

TEMIDA  
2019, vol. 22, br. 3, str. 289-317  
ISSN: 1450-6637  
DOI: <https://doi.org/10.2298/TEM1903289T>  
Originalni naučni rad  
Priljeno: 21.8.2019.  
Odobreno za štampu: 16.12.2019.

## Žene u policijskoj profesiji i osvrt na stanje u srpskoj policiji

MARTA TOMIĆ\*

**C**ilj rada je da se predstavie rezultati istraživanja kojim je ispitivana profesionalna integracija i napredovanje žena zaposlenih u Upravi policije za grad Beograd. Problem integracije i napredovanja žena u srpskoj policiji istraživani je u Policijskoj upravi grada Beograda Ministarstva unutrašnjih poslova Republike Srbije, u periodu od 2016. do 2017. godine, primenom kvalitativne i kvantitativne metodologije. Rezultati su pokazali da postoje objektivne okolnosti koje zaustavljaju žene na određenom stepeniku promocije u karijeri, a koje imaju poreklo i uporište na više nivoa, naglašeno na društvenom nivou koji je pod uticajem patrijarhalnih odnosa. Istraživanjem je utvrđeno je da su otežavajuće okolnosti formalne i neformalne prirode i da u osnovi potvrđuju teorije o rodnoj neravnopravnosti u maskulinim profesijama, kao što je policijska profesija. U policijskim službama u Srbiji žene još uvek čine manjinu koja je prikriveno diskriminisana i javno segregirana na marginama profesije.

**Ključne reči:** žene, policija, rod, istraživanje, Srbija, profesionalno napredovanje.

### Uvod

Različite analize i istraživanja o rodnoj nejednakosti u profesijama u Srbiji (Milić, 1994; Kolin, 2009; Tomić, 2010; Blagojević–Hjuseon, 2013) ukazuju na to da je položaj žena u ključnim aspektima, kao što su integracija i napredovanje, nepovoljniji u odnosu na muškarce. Neki od najvažnijih problema sa kojima se

\* Dr Marta Tomić je naučna saradnica u Naučno-istraživačkom centru Kriminalističko-policijskog univerziteta, Beograd. E-mail: [marta.tomic@kpu.edu.rs](mailto:marta.tomic@kpu.edu.rs).

suočavaju zaposlene žene jesu prepreke u napredovanju na rukovodeće položaje u preduzećima, niža plaćenost za iste ili poslove jednake vrednosti, kao i manja zastupljenost žena koje su samozaposlene ili se bave preduzetništvom u poređenju sa muškarcima (Babović, 2010). U Srbiji je veoma izražen efekat staklenog plafona, gde žene vide mogućnosti za unapređenje, ali ih od tog cilja deli naizgled nevidljiva barijera (Zorić, Dičić, Petković, 2008; Nikolić-Ristanović i dr., 2012).

U vezi sa analizom rodne podele na tržištu rada, ne može se zaobići uticaj patrijarhata koji, u različitim dimenzijama, istrajno dominira čak i u razvijenim društvima. Hartmann je definisala patrijarhat kao splet društvenih odnosa koji se zasnivaju na materijalnoj osnovi i u kojima postoji hijerarhija između muškaraca kao i njihova međusobna solidarnost, koja im omogućava da dominiraju nad ženama (Hartmann, 1981). Materijalna osnova patrijarhata je zapravo muška kontrola nad ženskom radnom snagom. Hartmann tvrdi da kapitalizam stoji na vrhu patrijarhata jer su žene na tržištu radne snage segregacijom odvojene od muških bolje plaćenih profesija, a unutar porodice opterećene poslovima staranja (Witz, 2004). Feministički diskurs se zalaže za prepoznavanje ženskog rada u domaćinstvu kao važnog dela održavanja i brige za porodicu, i izjednačavaju ga sa plaćenim radom u javnoj sferi. Ali, kako smatraju marksističke teoretičarke, na primer, muškarac vrši prisvajanje ženskog rada u domaćinstvu kao nečeg što mu pripada na osnovu toga što je to rad u privatnoj sferi i što je povezan sa osećanjima, pa ne mora da bude plaćen kao rad u javnoj sferi, pri čemu dozvoljavaju ženi da radi i plaćeni posao na tržištu rada (Abbott, Wallace, Tyler, 2005).

Walby je doprinela preciziranju pojma patrijarhata na dva načina. Prvo, predlaže obuhvatniji model patrijarhata nego Hartmann, gde je patrijarhat viđen kao društveni sistem povezanih struktura autonomnih patrijarhalnih odnosa preko kojih muškarci eksploatišu žene. Podelu rada unutar domaćinstva vidi kao patrijarhalnu produkciju klasa sastavljenih od žena-supruga koje nisu proizvodna klasa, i muškaraca-muževa koji eksploatišu žene. Njen model patrijarhata prioritet stavlja na patrijarhalne odnose u porodici i u sferi plaćenog rada, ali i šire, na državu, muško nasilje prema ženama, i seksualnost. Ona prepoznaje isključivanje i segregaciju kao dve osnovne strategije koje koristi patrijarhat. Pri tome, postoje tri osnovna mehanizma koja rade u korist patrijarhata: 1) isključivanje žena iz dobro plaćenih i visoko kotiranih profesija koje okupiraju muškarci; 2) uključivanje žena u porodične poslove i iskorišćavanje

njihovog rada od strane muškaraca, i 3) segregacija na tržištu rada, odnosno hijerarhizacija profesija, gde se muške profesije visoko kotiraju, a ženske nisko (Walby prema Witz, 2004).

Urođnjavanje tržišta rada zapravo je rezultat rodno uslovljenih procesa interakcije učesnika u rodno uslovljenim institucijama. Rodno uslovljene institucije utemeljene su na hijerarhiji, segregaciji i isključivanju na osnovu rodne pripadnosti (Acker, 2009). Napori da žene ostanu izvan tipično muških profesija podržani su društvenim normama koje podržavaju rodne razlike, a sve rezultira retkim angažovanjem žena, kao i neuspehom ili otežanim opstanom u muškoj profesiji, uz obrazloženja da je to zbog njihove nekompetentnosti (Garcia, 2003). Stanovište da su određena zanimanja i profesije muške, a druge da su ženske, rezultat je isprepletanosti kulturnih i istorijskih procesa. Tradicionalni pogledi na potrebu da se, u odnosu na poželjne uloge i karakteristike muškog pola koje zadovoljavaju potrebe određene profesije, određeni poslovi dodeljuju muškarcima, rezultat su dominantne ideologije paternalizma i patrijarhalizma.

Problem integracije žena u okviru profesije povezan je sa problemima segregacije i rodne diskriminacije žena u okviru profesija. Postoje razne forme nejednakosti na tržištu rada, pri čemu se segregacija odnosi na tendenciju da su žene i muškarci natprosečno koncentrisani u pojedinim položajima ili segmentima tržišta rada. U tom slučaju se javljaju procesi rodne segregacije na tržištu rada. Razlog usled kojeg se dešava segregacija proizilazi iz nejednakosti u šansama da se na tržištu rada zauzmu određeni položaji, ili da se uključi u pojedine segmente tržišta rada koji se razlikuju prema nizu kriterijuma i karakteristika: sektorima delatnosti, stabilnosti zaposlenja, kvalifikovanosti radne snage, stepenu regulacije, količini moći, autonomije aktera rada, visini zarada i slično.

Uprkos povećanoj participaciji žena na tržištu rada, u poslednjih nekoliko decenija od većine njih se očekuje da imaju zanimanje, a ne karijeru koja je rezervisana za muškarca. U cilju održavanja maskulinitetne kulture u određenoj profesiji, dejstvuju procesi koji doprinose održavanju niske stope ulaska žena. Nesumnjivo je da su prisutni i elementi samo-selekcije, jer ako je profesija viđena kao tipično muška, onda je žena koja želi da se bavi tim poslom unapred spremna na niz teškoća i problema u toku karijere (Tomić, 2010).

Imajući u vidu sve navedeno, predmet rada je analiza položaja žena u policijskoj profesiji koja predstavlja primer maskulinitetne profesije. Rad ima za cilj predstavljanje rezultata istraživanja kojim je ispitivana profesionalna

integracija i napredovanje žena zaposlenih u Upravi policije za grad Beograd. Nakon kratkog osvrta na položaj žena u policijskoj profesiji prikazan je metodološki okvir a potom i rezultati istraživanja.

## **Položaj žena u policijskoj profesiji**

Integracija i vertikalna pokretljivost žena u okviru dominantno muških profesija, u koje spada i policijska profesija, deo su šireg problema rodnih nejednakosti na tržištu rada i rodnih nejednakosti na nivou globalnog društva, tj. u različitim sferama društva i na različitim nivoima društvene strukture. O tome svedoče mnogobrojne studije koje su sagledavale problem sa različitim aspektata (društvenog, organizacionog, profesionalnog, ličnog i slično), i bile saglasne u činjenici da je položaj žena u okviru muških profesija nepovoljniji, odnosno da one ostvaruju slabije profesionalno postignuće i da se teško uklapaju u okvire muških profesija, kao što je policijska profesija (Fleming, Lafferty, 2002; Butler, Winfree, Newbold, 2003; Garcia, 2003).

