

UNIVERZITET U BEOGRADU

FILOZOFSKI FAKULTET

Marta J. Tomić

**ŽENE U POLICIJSKOJ PROFESIJI: VERTIKALNA  
POKRETLJIVOST I INTEGRACIJA – STUDIJA  
SLUČAJA POLICIJSKE UPRAVE BEOGRADA,  
MUP RS**

doktorska disertacija

Beograd, 2016

UNIVERSITY OF BELGRADE

FACULTY OF PHILOSOPHY

Marta J. Tomić

**WOMEN IN POLICE PROFESSION: THEIR  
VERTICAL MOBILITY AND INTEGRATION– THE  
CASE STUDY OF THE BELGRADE CITY POLICE  
DEPARTMENT OF THE MINISTRY OF INTERIOR  
OF THE REPUBLIC OF SERBIA**

Doctoral Dissertation

Belgrade, 2016

Mentor: dr Marija Babović, redovni profesor, Univerzitet u Beogradu, Filozofski fakultet

Komisija:

1. dr Marija Babović, redovni profesor, Univerzitet u Beogradu, Filozofski fakultet
2. dr Slobodan Cvejić, vanredni profesor, Univerzitet u Beogradu, Filozofski fakultet
3. dr Isidora Jarić, docent, Univerzitet u Beogradu, Filozofski fakultet

*Zahvaljujem se svojim roditeljima i supргу na nesebičnoj podršci tokom rada na disertaciji. Veliko hvala mentorki Mariji Babović na ogromnom strpljenju i posvećenosti u našoj višegodišnjoj saradnji.*

## **ŽENE U POLICIJSKOJ PROFESIJI: VERTIKALNA POKRETLJIVOST I INTEGRACIJA - STUDIJA SLUČAJA POLICIJSKE UPRAVE BEOGRADA, MUP RS**

**Rezime:** Cilj ovog istraživanja bio je da se stekne uvid u profesionalnu integraciju i vertikalnu pokretljivost žena zaposlenih u Upravi policije za grad Beograd, kao osnovnim karakteristikama njihovog profesionalnog položaja. Integracija podrazumeva zastupljenost žena u svim sektorima i na svim nivoima policijskih službi, i mogućnost pristupa različitim resursima od značaja za profesiju. Vertikalna pokretljivost je specifičan aspekt integracije koji pokazuje koliko je za žene otvoren pristup položajima na kojima se donose odluke i upravlja resursima.

U istraživanju smo analizirali problem na društvenom, organizacionom i individualnom nivou. Na društvenom nivou žene su u podređenom položaju u odnosu na muškarce jer je srpsko društvo patrijarhalno. Na organizacionoj ravni žene su, pod pritiskom efekta staklenog plafona, profesionalne marginalizacije i segregacije, manje zastupljene u operativnim policijskim poslovima i na rukovodećim položajima. Na nivou svakodnevnice, žene su dvostruko opterećene poslom i porodicom, a simultano ispunjavanje profesionalnih i porodičnih obaveza umanjuje njihove mogućnosti da se potpuno posvete policijskoj karijeri.

Primenom metode studije slučaja, u kontekstu Policijske uprave za grad Beograd, i triangulacijom izvora podataka (izveštaji PU za grad Beograd, izveštaji vladinih i nevladinih organizacija koje se bave rodnim nejednakostima u službama bezbednosti, strana i domaća literatura, dubinski intervjui sa ženama zaposlenim u Policijskoj upravi), upotpunili smo uvid u aktuelan položaj žena u srpskoj policiji. Istraživanje je rađeno na ograničenom uzorku i sačinjavale su ga žene zaposlene u različitim organizacionim jedinicama Uprave, na različitim radnim mestima, nivoima rukovođenja, stručne spreme,

starosti i dužine radnog staža. Ukupno 12 žena koje su sačinjavale uzorak, analizirano je na osnovu životnih narativa.

Kvantitativni rezultati istraživanja pokazali su da su rodne nejednakosti u pristupu resursima, položajima i participaciji u Policijskoj upravi za grad Beograd izrazito nepravične. Kvalitativni rezultati ukazali su na prisustvo određene doze rodnih stereotipa kod žena, ali i njihov utisak da nisu potpuno profesionalno prihvaćene od strane kolega. Rezultati ukazuju na strukturalnu rodnu segregaciju i marginalizaciju koja se ogleda u zatvaranju žena u uski krug administrativnih i pomoćnih policijskih poslova.

**Ključne reči:** žene, integracija, vertikalna pokretljivost, policija, rodne nejednakosti.

**Naučna oblast:** sociologija

**Uža naučna oblast:** rodne studije

**UDK broj:** 305-055.2

## WOMEN IN POLICE PROFESSION: THEIR VERTICAL MOBILITY AND INTEGRATION - THE CASE STUDY OF THE BELGRADE CITY POLICE DEPARTMENT OF THE MINISTRY OF INTERIOR OF THE REPUBLIC OF SERBIA

**Abstract:** The aim of this study was to gain insight into the professional integration and vertical mobility of women employed in the Belgrade City Police, as well as basic characteristics of their professional status. Integration involves the representation of women in all sectors and at all levels of police services, and access to various resources of importance to the profession. Vertical mobility is a specific aspect of integration that shows access for women to positions of decision-making and resources.

In the study, we analyzed the problem on the social, organizational and individual level. At the social level, women are at a disadvantage compared to men because the Serbian society is patriarchal. At the organizational level, women are under pressure of effect of glass ceiling, professional marginalization and segregation, and their are less represented in operational police work and management positions. At the level of everyday life, women are doubly burdened with work and family, a simultaneous fulfillment of professional and family obligations which diminishes their ability to fully commit to a police career.

By applying the case studies method in the context of the Police Directorate for the City of Belgrade, and triangulation of data sources (reports PU for the City of Belgrade, reports of governmental and non-governmental organizations dealing with gender inequities in the security, foreign and domestic literature, in-depth interviews with women employed in the Police administration), we have got an insight into the current situation of women in the Serbian police. The survey was conducted on a limited sample, that was made out of women employed in the various organizational units of at different positions, management levels, qualifications, age and length of service. A total

of 12 women who made up the sample were analyzed on the basis of life narratives.

The quantitative results of the research showed that gender inequalities in access to resources, positions and participation in the Police Department for the city of Belgrade is extremely unfair. Qualitative results indicated the presence of a certain dose of gender stereotypes, and their impression that they are not fully accepted by colleagues. The results indicate the structural gender segregation and marginalization which is reflected in the closure of women in the narrow circle of administrative and auxiliary police tasks.

**Keywords:** women, integration, vertical mobility, the police, gender inequality.

**Science Field:** Sociology

**Specific Science Field:** Gender Studies

**UDC number:** 305-055.2



## Sadržaj

Rezime.....	V
Abstract.....	VII
<b>Uvod.....</b>	<b>1</b>
<b>1. Teorijska stanovišta o rodnom nejednakostima u radu, organizaciji i profesiji.....</b>	<b>13</b>
1.1. Rodni režim.....	13
1.2 Rodni aspekti podele rada i patrijarhat.....	15
1.3 Maskulinitet u profesijama .....	25
1.4 Fenomen “staklenog plafona” .....	31
1.5 Istraživanja o položaju žena u policiji kao obliku rodnih nejednakosti .....	34
Rezime.....	40
<b>2. Predmet i metode istraživanja .....</b>	<b>43</b>
2.1 Teorijsko - hipotetički okvir istraživanja.....	44
2.2 Metod istraživanja.....	56
2.3 Prikupljanje i izvori podataka .....	59
<b>3. Kontekst istraživanja – istorija i karakteristike zaposlenosti žena u policiji u Srbiji.....</b>	<b>67</b>
3.1 Žene u policiji kroz istoriju .....	67
3.2 Žene u sistemu policijskog obrazovanja u Srbiji.....	71
3.3 Kontekst rodnih politika u Srbiji.....	75
3.4 Kontekst Policijske uprave za grad Beograd.....	80
<b>4. Karakteristike i faktori rodnih nejednakosti - žene zaposlene u PU Beograd, nalazi istraživanja .....</b>	<b>85</b>
4.1 Saznanja zasnovana na kvantitativnim podacima .....	88
4.1.1 Integracija zaposlenih žena u Policijskoj upravi za grad Beograd .....	89
4.1.2 Vertikalna pokretljivost zaposlenih žena u Policijskoj upravi za grad Beograd .....	97
4.2 Saznanja zasnovana na kvalitativnim podacima.....	104
4.2.1 Prikaz slučajeva.....	109
4.2.1.1 Slučaj – 1.....	109
4.2.1.2 Slučaj – 2.....	119
4.2.1.3 Slučaj – 3.....	129

4.2.1.4 Slučaj – 4.....	137
4.2.1.5 Slučaj – 5.....	147
4.2.1.6 Slučaj – 6.....	157
4.2.1.7 Slučaj – 7.....	168
4.2.1.8 Slučaj – 8.....	179
4.2.1.9 Slučaj – 9.....	191
4.2.1.10 Slučaj – 10.....	201
4.2.1.11 Slučaj – 11.....	211
4.2.1.12 Slučaj – 12.....	219
4.2.2 Sumiranje nalaza kvalitativne analize .....	228
<b>5. Zaključna razmatranja .....</b>	<b>238</b>
<b>Literatura.....</b>	<b>245</b>
<b>Prilog A.....</b>	<b>256</b>
<b>Biografija sa bibliografijom.....</b>	<b>264</b>

## Uvod

Novi trendovi zapošljavanja u postindustrijskom društvu još uvek održavaju stereotipne podele u izboru zanimanja, a tipičan ženski i muški rad nije jednako prestižan, kvalitetan i materijalno nagrađen. Različite analize i istraživanja o stanju rodnih nejednakosti u profesijama u Srbiji (Milić, 1994; Kolin, 2009; Tomić, 2010; Blagojević, 2012, i dr.), ukazuju na to da je položaj žena u ključnim aspektima kao što su napredovanje i plata, nepovoljniji u odnosu na muškarce. Neki od najvažnijih problema sa kojima se 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 samo zaposlene 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 (stakleni plafon), što se činjenično može dokazati kroz brojke: na mestima donosioca odluka u preduzećima, u periodu od 2000. do 2006. uvek je manje od 20% žena, odnosno, žene su mnogo manje zastupljene na visokim rukovodećim funkcijama (Zorić, Dičić, Petković, 2008).

Kao i u mnogim drugim zemljama, i u Srbiji, još uvek preovlađuje podela na muške i ženske profesije, tako da su žene najčešće zaposlene na poslovima koji pružaju podršku drugima, tj. onima koji obavljaju "važniji" posao kojem se pridaje veća količina moći, ili na poslovima neposredne brige o drugima, kao što je posao učiteljice, socijalne radnice, medicinske sestre ili sekretarice. manuelnu koordinaciju, strpljenje i pažnju (tehničarke, učiteljice, nastavnice, administracija, ili poslovi koji se odnose na pružanje zdravstvenih ili socijalnih usluga). One se tradicionalno usmeravaju na poslove koji nisu visokopozicionirani kada je u pitanju razvoj karijere, jer prestižni poslovi uglavnom zahtevaju rad van uobičajenog radnog vremena, česta putovanja i duže odsustvovanje od kuće, što predstavlja prepreku za održavanje balansa između porodice i profesije.

Integracija i vertikalna pokretljivost, kao njen sastavni deo, žena u okviru dominantno muških profesija, u koje spada i policijska profesija, deo su šireg problema rodni nejednakosti na tržištu rada i rodni nejednakosti na nivou globalnog društva, tj. u različitim sferama društva i na različitim nivoima društvene strukture. O tome svedoče mnogobrojne studije (Butler, Winfree, Newbold 2003; Fleming, Lafferty, 2002; Garcia, 2003; Brown, 2007, i dr.) koje su sagledavale problem sa različitih aspekata (društvenog, organizacionog, profesionalnog, ličnog, itd.), 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.

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 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 na ovamo, prema navođenju Statističkog biroa SAD-a iz 2000. godine i Nacionalnog centra za žene i policiju, žene polako prodiru u ostale policijske službe, ali u jako malom procentu: u 2000. godini 13% žena ukupno radi 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 (Martin, 1989:33).

Uprkos čvrstim dokazima da su žene i muškarci podjednako sposobni za obavljanje policijskih poslova (Martin i Juric, 1996), široko rasprostranjene predrasude, praksa pri selekciji kandidata za rad u policiji, doprinose održavanju niskog udela žena u okviru policijske profesije (Kakar, 2002: 239). U drugim zemaljama 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 (Brown, 1997, 2007; Fleming, Lafferty, 2002; NCWP, 2003; Miller, Forest i Jurik, 2003; Dapčević-Marković, 2002; Stojanović, Kesada, 2010; Kolin, 2009; Tomić, 2010; Novović, Vla, 2010).

Sve što je rečeno o stranim iskustvima kada je u pitanju prijem i položaj žena u policijskim službama donekle važi i za Srbiju. Masovniji priliv žena u uniformisanu policiju počinje tek nedavno, 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, 2010). Činjenica je da je policija tradicionalno poznata kao muška profesija, iako su žene već skoro tri decenije zastupljene i na poslovima uniformisane policije (patrolna delatnost, saobraćajna policija, granični poslovi).

Mnogi muškarci u policiji još uvek zadržavaju izrazito negativan stav prema ženama policajkama u obavljanju poslova, smatrajući da su one fizički nesposobne, nedovoljno agresivne, previše emotivne, mentalno slabe, preterano naivne, i konačno, nesposobne da zadobiju poverenje građana (Kakar, 2002, prema: Balkin, 1988, Hunt, 1990, Martin, 1980, 1991, Martin i Juric, 1996, Palombo, 1992). Usled opstajanja paternalističkog i zaštitničkog odnosa prema ženama, njima se u policiji dodeljuju poslovi koji imaju prvenstveno administrativnu konotaciju, u kojima je za prijem potrebno ispunjenje visokih standarda (čist dosije i lična biografija, odlično zdravlje, visoke psihološke i intelektualne ocene, i dr.), a koji su niže plaćeni (poput administrativnih poslova, poslovi u kojima se ne obavlja terenski operativni rad, poslovi vezani za suzbijanje maloletničke delinkvencije, ili poslovi zatvorskih čuvara) (Palombo, 1992).

Pomenuta i druga istraživanja (Shultz, 1995), ukazuju na činjenicu da se policija otvara za prijem žena, što je rezultat građanske akcije i društvenih okolnosti: kao što su izmene zakona i unapređenja opšteg položaja žena u društvu i na tržištu rada, a ne zato što je policijska organizacija počela da veruje da će integracija žena u policiju doprineti kvalitetu obavljanja policijskih

poslova. Ovakvo stanje ukazuje ne samo na problem prijema i integracije žena u policiji, već i šire, na prodor, opstanak i napredovanje žena u okviru tipično-muških profesija koje su tradicionalno i u razvijenim društvima prilično neprijateljsko okruženje za žene kao grupu, što ukazuje na problem rodne nejednakosti na tržištu rada i šire.

Problem rodnih nejednakosti u službama bezbednosti u Srbiji, i na tržištu rada, izuzetno je aktuelan u poslednjih nekoliko godina, pa smatramo da bi ovim istraživanjem mogli da ukažemo na konkretne negativne mehanizme koji deluju u pravcu održavanja rodne diskriminacije na polju afirmacije žena u dominantno muškim profesijama, posebno u profesijama koje predstavljaju produženu ruku države, jer direktno raspolažu upotrebom sile.

**Osnovni cilj istraživanja** bio je da se precizno stekne uvid u karakteristike aktuelnog položaja žena u policiji Republike Srbije, u Upravi policije za grad Beograd, preko aspekata integracije i vertikalne pokretljivosti u okviru policijske profesije. Integracija je širi pojam od vertikalne pokretljivosti jer podrazumeva zastupljenost žena u svim sektorima i nivoima policijske službe, mogućnosti pristupa ne samo položajima već i odgovornostima i nagradama. Vertikalna pokretljivost je samo jedan aspekt integracije, ali onaj specifičan, koji pokazuje u kojoj meri su kanali promocije otvoreni za žene, odnosno koliko je za njih otvoren pristup položajima moći, položajima na kojima se donose odluke i upravlja resursima.

Naša analiza se kretala na tri ravni: društvenoj, organizacionoj i individualnoj. Najpre je tu društvena ravan: podređen položaj koji žene imaju u patrijarhalnoj, tj. dominantno-muškoj kulturi. Iz društvene ravni vrši se pritisak preko mehanizama socijalizacije najpre u porodici, a zatim i preko rodnog režima, odnosno preko obrasca koji postoji u kontekstu srpskog društva, koji je kao takav dominantan i koji žene i muškarce stavlja u određeni odnos, a njihove karakteristike koje su grupne, i njihovi individualni životi, u velikoj meri mogu razumeti baš preko tog odnosa (Blagojević, 2012: 29). Tu je zatim organizaciona ravan, u ovom slučaju organizaciona jedinica Ministarstva unutrašnjih poslova,

a kojoj su žene preko mehanizama staklenog plafona, i profesionalne segregacije opet u grupi koja je manje zastupljena u stručnim policijskim poslovima i na rukovodećim položajima. Najzad, individualna ravan, odnosno nivo ličnog pojedinačnog života i svakodnevnice koja obuhvata dvostruke karijere (porodičnu i profesionalnu) žena koje rade u Policijskoj upravi, nam pokazuje da su žene dvostruko opterećene poslom i porodicom, a simultano ispunjavanje profesionalnih i porodičnih obaveza umanjuje njihove mogućnosti da se potpuno posvete policijskoj karijeri, i ako to uspeju onda ulažu dvostruko više energije od muškaraca.

