echitabil și sigur și oportunități egale de carieră tuturor persoanelor din diverse categorii, medii, afilieri și categorii de viață.





НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЈА
ЗА ЕВРОПСКИ ОБРАЗОВНИ
ПРОГРАМИ И МОБИЛНОСТ



Funded by the
Erasmus + Programme
of the European Union