Maskulinitetna profesionalna kultura, čija je glavna odlika muškocentrično viđenje profesije u kojem su univerzalna pravila zapravo pravila koje su nametnuli muškarci kao dominantna većina, vrši dominantan uticaj na sporu integraciju žena u okviru policijske profesije. Napori da se žene drže dalje od maskulinitetnih profesija produkt su društva koje nastoji da održi vladavinu muškaraca, i rezultiraju nedostatkom jačanja regrutacije žena u takve profesije, stagnacijom onih koje su unutar, napuštanjem profesije i nepriznavanjem da su žene kompetentne za muške profesije (Butler, Winfree, Newbold 2003). Osim što ih policijska kultura sprečava da se integrišu u profesiju, ona im unapred dodeljuje određene poslove koji po „prirodi stvari“ pripadaju ženama. U skladu sa organizacionim i funkcionalnim specifičnostima policije, policijska kultura determiniše ponašanje policajaca na poslu i van posla. Ona predstavlja određen sistem vrednosti, stavova i uverenja koji policajci usvajaju u odnosu na svoj posao, rukovodstvo, pojedine kategorije građana, sudove, pravo i različite pojave u društvu od uticaja na njihov posao. Policijsku kulturu karakterišu socijalna izolovanost, rizici posla, specifična ovlašćenja i odgovornosti, nužnost međusobne solidarnosti u zajedničkim akcijama, česti kontakti sa asocijalnim ponašanjima i određenim vrstama ljudi, interni sistem obuke i profesionalnog znanja koje se stiče u praksi (Milosavljević, 1997, 2004).

Određenje policije kao organizacionog i kadrovskeg sistema, koji u obavljanju svojih funkcija može koristiti i sredstva prinude, s jedne strane, i osnovne karakteristike vekovima formirane policijske „muške” kulture, s druge strane, stvaralo je objektivne prepreke za ulazak žena u uniformisani sastav policije, koji je tradicionalno bio predodređen za muškarce. Vladajući stereotipi da su muškarci racionalni a žene emotivne, da se muškarci bolje od žena snalaze u kriznim situacijama, da su sposobniji za izvršavanje težih i opasnijih zadataka, dok se žene zadovoljavaju jednostavnim poslovima koji se ponavljaju, te da su muškarci aktivni i njihova nadmoć izaziva poštovanje, dok su žene pasivne i ne mogu zapovedati, posledica su tradicionalne rodne socijalizacije (Butler, Winfree, Newbold, 2003).

Istorijski, policija je bila profesija koju su isključivo obavljali muškarci (Lord, 1989; Martin, 1980; Palombo, 1992). Međutim, tokom poslednje tri decenije žene su povećale svoje učešće u policijskim službama u pojedinim državama. Tako je u Sjedinjenim Američkim državama (SAD), na primer, udeo žena u policiji povećan sa 2% u 1972. godini na 13% u 2000. godini (Kakar, 2002: 214). Do nedavno, uloga žena u policiji bila je ograničena prvenstveno na poslove koji su se odnosili na neki vid socijalne brige, uključujući rešavanje problema maloletničke delinkvencije, sitne krađe, džeparenja, seksualne napade i poslove administracije. Od 1972. godine, prema navođenju Statističkog biroa SAD iz 2000. godine i Nacionalnog centra za žene i policiju, žene polako ulaze u ostale policijske službe, ali u malom procentu: u 2000. godini 13% žena ukupno je radilo u policiji, od čega je samo 1,4% u najvišem rangu uprave policijskih službi, 2,5% je u rangu poručnika, a 3,7% u rangu vodnika. Aktuelna situacija je bolja u odnosu na prethodnih nekoliko decenija, međutim, i dalje je ženama otežan ulazak, napredovanje i integracija u okviru policijske organizacije, kao i službama bezbednosti uopšteno (Dapčević-Marković, 2002; Fleming, Lafferty, 2002; Miller, Forest, Jurik, 2003; Lonsway i dr., 2003; Stojanović, Kesada, 2010; Kolin, 2009; Novović, Vla, Rakić, 2010; Tomić, 2010).

Masovniji priliv žena u uniformisanu policiju Srbije počinje posle 2000. godine, dok je pre toga, tačnije u periodu 1990-ih, bilo malo žena i to uglavnom u saobraćajnoj policiji i na pograničnim poslovima (Novović, Vla, Rakić, 2010).

## **Istraživanje profesionalne integracija i napredovanja žena zaposlenih u Upravi policije za grad Beograd**

### *Metodologija istraživanja*

Predmet ovog istraživanja bila je integrisanost i vertikalna pokretljivost zaposlenih žena u Policijskoj upravi grada Beograda, Ministarstva unutrašnjih poslova Republike Srbije (u daljem tekstu Uprava ili PU).

Društvena integracija je, u naopštijem smislu, uspostavljanje međuzavisnosti između članova jednog društva. To je proces sjedinjavanja jednog društva, koji vodi ka harmoničnoj zajednici, zasnovanoj na poretku koji njeni članovi osećaju kao svoj (Diverže prema Antonić, 2008). Tako ostvarena društvena integrisanost je stanje u kojem su elementi neke društvene celine skladno i blisko povezani, što omogućava uspešno delovanje i opstanak te celine (Flere prema Antonić, 2008). Postizanje i održavanje stanja objedinjenosti elemenata odgovarajuće društvene celine predstavlja uslov njenog opstanka i delovanja radi zadovoljavanja određenih potreba i interesa (Vratuša-Žunjić, 2007: 193). Tri su važna elementa ovih definicija. Prvo, cilj integracije je skladno delovanje neke celine radi opstanka ili boljeg učinka. Drugo, mogućnost postizanja toga cilja proističe iz dobre uklopljenosti elemenata u celinu. U slučaju društva, ti elementi su ljudi i njihove lokalne zajednice. I treće, izraz ali i preduslov te uklopljenosti jeste da samu celinu njeni članovi osećaju kao svoju. To je stvar identiteta, poistovećivanja sa određenom društvenom celinom (Antonić, 2008).

Pojam integracije, za potrebe ovog istraživanja, analitički smo suzili po obuhvatnosti sa društvenog na profesionalni, odnosno organizacioni nivo. U tom smislu, profesionalnu integraciju definisali smo kao funkcionalnu uklopljenost radnika, odnosno rodnih aktera u profesionalnoj organizaciji, u cilju ostvarivanja njihovog uklapanja u rad i funkcionisanje organizacije, njihovog opstanka u njoj i boljeg učinka, uz preduslov da pripadnici imaju izgrađen i usvojen određeni profesionalni identitet sa kojim se poistovećuju.

Proces integracije žena u policijsku profesiju analizirali smo preko mogućnosti uključivanja u sve aktivnosti i na svim nivoima rada policijskih službi. Integraciju smo posmatrali na dva nivoa: 1) objektivna integracija: mogućnost pristupa određenim resursima, poput radnih mesta, rukovodećih položaja, materijalnih resursa (plate, bonusi, dnevnice, službena vozila, službeni telefoni,

projekti), nematerijalnih resursa (informacije, obuke, mreže uticaja), i 2) subjektivna integracija: lične motivacije za ulazak u policiju i bavljenje policijskim poslom, osećaj prihvaćenosti (od strane kolega, nadređenih, javnosti), identifikacije (sa profesijom i kolektivom) i percepcije mogućnosti za napredovanje.

Za potrebe istraživanja, segregaciju smo povezali sa koncentracijom žena u pojedinim policijskim službama i na pojedinim policijskim poslovima, gde primetno ima manje muškaraca. Pošli smo od toga da je segregacija zapravo rezultat rodnih nejednakosti (Abbott, Wallace, Tyler, 2005) i isključenosti žena u okviru profesije, odnosno nejednakih mogućnosti koje im se pružaju kada je policijska profesija u pitanju.

Kada je u pitanju rodna diskriminacija, opšta definicija bi glasila da je to diskriminacija zasnovana na polu i/ili rodnim ulogama i da podrazumeva privilegovanje, isključivanje ili ograničavanje zasnovano na polu/rodu, zbog kojeg se osobama otežava ili negira priznanje, uživanje ili ostvarivanje ljudskih prava i sloboda. Može biti direktna (neposredna) ili indirektna (posredna) (Milošević, 2012). Neposredna diskriminacija dešava se kada je osoba lošije tretirana od druge osobe na osnovu nekog svog svojstva kao što je pol, rasa, verska i etnička pripadnost, seksualna orijentacija. Posredna diskriminacija dešava se kada prividno neutralna norma, kriterijum ili praksa onemogućava (na osnovu pola ili nekog drugog ličnog svojstva) da grupa ljudi postigne svoj puni društveni i lični potencijal, osim u slučajevima kada je takva praksa objektivno opravdana ciljem i kada su mere preduzete za ostvarenje tog cilja prikladne i neophodne (Milošević, 2012).

Problem vertikalne pokretljivosti žena u policiji objasnili smo iz teorijskog okvira Burdije-a (2001), kao i iz okvira patrijarhata o kojem govori Hartmann (1981), zatim iz Barrett-ove (1996) teorije o hegemonom maskulinitetu u profesijama. Naše podatke iz istraživanja analizirali smo preko tri ravni-društvene, organizacione i individualne.