Ovakvim pristupom utvrdili smo:

1. Prisustvo i način delovanja sistemskih prepreka koje sprečavaju i otežavaju jednaku profesionalnu afirmaciju muškaraca i žena u policiji (koje su prisutne na društvenom i organizacionom nivou) i u vezi sa tim, da postoji diskriminacija, otvorena i/ili prikrivena i načine na koji se ona ispoljava;
2. Prisustvo individualnih prepreka koje utiču na napredovanje žena i njihovu integrisanost u policijskoj profesiji.

Sistemske prepreke dolaze iz zakonske (Zakon o policiji, na primer, ne definiše posebno položaj žena u policijskim službama, niti kvote za zapošljavanje žena u policiji, kvote su definisane na ustanovama za obrazovanje i edukaciju radnika policije, koje idu u korist muškaraca u odnosu 70:30) i , organizacione i društvene ravni u vidu nejednakog tretmana prema ženama, što se može uočiti preko dostupnosti pojedinih radnih mesta, visine plate, mogućnosti napredovanja, zastupljenosti na funkcijama, rukovodećim (naročito strategijskim) i političkim položajima, kao i zbog neujednačenih kriterijuma za prijem, vertikalno napredovanje i horizontalno pomeranje u policiji. To praktično znači da smo objektivno (na osnovu dostupnih podataka MUP-a RS koji obuhvataju Policijsku upravu za grad Beograd) utvrdili kakvo je stanje u pogledu integrisanosti žena u policiji posmatrajući sledeće ključne dimenzije:

- regrutovanje i prijem žena u policiju,

- selekcija i razvoj karijere (selekcija prilikom prijema, prilikom napredovanja, pomeranje horizontalno i vertikalno - iz jedne službe u drugu)
- pristup resursima (obrazovanje, obuka i stručno usavršavanje, pristup materijalnim resursima – mobilni telefoni, službena vozila, dnevnice i nagrade, pristup nematerijalnim resursima – mrežama podrške, informacijama).

Na ovaj način bili smo u prilici da ustanovimo da li postoji i u kojoj meri diskriminacija žena u policiji preko objektivnih pokazatelja. Uopšteno, diskriminacija je dovođenje jedne društvene grupe ili pojedinca u položaj manje vrednih osoba, onih kojima se ukidaju ili umanjuju prava ili kojima se osporavaju vrednosti (Jarić, Radović, 2010). Diskriminacija postoji ukoliko je neka osoba tretirana nepravedno na svoju štetu samo zato što pripada određenoj grupi ljudi. Takođe, kroz poricanje određenih prava diskriminacija rezultira nejednakošću, podređenošću ili/i oduzimanjem prava (Mršević, 2011). Rodna diskriminacija odnosi se na politiku i ponašanje pojedinaca koji imaju moć sa namerom da različito tretiraju i/ili da proizvedu štetne posledice po žene kao društvenu grupu ili pojedinačno. Posredna diskriminacija, za koju očekujemo da se vrši u okviru policijske profesije, dešava se kada prividno neutralna norma, kriterijum ili praksa onemogućava da žene kao grupa ili pojedinačno, postignu svoj puni profesionalni, lični i društveni potencijal (Jarić, Radović, 2010).

Navedene aspekte položaja žena ispitivali smo na nivou realnih praksi i iskustava i preko pravno-normativne regulative.

Osim objektivnih pokazatelja položaja žena u policiji, pokušali smo da otkrijemo kakve su subjektivne prepreke u njihovom napredovanju i profesionalnoj integraciji u policiji. Pretpostavljamo da na slabiju vertikalnu pokretljivost žena nemaju uticaj samo objektivni faktori poput policijskih struktura, normi i sl, već i njihova lična iskustva i uloge koje simultano obavljaju, odnosno dvostruka uloga u profesionalnom i porodičnom životu. U svakodnevnom životu profesionalna karijera žene u policiji usko se prepliće sa njenom porodičnom ulogom, tj. njenim privatnim životom. Uloga policajke, i,



uloga supruge i majke, mogu da budu konfliktne usled različitog konteksta u kojem se obavljaju i načina na koji se usklađuju. Konflikt nastaje zbog sukoba različitih polja na kojima se ove uloge promovišu (problem u hijerarhiji različitih motiva, kao što su uspeh, moć, prestiž, novac, sa jedne strane i požrtvovanost deci i porodici, sa druge), i zbog nemogućnosti da se pruži prvenstvo jednom od njih, da bi se na taj način razrešila napetost.

Koristeći se metodom studije slučaja, studijom Policijske uprave za grad Beograd, i triangulacijom podataka iz: zvanične evidencije MUP-a RS, dokumentacije i izveštaja vladinih i nevladinih organizacija koje se bave problemima rodni nejednakosti u službama bezbednosti, postojeće strane i domaće literature, dubinskih intervju sa ženama zaposlenim u Policijskoj upravi, upotpunili smo uvid u aktuelan položaj žena u policiji, kao jednom od delova sistema službi bezbednosti, i osvetlili aspekte i faktore njihove nepovoljnije profesionalne afirmacije i tretmana. Podaci dobijeni iz zvaničnih izvora MUP-a RS pokazali su aktuelnu i realnu sliku prisustva žena u određenim oblastima rada policije, položajima, službenim rangovima, poslovima i materijalnim i drugim resursima u okviru policijske strukture.

Sa druge strane, podaci dobijeni preko dubinskih intervju bili su koristan izvor informacija o ličnoj perspektivi i sagledavanju profesionalnog položaja i integraciji žena u policiji, o preprekama za profesionalnu afirmaciju ne samo usled delovanja objektivnih sistemskih prepreka već i kao rezultat delovanja predrasuda o ženskoj podređenosti u odnosu na muške kolege. Kroz lične priče žena zaposlenih u PU Beograd, videli smo kako one doživljavaju svoju profesiju, profesionalno napredovanje, polje profesionalnog interesovanja i odnos između privatnog i profesionalnog života. Pokazali smo strategije koje su one koristile, ili koriste, da pomire te dve sfere i u kojoj meri su svesne razloga svog sporijeg napredovanja.

Kontekst PU za grad Beograd izabran je iz osnovnog razloga što je istraživačici bio pristupačan, zbog teritorijalnog položaja (nalazi se u Beogradu), zbog lakšeg pristupa informacijama (istraživačica je zaposlena u

ustanovi koja saraduje sa MUP-om), i zbog lakše obrade podataka (u okviru PU za grad Beograd nalaze se i drugi organizacioni delovi MUP-a). Moramo da naglasimo da je istraživanje bilo rađeno na ograničenom uzorku koji smo izabrali u okviru jedne organizacione celine MUP-a RS, Policijske uprave grada Beograda, a koji su sačinjavale žene zaposlene u različitim organizacionim jedinicama Uprave, na različitim radnim mestima, nivoima rukovođenja, stručne spreme, starosti i dužine radnog staža. Ukupno 12 žena koje su sačinjavale uzorak, analizirano je na osnovu životnih narativa, u vidu dubinskog intervjua u trajanju oko dva sata. Na ovaj način nismo imali ambiciju da utvrdimo razmere istraživane pojave na nivou celog Ministarstva unutrašnjih poslova, jer bi to zahtevalo mnogo veća novčana i istraživačka ulaganja, kao i mnogo više vremena i broj istraživača.

Postoji nekoliko ključnih razloga zbog kojih je ovo istraživanje posebno značajno: pokazalo se da su rodne nejednakosti u pristupu resursima, položajima i participaciji zapravo izrazito nepravične. Posebno u slučaju kada je reč o pristupu položajima u okviru institucije koja predstavlja jednu od ključnih institucija regulacije poretka, odnosno aparat prinude - policijski sistem (kao što smo ranije u tekstu opisali). Dalje, ovaj rad je osvetlio jednu oblast rodnih nejednakosti o kojoj se nedovoljno zna, kako zbog zatvorenosti policijskog sistema (poverljivost podataka), tako i zbog činjenice da rodne nejednakosti u državnim službama nisu istraživane kod nas u meri u kojoj su neki drugi aspekti nejednakosti na tržištu rada. U tom smislu smatramo da ovaj rad doprinosi upotpunjavanju slike o rodnim nejednakostima na tržištu rada i u participaciji žena u državnim organima.

Trebalo bi da naglasimo da se na nivou primenjene politike naše države, preduzimaju koraci da se rodne nejednakosti eliminišu ili ublaže u pristupu bezbednosnim sistemima (vojsci i policiji), što smo pokazali ranije u tekstu navodeći projekat UNDP za zemlje Zapadnog Balkana, pa je u tom smislu, ovaj rad pružio korisna saznanja o preprekama za unapređivanje stanja u našim

službama bezbednosti, odnosno u policiji, i ponudio izvesne preporuke za unapređivanje njihove organizacije i funkcionisanja.

Uvođenje politike jednakih mogućnosti i njeno kvalitetno sprovođenje može kod žena policajaca da skрати vreme potrebno da bi prepoznale da su diskriminisane i isključene iz širokog spektra policijskih poslova i beneficija (Brown, 1997, 2007). Jedan od ciljeva analize faktora koji utiču na lošiji i nejednak tretman žena u policijskoj profesiji trebalo bi da budu i formulacija određenih preporuka za unapređenje položaja žena u policiji. U tom smislu potrebno je unapređenje i primena zakona u oblasti rodne ravnopravnosti, zatim, usvajanje politike zapošljavanja, selekcije, obuke, razvoja karijere i mere unapređenja integracije žena da bi bili artikulisani i praktični ciljevi čije sprovođenje vodi rodnoj jednakosti u policijskoj profesiji. Na poboljšanje položaja žena u policiji aktivno utiču i ženska udruženja širom sveta. Danas su udruženja žena policajaca najaktivnija u Americi i Evropi, a ima ih i u drugim delovima sveta. U svom radu rukovode se politikom jednakosti, i nastoje da poboljšaju i unaprede radne uslove za žene policajce. Ciljevi udruženja žena policajaca usmereni su na saradnju i pružanje podrške, razmenom znanja, informacija i iskustva.

Ovo istraživanje je svakako doprinelo da se prikupe korisne informacije o rodnim odnosima nejednakosti u policijskoj profesiji u Srbiji, kao i da se na osnovu toga daju izvesne preporuke u cilju poboljšanja položaja žena u policiji. Zaključci studije, osim naučnog doprinosa, omogućavaju da se na polju konkretne akcije sprovođenja politike rodne ravnopravnosti u Republici Srbiji, uoče i eventualno uklone neke prepreke za jednaku profesionalnu afirmaciju žena u tradicionalno muškim profesijama i da se poboljša njihov ukupan položaj u službama bezbednosti, konkretno u policiji.

Istraživanje je prikazano u okviru pet posebnih poglavlja u kojima smo opisali i analizirali aktuelan položaj žena u srpskoj policiji, i to:

U prvom poglavlju prikazali smo određena teorijska stanovišta o problemu nejednake dinamike u razvoju karijere žena u policiji. Iz određenih

teorijskih diskursa pokazuje se da je slabija i otežana integracija i napredovanje žena u izvesnim profesijama deo šire slike rodnih nejednakosti u društvu, i posebno na tržištu rada. Predstavili smo osnovne probleme sa kojima se susreću žene koje su se odlučile da uđu u neku tipično "mušku" profesiju, posebno u policijsku profesiju, kroz zaključke raznih stranih i domaćih studija koje su se bavile ovom problematikom u poslednjih nekoliko decenija. Ukazali smo da je, osim naučnog doprinosa, cilj ovog istraživanja da se ukaže na određene specifične probleme sa kojima se susreću žene u policijskoj profesiji, što je u cilju poboljšanja ukupnog položaja žena u policijskoj službi, i šire, u drugim službama bezbednosti.

U drugom poglavlju izložili smo teorijski okvir istraživanja vertikalne pokretljivosti i integracije žena u okviru policijske profesije, na osnovu kog su rezultati interpretirani, i koji obuhvata tri ravni: društvenu, organizacionu i individualnu. Istraživanje se rukovalo pretpostavkama o slabijoj vertikalnoj pokretljivosti i profesionalnoj integraciji žena u policiji usled objektivnih, sistemskih prepreka za jednaku afirmaciju žena u policijskoj profesiji, i usled subjektivnih faktora koji deluju preko socijalizacije na individualnoj ravni.

Definisali smo osnovne pojmove preko kojih smo objasnili i razumeli problem vertikalne pokretljivosti i profesionalne integracije žena u okviru policijske profesije. Predstavili smo osnovnu metodu i tehnike putem kojih smo prikupili podatke o problemu istraživanja, i opisali smo tok istraživanja u metodskom smislu. S obzirom da je studija višestrukih slučajeva metod kojim se pomoću triangulacije, tj. korišćenja višestrukih izvora, na celovitiji način odslikava problem, pokazali smo da se iz ličnih priča žena koje rade u policijskim službama mogu prikupiti detaljima bogate informacije o istraživanoj pojavi, što i jeste cilj istraživanja.

U trećem poglavlju predstavili smo kontekst istraživanja kroz istorijski tok procesa prijema žena u policiju u našoj državi, i uporedili ga sa istim procesom u evropskim zemljama druge polovine 20. veka. Opisali smo organizaciju i strukturu Ministarstva unutrašnjih poslova Republike Srbije sa

posebnim osvrtom na položaj žena u okviru službe, i promenama koje su se desile u različitim društveno-istorijskim okvirima funkcionisanja policije u našoj državi. Posebno smo ukazali na uticaj društvenih okolnosti na reformu policije i u tom kontekstu na promene u položaju žena u policijskoj službi.

Okviri u kojima se vršila reforma policije u periodu posle 2000. godine, odnosno demokratske promene u srpskom društvu, i uticaj okruženja (zvanične preporuke OEBS-a, različiti projekti u vezi organizacije mreža policije, UN, i druge svetske organizacije) uveliko su uticali na poboljšanje statusa žena u policiji. Organizacija Policijske uprave za grad Beograd pružila je uvid u kontekstualno polje u kojem žene zaposlene u upravi rade i ostvaruju svoju karijeru, koje je izrazito maskulino obojeno, posebno u odnosu na linije rada policije u upravi.

U četvrtom poglavlju pokazali smo, na osnovu objektivnih podataka dobijenih iz zvanične dokumentacije MUP-a RS, položaj žena u okviru policijske strukture i organizacije, odnosno predstavili smo položaj preko njihovog prisustva u okviru pojedinih policijskih službi, poslova i profesionalnih činova, kao i preko pristupa određenim materijalno-finansijskim resursima vezanim za radno mesto i zvanje, vertikalnog napredovanja i horizontalnog pomeranja u službi, pristupa stručnom osposobljavanju i usavršavanju u okviru policijskih školskih centara.

Predstavili smo i analizirali slučajeve koje smo odabrali kao posebne, odnosno svaki slučaj će biti jedna žena zaposlena u Policijskoj upravi grada Beograda. Žene su odabrane za uzorak prema socio-demografskim karakteristikama: godine starosti, dužine radnog staža, bračnog statusa, radnog mesta, službenog ranga i obrazovanja. S obzirom da smo na osnovu zvanične evidencije MUP-a mogli da odaberemo određeni broj žena iz svake grupacije (formirane prema socio-demografskim karakteristikama), svaki slučaj zasebno je analiziran s tim da smo dobili ujednačene rezultate analize kod svakog slučaja. U okviru svakog posebnog slučaja analizirali smo uticaje rodne pripadnosti na tri ravni: na društvenoj, organizacionoj (profesionalnoj) i

individualnoj (privatnoj) ravni. Prikazali smo kvalitativne nalaze istraživanja, odnosno predstavili smo konkretne prepreke koje utiču u ovoj policijskoj ustanovi na slabiji položaj i integraciju zaposlenih žena.

U petom, zaključnom poglavlju rada opisali smo tok istraživanja, korake, probleme i okruženje u kojem smo sproveli istraživanje. Takođe, izneli smo određene zaključke i sugestije u cilju poboljšanja položaja žena zaposlenih u službama bezbednosti u našoj zemlji.

## **1. Teorijska stanovišta o rodnim nejednakostima u radu, organizaciji i profesiji**

Sociologija razlikuje kategorije roda i pola: pol upućuje na biološke kategorije muškog i ženskog, a rod je društveni princip po kojem se život organizuje na kulturno uslovljen način. Rod je institucija koja strukturise društvene odnose, održava ih i reprodukuje pravila i obrasce ponašanja prema određenim očekivanjima. Većina nas uči da se ponaša u skladu sa ovim očekivanjima i oni su deo naše svakodnevnice koju razumemo kao prirodnu i zdravorazumsku. Međutim, ove rodne strukture nemaju drugu potvrdu osim u svakodnevnoj praksi. Ljudska bića aktivno žive rodne uloge u načinu na koji govore, hodaju, oblače se ili se rukuju. Društvena reprodukcija roda održava se pomoću individualne reprodukcije rodne društvene strukture, jer kada pojedinac dela u skladu sa rodnim normama i vrednostima u svakodnevnom životu, on istovremeno konstruiše rodni sistem dominacije i moći (West and Zimmerman, 1987, prema: Barrett, 1996).