Vertikalnu pokretljivost posmatrali smo kao sastavni deo integracije žena u policijsku profesiju, ali kao značajan segment integracije koji direktno ukazuje na prepreke u preraspodeli moći i pokazuje njihov podređen položaj. Posmatrali smo je iz objektivne i subjektivne perspektive, gde objektivna vertikalna pokretljivost žena u PU pokazuje objektivno stanje i mogućnosti vertikalnog napredovanja u službi kroz: broj zaposlenih žena na rukovodećim radnim mestima nižeg i srednjeg nivoa rukovođenja, broj zaposlenih žena na visokim rukovodećim mestima, učešće žena u centralnim policijskim slu-

žbama, radnim mestima i službenim statusima kao polaznu osnovu za vertikalnu pokretljivost, njihovo radno iskustvo, visinu stručne spreme i učešće u oblastima operativnog policijskog rada koji omogućava uslove za vertikalno napredovanje u profesiji i učešće žena u administrativnim službama koje su od manjeg značaja za napredovanje u policiji. Subjektivni doživljaj mogućnosti za vertikalno napredovanje ispitali smo preko njihovih stavova, iskustva i mišljenja o: ženama kao rukovodiocima u policiji, mogućnostima za napredovanje žena u policiji i raspodeli uticaja i moći u policijskoj službi.

Opšta hipoteza istraživanja glasila je da su profesionalna integracija i vertikalna pokretljivost žena u policijskim službama pod uticajem rodne nejednakosti koja deluje sa društvenog, organizacionog i individualnog nivoa, i da su izrazito nepovoljne.

Iz društvene ravni vrši se pritisak prvo preko mehanizma socijalizacije (iz primarne porodice i, kasnije, profesionalnog okruženja), a zatim i preko mehanizama diskriminacije, profesionalne isključenosti (negativne integracije) i segregacije na tržištu rada, da žene sporije napreduju, da su grupisane na određenim poslovima, da imaju ograničen pristup mogućnostima koje pruža služba, da ostanu u grupi koja je marginalizovana u višim profesionalnim zvanjima, i na rukovodećim funkcijama policijskih službi. Na opštem, društvenom nivou, deluju tri osnovna negativna mehanizma koja sprečavaju žene u profesionalnoj afirmaciji: polna podela rada, patrijarhalna socijalizacija i dominacija maskuliniteta (Walby, 1990; Burdije, 2001; Godenzi, 1999; Brown, 2007).

Na nivou organizacione ravni u policiji analizirali smo rodne odnose, koristeći aktuelnu šemu rodnog režima koju smo napravili pomoću prikupljenih podataka, kao i efekte i mehanizme staklenog plafona. Pojmove „stakleni plafon“ i rodni režim usvojili smo kao adaptabilne pojmove u odnosu na kontekst istraživanja, sa osloncem na rad David-a i Woodward-a (1998) i Benschop-a i Brouns-a (2009). Opisivanje i struktuiranje rodnog režima dobijenog na osnovu podataka iz našeg istraživanja, oslonjeno je na Connel-ovu šemu i prilagođeno kontekstu istraživanja, a prikupljene podatke okvirno smo uporedili sa podacima iz ranije domaće studije o ženama u policiji koje su radile autorke Novović, Vla i Rakić (2010).

Opštu hipotezu smo rasčlanili na nekoliko posebnih hipoteza kojima smo ispitali integraciju i vertikalnu pokretljivost žena u Policijskoj upravi grada Beograda (PU).



*Hipoteza 1* – Integracija zaposlenih žena u PU je nezadovoljavajuća usled faktora rodne nejednakosti koji deluju na objektivnom nivou: a) mali broj žena je u rangu ovlašćenog službenog lica u odnosu na njihov ukupan broj; b) žene čine većinu zaposlenih u službama administracije; c) žene čine manjinu u stručnim policijskim službama, pa se i njihova zastupljenost na užestručnim policijskim poslovima razlikuje; d) žene su u manjini u sastavu uniformisane policije; e) postoje kvote za upis devojaka u policijske škole i na kurseve za policajce; i na subjektivnom nivou: a) žene retko imaju pristup onim materijalnim resursima koji ukazuju na povoljan profesionalni položaj; b) žene koje rade u policiji prihvataju svoj podređeni položaj kao nešto što je „prirodno”; c) subjektivno osećanje žena je da su motivi žena za zapošljavanje u policiji i njihova spremnost da ispune zahteve policijskog poziva isti ili slični kao kod muškaraca; d) ocena sopstvene osposobljenosti koju daju žene policajci povoljnija je od one koju dobijaju od kolega muškaraca i starešina; e) subjektivno osećanje žena je da je adaptacija žena na uslove rada u policiji, zadovoljstvo pojedinim aspektima posla i ukupno osećanje zadovoljstva lošije u odnosu na muškarce (kolege i starešine); f) nedostatak ženskih mentora usporava integraciju ženskih kandidata u policijsku službu; g) percepcija budućnosti žena u policiji je pozitivna; h) doživljaj prihvaćenosti žena policajaca uglavnom je na nezadovoljavajućem nivou.

*Hipoteza 2* – Vertikalna pokretljivost zaposlenih žena u PU je nezadovoljavajuća usled faktora rodne nejednakosti koji deluju na objektivnom nivou: a) mali je broj žena na srednjim, višim i visokim rukovodećim položajima, sa tendencijom da što je viši rukovodeći položaj to je manji broj žena; b) zastupljenost žena na rukovodećim poslovima u odnosu na ukupan broj zaposlenih žena varira u odnosu na posebne uprave u okviru PU, s tim da što je uprava bliže policijskim poslovima to je broj žena manji; c) zastupljenost žena na tipično policijskim, centralnim poslovima je mala, kao i njihova zastupljenost u organizacionim jedinicama koje su operativnog tipa (ne-administrativnog); i subjektivnom nivou: a) žene smatraju da im je potreban duži vremenski period da napreduju na viša radna mesta i u više činove; b) žene smatraju da sporije napreduju u stručnim policijskim službama nego u administrativnim službama; d) opterećenost porodičnim obavezama otežava ulaganje resursa za napredovanje u policijskoj profesiji, i e) opterećenost „dvostrukim ulogama” (porodičnim i poslovnim) objektivno loše deluje na napredovanje u karijeri.

Za proveru hipoteza koristili smo različite izvore podataka, pa smo tako statističke podatke dobili iz analitičke službe PU, Uprave za zakonitost u radu i

Uprave policije i njenih organizacionih delova. Podaci se odnose na izveštajni period iz 2014. i 2015. godine. Ove podatke koristili smo za proveru udela žena u službenim položajima i službenim zvanjima, pristupa različitim materijalnim resursima, mogućnosti stručnog osposobljavanja i školovanja i prisustva u različitim stručnim službama i poslovima.

Podaci o iskustvima žena koje rade u Policijskoj upravi grada Beograda prikupljeni su putem dubinskih intervjuja, kojim smo nastojali da proverimo njihova viđenja profesionalne socijalizacije, motivacije, adaptacije i porodične situacije.

Osnovne jedinice analize bile su žene koje su zaposlene u PU (ranije SUP u ulici 29. novembra), odnosno one koje su na višim rukovodećim mestima, kao i one koje rade u uniformisanom sastavu policije u ovoj upravi. Analizom svakog slučaja posebno i ukrštanjem rezultata dobili smo realativno celovite uvide u problem slabije vertikalne pokretljivosti i profesionalne integracije žena u policiji, odnosno žena koje rade u PU Beograd.

U našem istraživanju, višestrukost slučajeva odnosi se na izbor slučajeva (*multiple cases*) u okviru PU za grad Beograd. Svaka od žena predstavlja jedinicu analize i tretirana je kao zaseban slučaj. Shodno tome, prikupljeni su podaci o svakom slučaju (svakoj ženi) posebno.

Istraživanje smo sprovedi primenom kvalitativne i kvantitativne metodologije, te je bilo potrebno da epistemološki opravdamo i ojačamo valjanost rezultata, što smo prvenstveno postigli principom triangulacije. Ovaj princip je sledio logiku višestrukih izvora evidencije i podataka, različitih tehnika njihovog prikupljanja, i različitih perspektiva njihovog objašnjenja. Triangulacijom podataka rešili smo potencijalne probleme oko pojmovne valjanosti. Višestruki izvori evidencije podrazumevali su prikupljanje podataka iz različitih izvora: postojeće literature o problemu, dubinskih intervjuja (polustrukturisanih) sa ženama koje su bile jedinice analize, upitnika o opštim podacima za slučaj (opštim socijalno-demografskim karakteristikama) i statističke dokumentacije PU za grad Beograd.

### *Rezultati kvantitativnog istraživanja*

#### a) Integracija zaposlenih žena u Policijskoj upravi za grad Beograd

Integraciju žena u okviru Policijske uprave za grad Beograd pratili smo preko zvaničnih podataka dobijenih iz Uprave, zvanične statistike iz uprave za analitiku PU, zatim različitih izveštaja o organizaciji i statusu zaposlenih u

Upravi. Ovi podaci pokazuju lošiju integraciju zaposlenih žena, i to u sledećim aspektima: njihovog učešća u organizacionim jedinicama Uprave, učešća u ovlašćenjima i statusima, starosne zastupljenosti u pojedinim službama, odnosa visine stručne spreme i statusa, odnosno ovlašćenja, i raspoređivanja na određenim poslovima.