Rod je, iznad svega, obrazac društvenih odnosa u kojima su definisani položaji muškaraca i žena, kulturno značenje muškosti i ženskosti, kao i kretanje životnim putem, odnosno životne mogućnosti jednih i drugih. Ne postoji jedan aspekt rodnih odnosa koji je baza za druge aspekte rodnih odnosa jer su oni multidimenzionalni (Connel, 2006).

Osnovna teorijska i istraživačka dostignuća o rodnim nejednakostima u radu, organizaciji i profesiji pokazuju da su žene u lošijem položaju u odnosu na muškarce i da još uvek nisu dostigle punu afirmaciju svojih mogućnosti. U ovom poglavlju predstavice teorije na kojima smo zasnovali ovo istraživanje.

### **1.1. Rodni režim**

Marina Blagojević (2012) definiše rodni režim kao obrazac odnosno relativno strukturisan društveni odnos između procesa, praksi i diskursa koji

razotkriva visoku povezanost makro, srednjeg i mikro nivoa društvene realnosti, a koji je dominantan obrazac koji žene i muškarce stavlja u određeni odnos. Ovakav odnos se može razumeti preko njihovih grupnih karakteristika i individualnog života, jer oni govore, rade, procenjuju i ponašaju se u skladu sa normama i vrednostima koje preovlađuju u okruženju a koje predstavljaju određeni rodni režim.

Rodni režim se formira na osnovu različitih ekonomskih, društvenih i kulturalnih karakteristika jednog konteksta, pa je funkcionalan za to društvo. Kako je Blagojević pokazala u obimnom istraživanju rodnog režima u Srbiji, karakteristika ovde preovlađujućeg rodnog režima je da se pomoću ogromnog trošenja ženskih resursa u privatnoj i javnoj sferi (dvostrukost uloga) ostvaruje model koji je ona nazvala samožrtvujući mikromatrijarhat“. Žene imaju veliku koncentraciju moći na mikro nivou, na nivou porodice koja se dobija tako što se žene žrtvuju za bližnje, pri čemu se osećaju kao heroine jer se dobrovoljno žrtvuju. Ovo je psihološka dobit koja kompenzuje gubitak uticaja u javnoj sferi.

Blagojević dalje kaže da samožrtvujući mikromatrijarhat uspeva da se održi jer ga podržava patrijarhalna ideologija srpskog društva. Funkcija patrijarhata je da disciplinuje žene, odnosno da prihvate svoje uloge žrtve koje se kodifikuju kao smisao života. Ova mešavina iskorišćenosti žene paralelno u javnoj i privatnoj sferi, sa jedne strane, i patrijarhalne ideologije, sa druge, predstavlja glavnu karakteristiku rodni režima u Srbiji.

Sveobuhvatni obrazac rodni odnosa u okviru organizacije nazvan je rodni režim. Ovaj obrazac omogućava da se organizacioni kontekst određenih događaja, odnosa i individualnih praksi lakše prikaže i sagleda u istraživanju. Lokalni rodni režimi mogu biti pod uticajem ukupni rodni režima sa društvenog nivoa, a mogu biti i nezavisni. Connel prepoznaje četiri osnovne dimenzije rodnog režima:

- Rodna podela rada – način na koji su proizvodnja i potrošnja uređene oko osnovni rodni podela, uključujući i podelu tržišta rada i zanimanja, kao i podelu na plaćeni rad i domaći rad.



- Rodne odnose moći – način na koji se sprovode kontrola, autoritet i sila među rodovima, uključujući organizacionu hijerarhiju, legalnu moć, i kolektivno i individualno nasilje.
- Emocije i ljudski odnosi – način na koji su antagonizmi i veze među ljudima i grupama raspoređeni oko rodova, uključujući osećanja solidarnosti, predrasude, kao i seksualno privlačenje i odbojnost.
- Rodna kultura i simbolizacija roda, način na koji su rodni identiteti definisani u kulturi, jezik i simboli rodnog razlikovanja, kao i vladajuća uverenja i stavovi u vezi roda.

## 1.2 Rodni aspekti podele rada i patrijarhat

Skoro sva društva poznaju rodnu podelu rada (Abbot, Wallace, Tyler, 2005) kroz poslove koji se vide kao tipično ženski poslovi i oni koji su tipično muški. Istorijski posmatrano ova podela se menjala, pa su tako neki poslovi postajali manje rodno prepoznatljivi u različitim društvima. En Oukli (Ann Oakley, 1982) je definisala rodnu podelu rada kao društveni konstrukt a ne nešto što je uslovljeno biološkim razlikama između žena i muškaraca. Ovo je zato jer je određeni rad prvo prepoznat kao muški (ili ženski) rad, a zatim mu je pripisano biološko svojstvo, odnosno karakteristika biološkog pola (muškog ili ženskog).

U vreme industrijalizacije društva, počinje da se visoko ceni rad u javnoj sferi, dok kućni rad postaje deo privatne (nevidljive) društvene sfere. Tako žene postaju viđene kao akteri koji manje doprinose izdržavanju porodice jer rade poslove vezane za domaćinstvo, poslove koji nisu plaćeni. Muškarci rade plaćene poslove i postaju viđeni kao odlučujući akteri materijalnog izdržavanja porodice. Na taj način, formiraju se sindikati u sferi tržišta rada sastavljeni isključivo od muškaraca, a država i poslodavci određuju pravila po kojima se ženama ograničava ulazak u određene profesije. Posebno se ograničava ulazak

ženama u muške, bolje plaćene profesije. Istorijski se situacija menjala u korist žena, ali su muški dominantne profesije ostajale prilično zatvorene za žene. Da bi opstala i napredovala u muškoj profesiji, žena je morala da igra po pravilima koje su ustanovili muškarci. Čak i danas u zapadnim društvima, žene u većini rade slabije plaćene i društveno niže rangirane poslove. Uprkos zakonskoj legislativi i zalaganju ženskih pokreta u sferi plaćenog rada ostaje prisutna segregacija profesija i poslova koji su distinktivno rodno definisani (Abbot, Wallace, Tyler, 2005).

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. Ženski rad u domaćinstvu stvorio je određenu solidarnost među ženama, a one ga doživljavaju kao dobrovoljni rad koji se zasniva na pružanju ljubavi. Marksističke teoretičarke (Delphy, 1984), na primer, smatraju da 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. Ovom pristupu može se dodati i činjenica da od ženskog rada u domaćinstvu ne profitira samo muškarac, već i drugi društveni akteri (deca, stari, bolesni, itd.), samim tim i društvo u celini (Pollert, 1996, prema: Abbot, Wallace, Tyler, 2005).

Feminističke teoretičarke u novije vreme govore o tome da postoje afektivne nejednakosti koje se formiraju nejednakom podelom rada, odnosno staranja unutar domaćinstva, kao i nejednakim pristupom ljubavi, staranju i solidarnosti. Staranje je relativno noviji pojam u sociologiji, koji je širi od pojma brige i nege, i obuhvata ulaganje emocija, percepciju potreba bližnjih, fizički rad, solidarnost. Prema njima, afektivni domeni u koje je uključeno i staranje, strukturno su povezani sa rodnim nejednakostima (Lynch, Baker and Lyons, 2009, prema: Blagojević, 2012).

Rad u domaćinstvu se izjednačava sa staranjem prema feminističkim teoretičarkama, i trebalo bi da se u ekonomskim teorijama tretira isto kao

plaćeni rad u javnoj sferi. Problem je u tome što je takav rad nevidljiv i teško merljiv ekonomskim merilima koja prepoznaju samo plaćen, neplaćen, reproduktivan, produktivan i formalan i neformalan rad. Blagojević (2012) tvrdi da je staranje koje se obavlja u domaćinstvu neophodno za individualnu socijalizaciju i za opstanak ljudi.

Feminističke teoretičarke su ukazale i na podelu profesija horizontalno i vertikalno. Horizontalna podela ogleda se u tome što žene ulaze u skućeni broj određenih profesija na tržištu rada, dok se vertikalna očitava u njihovom malom broju u okviru samih profesija na mestima koja su više plaćena i imaju viši društveni status.

Feministkinje su takođe uočile da je za položaj žene na tržištu rada ključna njena uloga u domaćinstvu gde obavlja neplaćeni rad. Funkcionalisti smatraju da je taj rad neophodan za održavanje dobrobiti članova domaćinstva i ostvarivanje psihičke, emotivne i fizičke koristi za supružnika, decu i stare, a marksisti dodaju da su žene sa njihovim neplaćenim radom u domaćinstvu neophodne za reprodukciju radne snage u kapitalizmu (Abbot, Wallace, Tyler, 2005:285). Radikalne feministkinje smatraju da se muškarcima isplati ženski neplaćeni rad u domaćinstvu i da im je značajno da podela poslova u domaćinstvu ostane na rodnoj osnovi, tj. da žena ulaže mnogo više resursa nego muškarac.

Debata i neslaganje u vezi sa definisanjem koncepta patrijarhata aktuelna je u sociološkim i feminističkim studijama rodnim ulogama u podeli rada i danas posebno u modernom društvu. Određeni učesnici u ovoj debati pokazuju ekstremnu predostrožnost u vezi sa korišćenjem pojma patrijarhat, i upotrebljavaju isključivo u istorijskim studijama potlačenosti žena i dece od strane oca porodice. (Barrett, 1987, prema: Witz, 2004). Drugi zastupaju mnogo širu upotrebu rodnog pojma patrijarhat kako bi ukazali na postojanje društvenog sistema rodnih odnosa dominacije muškaraca i subordinacije žena koji opstaje u savremenom patrijarhalnom kapitalizmu“ (Walby, 1990, Cockburn, 1988, prema Witz, 2004).

Hartman (Hartmann, 1981) 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. Materijalna osnova patrijarhata je zapravo muška kontrola nad ženskom radnom snagom. Ta kontrola se održava otežanim pristupom ekonomski produktivnim resursima kao i ograničavanjem ženske seksualnosti. Materijalna osnova patrijarhata na ovaj način nije samo staranje i briga za porodicu već je utkana u sve društvene strukture koje omogućavaju muškarcima da kontrolišu ženski rad. Hartman tvrdi da kapitalizam stoji na vrhu patrijarhata jer su žene na tržištu radne snage segregacijom odvojene od muških bolje plaćenih profesija i unutar njih poslova, a unutar porodice opterećene poslovima staranja.

Volbi je doprinela preciziranju pojma patrijarhata na dva načina. Prvo predlaže obuhvatniji model patrijarhata nego Hartman, 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 dve osnovne strategije koje koristi patrijarhat: isključivanje i segregaciju. Uticaj dolazi iz tržišta rada prema porodici, mnogo češće nego obrnuto. Takođe tvrdi da smo svi svedoci prelaska iz privatnog u javni patrijarhat, gde se privatni patrijarhat bazira na domaćinstvu a javni na tržištu rada i državi. Postoje tri osnovna mehanizma koja rade u korist patrijarhata: isključivanje žena iz dobro plaćenih i visoko kotiranih profesija koje okupiraju muškarci, uključivanje žena u porodične poslove i iskorišćavanje njihovog rada od strane muškaraca i segregacija na tržištu rada, odnosno hijerarhizacija profesija, muške profesije se visoko kotiraju, a ženske nisko (Walby, 1986,

prema: Witz, 2004). Tako je, u okviru podele privatno/javno, privatna sfera bila rezervisana za ženski rod.

Prema Volbijevoj patrijarhat je sistem društvenih praksi i struktura, u kojem muškarci dominiraju nad ženama potlače ih i vrše represiju nad njima (Walby, 1990:20). Ona ne smatra da je patrijarhat strukturno povezan i jednak sa kapitalističkim sistemom, već da ovaj oblik društvenih odnosa može biti i prisutan je u različitim sistemima. Prema Silviji Volbi patrijarhat mora da ostane centralna kategorija za objašnjavanje društvenih problema u sferi rodnih odnosa. Ona tvrdi da postoji šest patrijarhalnih struktura koje ograničavaju žene i održavaju mušku dominaciju: plaćeni rad, patrijarhalni odnosi u domaćinstvu, patrijarhalna kultura, seksualnost, muško nasilje nad ženama i država. Kada upotrebljava pojam strukture, ona zapravo odbacuje biološki determinizam, i stanovišta koja bi podrazumevala da je svaki pojedinačni muškarac u dominantnom položaju a svaka žena u podređenom. Svaka od navedenih struktura relativno je nezavisna u odnosu na druge, ali su istovremeno i međusobno povezane, zavisne i podstiču se. Svaka struktura se održava ili menja preko akcija žena i muškaraca, ali postojanje strukture istovremeno ograničava izbore koje ljudi, a posebno žene, mogu vršiti (Walby, 1990).

Osim ovih struktura, autorka je smatrala da patrijarhat ima generalno dve forme: privatni patrijarhat je individualni patrijarhat, u kome muška glava domaćinstva kontroliše žene individualno i direktno u relativno privatnoj sferi doma. Javni patrijarhat je oblik u kome žene imaju pristup i javnim i privatnim sferama. One nisu izbačene iz javnih struktura, ali su u njima podređene. Segregirane su u određenim poslovima koji su lošije plaćeni i imaju niži status od muškaraca. Država i zaposlenost postaju dominantne strukture patrijarhata. Žene nisu toliko eksploatisane u sferi domaćinstva, već kolektivno od muškaraca u javnim arenama (Babović, 2010:52).

U cilju da objasne položaj žene na tržištu rada koji je lošiji od muškaraca, mnoge teoretičarke nude koncept kako udruženi kapitalizam i patrijarhat

funkcionalno održavaju situaciju eksploatacije i potčinjavanja žena. Valbi kaže da je u interesu patrijarhata da žena ostane u privatnoj sferi potčinjena muškarcu kako bi mu pružala sve usluge uključujući i seksualne, a da je sa druge strane u interesu kapitalizma da žena izađe na tržište plaćenog rada kako bi radila na slabije plaćenim poslovima i poslovima koji nemaju visok nivo društvenog uticaja, odnosno da radi tipično ženske poslove i na taj način i materijalno doprinosi domaćinstvu. Doduše, tvrdi Valbi, u novije vreme pokazuje se izvesno pomeranje u smislu izlaska žena iz privatnog patrijarhata u javni patrijarhat (javnu sferu), ali uglavnom žene ostaju marginalizovane, sa malo prednosti i iskorišćene (Wallby, 1990).

Može se konstatovati da se aktuelno stanje u Srbiji definiše kao repatrijarhalizacija i retradicionalizacija rodni režima, o čemu smo već govorili ranije u tekstu. Ovde ćemo napomenuti da je rodnost utoliko važnija ukoliko je društvo patrijarhalnije, što je u Srbiji slučaj. Posebno se vidi u porodici preko patrijarhalnih podela uloga i rada. Doduše, postoji izvestan pomak podele poslova i osnovnih vrednosti u domaćinstvu ka egalitarnosti, ali staranje ostaje prevashodno posao žena (Blagojević, 2012). Dvostruka opterećenost žena produktivnim i reproduktivnim radom, kako nalaže patrijarhat, posebno u Srbiji, postaje sve veća. S obzirom na to, da je plaćeni ženski rad neophodan za preživljavanje porodice, i da skoro da ne postoje državni mehanizmi pomoći porodici oko staranja, ženama preostaje da troše svoje resurse mnogo više nego muškarcima (Bonfiglioli, 2013). U savremenim patrijarhalnim društvima jednakost žena znači prostu asimilaciju sa pravima muškaraca. Postavlja se pitanje da li ženama odgovara ovakvo stanje, da li im je potrebno nešto drugo, na primer drugačija prava i drugačije norme i pravila koja priznaju njihovu različitost od muškaraca (Lombardo, 2003).

Istorija pokazuje da se, posmatrano iz rodne perspektive, tržište radne snage formiralo na osnovu stavova o profesijama koje mogu da rade žene, a ne na osnovu slobodne volje žene koja traži posao, i na taj način se formirala segregacija profesija na "muške i ženske" (Kessler-Harris, 1990). Međutim,

dodali bi da nije reč samo o uticaju stavova na oblikovanje odnosa na tržištu rada, već o dubljim strukturama. Tržište rada se oblikuje pod uticajem različitih aspekata društvenih struktura, pa tako i pod uticajem osobenih rodni režima, odnosno temeljnih odnosa moći koji se uspostavljaju i reprodukuju između žena i muškaraca, a koji su u većini savremenih društava obeleženi nejednakostima.

Urođnjavanje tržišta rada zapravo je rezultat rodno uslovljenih procesa interakcije učesnika u rodno uslovljenim institucijama. Rodno uslovljene institucije utemeljene su na hijerarhiji, segregaciji i ponegde i isključivanju na osnovu rodne pripadnosti (Acker, 2009). Napori da žene ostanu izvan tipično muških profesija podržani su društvenim normama koje podržavaju rodnu distinkciju, a sve rezultira retkim angažovanjem žena i neuspehom ili otežanim opstankom u muškoj profesiji, uz obrazloženja da je to zbog njihove nekompetentnosti (Garcia, 2003). Maskulinitetna (muška) profesionalna kultura ima kao glavne odlike muškocentrično viđenje profesije gde su univerzalna pravila zapravo pravila koja su nametnuli muškarci kao dominantna većina (Tomić, 2010). Stanovište da su određena zanimanja i profesije muške, a druge da su ženske, rezultat je isprepletanosti kulturnih i istorijskih sila i 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.

Neravnopravan društveni odnos između polova predstavlja rezultat i mehanizam održavanja vladavine muškocentrične vizije sveta. Promene su jedino vidljive u tome što se muška vladavina ne nameće više kao očigledna, kao po sebi razumljiva, ali, nejednakosti opstaju kao posledica strukture razlike (Burdije, 2001:122-126). Burdije je rodnu nejednakost odredio kao društveni zakon prisutan tokom čitave istorije ljudskog društva, a jedino što se menja su načini ispoljavanja podređenog položaja žena u društvu. Podela uloga između polova ulazi u sistem vrednosti i očekivane modele ponašanja pa je to donekle

ono što održava i reprodukuje rodnu nejednakost. U teoriji Pjera Burdijea polna podela rada igra glavnu ulogu u nastanku kolektivnih habitusa. Rodovi su polno određeni habitusi. Oni su društvena konstrukcija nastala kolektivnim radom socijalizacije. Habitusi su konkretne situacije u kojima žene reaguju na određen način, oni su i način, sistem razmišljanja i sudova koji su žene usvojile procesom socijalizacije. Za ženski habitus očekuje se da je formiran u datosti određenih uslova. One deluju u okvirima situacija koje se razumevaju kao "normalne", kao "prirodne" za ženu, što se konkretno ispoljava u vidu ženskog prihvatanja "dvostruke opterećenosti" kao normalne.

Patrijarhalnost habitusa ogleda se u tome što je dvostrukost karijera koju su žene prihvatile kao datost, porodična i poslovna karijera, činjenica koja se uzima zdravo za gotovo (Tomić, 2010). Pjer Burdije u svojoj studiji "Vladavina muškaraca" (1999) objašnjava gde je koren ženske potčinjenosti, što se u odnosu na položaj žena u okviru policijske profesije može primeniti kao izuzetno dobro, dubinsko objašnjenje razloga njihovog malog broja na visokim pozicijama, njihovog sporijeg napredovanja, i otežane integracije. Burdije koristi pojam habitusa koji označava način življenja, vrednosti, sklonosti i očekivanja pojedinih društvenih skupina, grupa. Određeni habitus razvija se iskustvom. Pojedinci uče šta mogu očekivati od života, kolika je verovatnoća da će u nečemu uspeti, kako će na njihovo ponašanje reagovati drugi i tako dalje. S obzirom da različite društvene grupe imaju i različita iskustva i izgleda u životu, habitusi pojedinih grupa razlikovaće se međusobno. Pojedinci usvajaju vrednosti, ponašanje i očekivanje habitusa, koji zatim utiče na njihovo buduće delovanje. Oni nisu zatočnici habitusa, mogu odlučiti kako će delovati, ali habitus ih ipak usmerava prema određenim odlukama jer neke tipove ponašanja i određene norme i vrednosti postavlja kao sasvim normalne, prirodne.

Na osnovu Burdijeovih zapažanja, žena, shvaćena u smislu tipičnosti, je osoba koja je požrtvovana, suptilna, emotivna, prijemčiva, kooperativna, i sl. Ovo znači da žena, odlučivši se za policijsku profesiju i karijeru, neće



“žrtvovati” ostvarivanje sebe kao supruge i majke, požrtvovane za svoju porodicu. Žena će odlučivati o svojim prioritetima posmatrajući sebe kroz prizmu ostvarenosti u porodici i majčinstvu, i u slučaju da je posvećena karijeri, svoju profesionalnu ambicioznost će meriti kriterijumima koje su postavili muškarci, što u slučaju žene koja želi da napreduje u policiji podrazumeva da treba da se “izbori” za izbor u više rangove i zvanja, da treba organizovati svoje vreme tako da ne trpe ni porodica ni posao, da treba biti uvek spreman za poslovne odlaske od kuće i da odluku o tome treba donositi bez kolebanja, drugim rečima, da treba biti ciljno usmeren ka ostvarivanju karijere, a da bi ih ostvarila, moraće dvostruko više da ulaže, ili da se odrekne svoje “idealno-tipske” ženstvenosti.

Pojam polja zauzima centralno mesto u sociologiji Pjera Burdijea. Obrazovni sistem, država, crkva, političke partije su polja. Polje je struktura objektivnih odnosa vladavine i potčinjenosti, dopunjavanja ili suprotstavljanja između položaja. Tako se može zaključiti, smeštajući Burdijeov teorijski diskurs u praksu profesionalnih organizacija i svakodnevnog života, da su na polju policijske profesije žene potčinjene višestruko: potčinjene su od strane muškaraca - dominantne većine koja je nametnula svoja pravila napredovanja u karijeri (osim specijalističkog obrazovanja i obuke, potrebno je višegodišnje iskustvo u policijskom radu, kao i procena rukovodioca o eventualnom napredovanju u viši rang) koja su prihvaćena kao univerzalna, dalje, potčinjene su kao grupa koja ne može, iako je konkurencija slobodna, javna i regulisana pravilima, da bude adekvatno zastupljena u rukovodećim strukturama, i konačno, potčinjene su kao grupa koja ima slabu prodornost u “tipično” maskulinitetnim poljima policijskih poslova.

Definisani rodni modeli ponašanja putem socijalizacije uče se i prenose s generacije na generaciju. Društveno nametnute, ali prihvaćene rodne uloge, određuju početne pozicije žena i muškaraca što je prvi korak ograničavanja mogućnosti i uskraćivanja šansi. Zapravo, polna stereotipizacija uloga određena je kao glavna osa hijerarhizacije društvene moći (Milić, 1994:97). Pored sistema

vrednosti uobličena patrijarhalnim kulturnim nasleđem i društvenim normama koje ga održavaju, rodna neravnopravnost opstaje i modifikuje se u uslovima čvrstih strukturnih prepreka i snažnih mehanizama njihovog održavanja. Procesi koji su uslovljeni rodnim distinkcijama u okviru profesionalnih organizacija konstruišu na duže staze hijerarhije moći, segregaciju i čak i isključivanje na bazi rodnih odnosa.

Teret u simultanom ispunjavanju porodičnih i profesionalnih obaveza umanjuje šanse da žena napreduje u policijskoj karijeri, i u velikoj meri utiče da se ona okarakteriše kao manje uspešna, i konačno, nekompetentna. Ovaj mehanizam je, između ostalih, proistekao iz polne podele rada u kući, odnosno u domaćinstvu, razvija se preko patrijarhalne socijalizacije i održava se dominacijom muškaraca u porodici. Policajke su, kao i sve druge žene u našoj i drugim dominantno muškim kulturama (Brown, 2007; Martin, 1996; Brent, 2008; Tomić, Spasić, 2010) opterećene svojom primarnom ulogom majke i domaćice, shvaćene kao neko ko nije dorastao u dovoljnoj meri policijskom poslu i neko ko nema vremena da mu se u punoj meri posveti, kako bi izgradio uspešnu karijeru.

Univerzalni kriterijumi za napredovanje u karijeri potpuno apstrahuju opterećenost kućnim i porodičnim dužnostima koje "po prirodi" padaju na žene, jer "idealni" tip u sistemu napredovanja nema decu i porodicu, ili nije njima opterećen, nije opterećen kućnim poslovima, napreduje u sistemu vrednosti u kojem se profesionalna ambicioznost visoko kotira i čak smatra obaveznom.

Napori da se žene drže dalje od maskulinih 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. Socijalizacijom ženske dece da poseduju drugačije kvalitete od dečaka, reprodukcijom razlika između muškaraca i žena od strane raznih društvenih

institucija, stvara se dihotomija rodnih nejednakosti u kojoj društvo, čini se, više ceni maskulinitet od feminiteta.

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 zapravo 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 sl.

### 1.3 Maskulinitet u profesijama

Između različitih vidova maskuliniteta u određenim kontekstualnim uslovima, privilegovanu poziciju idealno-tipičnog muškog ponašanja zauzima "hegemoni maskulinitet". Hegemoni maskulinitet varira od zemlje do zemlje i između različitih istorijskih perioda, međutim, kao takav, jako utiče na proces samorazumevanja rodova i uloge koju imaju u društvenim organizacijama (Frehill 2004:388). Bratstvo i solidarnost između muškaraca postoji, funkcioniše i održava se uz pomoć maskulinih struktura i uz pristanak mnogih žena. Tradicionalna solidarnost između muškaraca često ide ruku pod ruku sa perfidnim ili otvorenim neprijateljstvom prema ženama. Obe ove pojave su deo svakodnevnice i često se ne prepoznaju kao takve.

Za potrebe rada pojam maskuliniteta objasnićemo preko sledećih postavki: savremena antropologija maskuliniteta obuhvata nekoliko konceptualnih okvira u analizi maskuliniteta, od kojih se izdvajaju sledeći: prvi

koncept odnosi se na, po definiciji, sve ono što muškarci čine i misle; drugi se odnosi na sve ono što muškarci čine i misle da bi bili muškarci; treći se odnosi na one muškarce koji nenamerno ili sa namerom jesu "više muškarci" od ostalih i, konačno, četvrti pristup maskulinitetu je usmeren na opštu i centralnu važnost odnosa muškarci-žene, prema kom su muškarci sve ono što žene nisu. U odnosu na konceptualizaciju maskuliniteta izdvojile su se dve teme oko kojih su centrirana istraživanja maskuliniteta: prva vrsta istraživanja u žiži imaju isključivo muškarce, a druga uključuju i žene koje su integralni deo muškosti (eng. manhood) i maskuliniteta (Gutmann, 1997:385).

Podela rada na sferu privatnog i javnog opšte je mesto u sociološkim i drugim drugim društvenim teorijama. Podela na javnu i privatnu sferu bila je ideološki konstrukt koji je služio za utvrđivanje podele rada prema polu u svakodnevnom društvenom životu, a privatna sfera (beg u privatnost) je služila za povlačenje i muškaraca i žena u oazu u kojoj država nema pravo mešanja.

Ako bismo primenili model rodnog režima na policiju kao organizaciju, uočili bismo da je u odnosu na sve četiri pomenute dimenzije položaj žena u policiji na izrazito nejednakom nivou u odnosu na muškarce. Tako je po prvoj dimenziji podele rada u policiji ženama u većini tradicionalno dodeljeno mesto na poslovima koji su tipično ženski (administracija, upravni poslovi, poslovi maloletničke delinkvencije, šalterski poslovi, itd), koji po pravilu prate širu društvenu podelu rada i jesu tipično ženski poslovi. Na taj način uočavamo da podela rada u policijskoj organizaciji prati podelu rada na tržištu rada (Garcia, 2003). Ova pojava ukazuje na tvrdokoran proces segregacije poslova u policijskoj organizaciji koji je pod uticajem društvenih rodnih nejednakosti na tržištu rada i pod uticajem unutrašnje strukture policijske organizacije koja je dominantno muška. Na osnovu podele rada u policiji u kojoj je ženama dodeljeno podređeno mesto, sledi da imaju i manje moći, na nižim su položajima u hijerarhijskoj strukturi i imaju manje kontrole u poslovima kojima se bave.

U šemi rodnog režima u policiji se kategorija nasilja individualnog i grupnog može odnositi na nasilje prema ženama u okviru policijske profesije koje trpe od strane svojih kolega, i koje može biti raznoliko: od nipodaštavanja njihovih profesionalnih sposobnosti (pod uticajem dominantno maskulinog okruženja i policijske mačo kulture, o čemu je već bilo reči) pa do seksualnog uznemiravanja. Ukoliko ga stavimo u kontekst policijske profesije seksualno uznemiravanje dobija posebnu dimenziju. Pod okriljem kulta muškosti“ svako ponašanje koje ima seksualnu konotaciju se ohrabruje, dok se postupci koji prelaze prag pristojnosti i dostojanstva neretko tolerišu. Policijski kult muškosti“, zasnovan na preteranoj hetroseksualnoj orijentaciji teži da reflektuje patrijarhalnu i ideologiju mizoginije, podstičući različite forme seksualnog uznemiravanja i diskriminacije.“ U takvom ambijentu žrtve seksualnog uznemiravanja su uglavnom žene, iako je i viktimizacija muškaraca moguća. U ovom drugom slučaju obično je reč o uznemiravanju koje se odvija između pretpostavljenih i podređenih ili Quid pro quo uznemiravanju, gde rukovodeća pozicija koju žena zauzima u odnosu na muškarca omogućava uznemiravanje i to kroz različita uslovljavanja seksualne prirode (Kesić, 2011).

Bez obzira na pol izvršioca, ovaj vid uznemiravanja je olakšan činjenicom da žrtva, odbijanjem zahteva, dovodi sebe u nepovoljan položaj. Drugi vid, uznemiravanje u neprijateljskom radnom okruženju, predstavlja otelotvorenje kulta muškosti“ u njegovom najekstremnijem obliku, a koji se manifestuje u preteranoj sekstičkoj atmosferi u radnom kolektivu. U ovom slučaju su gotovo isključivo žrtve seksualnog uznemiravanja policajke. Međutim, za razliku od Quid pro quo uznemiravanja koje ima vertikalnu usmerenost (od gore ka dole) u drugom slučaju uznemiravanje se odvija i na horizontalnom nivou (između radnika na istom položaju u hijerarhijskoj strukturi) (Kesić, 2011).

Koncept maskuliniteta nije, prema tome, genetski instinkt ili stabilan sistem uloga, već je ugrađen u sistem socijalnih praksi, simbola, diskursa i ideologija koje su povezane sa kategorijom muškarac. Kada govorimo o hegemonom maskulinitetu, ne mislimo samo na materijalno posedovanje moći,

već na proces u kojem je idealizovana slika jakog i dominantnog muškarca koji marginalizuje i podređuje ženstvenost i druge oblike maskuliniteta.

U savremenoj Zapadnoj kulturi ideal dominantnog muškarca je muškarac koji je nezavistan, ne boji se rizika, agresivan je, heteroseksualan i racionalan (Connel, 1995 prema: Barrett, 1996). Načini na koje muškarci odgovaraju na zahteve feminiteta da bude prihvaćen na jednakim osnovama sa maskulinitetom, reprodukuju se u kulturi savremenih društava veoma uporno na štetu žena (Godenzi 1999:391). Maskulinitetna kultura je preko mehanizama socijalizacije formirala predznanje kod žena da je njihova primarno porodična uloga datost prirode. U ovakvoj kulturi, žene su svesno i jasno prihvatile svoju ulogu kulturno i društveno nametnutu, manje – više bez kritičnog sagledavanja koliko je takva raspodela uloga "prirodna" ili društveno-kulturno nametnuta.

Maskulinitetna kultura u profesiji opterećena je negativnim shvatanjem da je uspeh žene u profesiji obeležen gubitkom njenih ženskih kvaliteta, jer je za promociju i napredovanje u tipično muškim profesijama potrebno da se poseduje izvesna doza agresivnosti, hladnoće i dominantnosti. Podrazumeva se da je muškarac koji je uspešan i posvećen svojoj profesiji upravo takav jer za to ima dovoljno vremena i sposobnosti, on je, kao muškarac, okarakterisan kao neko ko je zadužen za "spoljni" život, javnu sferu, dok je žena odgovorna za integraciju, podršku i "privatno". Kada je žena u poslu van porodične sfere ovakvi stereotipi veoma su važni u razumevanju zašto je ona u maskulinitetnoj atmosferi na poslu shvaćena kao neko kome tu, zapravo, nije mesto (Tomić, 2010).

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).

Maskulinitetna profesionalna kultura, čije su glavne odlike: muškocentrično viđenje profesije u kojem su univerzalna pravila zapravo pravila koje su nametnuli muškarci kao dominantna većina, vrši dominantan uticaj na lošu i sporu integraciju žena u okviru policijske profesije. Osim što ih tvrdokorna "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, karaktero informacija koje se koriste u radu i slično (Milosavljević, 1997).

Aktuelna istraživanja u Americi, potvrdila su osnovni koncept o reprodukovanju policijske kulture, odnosno osnovnih vrednosti, normi, ponašanja i problema koji su povezani sa isključivanjem žena kao ravnopravnih nosilaca policijskog posla u okviru profesije. Ova istraživanja bave se uticajem upotrebe fizičke sile i umećem njene primene na ukupnu profesionalnu sposobnost, a kao najvažnije aktivnosti i vrhovne vrednosti policijske profesije, nezadovoljstvom žena policajki koje rade tipično maskuline poslove u policiji, i činjenicom da policija i policijski poslovi i dalje ostaju rodno uslovljeni u savremenom svetu. Istraživanja su pokazala i da su žene bolje od muškaraca u mnogim segmentima policijskog posla, manje primenjuju silu, bolje su organizovane, imaju bolju komunikaciju i sklone su smirivanju tenzija u potencijalno opasnim situacijama (NCWP, 2003:2). Stereotipne zamerke koje se tiču navodne manje hrabrosti policajki, njihove pouzdanosti kao partnera u opasnim situacijama i čestog povređivanja u akcijama, uglavnom se odnose na

esencijalizam u tumačenju roda, odnosno svođenje ove "manjkavosti" žena na njihovu fizičku (biološku) konstituciju i uslovljenost.