Kao što se vidi iz Tabele 1, žene su u najvećem procentu raspoređene po upravama koje su organizaciono i funkcionalno popunjene radnim mestima kancelarijsko-administrativnog tipa, a što ih kao grupu čini manje prepoznatljivim u policijskoj profesiji.

**Tabela 1:** Udeo zaposlenih žena u organizacionim jedinicama PU Beograd

Organizacione jedinice	%
Biro načelnika	51,5
Uprava kriminalističke policije	21,5
Uprava za upravne poslove	89,7
Dežurna služba	14,8
Policijska brigada	5,8
Odeljenje za kontrolu zakonitosti u radu	21,9
Uprava policije	16,9
Uprava saobraćajne policije	17,1
Uprava za strance	61,5
Uprava za analitiku	78,2
Uprava za inf. tehnologije	57,4
Uprava za kriptozastitu	45,8
Uprava za logistiku	56,9
Policijske stanice	25,0

**Izvor:** Izveštaj PU, 2014

Procentualno, žene su najviše zastupljene u Upravi za upravne poslove, a najmanje u Policijskoj brigadi. Od ukupnog broja zaposlenih u PU za grad Beograd, žene su zastupljene sa 25%. Ovaj procenat je manji nego što su preporuke evropskih zemalja koje bi trebalo da umanje rodne nejednakosti u službama bezbednosti Srbije, a prema kojima je neophodno da žene budu zastupljene sa 30% u službama bezbednosti.

U Tabeli 2 vidimo da je učešće žena u poslovima koji su policijske prirode izuzetno nisko. Ovaj podatak potvrđuje pretpostavku o segregaciji žena na poslovima unutar Uprave koji su administrativnog tipa.

**Tabela 2:** Učešće žena u ne-administrativnim policijskim poslovima

Vrsta poslova	% zaposlenih žena
Poslovi policije opšte nadležnosti	11.4
Poslovi kriminalističke policije	26.5

**Izvor:** Izveštaj PU, 2014

Poslovi opšte nadležnosti policije, kao i poslovi kriminalističke policije su centralni policijski poslovi koji nose status (formalni i neformalni), uticaj i, na neki način, predstavljaju policijsku službu. Kao što pokazuje statistika, malo je žena na ovim poslovima, odnosno manje od dve trećine u odnosu na muškarce. Vidi se da su muškarci još uvek dominantni kao grupa na ovim radnim mestima, što se može objasniti time da su ti poslovi tipični policijski poslovi za koje se muškarci tradicionalno smatraju odgovarajućim, a žene manje odgovarajućim, odnosno manje kompetentnim. Iako su u odnosu na obrazovanje (kako je prikazano dalje u radu), iskustvo i druge profesionalne sposobnosti izjednačene sa svojim kolegama, ima ih manje, i uvek postoji određena kvota do koje se žene primaju kako u ustanove za policijsko obrazovanje i obuku, tako i na sama radna mesta.

Ovde se vidi segregacija žena u odnosu na radna mesta u Upravi, jer u odnosu na ukupan broj zaposlenih žena u Upravi, čak 80% njih nije na tipično policijskim radnim mestima kao što su uniformisana policija opšte nadležnosti i kriminalistička policija.

Kako pokazuju podaci u Tabeli 3, kada su u pitanju službeni policijski statusi, najviše žena zaposleno je u statusu na određenim dužnostima, zatim na poslovima bez statusa i na posebnim dužnostima.

**Tabela 3:** Učešće žena u službenim statusima u PU Beograd

Službeni statusi	% zaposlenih žena
Određene dužnosti	85,1
Posebne dužnosti	61,0
Bez statusa	77,6

**Izvor:** Izveštaj PU, 2014

U odnosu na policijski status, žene su, takođe, u lošijoj poziciji od svojih kolega u Upravi. Vidimo da ih u statusu određenih dužnosti, koji je po definiciji niži od statusa ovlašćenog službenog lica (OSL) i uniformisanog ovlašćenog službenog lica (UOSL), ima u najvećem broju u odnosu na muškarce

(Tabela 3). Sa još nižim statusom posebnih dužnosti i bez statusa opet su u izuzetno visokom procentu, tj. više od dve trećine zaposlenih u Upravi. Jasni pokazatelji slabijeg profesionalnog statusa i mogućnosti napredovanja žena u Upravi su njihov izuzetno mali broj na ključnim radnim mestima i na ključnim linijama policijskog rada.

U Tabeli 4 prikazano je učešće žena sa visokom stručnom spremom na poslovima policije opšte nadležnosti, kako bi se videla njihova mogućnost uključivanja u maskulinitetne policijske poslove.

**Tabela 4:** Učešće žena sa visokom stručnom spremom na poslovima opšte nadležnosti u PU Beograd

Organizacione jedinice u PU Beograd	% zaposlenih žena sa visokom stručnom spremom
Uprava policije	37,5
Uprava saobraćajne policije	19,0
Dežurna služba	18,0
Policijske stanice	24,5

**Izvor:** Izveštaj PU, 2014

Na poslovima policije opšte nadležnosti zaposleno je 10% žena, što je u gornjoj tabeli prikazano kroz njihov procenat u okviru Uprava u kojima su raspoređene. Sa srednjim stepenom stručne spreme na poslovima uniformisane policije radi 15% žena od ukupnog broja zaposlenih na ovim radnim mestima, od kojih je trećina raspoređena u Dežurnoj službi, a ostale u Upravi saobraćajne policije i u Upravi policije.

Od ukupnog broja popunjenih radnih mesta sa visokim stepenom stručne spreme na poslovima sa statusom Ovlašćenog službenog lica (OSL) zaposleno je 30% žena koje su raspoređene u Upravi kriminalističke policije i u Upravi saobraćajne policije, dok je u ostalim organizacionim jedinicama raspoređeno manje od 10 žena iz te grupe. Činjenica da je samo 10% žena sa visokom stručnom spremom raspoređeno na poslovima policije opšte nadležnosti govori u prilog tome da postoji segregacija i sistemska diskriminacija koja radi u korist muškaraca.

Što se tiče ostalih nosećih linija rada službi, najviše žena ima u kriminalističkoj policiji sa visokim stepenom i statusom Ovlašćenog službenog lica, od njihovog ukupnog broja 30% je na ovoj liniji rada. Ostatak žena sa visokom stručnom spremom radi na posebnim dužnostima (PD), tj. dve trećine žena.

Potrebno je napomenuti da osim zvaničnog broja, postoji i tamna brojka žena i muškaraca sa visokom i višom stručnom spremom, koji ne rade na radnim mestima sa predviđenom stručnom spremom, već na nižim radnim mestima. Od ovog broja više je žena u tom položaju, kako smo saznali iz neformalnih razgovora u Upravi.

U Tabelama 5 i 6 prikazali smo starosnu strukturu žena zaposlenih u pojedinim upravama i službenim statusima. Vidimo da je segregacija kod žena zastupljena i u ovim vidovima organizacije policijskih poslova i zvanja.

**Tabela 5:** Starosna struktura žena zaposlenih u Kriminalističkoj i uniformisanoj policiji PU Beograd

	Starosne kategorije						
	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-50	preko 50
<i>Kriminalistička policija PU Beograd</i>							
% žena	10,0	1,0	27,2	18,0	15,6	15,3	10,7
<i>Uniformisana policija PU Beograd</i>							
% žena	15,0	32,5	34,5	14,0	2,0	1,0	1,0

**Izvor:** Izveštaj PU, 2014

**Tabela 6:** Starosna struktura žena zaposlenih sa statusom na određenim dužnostima i posebnim dužnostima, PU Beograd

	Starosne kategorije						
	25-29	30-34	35-39	40-44	45-50	Preko 50	Ukupno
% OD	10,0	23,0	23,0	10,0	17,0	17,0	100
% PD	12,0	15,0	19,0	20,0	12,0	22,0	100
% BS	0	7,0	12,6	21,6	23,8	35,0	100

OD - određene dužnosti; PS - posebne dužnosti; BS - bez statusa.

**Izvor:** Izveštaj PU, 2014

Kad se posmatra starost žena zaposlenih u Upravi vidimo da su žene kao grupa u većini u starijoj grupi, što se može objasniti njihovim zasnivanjem radnog odnosa u Upravi u periodu posle završetka školovanja, a koje se poklopilo sa povećanim i otvorenijim prijemom žena u policiju odnosno u PU za grad Beograd. Mladih žena koje su starosti od 25 do 29 godina ima 22% što ukazuje na aktuelnu otvorenost Uprave za prijem žena u policiju, što je trend u poslednjih 15 godina, a što ukazuje na veće interesovanje žena za ulazak u

policiju kao i na pomeranje sistemskih ograničenja kada je u pitanju rad žena u službama bezbednosti u Srbiji.

Međutim, kao što pokazuje aktuelna statistika Uprave veliki broj ovih žena je još uvek sistemski diskriminisan jer su im u startu ponuđena radna mesta sa nižim statusom, bez obzira na visinu stručne spreme, kao što su određene dužnosti, gde se nalazi otprilike 60% od ukupnog broja žena zaposlenih u Upravi, i poslovi bez statusa (Tabela 6).

Ako smo integraciju žena razumeli kao mogućnost njihovog uključivanja u sve aktivnosti i na svim nivoima rada policijskih službi, posmatrajući je na nivou organizacije kao mogućnost pristupa određenim resursima, vidimo da je ženama pristup ključnim radnim mestima skoro onemogućen. To umanjuje pristup ostalim resursima koji bi uticali na njihovu bolju formalnu integraciju, kao što su mogućnost vertikalnog napredovanja u službi, visoke plate, dnevnice, službeno usavršavanje, službena putovanja i drugo.

b) Vertikalna pokretljivost zaposlenih žena u Policijskoj upravi za grad Beograd

U daljoj analizi kvantitativnih podataka dali smo precizniju sliku o učešću zaposlenih žena na centralnim i rukovodećim mestima, što bliže određuje vertikalnu pokretljivost u okviru PU za grad Beograd. Zapošljavanje žena u Upravi stagnira u odnosu na period od pre desetak godina, kao i njihovo raspoređivanje po prijemu u radni odnos, gde je mali broj žena raspoređen na radnim mestima uniformisane policije.

**Tabela 7:** Učešće žena u službenim statusima u PU Beograd

Službeni statusi	% zaposlenih žena
Određene dužnosti	85.1
Posebne dužnosti	61.0
Bez statusa	77.6

**Izvor:** Izveštaj PU, 2014

Bez statusa, odnosno bez ovlašćenja i beneficija, zaposleno je dve trećine od ukupnog broja zaposlenih iz ove grupe i one su u najvećem broju zaposlene u Upravi za logistiku. Vidimo da i sa visokim i višim stepenom stručne spreme žene budu raspoređene na takva radna mesta koja po prirodi posla imaju najniži policijski status, i skoro ni malo šanse za napredovanje. Ženama je uskraćena mogućnost vertikalnog napredovanja, jer osim što popunjavaju

radna mesta bez statusa, one se ne uzimaju u obzir za pomeranje iz službi u kojima nije potreban policijski status i zvanje. Na ovaj način, žene se kao grupa sistemski udaljavaju od centralnih linija rada kako ne bi imale pristup ni ostalim resursima, kao što su visoke plate, mogućnost napredovanja na visoka rukovodeća mesta, mogućnost odlučivanja i uticaja. Žene koje rade na poslovima policije opšte nadležnosti i kriminalističke policije sa statusom OSL i UOSL ne upućuju se na izvršenje visoko rizičnih zadataka kao što su visoko rizična hapšenja, javni skupovi i manifestacije na kojima se očekuje narušavanje javnog reda i mira u većem obimu, zadataka koji zahtevaju dugu izloženost vremenskim neprilikama, veći fizički napor, duži rad noću i sličnih zadataka. Pored toga, kad god je moguće na izvršenje zadatka upućuju se mešovite patrole i ekipe koje čine policijski službenici muškog i ženskog pola.

U organizacionim jedinicama PU za grad Beograd, u kojima je pretežno ženski kolektiv, kao što je Uprava za analitiku, Uprava za logistiku i Uprava za upravne poslove, žene su raspoređene na višim, nižim i srednjim rukovodećim mestima<sup>1</sup>, dok je u ostalim organizacionim jedinicama primetna tendencija postavljanja žena na rukovodeća radna mesta (Izveštaj PU, 2014).

Na osnovu podataka koje smo dobili od Uprave, dali smo tabelarni prikaz učešća žena u rukovodećim položajima u okviru organizacionih jedinica. U Tabeli 8 vidimo procentualno učešće žena u rukovodećem kadru Uprave na osnovu kojeg se može zaključiti da imaju relativno mali uticaj na donošenje ključnih odluka za Upravu.

**Tabela 8:** Učešće žena i muškaraca na rukovodećim radnim mestima PU Beograd

Rukovodioci	Visokog ranga	Srednjeg ranga	Nižeg ranga	Ukupno
% Muškarci	83,0	88,0	87,0	87,0
% Žene	17,0	12,0	13,0	13,0
% Ukupno	100	100	100	100

**Izvor:** Izveštaj PU, 2014

Njihov izuzetno nizak procenat direktno ukazuje na njihov minimalan uticaj prilikom odlučivanja o ključnim elementima upravljanja ovom radnom organizacijom.

S obzirom da nismo dobili precizan podatak o raspoređenosti rukovodilaca žena po organizacionim jedinicama Uprave, na osnovu daljeg istraži-

<sup>1</sup> Srednja i niža rukovodeća radna mesta obuhvataju radna mesta načelnika odeljenja, i načelnika službi koji su po rangu ispod načelnika posebnih Uprava.



vanja mogli smo da zaključimo da su žene rukovodioci u najvećem broju na radnim mestima koja pripadaju upravama administrativnog tipa. One mogu da napreduju isključivo u službama u kojima čine većinu zaposlenih, a to su logistički policijski poslovi (upravno-administrativni, analitički i drugi pomoćni poslovi).

Vertikalnu pokretljivost žena u Upravi posmatrali smo i preko njihovog učešća u policijskim poslovima u odnosu na visinu stručne spreme, jer je visina stručne spreme jedan od ključnih faktora koji utiču na mogućnost napredovanja u policijskoj službi. U kombinaciji sa drugim faktorima, kao što je raspoređenost na poslovima koji su policijskog profila, operativnog karaktera, i policijskim službenim zvanjima, visina stručne spreme može da bude presudna u bržem napredovanju na vertikalnoj lestvici.

U Tabeli 9 dali smo prikaz učešća žena i muškaraca u odnosu na visinu stručne spreme u Upravi.

**Tabela 9:** Učešće zaposlenih žena i muškaraca u odnosu na stepen stručne spreme u PU Beograd

	Visoka stručna sprema	Viša stručna sprema	Srednja stručna sprema	Osnovna škola	Ukupno
% Žene	14,0	16,0	65,0	5,0	100
% Muškarci	11,5	13,5	74,5	0,5	100

Izvor: Izveštaj PU, 2014

Na osnovu podataka prikazanih u Tabeli 8 vidimo da je procenat zaposlenih žena i muškaraca u Upravi, u odnosu na visinu stručne spreme, približno jednak, što bi trebalo da u startu pruži jednake mogućnosti za napredovanje u službi. Međutim, to nije tako jer su žene pomerene na niža radna mesta sa nižim službenim zvanjima.

U Tabeli 10 dali smo prikaz učešća žena u odnosu na službeni status i visinu stručne spreme, što pokazuje njihove realne mogućnosti za vertikalno napredovanje u policiji.

**Tabela 10:** Učešće žena u službenim statusima u odnosu na visinu stručne spreme u PU Beograd

Službeni statusi		Visoka stručna sprema	Viša stručna sprema	Srednja stručna sprema	Osnovna škola
UOSL	% Žene	-	-	11,0	-
	% Muškarci	100	100	89,0	-

Službeni statusi		Visoka stručna sprema	Viša stručna sprema	Srednja stručna sprema	Osnovna škola
OSL	% Žene	30,0	-	14,0	-
	% Muškarci	70,0	100	86,0	-
PD	% Žene	72,0	-	-	-
	% Muškarci	28,0	100	-	-
OD	% Žene	83,0	88,0	86,0	-
	% Muškarci	17,0	12,0	14,0	-
Bez statusa	% Žene	-	-	65,0	87,0
	% Muškarci	-	-	35,0	13,0

**Izvor:** Izveštaj PU, 2014.

Kao što vidimo, od ukupnog broja zaposlenih na radnim mestima sa statusom UOSL za koje je potrebna srednja stručna sprema, žene čine 11%. Ovo znači da su prisutne u najvišem službenom zvanju u najvećem procentu sa završenom srednjom školom, što ih direktno onemogućava da napreduju. Ovo zvanje nosi sa sobom mogućnosti za napredovanje u onim službama koje su noseće policijske službe, osim toga, ima beneficiran radni staž kao i viši platni razred, mogućnost korišćenja službenih vozila, telefona i slično. Na radnim mestima sa statusom OSL, za koje je potrebna visoka stručna sprema, žene su prisutne u 30%. Ovaj službeni status je visok, i kao i prethodni nosi sa sobom mogućnost lakšeg i bržeg napredovanja u službi i druge pogodnosti policijske profesije (radni staž, plata, ovlašćenja i drugo) (Tabela 9).

U organizacionim jedinicama za koje nisu predviđena radna mesta koja podrazumevaju operativni, odnosno terenski rad, nisu predviđeni ni visoki policijski statusi i zvanja. Ove uprave i odeljenja su pretežno administrativne prirode, i imaju niže statuse, odnosno statuse lica na određenim dužnostima (OD), lica na posebnim dužnostima (PD) i lica bez statusa. Ogroman procenat radnih mesta za koje je potrebna visoka i viša stručna sprema, a koja imaju niži status (OD, PD), popunjen je ženama.