Određenje policije kao organizacionog i kadrovskog 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. Pored toga, danas postoji veliki broj neispitanih pretpostavki koje podupiru verovanje o ulogama muškaraca i žena, njihovim sposobnostima i vrednostima. Održanje tih verovanja pomažu i vladajući stereotipi prema kojima su muškarci racionalni a žene emotivne, muškarci se bolje od žena snalaze u kriznim situacijama, oni su sposobniji za izvršavanje težih i opasnijih zadataka, dok se žene zadovoljavaju jednostavnim poslovima koji se ponavljaju, muškarci su aktivni i njihova nadmoć izaziva poštovanje, dok su žene pasivne i ne mogu zapovedati, pri čemu su ova verovanja naučena i posledica su socijalizacije (Butler, Winfree, Newbold 2003).

Maskulinitet u policijskoj profesiji radi i na na bazi neutemeljenih pretpostavki (predrasuda) pri čemu se postavljaju formalne prepreke prijemu žena u policiju ili se one kasnije u službi omalovažavaju. Formalne prepreke definišu se kroz standarde selekcije, odnosno kroz zahteve u pogledu visine, težine i fizičkih sposobnosti za muške i ženske kandidate, zasnovane na stereotipu o fizičkoj snazi kao jednom od ključnih preduslova za policijski posao, iako je potvrđeno da se između 80% i 90% policijskih intervencija okončava bez upotrebe fizičke sile (Balkin, 1988). Slične stvari dešavaju se i tokom policijske obuke i probnog rada tokom kojih se stalnim podsećanjem da je policija muška profesija, vrši konstantno zastrašivanje budućih policajki (Milosavljević, 1997).

Još jedan od načina kako se maskulina profesija zatvara u odnosu na žene je njihovo isključivanje iz otvorene komunikacije i društvene, kolegijalne interakcije, kao načina održanja dominacije maskuliniteta policijskoj profesiji.



Muškarci i žene ostvaruju rodni identitet preko socijalne interakcije na radnom mestu, i da maskulino dominantna profesionalna kultura vrlo često nudi neukusne predstave koje snažno podređuju žene proglašavajući ih nepoželjnim u muškom društvu jer one imaju visoke moralne standarde, pa se u njihovom društvu muškarci osećaju nelagodno i nisu slobodni da otvoreno i slobodno komuniciraju svojim "muškim" rečnikom: "Ne možemo o tome da govorimo, jer u sobi ima žena" (Brown, 2007:218).

#### 1.4 Fenomen "staklenog plafona"

Pojam stakleni plafon (glass ceiling), našao je široku upotrebu u knjigama, člancima i štampi koja se bavi nejednakim mogućnostima određenih društvenih grupa, da bi opisao aspiracije žena (kao grupe) - srednjih menadžerki, ka višim pozicijama (odnosno pojam glass wall, da označi prelaz iz jedne u drugu organizaciju u cilju dostizanja više pozicije), odnosno njihovu nemogućnost da to postignu. Upotreba ovog termina vezuje se u američkoj literaturi o menadžmentu iz kasnih 1980-ih dvadesetog veka uglavnom za žene. Studija "Breaking the Glass Ceiling: Can women reach the top of America's largest corporations?" autorki Morrison i White, (1987), (1992), objašnjava koncept staklenog plafona i staklenog zida, na sledeći način: stakleni plafon je transparentna barijera koja onemogućava ženama da pređu preko određenog nivoa u okviru organizacije. stakleni plafon nije jednostavno barijera za pojedinca kao individuu, koja je proizašla iz lične nesposobnosti da dosegne visoku poziciju, već je to češće barijera za žene kao grupu koja je sprečena da napreduje samo zato što su u njoj žene. Ovaj mehanizam postoji u različitim oblastima i na različitim nivoima.

U bilo kom zanimanju, što je viši nivo moći i odlučivanja, manje je učešće žena (Tomić, 2010). Žene u policiji, kako svedoče mnogobrojne studije, u poslednjih 20-ak godina, postižu profesionalni uspeh, i penju se na vertikalnoj lestvici. Taj uspeh podrazumeva upornost, posvećenost, ambiciju, hrabrost i

toleranciju prema nejednakim barijerama u odnosu na profesionalno napredovanje sa kolegama muškarcima. Kako god, stakleni plafon i dalje postoji u policijskoj i drugim dominantno muškim profesijama, na putu do visokih rukovodećih pozicija, i kao takav, postoji isključivo za žene. Mnoge od prepreka koje sprečavaju vertikalnu pokretljivost su zasnovane na društvenoj percepciji uloge žene koja im pripisuje biološku ulogu, što u dominantno maskulinoj policijskoj profesiji praktično znači da im se dodeljuju pomoćni i administrativni poslovi (Brent, 2008:56).

Stakleni plafon deluje na organizacionoj ravni i šire, na društvenoj ravni. Ovo praktično znači da žene u policiji ne mogu da dostignu viši rang. Izuzev žena koje su isključivo posvećene karijeri i napredovanju. Žene koje su uspele da dođu do visokih upravljačkih funkcija u policiji često su one čija svedočanstva potvrđuju postojanje i delovanje ovog mehanizma, a koje su to postigle uprkos preprekama od strane muške hegemonije na poslu. Mehanizmi staklenog plafona mogu biti razni - neizvesnost ocene nadređenog, neopravdan strah od konkurencije koja se nameće po principima nepotizma ili iz drugih interesnih motiva, produženo čekanje na dobijanje odgovarajućeg profesionalnog ranga i zvanja iako su ispunjeni svi uslovi, odlučivanje na osnovu nejasnih kriterijuma pri izboru kandidata za višu rukovodeću poziciju, itd. Studije koje se baziraju na usmenim iskazima žena koje su osetile delovanje ovih mehanizama, pokazuju koliko je njegov uticaj demotivirajući i negativan. (David and Woodward, 1998; Enwise, 2003) Postojanje mehanizma staklenog plafona vezuje se za onemogućavanje ženama, zbog njihove rodne pripadnosti, da dođu do položaja koji sa sobom povlače visok prestiž, moć i novac. Ako se policija shvati kao organizacija koja može da obezbedi zaposlenima da dostignu određenu moć i uticaj, onda je razumljivo zašto je teško pristupiti visokim položajima u policiji.

U akademskoj literaturi koja se bavi problemom staklenog plafona postoje, grubo uzevši, tri osnovna pravca u kojima autori koriste ovaj pojam. U prvoj kategoriji istraživanja, stakleni plafon se koristi kako bi objasnio manjak

ili nedostatak žena u višim upravljačkim ešalonima organizacija, analizirajući njegove efekte na pozicije u menadžmentu, u vrhu menadžmenta, u upravljačkim hijerarhijama i distribuciji dohotka (Blum et al., 1994; Powell, 1994; Baxter and Wright, 2000; Albrecht et al., 2003; prema: Benchoup and Brouns, 2009). Cotter, Hermsen, Ovadia i Vanneman (2001) su razvili torijski okvir za istraživanja efekata staklenog plafona kroz četiri kriterijuma koja su u sklopu definicije staklenog plafona, a prema kojima se razlikuju od drugih tipova nejednakosti (pp: 657-661).

Stakleni plafon u organizacijama predstavlja nejednakosti koje su rodnog ili rasnog porekla, i koje:

- nisu objašnjive drugim profesionalnim karakteristikama za napredovanje koje zahteva poslodavac,
- su veće na višim nivoima resursa (zarada, moć),
- se ogledaju u šansama za napredovanje na više nivoe bez obzira na proporciju zaposlenih, i koje
- se uvećavaju u toku karijere.

Ova studija se fokusira oko osnovnog efekta staklenog plafona koji se ogleda u nemogućnosti za pomeranje ka većoj zaradi i moći, posebno u kasnijem periodu razvoja karijere. Ukazuje se na postojanje više staklenih plafona, na svakom nivou napredovanja postoji stakleni plafon koji je na svakom sledećem nivou sve teže probiti.

Druga struja istraživača problema staklenog plafona analizira percepciju, sagledavanje pojedinaca i grupa o postojanju staklenog plafona. Ovi autori smatraju da su žene zapravo svesne postojanja staklenog plafona i da prema tome upravljaju svojom karijerom i očekivanjima vezanim za nju, odnosno formiraju percepciju straha od napredovanja (Powell and Butterfield, 1994: prema Benchoup and Brouns, 2009). Na ovaj način žene vrše autoselekciju u profesionalnom napredovanju, odnosno same sebe sputavaju i proizvode rodnu nejednakost.

Treća grupa istraživača ne koristi stakleni plafon kao centralni pojam objašnjenja problema rodni nejednakosti u profesionalnom napredovanju, ali ga upotrebljava oprezno i uglavnom kroz zaključke istraživanja, pa tako, na primer, uz pomoć Burdijeovog koncepta habitusa i polja u jednoj studiji objašnjavaju kako žene koriste habitus društveno poželjnog muškarca da bi se probile kroz stakleni plafon (Corsun and Corsten, 2001: prema: Benchoup and Brouns, 2009).

Organizacione rodne strukture su aktivne, ne pasivne. Kada žena ulazi u jednu dominantno mušku organizaciju ona bi trebalo da se prilagodi okruženju u kojem je očuvana rodna dihotomija dok se ostale promene (organizacione, tehnološke, zakonske i druge) dešavaju potuno spontano. Dihotomija rodni odnosa i struktura u okviru organizacije vrlo često se sastoji od dominacije maskuliniteta u slici muškog radnika ili muškog šefa i sekretarice ili kancelarijske dame (Cockburn 1983, Wajcman 1999, Ogasawara 1998, Pringle 1988, prema: Connell, 2006).

Stakleni plafon je mehanizam koji ženama onemogućava da u značajnijem broju uđu u više upravljačke strukture policije, što praktično znači da ih nema u upravnim telima i visokom menadžmentu. Kao i druge dominantno muške profesije, i policija je očigledan primer delovanja mehanizma staklenog plafona.

## 1.5 Istraživanja o položaju žena u policiji kao obliku rodni nejednakosti

Policajska profesija, kao dominantno muška profesija, je prilično neprijateljsko polje za žene. Policija je državna institucija koja sprovodi zakon i primenjuje silu, i već tradicionalno pripada muškarcima. Na polju raspodele moći, u ovom slučaju javne moći koja se realizuje putem ovlašćenja da se koristi sila, policija predstavlja polje na kojem je ženama izuzetno ograničen pristup, uključivanje i napredovanje, odnosno zauzimanje položaja moći.

Koliko nam je poznato retka su istraživanja koja se bave napredovanjem žena i njihovom integracijom u okviru policijske profesije u Srbiji. U ranijem periodu obavljeno je nekoliko većih istraživanja koja su za predmet imala žene u policiji, i žene u sektoru bezbednosti, sa aspekta poboljšanja uslova rada i smanjenja rodne nejednakosti u ovim sektorima koji su tradicionalno muški.

U istraživanju koje je sprovedeno pod pokroviteljstvom SEPCA (Asocijacija šefova policije Jugoistočne Evrope), 2010. godine, predstavljena je aktuelna situacija u Srbiji i zemljama okruženja kada je u pitanju položaj žena u policiji u nacionalnim policijskim službama zemalja jugoistočne Evrope (JIE) – Albanija, BiH, Republika Srpska, Bugarska, Crna Gora, Hrvatska, Makedonija i Srbija. Rezultati istraživanja su pokazali da integracija žena zaposlenih u policijskim službama još nije na jednakom nivou sa muškarcima, i da su problemi sa kojima se žene policajci susreću slični u svim zemljama JIE, bez obzira na činjenicu da je u poslednjoj deceniji povećan priliv žena u policiju.

Drugo istraživanje koje želimo da pomenemo je akciono istraživanje o položaju žena u sektoru bezbednosti u Republici Srbiji, koje je sprovela Radna grupa Vlade Republike Srbije uz pomoć Ministarstva odbrane, 2010. godine. Cilj ovog istraživanja bio je izrada Akcionog plana za primenu Rezolucije 1325 Saveta bezbednosti Ujedinjenih nacija – Žene, mir i bezbednost u Republici Srbiji (2010–2015). Istraživači su proveravali postoji li rodno senzitivna politika u okviru službi bezbednosti u Republici Srbiji (Ministarstvo odbrane, Ministarstvo unutrašnjih poslova, bezbednosno informativna agencija, Vojno medicinska i Vojna akademija, Vojska Srbije, Uprava Carina), u okviru koje su istraživali stanje zastupljenosti žena u institucijama bezbednosti i njihovo napredovanje i integraciju. S obzirom da je ovo istraživanje bilo ograničeno na implementaciju zakonske politike i proveru mogućnosti poboljšanja institucionalnih i organizacionih mera za unapređenje rodne ravnopravnosti, u našem istraživanju koristićemo statističke podatke koji se odnose na Ministarstvo unutrašnjih poslova, jer su relativno aktuelni (period za 2010. godinu).

Na osnovu teorija o rodnim odnosima u organizacijama, autori Doran i Marel (Doran, Marel, 2010:432-435) postavili su nekoliko hipoteza koje su empirijski proverili u okviru longitudinalnog istraživanja sprovedenog u jednoj policijskoj ustanovi:

- Žena se ponaša u skladu sa svojom rodnom ulogom. (Doing gender)
- Žena osporava svoju rodnu ulogu. (Undoing gender)
- Žena zna da su muškarci i žene različiti ali traži jednak tretman. (Doing and undoing gender)

U prvoj grupi (8 muškaraca i 6 žena) su ispitanici koji su smatrali da su žene i muškarci različiti i samim tim treba da rade različite poslove u policiji. Muškarci policajci su izneli jasan stav da ženama nije mesto u polciji. Smatraju da su žene samo opterećenje i ometalački faktor u eventualnim nasilnim situacijama sa kojima se susreću policajci. Iako su generalno smatrali da su žene pozitivan dodatak u policiji, sa druge strane izneli su mišljenje da zbog fizičke nesposobnosti ženama nije mesto na liniji fronta“ u policijskom poslu. Žene imaju svoje mesto u policijskoj organizaciji, na primer u radu sa ženskim žrtvama nasilja. Žene policajci u ovoj grupi imale su iste stavove: nisu bile za to da dve žene budu u istom timu iz bezbednosnih razloga i velikog rizika. Iako su i muškarci i žene iz ove grupe smatrali da žene nemaju fizičku snagu, žene su smatrale da su vešte u komplementarnim taktikama u postupanju policije, a muškarci su smatrali da bi trebalo da postoji jasna segregacija policijskih poslova. Na suptilnijem nivou analize, i žene i muškarci iz ove grupe ponašali su se u skladu sa svojim rodnim ulogama kada su u pitanju seksističke šale: muškarci su uživali u pričanju ovakvih šala a žene su ili ignorisale ili se smejele zajedno sa njima.

U drugoj grupi situacija je drugačija. Žene su smatrale da treba da budu jednako tretirane kao njihove muške kolege. Nisu želele da budu zaštićene od strane muških kolega u opasnim situacijama. Prepoznale su policijski posao kao težak i opasan i smatrale su da žena koja uđe u policijsku profesiju treba da bude spremna na to. Što su duže bile u policiji, više su shvatale da žena ne mora

da se dokazuje grubošću niti povećanim obimom posla. Što se tiče fizičke snage, smatrale su da nije najvažniji faktor dobrog rada, kao i da muškarci nisu pod obavezno jači od žena (5 žena).

U trećoj grupi (3 muškarca i 4 žene) ispitanici su iskazali stav da žene i muškarci treba da budu tretirani jednako ali su smatrali da žene i muškarci unose različite kvalitete u policijski posao. U nekoliko prilika pokazalo se da žena policajac mora da se izbori za poverenje da će dobro odraditi posao, u situaciji povećanog rizika bilo je potrebno da se kolega zamoli da ne zove pojačanje kad je ugledao dve kolegice koje dolaze kao podrška. U drugoj prilici žena policajac je morala da zamoli kolegu da prestane sa uvredljivim opaskama na račun kolegice jer će morati da ga prijavi. Nekoliko policajki imalo je utisak da su njihova trudnoća i materinstvo faktori koji koče njihovu karijeru, jer kako je izjavila jedna od ispitanica: kada sam ostala u drugom stanju počeli su da me tretiraju kao da nemam mozga. Ispitanici u ovoj grupi smatrali su da žene doprinose radu policije ne samo koristeći fizičku snagu i grubost, već različitost u pristupu rešavanja teških situacija.

Longitudinalna analiza u ovoj studiji pokazala je da novo-zaposleni u policiji više pažnje obraćaju na sam policijski posao i ne primećuju rodne razlike jer se trude da se dokažu kao policajci. Kako vreme odmiče i policijska karijera se stabilizuje, policijski posao je naučen, tako se sve više javljaju linije razdora oko rodnih uloga i statusa. Više nije situacija policija protiv prestupnika, već je slika protivnika malo šira, tu su negativno i kritički nastrojeni mediji, žrtve koje ne žele da saraduju, nezahvalno javno-mnjenje, neusklađen zakonski i sudski sistem, itd. Kasnije se u karijeri javlja i suptilno neprijateljstvo između operativnih radnika i onih iz menadžmenta i administracije. U grupi ispitanica sve su posle pet godina rada u policiji bile unapređene u viši čin, tako da je sve što se dešava u policiji kao profesionalnom polju počelo da dobija jasnije konture neprijateljstava i disfunkcionalnosti, dokazivanje da su savladale posao nije više bila primarna linija razdvajanja. Kada je u pitanju tretiranje policajki u odnosu na policajce u pitanjima karijere, napredovanja, uslova rada i drugog,

primetno je bilo razlikovanje i rodna dihotomija. Većina policajki morala je tokom godina karijere da izmeni svoje ponašanje.