Vertikalna pokretljivost žena zaposlenih u Upravi u ovom istraživanju pokazala je da su žene u malom procentu zastupljene na višim, srednjim i nižim rukovodećim radnim mestima, (nema ni jedne žene na visokom rukovodećem položaju, poput načelnika Uprave, načelnika policijske stanice, komandira policijske stanice). Žene koje su na srednjim i nižim nivoima rukovođenja raspoređene su na poslovima administrativne prirode (Uprava za analitiku, Uprava za upravne poslove). Žene koje imaju visoki stepen stručne spreme

većinom rade administrativne poslove, bez velikih mogućnosti za napredovanje, u najvećem broju slučajeva nemaju visoke službene statuse koji nose pogodnosti kao što su visoka primanja i druge beneficije. Pored toga, žene koje imaju visoki stepen stručne spreme, visok policijski status, veliko iskustvo i dosta godina radnog staža u policiji uglavnom su u upravama koje nisu centralne (noseće ili tipične) policijske uprave, što im direktno onemogućava pristup visokim rukovodećim funkcijama u policiji. Mlađe žene koje su tek primljene u radni odnos većinom su raspoređene na administrativnim poslovima sa nižim službenim statusom, ili na poslovima uniformisane policije sa srednjom stručnom spremom, što im onemogućava horizontalno pomeranje ka policijskim službama i vertikalno pomeranje na bolja radna mesta (sa višim službenim statusom).

#### *Rezultati kvalitativne analize intervjua sa policijskim službenicama*

Nalazi kvalitativne analize strukturisani su po ključnim temama: a) raspoređivanje, uslovi rada i pristup resursima; b) napredovanje u karijeri, i c) usklađivanje porodičnih i poslovnih obaveza.

##### a) Raspoređivanje, uslovi rada i pristup resursima

Žene iz studije pokazale su da su svesne da im rodna podela rada, kako u porodici tako i na poslu, oduzima vreme, i da je to na njihovu štetu, ali nisu pokazale spremnost da se takva situacija menja. Nisu pokazale da su spremne da nešto konkretno urade da reše takvu, za njih lošu situaciju.

Policijska karijera je u većini društava izuzetno popularna jer nosi određene privilegije. Ulazak u policijsku profesiju je, u poslednjih nekoliko decenija, postao otvoreniji za žensku populaciju, generalno, ne samo kod nas. Međutim, napredovanje u policijskoj profesiji u uslovima izraženo patrijarhalne i tradicionalističke kulturne matrice, kao što je u ovom istraživanju slučaj, može da bude opterećeno izuzetno jakim negativnim mehanizmima koji dolaze iz društva, poslovnog okruženja, pa i same ličnosti žene. Ispitanice su pokazale da su uglavnom, htele to ili ne, zadovoljne svojom pozicijom.

*„Kada govorim o ženama koje počinju da rade u policiji, mislim da one prvenstveno žele da reše egzistencijalno pitanje, i da nisu ambiciozne u profesionalnom smislu da budu operativni radnici, terenski policajci. Mislim da su žene u*

*glavnom orijentisane na siguran, državni posao, i da im je manje važno što je taj posao specifičan i muški posao, one se raspoređuju bez problema (njima nije problem) u logističke i administrativne službe u okviru policije.” (slučaj 9)*

Na nivou organizacije, kretanje u viša policijska zvanja i statuse, kao i horizontalna dinamika menjanja službi od tipično ženskih do centralno policijskih često je ženama otežana na različite načine. Preopterećenost administracijom i neodgovarajućim radnim vremenom, nedostupnost rukovodilaca, njihova prividna i stvarna nezainteresovanost, ignorisanje od strane kolega kada je u pitanju molba za podrškom da se promeni linija rada, distanca od strane muških kolega da se žene izvode na teren i uključuju u operativni rad, mehanizmi su koji ženama otežavaju napredovanje, odnosno uključivanje u one policijske poslove koji su operativni i na taj način tipično muški poslovi. Odbijanje ustanove da formalno prizna visoko obrazovanje i tako raspoređuje žene na niža radna mesta sa nižim statusom, takođe, velika je prepreka napredovanju u viša zvanja.

*„Ovde radim skoro dve i po godine. Ja sam na radnom mestu sa višom školom, ali konkretno radim posao sa fakultetom. Ali to je uslov da bi verovatno država, za tih 5-6 godina, dok se meni ne prizna fakultet, 10.000 dinara mesečno uštedela. Policija ovako ima radnika koji radi posao sa fakultetom, ali mu se plaća manje, što je verovatno dobro iz njihovog ugla. Moja drugarica sa Akademije je isto tako počela sa višom školom. Radila je prvo sa srednjom školom u policijskoj stanici, pa je napredovala. I onda kad dođete na red da zauzmete radno mesto sa visokom stručnom spremom, ili ima dosta starijih radnika koji su naknadno završavali privatne fakultete, onda oni ostvare uslov pre vas i po godinama radnog staža.” (slučaj 6)*

Takođe, nemogućnost približavanja određenim resursima koje viši policijski položaji nose sa sobom, kao što su neformalna udruživanja i međusobno pomaganje i podrška u ovim grupama, mogu da budu, a često i jesu kamen spoticanja za žene kao marginalizovane grupe u policiji. Činjenica da su neke od žena isključene iz kolegijalne mreže koja može da pomogne i informiše ih u vezi sa mogućnošću napredovanja na viša radna mesta i o tome gde eventualno ima upražnjenih radnih mesta u centralnim linijama rada je, takođe, jedna od prepreka za napredovanje. Žene se uglavnom nalaze van glavnih tokova informacija koje su korisne i mogu da pomognu u profesionalnom napredovanju.

Međutim, neke od žena susrele su se sa sasvim otvorenim, institucionalno pravdanim načinima kojima se želelo otežati njihovo napredovanje u policijskoj profesiji. Na primer, žene se u najvećem broju, nakon primanja u radni odnos odmah raspoređuju u administraciju, sa nepriznatim stečenim obrazovanjem, pod izgovorom da je to samo za početak. Međutim, mnoge od njih provedu čitav radni vek u istoj službi.

Vertikalna pokretljivost zaposlenih u Policijskoj upravi za grad Beograd pokazuje značajnu razliku u odnosu na rodnu pripadnost, ako se posmatra u odnosu na potrebno vreme i zauzete pozicije u okviru policijske strukture. Teorija o staklenom plafonu kaže da, iako je jednakost javno promovisana, putem određene zakonske regulative, ženama je i dalje otežano napredovanje u karijeri, čak i pored konstanti kao što su ujednačene kvalifikacije, iskustvo i mere produktivnosti.

Osim organizacionih strukturnih prepreka u napredovanju, žene su i lično manje motivisane da se dokazuju u policijskoj profesiji. One su u velikom broju spremne da prihvate lošiju poziciju od muškaraca u ime očuvanja radnog mesta i materijalne i socijalne sigurnosti.

*„Ženama je mesto na ovakvim poslovima, a postoje i žene koje rade u operativu, ali njih je malo i one su nekako drugačije od klasičnih žena. Ja sam nekada bila za emancipaciju žena, ali sam sada od toga odustala.” (slučaj 11)*

Poziciju i ulogu žene koja radi administrativne, netipične policijske poslove koji su tradicionalno ženski poslovi u policiji, mahom sve žene zaposlene u Upravi prihvataju bez otpora. Ovo je donekle uslovljeno kulturom profesije, a donekle pomirenošću od strane ovih žena da se takva situacija teško može poboljšati. Uglavnom su sve žene koje su bile obuhvaćene ovim istraživanjem pokazale da takvo stanje prihvataju dobrovoljno i sa dozom pomirenosti sa datom situacijom.

#### b) Napredovanje u karijeri

Da bi se oslobodile rodnog režima, koji žene smešta u nejednaku poziciju sa muškarcima u policiji, one uspešnije sebi nameću veoma jak tempo. Međutim, čak i uspešna, žena ne može da izađe iz okvira svoje nametnute ženske uloge, što znači da će ona odlučivati o svojim prioritetima posmatrajući sebe kroz ostvarenost u porodici i majčinstvu, a da će, u slučaju da je posvećena

i svojoj karijeri, svoje profesionalno postignuće meriti kriterijumima koje su postavili muškarci, te da bi ih ostvarila, moraće dvostruko više da ulaže i vremena i energije.

Jedna od ispitanica, žena u mlađim godinama, koja je ostvarila svoju policijsku karijeru i dostigla poziciju srednjeg rukovodioca, u nju je uložila ogroman napor, znanje i sposobnost, pokazala je izvesnu meru osude prema drugim ženama koje stagniraju na istim radnim mestima godinama.

*„Samoinicijativa, angažovanje, trud, želja da se ide napred, je jedan od uslova da napreduješ. Mislim, sedenje skrštenih ruku nikome nije donelo boljitka. Jednostavno, žene moraju da se pokrenu. Nekome možda odgovara da tako sedi. Ja nisam takav tip ličnosti i ne zadovoljavam se time. Uvek može bolje.” (slučaj 7)*

Za svoju lošiju poziciju u policijskoj službi, neke od njih krive sebe lično, neke su svesnije da je to uticaj patrijarhalne kulture i polne podele rada u društvu i na ustanovi u kojoj rade, odnosno vrsta odbrambenog mehanizma kojim muškarci u policiji i društvu žele da zadrže svoj dominantni položaj.