Pomeranje pokazuje da rod nije stabilna kategorija, ona se konstantno dograđuje i menja preko socijalne interakcije. Studija je pokazala da je žena najosetljivija u periodu kada rađa i podiže decu. U tom periodu ona postaje rodno osetljiva i počinje da preuzima rodnu ulogu u profesiji. U grupi koja se nije ponašala u skladu sa pripisanim rodnim ulogama (njih 6) samo jedna žena je imala dete. U grupi koja jeste, sve su imale decu.

Studija je pokazala da fizička snaga kao faktor odbacivanja žena kao rod koji nije jednak sa muškarcima, rapidno slabi kako karijera odmiče, tada postaju neki drugi faktori bitni za napredovanje, tada su u igri više menadžerske pozicije gde fizička snaga nije od uticaja, već maskulini menadžment postaje dominantno okruženje za ženu koja želi da napreduje. Uprkos zakonskoj regulativi i zvaničnoj politici organizacije, žene u policiji nastavljaju da se susreću sa otporom i barijerama u integraciji u policiju. Izvori otpora proističu iz raznih faktora uključujući samu prirodu policijskog posla, doživljavanje žene kao pretnje za policijski imidž i muški identitet, maskulino dominantnu policijsku kulturu i uopšte rodnu prirodu policijske organizacije (Martin i Jurik, 1996, 2006).

U istraživanju čije je podatke iznela Braunova (Brown, 1996) pokazuje se da žene u policiji, bez obzira na zemlju u kojoj rade, nailaze na teškoće ulaska u profesiju, i jednom kada uđu, njihovo iskustvo govori o upornom odbijanju da budu prihvaćene ravnopravno. Istraživači iz raznih društveno kulturnih okruženja svedoče o dominaciji muškaraca u policiji i uverenjima da je policijski posao neodgovarajući za žene.

Podaci dobijeni iz ovog komparativnog istraživanja ukazuju na činjenicu da je policija zatvoreno polje za napredovanje i integraciju žena u profesiju, mada pokazuju određena odstupanja u meri u kojoj se policajke iz zemalja



Zapadne Evrope i Engleske razlikuju od onih iz Centralne i Istočne Evrope<sup>1</sup>. Osim faktora integrisanosti prikupljeni podaci u vezi sa jednakim mogućnostima u policijskoj profesiji (napredovanje, prekovremeni rad i mogućnost izbora radnog mesta - profesionalna segregacija) takođe su ocenjeni negativno, sa izvesnim razlikama u stepenu diskriminacije (policajke iz Zapadnih zemalja iskazuju viši stepen diskriminacije u odnosu na kolegice iz Istočne Evrope). Jedno od objašnjenja je da policajke iz Istočne Evrope smatraju da su izložene manjoj diskriminaciji usled visoke tolerancije prema njoj, tj. zbog smanjene društvene svesti o postojanju rodne diskriminacije (ovo je rezultat slabije i sporije zakonske regulative u oblasti rodne jednakosti, i činjenice da u zemljama Zapada i SAD-u postoji dugogodišnja tradicija jakih feminističkih pokreta koji rade na emancipaciji žena i podizanju njihove svesti o rodnoj diskriminaciji) (Brown, 1996).

Istraživanje koje je radjeno 2006. godine pokazuje da je ulazak žena u policiju, u Srbiji, kao i njihovo profesionalno napredovanje donekle bolje u odnosu na raniji period. Kada je reč o formalnom statusu, žena je u policiji manje od muškaraca - ukupno, sa ovlašćenjem i u uniformi. Takav podatak nalazimo u Ministarstvu unutrašnjih poslova Republike Srbije - 19,6% žena u odnosu na ukupan broj zaposlenih, 15,8% sa statusom OSL i 6,6% uniformisanih, ali i u svim policijama obuhvaćenim istraživanjem (Petrović, Novović, 2006). Govoreći o prisustvu žena na rukovodećim položajima, treba primetiti da u MUP-u RS, nepune četiri godine od njihovog masovnijeg ulaska u policiju, ima 7,8% žena u odnosu na ukupan broj rukovodilaca. S obzirom na to da je ovaj postotak čak lošiji nego što je bio pre 2002, jer mlade žene-policajci koje su tada počele da se zapošljavaju još nisu stigle do rukovodećih položaja, ali i imajući u vidu da se žene u ovdašnjem ministarstvu nalaze i na vrlo

---

<sup>1</sup> Ovo na osnovu podataka iz 1996. godine dobijenih putem ankete koju su sproveli European Network of Policewomen (ENP) u saradnji sa International Association of Women Police (IAWP)) kada su u pitanju faktori integrisanosti (prijem u službu, trening i obuka i ocene prihvaćenosti od strane muških kolega).

visokim položajima (doduše - ne u uniformi), mora se konstatovati da je to obećavajuće u odnosu na budućnost (Petrović, Novović, 2006).

## Rezime

Problem slabije integracije, i njegov uži deo, ali veoma važan za prikazivanje lošije pozicije žena u policiji, njihova vertikalna pokretljivost, su karakteristični za izrazito maskuline profesije i patrijarhalan društveni režim u kojem se nalazi policijska profesija u Srbiji.

U ovom poglavlju predstavili smo osnovne teorije na kojima smo zasnovali ovo istraživanje i koje objašnjavaju rodne nejednakosti u oblasti rada i profesija, kao i podelu tržišta rada u odnosu na rodne razlike. Videli smo da su istraživači u novije vreme pod uticajem feminističkih istraživanja uočili distinkciju između javnog (plaćenog) i privatnog (neplaćenog) rada koji ima izuzetno jak uticaj na trošenje resursa žena koje su dvostruko opterećene plaćenim radom i radom u domaćinstvu.

Teorijski okvir istraživanja oslanjao se prvenstveno na teorije o rodnim režimima, patrijarhatu, maskulinitetu u profesijama, segregaciji i marginalizaciji žena na tržištu rada (Blagojević, 2012; Abbot, Wallace, Tyler, 2005; Oakley, 1982; Witz, 2004; Hartmann, 1981). Ove teorije su zaokružile istraživanje oko problema rodne nejednakosti u profesijama i privatnoj porodičnoj sferi rada i polne podele rada.

Ključni pojmovi pomoću kojih se precizno objašnjava slaba vertikalna pokretljivost i lošija integracija žena u policijskoj profesiji su pojmovi proizašli iz teorijskog okvira a odnose se na rodni režim, patrijarhat, maskulinitet, segregaciju i polnu podelu rada.

Rodni režim (Blagojević, 2012) je određeni odnos između muškaraca i žena koji se prepoznaje preko praksi i diskursa i koji je relativno konstruisan. Ovaj odnos je povezan na globalno društvenom i individualno ličnom nivou.

Osnovna karakteristika u Srbiji preovlađujućeg rodnog režima je da trošenjem ženskih resursa u privatnoj i javnoj sferi (dvostrukost uloga) muškarci održavaju patrijarhat u privatnoj sferi i dominaciju

Abbot, Wallace i Tyler (2005) kažu da sva društva manje ili više poznaju rodnu podelu rada, kroz poslove koji se vide kao tipično ženski poslovi i oni koji su tipično muški. Kako kažu, čak i danas u zapadnim društvima, žene u većini rade slabije plaćene i društveno niže rangirane poslove. Uprkos povećanoj emancipaciji zapadnih društava kroz poboljšanje zakonske zaštite žena, i zalaganju ženskih pokreta ostaje prisutna segregacija profesija i poslova koji su distinktivno rodno definisani (Abbot, Wallace, Tyler, 2005).

Koncept patrijarhata u našem radu polazi od šire upotrebe pojma patrijarhat koji akcenat stavlja na sistemsku dominaciju muškaraca i subordinaciju žena (Walby, 1990, Cockburn, 1988, prema Witz, 2004). Hartman (Hartmann, 1981) je definisala patrijarhat kao nadgradnju nad kapitalizmom i 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 su poslovima staranja. Valbi (Walby, 1996) podelu rada u domaćinstvu objašnjava preko patrijarhalnih odnosa u porodici i u sferi plaćenog rada, ali i šire.

Nas je u istraživanju interesovalo kako se oblikuje i održava sistem rodne neravnopravnosti u policijskoj profesiji u Srbiji, pa smo između ostalog u tom smislu iskoristili i teoriju autorke Garsija (Garcia, 2003) prema kojoj je segregacija i marginalizacija žena u muškim profesijama zapravo podržana društvenim normama koje oslikavaju dominaciju maskuliniteta.

Teret u održavanju dvostrukih karijera umanjuje šanse da žena napreduje u policijskoj karijeri. Ovo proističe iz polne podele rada u domaćinstvu i održava se dominacijom muškaraca u porodici. Policajke su, kao i sve druge žene u našoj i drugim dominantno muškim kulturama (Brown, 2007; Martin, 1996; Brent, 2008; Tomić, Spasić, 2010) opterećene svojom primarnom ulogom majke i domaćice.

Istraživanja su pokazala i da žene bolje od muškaraca obavljaju određene policijske poslove, uključujući i one kod kojih se koristi primena sile, što je osnovna muška karakteristika policijskog posla (NCWP, 2003). Dalje, stereotip o fizičkoj snazi kao preduslovu za policijski posao, je samo stereotip ali ne i pravilo jer je potvrđeno da se između 80% i 90% policijskih intervencija okončava bez upotrebe fizičke sile (Balkin, 1988). Jedan od vladajućih stereotipa je uloga žene koja im pripisuje isključivo biološku ulogu, što u policijskoj profesiji znači da im se dodeljuju pomoćni i administrativni poslovi (Brent, 2008).

Sledeće poglavlje rada govori o predmetu istraživanja koji smo postavili u određeni teorijsko hipotetički okvir, o metodu koji smo koristili za prikupljanje i analizu podataka, kao i o triangulaciji izvora podataka u cilju bolje i kvalitetnije postavke rezultata istraživanja.

## 2. Predmet i metode istraživanja

Predmet ovog istraživanja su integrisanost i vertikalna pokretljivost kao posebna dimenzija integrisanosti zaposlenih žena u Policijskoj upravi grada Beograda, Ministarstva unutrašnjih poslova Republike Srbije.

Pomenuli smo ranije da su žene u drugoj polovini 20. veka, kako u zapadnim razvijenim zemljama, tako i kod nas, počele da ulaze u policijsku profesiju, ali u još uvek malom broju i na određenim radnim mestima koja nisu direktno vezana za poslove policije. Tek je 2000. godine u Srbiji postignut značajan napredak kada je reč o zastupljenosti žena u operativnom sastavu MUP-a, koji obuhvata terenske poslove i radnike MUP-a koji imaju posebna ovlašćenja propisana zakonom, uniformisani su, ili rade na terenu. Ovo je urađeno zbog preporuka međunarodnih organizacija, ali i zbog novoizabrane demokratske vlasti u Srbiji koja je imala cilj da policiju reformiše u takvu službu koja kod građana izaziva osećaj poverenja i saradnje, u skladu sa demokratskim društvenim promenama, kao i usled pritiska iz međunarodne zajednice i određenih ženskih nevladinih organizacija. U dokumentima MUP-a iz tog perioda bilo je predviđeno da se 30 odsto žena nađe u uniformisanom sastavu, što je podstaklo primanje žena na Kurs za policajce.

Formalno visokoškolsko trogodišnje obrazovanje za policijske poslove bilo je do tada omogućeno ženama na Višoj školi unutrašnjih poslova. Najveći problem predstavljalo je to što je od osnivanja ove institucije, tj. od 1972. godine pa do 2002. godine, postojala kvota prema kojoj se na ovaj program moglo upisati 10 odsto prijavljenih žena. Nakon 2002. godine kvota je ukinuta. Takođe, 2004. godine je prvi put dozvoljen upis studentkinja na PA, sa određenom kvotom od 20 odsto u odnosu na ukupan broj studenata. Kao što je ranije u tekstu rečeno, 2006. godine formirana je Kriminalističko-policijska akademija (kao pravni naslednik Više škole unutrašnjih poslova i Policijske akademije), međutim i tu je određena kvota za studentkinje od 25 odsto u grupi studenata koje finansira država.

Kada su u pitanju službena ovlašćenja, najveći broj žena zaposlenih u policiji nema ovlašćenja da primenjuje sredstva prinude, već uglavnom obavljaju administrativne i analitičke poslove, kao i poslove na kojima se bave formulisanjem praktičnih politika. Daleko je manji broj žena koje obavljaju operativne poslove. Na rukovodećim i komandnim položajima u policiji, žene su zastupljene u malom procentu (oko 16 odsto).

U tom smislu, MUP nije integrisao u formalnim dokumentima i procedurama rodnu perspektivu koja promoviše zadržavanje žena u policiji, kao i njihovo vertikalno napredovanje, jer uslovi rada i kriterijumi napredovanja u policijskoj službi nisu prilagođeni integraciji žena u policijsku službu i nisu u skladu sa međunarodnim standardima. Većina žena zaposlenih u MUP i dalje radi van operativnog sastava. Prema podacima MUP iz novembra 2009. godine, žene čine oko 20 posto ukupnog broja zaposlenih, a samo oko 8 odsto je uniformisano. Uvođenje u posao novoprimitljenih policajki nije na zadovoljavajućem nivou, jer je među mentorima manje žena nego muškaraca (Novović, Vla, 2010).

## 2.1 Teorijsko - hipotetički okvir istraživanja

Osnovni pojmovi kojim se bavi naše istraživanje su: integracija, i nešto uži pojam od integracije ali njen sastavni deo - vertikalna pokretljivost. Takođe jedan od nezaobilaznih pojmova u ovakvom tipu istraživanja rodni nejednakosti je i pojam rodne diskriminacije i segregacije.

Po Habermasu, integracija podrazumeva konkretne društvene odnose sveta života, utemeljena je na delovanju aktera, okrenuta prema unutrašnjim odnosima u zajednici i treba da osigura reprodukciju kulturnih značenja, solidarnosti i identiteta. Na temelju društvene integracije pripadnici zajednice identifikuju se jedni s drugima i sa zajednicom kojoj pripadaju.

Jedan od ozbiljnijih pokušaja povezivanja suprotstavljenih teorijskih pogleda na problem integracije jeste Lockwoodov iz 1964. godine (Lockwood, 1964, prema Banovac, Mrakovčić, 2007), koji polazi od razlikovanja systemske i društvene integracije. Društvena integracija tiče se odnosa među akterima, dok se systemska integracija odnosi na usklađenost/neusklađenost delova društvenog sistema. U prvu grupu spadaju načini na koji društveni akteri shvataju društvenu stvarnost, kao i strategije kojima se koriste u afirmaciji vlastitih interesa. Systemska integracija se može shvatiti kao nivo usklađenosti/neusklađenosti vrednosti i normi koje su obuhvaćene institucionalnim obrascima čiji je zadatak osigurati spomenute funkcionalne preduslove (Banovac, Mrakovčić, 2007).

Integracija pretpostavlja jednaku uključenost elemenata koji čine neku strukturu. Integracija, sama po sebi, ima različite nivoe i oblike, tako da je i sam pojam socijalne integracije veoma kompleksan.

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, 1966:135, 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, 1982:92, 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 važne sastojnice 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).

Biti društveno integrisan znači biti jednak ili ravnopravan drugima u demokratskom društvu. Ekonomska integracija implicira pristup zaposlenju i ekonomskim dobrima. Biti socijalno integrisan znači imati koristi od naknada ili socijalnih usluga. Interpersonalna integracija podrazumeva uspostavljanje i održavanje porodičnih, prijateljskih ili komšijskih veza, koje su važne u slučaju potrebe za moralnom podrškom, druženjem ili pomoći (Sućur, 2007).

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 rodni 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. U ovom radu integraciju smo posmatrali na dva nivoa:

1) objektivna integracija: kao mogućnost pristupa određenim resursima:

- radnim mestima
- rukovodećim položajima
- materijalnim resursima (plate, bonusi, dnevnice, službena vozila, službeni telefoni, projekti)
- nematerijalnim resursima (informacijama, obukama, mrežama uticaja)

2) subjektivna integracija:

- lične motivacije za ulazak u policiju i bavljenje policijskim poslom
- osećaja prihvaćenosti (kolege, nadređeni, javnost)
- identifikacije (sa profesijom i kolektivom)
- percepcije mogućnosti za napredovanje



U našem radu segregaciju smo povezali sa koncentracijom žena u pojedinim policijskim službama i na pojedinim policijskim poslovima, gde primetno ima manje muškaraca. Takođe, razumeli smo da je segregacija zapravo rezultat rodni nejednakosti (Abbot, Wallace, Tyler, 2005), i isključenosti žena u okviru profesije, odnosno nejednakih mogućnosti koje im se pružaju kada je policijska profesija u pitanju. Ovo je posledica diskriminacije žena, ne samo na tržištu rada i u okviru policijske profesije, već i na nivou društva.

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, ur. 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, ur. 2012). Na nivou institucija i organizacija, uočeno je postojanje strukturalna rodne diskriminacije koja je zapravo politka institucija i ponašanje pojedinaca koji primenjuju politiku i kontrolišu institucije, koji su u nameri rasno/etnički/rodno neutralni, ali za rezultat imaju različit i/ili štetan tretman manjinski rasnih/etničkih/rodnih drugih grupa. O strukturalnoj diskriminaciji se može govoriti svaki put kada institucije imaju tzv. neutralnu tj. istu politiku prema svima, ne uzimajući u obzir razlike koje karakterišu pripadnike/ce određenih manjinskih grupa (Adams at all. 2000:31 - 35).