Kada se analiziraju zvanična dokumenta ustanove, vidi se da je opterećenost u poslovnim zaduženjima i obavezama približno ujednačena među ženama i muškarcima. Međutim, realna situacija često nije takva. Neke od njih su prekovremeno angažovane, na račun svojih porodičnih i drugih obaveza, na poslovima kancelarijske prirode, ali i na poslovima koje su preuzele od svojih muških kolega pod izgovorom da su žene sposobnije, urednije i sistematičnije u administrativnim poslovima. Preopterećene porodicom, a ponekad dodatno angažovane na poslu u vidu radnog vremena i dežurstava, one ostaju da kaskaju za muškarcima.

*„Ja sam želela terenski, pravi policijski posao. Ali tek kad sam počela da radim u kancelariji, shvatila sam da sam pogrešno želela. Zbog toga što sam žena i što ne bih mogla da postignem da se bavim i porodicom i poslom. Mnogo napora treba da bi postigao da budeš operativni službenik policije. Ja iz ove perspektive ne mogu da se zamislim na terenu. Kuća, smene, deca, porodica. Trebalo bi dosta psihičkog i fizičkog ulaganja da bi se to postiglo.” (slučaj 2)*

Maskulinitetna kultura ima suptilne načine dominacije, ne pokazuje se otvoreno, te se sasvim retko iskazuje direktno i neprijateljski. Direktnan način dominacije ispoljava se preko ignorisanja na molbe i zahteve od strane žena

za prelaskom u drugu liniju rada ili na drugo radno mesto koje je bliže konkretnijim policijskim poslovima.

*„Sa druge strane, iako me ovde u Policijskoj upravi za Beograd, svi znaju, od vrha, od načelnika, pa do običnih policajaca, iako svake godine imam odličnu godišnju ocenu, iako sam sportista i intelektualac u isto vreme, iako ostajem prekovremeno, i imam rezultate iza sebe, i iskustvo, to ništa ne vredi. Imam primer da je vozač postao inspektor, svi su našli neku vezu, ili su platili novcem ili nečim drugim, imali podršku, ili su nečije sestre, ćerke ili ljubavnice, ili su nečiji prijatelji. Ja sam pokušala lično, zakazivala razgovor za načelnicima kojima sam radila izveštaje i kojima sam pisala govore za javnost, i sve se završi na tome, samo na razgovoru i na rečima videćemo. Sve je samo pitanje preporuke, koja se plaća. Imate načelnike koji ne znaju kako se zove koje krivično delo, pa vas zovu i pitaju. Imate šefove koji su se zaposlili i prvo radno mesto im je bilo rukovodeće, a ne znaju apsolutno ništa o poslu. Imate loš imidž službe analitike, koja nije tipično policijska, i sve su to razlozi zbog kojih ja ne mogu da napredujem i da pređem u neku drugu službu koja se više ceni u policiji.“ (slučaj 10)*

c) Usklađivanje porodičnih i poslovnih obaveza

Sve ispitanice, koje su svoje životne priče iznele za potrebe ovog istraživanja, imale su veoma ujednačena iskustva kada je u pitanju dvostrukost karijera, tj. balansiranje između porodice i posla. Njihova iskustva preklapaju se u odnosu na potrebno vreme koje se troši na porodične obaveze, kućne poslove, brigu oko dece. Sve su one iskusile trenutke kada je prvenstvo u odlučivanju odnosila porodica umesto profesionalne afirmacije i dokazivanja na policijskim poslovima, koji mogu da budu prilično odgovorni i zahtevni. Nijedna od njih nije osporila činjenicu da je obim porodičnih obaveza, i njihova centralna uloga u tome, jedan od glavnih negativnih faktora koji ženu sprečava da u istoj meri i istim tempom kao i muškarac napreduje u svojoj policijskoj karijeri. Sve one smatraju da je opredeljenje žene da se posveti porodici ono što se od nje očekuje, ali su, isto tako, potvrdile činjenicu da su se one svesno i lako prihvatile obima posla koji zahteva potpuno posvećivanje kući i deci. Ulaganje vremena i energije da bi porodica dobro funkcionisala je značajno ulaganje koje ide na štetu profesionalne karijere žene. Retke su žene koje izlaze iz svojih rodničkih okvira, u smislu da se svesno opredele za karijeru na račun porodice.

Žene koje su se realizovale kao majke, supruge, i one koje su odgovorne za svoju porodicu, a u isto vreme su uspele da napreduju u svojoj policijskoj karijeri, su malobrojne. U ostvarivanju toga bilo je potrebno da ulože ogroman napor i energiju i, naravno, opet su ostale u okvirima rodnog režima koji je loš za ženu, iz jednostavnog razloga što su istovremeno preuzele dvostruke uloge. U ovom istraživanju je samo jedna takva žena.

Da bi se organizovale i usaglasile svoje obaveze oko porodice i posla, žene se u najvećoj meri oslanjaju na svoje lične sposobnosti. Afirmišući svoju policijsku karijeru, one znaju da najveći teret svog poslovnog uspeha mora da snosi sama. Međutim, patrijarhalna socijalizacija uslovljava ih da takvo stanje podnose kao nešto što je normalno.

S obzirom da je često da se u policijskoj profesiji upoznaju budući bračni partneri, žena uglavnom podržava svog supruga koji napreduje u karijeri, mnogo više i mnogo brže od nje, dok su, u isto vreme, oboje školovani, stručno obrazovani i imaju podjednako iskustva u policijskim poslovima. Ovo je još jedan mehanizam uz pomoć kog muškarci u policiji održavaju pritisak na žene kako bi ostale u nižim pozicijama, ili kaskale za njima u razvoju svoje karijere.

*„Uglavnom sav kućni posao i posao oko deteta spada na mene. Udala sam se za tipičnog Balkanca koji je iz južnih krajeva. Rođen je u Beogradu, ali koreni su mu iz južne Srbije pa se nekako drži malo strožijih pravila u vezi sa porodicom i porodičnim odnosima. Kod nas nema strogih klasičnih podela, ali zna se šta radi žena, a šta radi muškarac.” (slučaj 3)*

Od dvanaest žena koje su učestvovalе u ovom istraživanju, njih deset je udato za policajce, što ukazuje na karakterističnu osobinu brakova žena koje rade u Upravi. U tom smislu, možemo da zaključimo da su ove žene duboko vezane za policijsku profesiju i njenu posebno zatvorenu kulturu. Njihovi porodični životi su, kao i profesionalne karijere, pod velikim uplivom patrijarhalnih vrednosti za koje je karakteristično da su žene u podređenom položaju u odnosu na muškarce.



## Zaključak

Posredna rodna diskriminacija u Policijskoj upravi za grad Beograd postoji, jer prividno neutralne norme, kriterijumi i prakse koje su vezane direktno za prijem i raspoređivanje žena po linijama rada u određenim službama, onemogućavaju da žene kao grupa postignu svoj puni profesionalni i lični potencijal tako što će da se dokažu da su ravnopravne sa muškarcima.

Uočeno je postojanje strukturalne rodne segregacije i marginalizacije, što je zapravo politika MUP-a u celini i PU za grad Beograd kao organizacionog dela ministarstva. To se zapaža i u ponašanju rukovodećeg kadra koji primenjuje politiku i kontroliše instituciju, a koji su u nameri rodno neutralni, ali za rezultat imaju različit i štetan tretman žena kao grupe.

Na osnovu rezultata prikazanih u ovom radu okvirno se mogu odrediti osnovni problemi koji sprečavaju žene u profesionalnoj afirmaciji u srpskoj policiji, te se na nivou formiranja i prilagođavanja državnih politika može uticati na dalje poboljšanje njihovog statusa i šansi za razvoj karijere. Istraživanje je pokazalo da žene imaju slab pristup materijalnim resursima koji omogućavaju povoljan profesionalni položaj (službena vozila, telefoni, dnevnice, projekti), a što je direktna posledica položaja koje žene zauzimaju u okviru policijske profesije. Operativne policijske poslove obavljaju uglavnom muškarci, te samim tim imaju na raspolaganju resurse kojima se popravlja njihov profesionalni položaj. Žene koje rade u policiji prihvataju svoj podređen položaj kao nešto što je prirodno usled socijalizacije u porodici, u školi, na poslu. Motivi žena za zapošljavanje u policiji i njihova spremnost da ispune zahteve policijskog poziva su isti ili slični kao kod muškaraca, s tom razlikom što u startu budu raspoređene na administrativne i kancelarijske poslove, a kasnije, kada osete potrebu da promene radno mesto i pređu u operativne službe, nailaze na prepreke od strane svojih rukovodilaca, koji su mahom muškarci. Adaptacija žena na uslove rada u policiji, zadovoljstvo pojedinim aspektima posla i ukupno osećanje zadovoljstva su lošiji u odnosu na muškarce. Nedostatak ženskih mentora usporava integraciju ženskih kandidata u policijsku službu, te je na to potrebno obratiti pažnju u budućnosti. Ženama je potreban duži vremenski period da napreduju na viša radna mesta i u više činove, jer bolovanje usled održavanja trudnoće i usled odgajanja i brige o deci ne ulazi u vremenski interval ocenjivanja. Sa druge strane, žene mnogo duže čekaju na raspoređivanje u druge službe zbog afirmacije muških kolega, što doživlja-

vaju kao samovolju rukovodioca. Žene su više posvećene deci i porodici usled ličnih, partnerskih i očekivanja društva u celini. Sve skupa, to otežava ženama integraciju i napredovanje u okviru policijske profesije.