U Republici Srbiji, ustavne odredbe (Sl. glasnik RS, br. 83/06) o ravnopravnosti muškaraca i žena su precizirane u Zakonu o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti (Sl. glasnik RS, br. 71/2003), Zakonu o radu (Sl. glasnik RS, br. 24/2005), Zakonu o bezbednosti i zdravlju na radu (Sl. glasnik RS, br. 101/2005). Zakonom o radu zabranjeno je na bilo koji način stavljanje u nepovoljniji položaj osoba koje traže zaposlenje, kao i zaposlenih, s obzirom na pol.

Diskriminacija je zabranjena prilikom propisivanja uslova za zapošljavanje i izbora kandidata za obavljanje određenog posla, propisivanja uslova rada, kao i u vezi s drugim pravima koja proističu iz radnog odnosa. Dalje, zabranjena je i diskriminacija u obrazovanju, osposobljavanju i usavršavanju i prilikom napredovanja na poslu.

U ovom radu smo opisali a zatim i objasnili uticaje rodne diskriminacije, posredne i neposredne, kojoj su izložene žene koje rade u policijskim službama uopšte, a zatim i konkretno u okviru Policijske uprave grada Beograda. Osim što su diskriminisane svojim ukupnim položajem u maskulinitetnoj društvenoj kulturi koji podrazumeva da se žena prvenstveno bavi porodicom, pa zatim svojom karijerom, žena je u policijskoj profesiji izložena negativnoj politici selekcije i obuke policijskih kadrova, mehanizmima staklenog plafona, profesionalnoj segregaciji odnosno polnoj podeli rada i drugim izvorima posredne i neposredne diskriminacije koji su posledica nejednakog položaja sa položajem muškaraca.

Vertikalnu pokretljivost u našem radu posmatrali smo kao sastavni deo integracije žena u policijsku profesiju, ali kao značajan segemnt integracije koji direktno ukazuje na prepreke u preraspodeli moći i pokazuje njihov podređen položaj. Posmatrali smo je iz objektivne i subjektivne perspektive:

- 1) Objektivna vertikalna pokretljivost žena u Upravi 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 službama, 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,
- učešće žena u administrativnim službama koje su od manjeg značaja za napredovanje u policiji.

2) 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,
- raspodeli uticaja i moći u policijskoj službi.

Problem vertikalnog napredovanja žena u policiji objasnili smo iz teorijskog okvira Pjera Burdijea (Burdije, 2001), kao i iz okvira patrijarhata o kojem govori Hartman (Hartmann, 1981), zatim iz Baretove (Barret,1996), teorije o hegemonom maskulinitetu u profesijama. Naše podatke iz istraživanja analizirali smo preko tri ravni- društvene, organizacione i individualne.

Društvena ravan je polje u kojem žene imaju podređeni položaj u patrijarhalnoj, tj. dominantno-muškoj kulturi. 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, o kojima je

ranije u tekstu bilo reči i gde smo se pozvali na autore kao što su Silvia Walby, 1990; Pjer Burdije, 1999; Connel, 1995; Godenzi 1999; Brown, 2007, i dr.

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. "Stakleni plafon" i rodni režim usvojili smo kao adaptibilne pojmove u odnosu na kontekst istraživanja sa osloncem na autore Morrison i White, (1987), (1992); David and Woodward, 1998; i, Benchoup and Brouns, 2009. Opisivanje i struktuiranje rodnog režima dobijenog na osnovu podataka iz našeg istraživanja, oslonjeno je na Konelovu šemu (Connel, 2006), 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 i Vla (2010). Takođe smo koristeći šemu istraživača Dorana i Marela (Doran, Marel, 2010) pokazali koliko se žene ponašaju u skladu sa pripisanim rodnim ulogama u policiji (doing gender).

Na nivou žene kao individue, uticaj mehanizma "dvostrukosti" karijera - porodične i poslovne, deluje izrazito otežavajuće i za profesionalnu integraciju i za napredovanje u okviru policijske strukture. Uočili smo na osnovu činjenice koliko je žena opterećena poslovima i brigom oko porodice, da faktor "dvostruke karijere" otežava i usporava njenu profesionalnu afirmaciju.

Direktan uticaj na položaj žena zaposlenih u policijskim ustanovama ima njihova vertikalna pokretljivost u policijskim zvanjima. Vertikalna pokretljivost meri se postizanjem kontinuiteta u dostizanju hijerarhijski rangiranih policijskih zvanja, činova i položaja, i vremenom koje je za to potrebno. Grupna vertikalna pokretljivost žena u policiji meri se njihovom distribucijom u određenim hijerarhijski rangiranim policijskim zvanjima i položajima u određenom vremenskom rasponu koje je definisano normama i koje zavisi od ocene i procene rukovodioca srednjeg i visokog ranga.

Vertikalna pokretljivost žena u policijskoj profesiji je, za razliku od drugih profesija, u kojima se eksplicitno ne podrazumeva da se "osvajaju" više

pozicije, konkretizovana u postizanju kontinuiteta dodeljivanja zvanja, činova i položaja od najnižeg do najvišeg na normativno određenoj pravolinijskoj lestvici.

Neposredan uticaj na pojedinačnu, vertikalnu pokretljivost ima ukupna vertikalna pokretljivost žena kao grupe u ovoj profesiji. Njihova ukupna vertikalna pokretljivost je negativna u odnosu na mušku populaciju. Negativna je u smislu da muškarci pokazuju kontinuitet u dobijanju viših zvanja, činova i položaja, dok žene imaju tendenciju dugog stagniranja i ostajanja u nižim policijskim zvanjima i na nižim položajima. Individualno, žene su sklone tome da svoj produženi boravak u nižem zvanju opravdavaju, sa jedne strane, svojom realnom životnom situacijom, i, sa druge strane, opštim prihvatanjem činjenice da njihove policijske karijere objektivno ne mogu da budu visoke.

Policijska karijera podrazumeva kontinuitet i ispunjavanje normativnih kriterijuma, kao i ocene pretpostavljenog potrebnih za dobijanje višeg zvanja, čina i položaja, i ne trpi dugu stagnaciju, jer je konkurencija od strane muškaraca ogromna i uglavnom se u određenom starosnom dobu posustaje, kako zbog okruženja tako i zbog ličnih motiva. Pomeranje na lestvici policijskih zvanja zahteva ispunjavanje precizno definisanih kriterijuma koji se odnose na određene godine radnog staža, visinu stručne spreme, iskustvo i procenu rukovodioca. Međutim, ukoliko žena ispunjava samo prva dva od navedenih uslova, ona realno nema mogućnost daljeg vertikalnog napredovanja u službi. U zavisnosti od ocene rukovodioca, koji je uglavnom muškarac, zavisi njeno pomeranje na više policijske položaje koji bi trebalo da sleduju od najnižeg rukovodećeg, preko srednjeg do najvišeg rukovodećeg kadra. Takođe, ukoliko je žena raspoređena u okviru organizacione jedinice koja je administrativnog ili logističkog tipa, ona će napredovati u zavisnosti od raspoloživih upražnjenih radnih mesta, a ovo važi i za organizacione jedinice operativnih policijskih poslova u kojima je većina zaposlenih muškaraca. Horizontalno pomeranje na druge tipove poslova i organizacionih jedinica, ženama je jako otežano zbog tradicionalne zatvorenosti policijskih poslova prema ženama.

**Opšta hipoteza** istraživanja glasi: profesionalna integracija i vertikalna pokretljivost žena u policijskim službama koje su obuhvaćene istraživanjem, pod uticajem rodne nejednakosti koja deluje sa društvenog, organizacionog i individualnog nivoa, izrazito su nepovoljne.

Opštu hipotezu smo rasčlanili na nekoliko posebnih hipoteza kojima ćemo ispitivati profesionalnu integraciju i, u okviru nje, vertikalnu pokretljivost žena u Policijskoj upravi grada Beograda.

- Hipoteze zasnovane na objektivnim podacima formulisane su na osnovu objektivnih podataka dobijenih iz zvaničnih izvora kao što su izveštaji Uprave policije, i dokumentacija prikupljena od zvaničnih instanci PU.
- Hipoteze zasnovane na subjektivnim podacima formulisane su na osnovu pretpostavljenih subjektivnih doživljaja zaposlenih žena u Upravi, ispitanica. Analiza ličnih narativa ispitanica rađena je putem razumevanja njihovih životnih priča u vidu intervjua.

Posebne hipoteze:

H1: Integracija zaposlenih žena u Upravi policije je nezadovoljavajuća usled faktora rodne nejednakosti koji deluju na objektivnom i subjektivnom nivou.

Objektivne:

- H1.1: Mali broj žena je u rangu ovlašćenog službenog lica u odnosu na njihov ukupan broj.
- H1.2: Žene čine većinu zaposlenih u službama administracije.
- H1.3: Žene čine manjinu u stručnim policijskim službama, pa se i njihova zastupljenost na užestručnim policijskim poslovima razlikuje.
- H1.4: Žene su u manjini u sastavu uniformisane policije.
- H1.5: Postoje kvote za upis devojaka u policijske škole i na kurseve za policajce.

Subjektivne:

- H1.6: Žene retko imaju pristup onim materijalnim resursima koji ukazuju na povoljan profesionalni položaj (službena vozila, telefoni, dnevnice, projekti). Napominjemo da je ovu hipotezu bilo moguće proveriti i na osnovu objektivnih pokazatelja, međutim nismo mogli da dobijemo pristup zvaničnim izvorima podataka koji se odnose na pristup žena zaposlenih u Upravi službenim vozilima, dnevnicama i projektima.
- H1.7: Žene koje rade u policiji prihvataju svoj podređeni položaj kao nešto što je "prirodno".
- H1.8: 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.
- H1.9: Ocena sopstvene osposobljenosti koju daju žene-policajci povoljnija je od one koju dobijaju od kolega-muškaraca i starešina.
- H1.10: 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).
- H1.11: Nedostatak ženskih mentora usporava integraciju ženskih kandidata u policijsku službu.
- H1.12: Percepcija budućnosti žena u policiji je pozitivna.
- H1.13: Doživljaj prihvaćenosti žena-policajaca (prijem od strane kolega muškaraca i starešina, njihova pomoć u periodu adaptacije i kasniji odnos, ravnopravnost sa muškim delom organizacije, opažanje uloga žena i muškaraca u policiji) uglavnom je na nezadovoljavajućem nivou. Sa druge strane, doživljaj prihvaćenosti žena-policajaca (javno mnjenje) u svim sredinama je relativno pozitivna.

H2: Vertikalna pokretljivost zaposlenih žena u Upravi policije za grad Beograd je nezadovoljavajuća usled faktora rodne nejednakosti koji deluju na objektivnom i subjektivnom nivou.

Objektivne:

- H2.1: Mali je broj žena na srednjim, višim i visokim rukovodećim položajima sa tendencijom da što je viši rukovodeći položaj to je manji broj žena.
- H2.2: Zastupljenost žena na rukovodećim poslovima u odnosu na ukupan broj zaposlenih žena varira u odnosu na posebne uprave u okviru Policijske uprave, s tim da što je uprava bliže policijskim poslovima to je broj žena manji.
- H2.3: Zastupljenost žena na tipično policijskim, centralnim poslovima je mala, kao i njihova zastupljenost u organizacionim jedinicama koje su operativnog tipa (ne-administrativnog).

Subjektivne:

- H2.4: Žene smatraju da im je potreban duži vremenski period da napreduju na viša radna mesta i u više činove.
- H2.5: Žene smatraju da sporije napreduju u stručnim policijskim službama nego u administrativnim službama.
- H2.6: Opterećenost porodičnim obavezama otežava ulaganje resursa za napredovanje u policijskoj profesiji.
- H2.7: Opterećenost "dvostrukim ulogama" (porodičnim i poslovnim) objektivno loše deluje na napredovanje u karijeri.

Dostignuti stepen integrisanosti žena i njihovu vertikalnu pokretljivost u kontekstu PU Beograd, za koje smatramo da su izrazito nepovoljne, ispitaćemo analizom kvantitativnih i kvalitativnih podataka dobijenih putem: dokumentacije i statističkih izveštaja MUP-a, intervjua sa ženama iz studije.

Hipoteze ćemo proveravati preko objektivnih i subjektivnih indikatora integrisanosti i vertikalne pokretljivosti žena u Policijskoj upravi grada Beograda.

Objektivni indikatori integracije:



- udeo žena i muškaraca u licima koja su tokom referentne godine imala pristup određenim resursima: službeni telefon, bonusi, dnevnice, službeni automobil, angažovanje na projektima
- osposobljenost za obavljanje policijskih poslova (fizička, psihička i obrazovna)
- adaptiranost žena na uslove rada u policiji (spremnost da prihvati opasnost, duže radno vreme, fizički napor, rutina, komunikacija sa javnošću)
- mentorstvo (da li su imale mentora, kako je funkcionisalo mentorstvo)

#### Subjektivni indikatori integracije:

- individualni motivi za zapošljavanje u policiji (ljubav prema profesiji, ambicija, novac, sigurnost, moć)
- doživljaj zadovoljstva poslom
- doživljaj percepcije budućnosti žena u policiji
- doživljaj internog prihvatanja (prijem od strane kolega muškaraca i starešina, njihova pomoć u periodu adaptacije i kasniji odnos)
- doživljaj eksternog prihvatanja (ponašanje građana i prestupnika prema ženama-policajcima, javno mnjenje)

#### Objektivni indikatori vertikalne pokretljivosti:

- zastupljenost žena u strukturi policijskih rangova i zvanja
- starosna dob žena u odnosu na policijska zvanja
- napredovanje žena, odnosno pomeranje u viši rang i zvanje, kao i horizontalno napredovanje od administrativnih ka operativnim policijskim poslovima i službama
- broj žena po službama, njihovi rangovi, zvanja i radna mesta
- obrazovanje i stručne reference: prethodno stečeni stepen stručne spreme; dodatna edukacija i stručno usavršavanje

Subjektivni indikatori vertikalne pokretljivosti:

- lični doživljaj napredovanje žena (pomeranje u viši rang i zvanje) u odnosu na vremensku dimenziju
- obim opterećenosti žena poslom i drugim profesionalnim aktivnostima (broj radnih sati) (broj zaduženja)
- obim porodičnih obaveza (vreme utrošeno za porodične poslove)
- podrška i prepreke u karijeri (osobe ili ustanove koje pružaju pomoć) (vrsta i trajanje prepreke).

## 2.2 Metod istraživanja

U našem istraživanju fokusirali smo se na deo Ministarstva unutrašnjih poslova Republike Srbije, preciznije, na Policijsku upravu za grad Beograd (najveću upravu u okviru MUP-a), odnosno na sedište Uprave, u kojoj se nalaze: Uprava za vezu, Uprava za analitiku, Uprava policije, Uprava kriminalističke policije, Uprava za logistiku, Dežurna služba i Odeljenje za kontrolu zakonitosti u radu. Osnovne jedinice analize biće žene koje su zaposlene u Policijskoj upravi grada Beograda (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. Istraživanje će biti usmereno ka otkrivanju posebnih karakteristika položaja žena u policiji prvenstveno preko njihove integrisanosti i vertikalne dinamike.

Analizom svakog slučaja posebno, i konačno ukrštanjem rezultata dobili smo relativno celovite uvide u problem slabije vertikalne pokretljivosti i profesionalne integracije žena u policiji, odnosno žena koje rade u PU Beograd.

Studija slučaja je istraživački metod kojim se istražuje pojava u svom realnom obliku u svom životnom i društvenom kontekstu, posebno kada granice između pojave i konteksta nisu jasno odvojene. Drugim rečima, metod studije slučaja koristi se onda kada se žele obuhvatiti kontekstualni uslovi jer

mogu da budu vrlo važni za istraživanu pojavu. Studija slučaja formira se u odnosu na sledeće probleme: na koja pitanja studija treba da pruži odgovor, koji podaci su za to relevantni, koji podaci i kako se prikupljaju, i, kako se analiziraju rezultati (Yin, 2003:20) Studijom slučaja u istraživanju vertikalne pokretljivosti žena u policiji u Policijskoj upravi za grad Beograd, zapravo želeli smo da otkrijemo razloge zbog kojih su žene zaposlene u ovoj ustanovi, da kažemo, tradicionalno“ u zaostatku u napredovanju u policijskoj karijeri u odnosu na muškarce. Za odgovor na pitanje zašto“ potrebno je analizirati kontekst Policijske uprave za grad Beograd kao organizacionog dela Ministarstva unutrašnjih poslova Republike Srbije.

Na osnovu definicije koju predlaže Robert K. Yin (Yin, 2003:45) razlikuju se dve varijante studije slučaja (dve vrste jedne metode – metode studije slučaja), i to u odnosu na broj jedinica analize: analiza pojedinačnog slučaja i analize višestrukih slučajeva.

Studija pojedinačnog slučaja koristi se u situacijama kada je slučaj presudan za testiranje precizno formulisane teorije. Formulisanjem teorijskih pretpostavki kao i uslova za njihovo važenje, izbor slučaja ima za cilj da potvrdi, proveriti ili proširi pretpostavku, pri čemu on ispunjava sve uslove koji su potrebni za njeno testiranje; kada se pretpostavlja da slučaj reprezentuje ekstremnu ili jedinstvenu stranu pojave; kada istraživač želi da predstavi tipičan, tj. reprezentativan slučaj (značaj ovakvog slučaja je da predstavi, da informiše o prosečnom ili svakodnevnom iskustvu); kada se istražuje pojava koja do tada nije bila predmet naučnog istraživanja, i koja služi kao otkriće“; kada proučavanje služi kao osnova za dalja istraživanja, i uglavnom ima opisni karakter (Yin, 2003).