Ministarstvo unutrašnjih poslova Republike Srbije ne uzima u obzir karakteristike žena kao manjinske grupe. Trebalo bi zakonski definisati osnovne razlike u potrebama, sposobnostima i mogućnostima žena i muškaraca u policijskom poslu, kako bi se moglo pristupiti izjednačavanju u šansama, olakšavanju u integraciji i napredovanju.

## Literatura

Abbott, P., Wallace, C., Tyler, M. (2005) *An Introduction to Sociology Feminist Perspectives*. London: Routledge.

Acker, J. (2009) From Glass Ceiling to Inequality Regimes. *Sociologie du travail*, 2, str. 199-217.

Antonić, S. (2008) Nacija i integracija - Slučaj Srbije. *Sociološki godišnjak*, 3, str. 61-73.

Barrett, F.J. (1996) Hegemonic Masculinity: The Case Of The Us Navy: the Organizational Construction of Hegemonic Masculinity: The Case of the Us Navy. *Gender, Work And Organization*, 3, str. 129-142.

Babović, M. (2010) *Rodne ekonomske nejednakosti u komparativnoj perspektivi: Evropska unija i Srbija*. Beograd: Sociološko udruženje Srbije i Crne Gore, Institut za sociološka istraživanja Filozofskog fakulteta u Beogradu, SeConS – Grupa za razvojnu inicijativu.

Benschop, Y., Brouns, M. (2009) The Trouble with the Glass Ceiling. Critical reflections on a famous concept. *4 th International Critical Management Studies Conference. The Intersection of critical management research and organizational practice*.

Blagojević-Hjuseon, M. (2013) Rodni barometar u Srbiji: Razvoj i svakodnevni život. Beograd: Program Ujedinjenih nacija za razvoj.

Brown, J. (2007) From Cult of Masculinity to Smart Macho: Gender Perspectives on Police Occupational Culture. *Sociology of crime, law and deviance*, 8, str. 205-226.

Burdije, P. (2001) *Vladavina muškaraca*. Podgorica: Cid.

Butler, E., Winfree, T., Newbold, G. (2003) Policing and Gender: Male and Female Perspectives among Members of the New Zealand police. *Police Quarterly*, 3, str. 298-329.

Connell, R. (2005) Advancing Gender Reform in Large-scale Organisations: A New Approach for Practitioners and Researchers. *Policy and Society*, 4, str. 5–24.

David, M., Woodward, D. (1998) *Negotiating the Glass Ceiling: Careers of Senior Women in the Academic World*. London: UK Falmer Press.

Dapčević-Marković, Lj. (2002) Žene u policiji. *Bezbednost*, 2, str. 344-356.

Izveštaj o radu Policijske uprave za grad Beograd, 2014.

Garcia, V. (2003) Difference in the Police Department: Women, Policing, and "Doing Gender". *Journal of Contemporary Criminal Justice*, 3, str. 330-344.

Godenzi, A. (1999) Style or Substance: Men's Response to Feminist Challenge. *Men and Masculinities*, 1(4): 385-392.

Hartmann, H. (1981) The Unhappy Marriage of Marxism and Feminism: Towards a More Progressive Union. U: L. Sargent (ur.) *Women and Revolution*. London: Pluto Press, str. 1–42.

Kakar, S. (2002) Gender and Police Officers Perceptions of Their Job Performance. *Criminal Justice Policy Review*, 3, str. 238-256.

Kolin, M. (ur.) (2009) *Rodne nejednakosti na tržištu rada u Srbiji i podsticanje evropskih integracija*. Beograd: Evropski pokret u Srbiji.

Lonsway, K., Moore, M., Harrington, P. Smeal, E., Spillar, K. (2003) *Hiring & Retaining More Women: The Advantages to Law Enforcement Agencies*. Beverly Hills: National Center for Women & Policing, Division of the Feminist Majority Foundation.

Lord, L. (1989) Policewomen. U: W. G. Bailey (ur.) *The Encyclopedia of Police Science*. New York: Garland Publishing, str. 491-502.

Martin, S. (1980) Emancipirane i neemancipirane žene u policiji. *Izbor*, 1-2, str. 38-51.

Milosavljević, B. (1997) *Nauka o policiji*. Beograd: Policijska akademija.

Milosavljević, B. (2004) *Ljudska prava i policija – Standardi ljudskih prava za policiju, priručnik*. Beograd: Centar za antiratnu akciju.

Milić, A. (1994) *Žene, politika, porodica*. Beograd: Institut za političke studije.

Miller S., Forest, K., Jurik, N. (2003) Diversity in Blue Lesbian and Gay Police Officers in a Masculine Occupation. *Men and Masculinities*, 4, str. 355-385.

Milošević, G. (ur.) (2012) *Rodna ravnopravnost i rodno zasnovano nasilje – priručnik*. Beograd: Kriminalističko-policijska akademija.

Nikolić-Ristanović, V., Čopić, S., Nikolić, J., Šaćiri, B. (2012) *Diskriminacija žena na tržištu rada u Srbiji*. Beograd: Viktimološko društvo Srbije i Prometej.

Novović, S., Vla, S., Rakić, N. (2010) *Uspostavljanje mreže žena policajaca Jugoistočne evrope, Rezultati istraživanja*. Sofija: Udruženje šefova policije jugoistočne Evrope-SEPCA.

Palombo, J. B. (1992) Attitudes, Training, Performance, and Retention of Female and Minority Police Officers. U: G. Felkenes, P. C. Unsinger (ur.) *Diversity, Affirmative Action and Law Enforcement*. Springfield: Charles C Thomas Publisher, LTD, str. 57-90.

Stojanović, S., Kesada, K. (ur.) (2010) *Rod i reforma sektora bezbednosti u Republici Srbiji*. Beogradski centar za bezbednosnu politiku, Beograd.

Tomić, M. (2010) Žene u akademskoj profesiji i muška dominacija. *Sociologija*, 2, str. 181-196.

Vratuša-Žunjić, V. (2007) Integracija. U: M. Bogdanović, A. Mimica (ur.) *Sociološki rečnik*. Beograd. Zavod za udžbenike, str. 193.

Zakon o policiji, Sl. glasnik RS, br. 101/2005

Zakon o policiji, Sl. glasnik RS, br. 101/2005, 63/2009 - odluka US, 92/2011 i 64/2015

Zorić, J., Dičić, N., Petković, N. (2008) *Radna prava žena u Srbiji*. Beograd: Beogradski centar za ljudska prava.

Walby, S. (1990) *Theorizing Patriarchy*. Oxford: Blackwell.

Witz, A. (2004) *Professions and Patriarchy*. London: Taylor & Francis e-Library.

## Internet izvori

Fleming, J., Lafferty, G. (2002) *Equity Confounded? New Managerialism, Organisational Restructuring and Women in Australian Police Service*. Paper presented to the 3rd Australian women and policing conference Canberra. Dostupno na: [https://www.researchgate.net/publication/237372097\\_EQUITY\\_CONFOUNDED\\_NEW\\_MANAGERIALISM\\_ORGANISATIONAL\\_RESTRUCTURING\\_AND\\_WOMEN\\_IN\\_AUSTRALIAN\\_POLICE\\_SERVICES](https://www.researchgate.net/publication/237372097_EQUITY_CONFOUNDED_NEW_MANAGERIALISM_ORGANISATIONAL_RESTRUCTURING_AND_WOMEN_IN_AUSTRALIAN_POLICE_SERVICES), stranici pristupljeno 2.8.2019.

MARTA TOMIĆ\*

## **Women in the police profession and a review of the situation in the Serbian police**

The aim of the paper is to present the results of the research in which we examined the professional integration and advancement of women employed in the Police Directorate for the City of Belgrade. The problem of integration and advancement of women in the Serbian police was investigated at the Police Directorate of the City of Belgrade, Ministry of Internal Affairs of the Republic of Serbia, in the period from 2016 to 2017, by using a qualitative and quantitative methodology. The results showed that there are objective circumstances that stop women at a certain stage of career promotion, which have origins and a multi-level stronghold, emphasized at the social level influenced by patriarchal relationships. The results suggest that circumstances of a formal and informal nature are aggravating and that they fundamentally confirm theories of gender inequality in the masculine professions, such as the police profession. In police services, in Serbia, women still constitute a minority that is covertly discriminated against and publicly segregated on the sidelines of the profession.

**Keywords:** women, police, gender, research, Serbia, professional advancement.

---

\* Dr Marta Tomić is Science Associate at the Science-research Center of the University of Criminal Investigation and Police Studies E-mail: [marta.tomic@kpu.edu.rs](mailto:marta.tomic@kpu.edu.rs).