Studija višestrukog slučaja koristi se kada studija sadrži više od jednog slučaja, i zasniva se na logici ponavljanja (kao kod eksperimenta). Logika kojom se rukovodi studija višestrukog slučaja kaže da svaki slučaj mora biti izabran da bi pružio iste ili slične rezultate kao prethodni, ili da bi dao kontrastne rezultate iz unapred određenih (teorijom zasnovanih) razloga. Dakle, ponavljanje, a ne

logika uzorkovanja, je osnovni cilj višestrukog slučaja. Jedna studija može da se sastoji od više slučajeva. Kada se ovo desi, tada studija se analizira na poseban način koji Yin naziva oblik studije višestrukog slučaja, a ovakav oblik je poslednjih godina sve prisutniji u istraživanju.

Primer studije višestrukog slučaja je studija inovacija u školama (novi nastavni planovi i programi, izmena rasporeda časova, ili nova edukativna tehnologija), u kojoj individualna škola implementira neku inovaciju. Svaka škola je subjekt pojedinačne studije slučaja, ali studija kao celina pokriva nekoliko škola i na taj način koristi dizajn studije višestrukog slučaja. Pojedinačni i višestruki dizajn studije slučaja su varijante istog metodskog okvira, i ne postoje značajne razlike između klasične (pojedinačne) studije slučaja i studije višestrukog slučaja. Oba oblika su uključena u metod studije slučaja.

U našem istraživanju, višestrukost slučajeva odnosi se na izbor slučajeva (multiple cases) u okviru PU Beograd, koja je kontekst istraživanja. Svaka od žena predstavlja jedinicu analize i tretirana je kao zaseban slučaj. Prikupljeni su podaci o svakom slučaju (svakoj ženi) posebno, i svaka od njih biće zaseban slučaj.

U studiji koja želi da prikaže problem slabije integrisanosti i profesionalne pokretljivosti žena u policiji, potrebno je da se analiziraju žene u životnom i profesionalnom okruženju. Karakteristike pojedinačnih slučajeva variraju od slučaja do slučaja, ali se očekuje da analiza podataka u odnosu na problem istraživanja pruži ujednačene rezultate i objašnjenja. Ono što razlikuje metod studije slučaja od drugih istraživačkih metoda je to što se istraživač oslanja na podatke prikupljene iz proučavanog slučaja i njegov pokušaj je da se u isto vreme dobijeni zaključci prošire na širi krug sličnih slučajeva. Tako će se slučajevi žena u policijskoj profesiji reprezentativno odnositi samo na žene koje su u istoj profesiji, i koje rade u sličnim društvenim i profesionalnim matricama i okruženjima datim u okviru ovog istraživanja.

## 2.3 Prikupljanje i izvori podataka

Istraživanje smo sprovodili metodom studije slučaja, pa je bilo potrebno da epistemološki opravdamo i ojačamo valjanost rezultata, a to 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 evidencije, odnosno podataka iz različitih izvora: analizu postojeće literature o problemu, sprovođenje dubinskih intervjua (polustrukturisanih) sa ženama koje su bile jedinice analize, upitnicima o opštim podacima za slučaj (opštim socijalno-demografskim karakteristikama), analizom statističke dokumentacije PU za grad Beograd. Dakle, podaci su bili prikupljeni putem intervjua (svaka žena posebno), i upitnika, i iz neutralnih izvora kao što je zvanična dokumentacija ustanove (PU za grad Beograd), i postojeće literature.

Za proveru hipoteza istraživanja koristili smo različite izvore podataka, pa smo tako statističke podatke dobijene iz zvanične evidencije Uprave koristili za proveru grupe hipoteza koje se odnose na aspekte i pokazatelje slabijeg napredovanja žena u ovoj Upravi, odnosno na udeo žena u službenim položajima i službenim zvanjima, na pristup različitim materijalnim resursima, na mogućnost stručnog osposobljavanja i školovanja, na prisustvo u različitim stručnim službama i poslovima.

Za grupu hipoteza kojima smo proveravali faktore slabije integracije žena u okviru policijske profesije, koristili smo podatke dobijene iz dubinskih intervjua, i postojeće literature, odnosno kvalitativne podatke. To znači da smo iskustva žena koje rade u Policijskoj upravi grada Beograda, prikupljena putem dubinskih intervjua, koristili da proverimo hipoteze vezane za socijalizaciju, motivaciju, adaptaciju, mentorstvo, porodičnu situaciju, i sagledavanje profesionalne situacije i policijske karijere, aktuelne i u budućnosti.

Sledeći logiku ponavljanja a ne logiku uzorkovanja, istraživanje smo obavili u kontekstu koji je jedna ustanova, organizacija, u ovom slučaju to je ustanova državne uprave, odnosno Ministarstvo unutrašnjih poslova, Policijska uprava za grad Beograd, na kojoj postoji određen broj žena u policijskoj profesiji, u određenim policijskim statusima i na određenim radnim mestima. Njihov broj, s obzirom da je mnogo manji od ukupnog broja policijskog osoblja, nije predstavljao problem jer nije velik, i usled toga istraživanje nije bilo obimno, i dugotrajno. Izabrane su one žene koje su na dobrovoljnoj bazi želele da razgovaraju sa istraživačem, a prijavile su se tako što je istraživač preko formalnih veza kontaktirao Upravu zvaničnim dopisom, kojim je tražio da se određeni broj žena, različitog ranga, statusa, radnog mesta, linije rada, obrazovanja i rukovodećeg položaja, javi i dobrovoljno pristane na dubinski senzitivni rodni intervju na temu njihovog položaja u policijskoj profesiji.

Svaki slučaj u okviru ove studije višestrukog slučaja bio je izabran da predvidi iste ili slične rezultate (literar replication). U kontekstu Policijske uprave za grad Beograd bilo je odabrano ukupno dvanaest žena, dvanaest jedinica analize. Analiza konteksta u kojem žene rade i predstavljanje uslova njihovog porodičnog i profesionalnog života i njegove organizacije ukazalo je na posebne uslove u kojima se pojava slabije dinamike napredovanja u policijskoj profesiji javlja sa velikom sigurnošću. Realno stanje istraživanog problema žena u policiji je da većina njih pokazuje tendenciju dugorajnog ostanka u istom, nižem profesionalnom statusu i na nižim radnim mestima, kao i da postoji slabo izražena vertikalna i horizontalna pokretljivost u okviru organizacije. Na osnovu ovakvog stanja, pretpostavka je bila da su one onemogućene da postignu bolje rezultate usled objektivnih uslova, mehanizama koja se istraživanjem žele utvrditi. Svaki slučaj, tj. svaka žena je, dakle, bila izabrana da potvrdi iste ili slične rezultate.

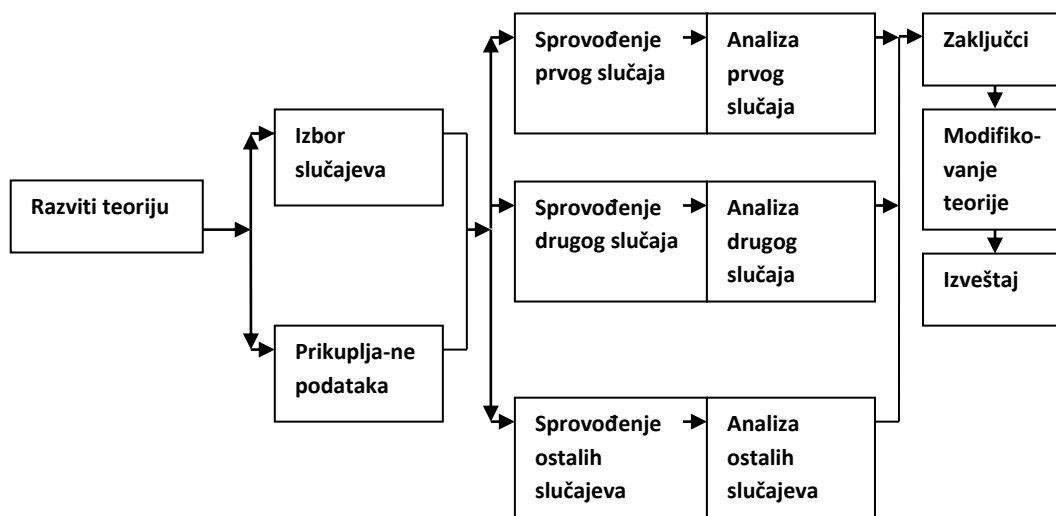
John Gerring u svom metodološkom priručniku "Case Study Research: Principles and Practices" (2007) smatra da je pristup istraživanju studijom slučaja najkorisnije definisati kao intenzivnu studiju pojedinačne jedinice ili

malog broja jedinica (slučajeva), radi razumevanja šire klase sličnih jedinica (populacije slučajeva). Geringova definicija upućuje da studija slučaja, kao specifičan metod istraživanja, treba da: istraživački problem slabije vertikalne pokretljivosti žena u nastavi objasni otkrivanjem unutrašnjih mehanizama i prepreka koje su uzroci pojave a deluju dubinski i na različitim nivoima. Zatim, da kod izbora populacije slučajeva dozvoli heterogenost u odnosu na karakteristike tipa porekla, statusa, životne starosti, i dr., i homogenost u smislu boravka u istom polju, i pod uticajem istog habitusa, u smislu u kom govori Pjer Burdije; centrira istraživanje oko otkrivanja jakih snaga uzročnih veza, i, da podatke koji se prikupljaju isključivo veže za slučajeve i njihov kontekst. U našoj studiji koja prikazuje problem slabije profesionalne dinamike i integrisanosti žena u policijskoj profesiji, bilo je potrebno da se analiziraju žene iz njihove lične perspektive i u životnom - profesionalnom okruženju, pa je izbor jedinica analize izvršen tako što je uzeto nekoliko žena koje predstavljaju svoju grupu (neveliku), i to, na osnovu rodne pripadnosti, tj. toga što su žene. Sve druge karakteristike pojedinačnih slučajeva variraju od slučaja do slučaja, ali se očekivalo da analiza podataka u odnosu na problem istraživanja pruži ujednačene rezultate i objašnjenja.

Reprezentativnost slučajeva odnosila se na klasu slučajeva žena u policiji u Policijskoj upravi za grad Beograd. Ono što razlikuje metod studije slučaja od drugih istraživačkih metoda je to što se istraživač oslanja na podatke prikupljene iz proučavanog slučaja, pa se slučajevi žena u policijskoj profesiji reprezentativno odnose samo na žene koje su u istoj profesiji, i koje rade u sličnim društvenim i profesionalnim matricama i okruženjima datim u okviru studije.

Yin grafički pokazuje na koji način se formira studija višestrukog slučaja:

Grafikon 1. Studija višestrukog slučaja



izvor: Yin, 2003

Izbor slučajeva i određivanje koraka za prikupljanje podataka su važni koraci u određivanju pristupa istraživanju i procesu stvaranja baze podataka. Istraživanje o slabijoj vertikalnoj dinamici i integraciji žena u policiji zaposlenim u okviru Policijske uprave za grad Beograd, zapravo, započelo je posmatranjem situacije na osnovu koje su se formirali početni stavovi za istraživanje, početne ideje, koje su proučavanjem literature o ovom problemu, postale produbljenije i više utemeljene. Početne ideje, potkrepljene posmatranjem i obaveštavanjem iz literature o uzrocima pojave, najadekvatnije su mogle biti istražene metodom slučaja, jer su izvori podataka i njihovo prikupljanje u najboljoj vezi sa samim slučajevima (predmetom) i problemom istraživanja, i na osnovu toga, pružili su kompletnu informaciju o slučaju. Celovitost slučaja je bila očuvana na taj način, što su podaci o ženi u policiji koja je predmet analize bili prikupljeni iz izvora koji su lični (ona sama), i drugih, koji su objektivni (zvanična dokumentacija, relevantne publikacije). Uočavanje postojanja slabijeg vertikalnog kretanja žena na lestvici policijskih zvanja i radnih mesta i njihovo malo učešće na rukovodećim položajima u okviru PU za grad Beograd, uticalo je na izbor metodologije istraživanja metodom slučaja i načina prikupljanja i analize podataka, tako što je na osnovu



početnih pretpostavki definisano da izvori podataka prvenstveno budu lične priče žena dobijene putem produbljenog intervjua, zatim zvanična dokumentacija dobijena iz nadležnih službi koje vode evidenciju o zaposlenima, i, publikacije koje se bave problemom manje zastupljenosti žena u policiji.

Svaki poseban slučaj, svaka pojedinačna žena zaposlena u PU, je zapravo studija sa sopstvenim podacima i zaključcima; zaključak svakog pojedinačnog slučaja uzeli smo u obzir kao informaciju u odnosu prema kojoj se ponavljao sledeći slučaj, što je interesantno kod žena koje, manje-više, žive u različitim životnim uslovima, ali kod kojih je, nakon razgovora, jasno i nedvosmisleno uočeno da imaju veoma slične zaključke, sudove i motivacije prema svom profesionalnom postignuću.

Odlučujući se za analizu problema vertikalne pokretljivosti i integracije žena u policijskoj profesiji, metodom studije slučaja, metodom višestrukog slučaja, uputna smernica bilo je to što je, na osnovu posmatranja, jasno da je problem, kao takav, rasprostranjen, i vremenski, i prostorno. Na osnovu saznanja, odluka oko izbora metodološkog pristupa istraživačkom problemu izgledala je sasvim logična, i u odnosu na ciljeve istraživanja, koji su se prvenstveno odnosili na dubinska saznanja o pojavi, i o mehanizmima koji na nju utiču.

Prilikom prikupljanja podataka u kvalitativnim sociološkim studijama koriste se triangulacija, formira se baza podataka i, održava se lanac evidencije. Ovim se obezbeđuje epistemološka jačina studije. Kada se istraživanje sprovodi metodom studije slučaja, potrebno je da se epistemološki opravda i ojača valjanost rezultata, a to se prvenstveno postiže principom triangulacije. Ovaj princip sledi logiku višestrukih izvora evidencije i podataka, različitih tehnika njihovog prikupljanja, i različitih perspektiva njihovog objašnjenja (teorijska triangulacija). Višestruki izvori evidencije podrazumevaju prikupljanje evidencije, odnosno podataka iz različitih izvora, što je u okviru istraživanja o vertikalnoj pokretljivosti žena u policiji bilo obuhvaćeno pomoću odgovarajućih

postupaka, kao što je bila analiza postojeće literature o problemu, dubinski intervjui sa ženama u policiji na ustanovi na kojoj rade, koja je kontekst istraživanja, upitnici o opštim podacima za slučaj, analiza postojeće zvanične dokumentacije o zaposlenima koja se nalazi u analitičkom odeljenju ustanove.

U ovom istraživanju izvori podataka bili su:

1. dokumentacija i izveštaji PU za grad Beograd (iz službe za analitiku i drugih službi),
2. intervjui, dubinski polustrukturisani.

Prikupljanje podataka obavljeno je, osim iz zvanične dokumentacije i evidencije o zaposlenima u PU za grad Beograd, i putem intervjua, dubinskog, polustrukturisanog i senzitivnog. Tehnika dubinskog intervjua bila je najpogodnija za istraživanje koje je pojavu objasnjavalo dubinski i uzročno. Konstruktivistički, ili, kako ga neki nazivaju, postmoderni pristup istraživanju favorizuje slobodu u formi i u toku intervjua. Ovakav pristup otvorio je mogućnost da se iz lične perspektive žena u policiji vide konkretni mehanizmi koji ih sprečavaju, ili im otežavaju napredovanje u karijeri.

U narativnom, individualnom intervjuu, ispitanicama je bila data određena sloboda nad tokom intervjua, a istraživač je postavio centralnu temu intervjua, tj. glavni kurs. Ispitanice su bile slobodne da ispričaju svoju priču kako je vide, osećaju i doživljavaju. One su odredile sa čim će početi intervjua, po kom redosledu će govoriti o temi, i koliko će detalja izneti. Glavna uloga istraživača bila je da sluša, sa minimalnim učešćem i ako je bilo potrebno, traženjem pojašnjenja odgovora. Ipak, kontrola koju je istraživač imao nad tokom intervjua bila je minimalna, priča je zabeležena u celini. U tipu intervjua koji je primenjen u istraživanju o vertikalnoj pokretljivosti i integraciji žena u policiji osnovne teme za razgovor bile su unapred predviđene na osnovu problema, kao i najvažnija pitanja, dok je sve ostalo, trajanje intervjua, redosled pitanja i tok intervjua, prepušteno situaciji i njenom kontekstu, pa je intervjua konačno bio u formi polustrukturisanog intervjua.

U cilju uspostavljanja uporedivosti ovako prikupljene građe, podataka, bilo je potrebno da intervju bude usmeren i nestrukturisan. Nestrukturisani i polustrukturisani intervjui su istaknute metode prikupljanja podataka i u istraživačkim radovima sa rodnom tematikom. U okviru feminističke metodologije primenjuje se tehnika intervjua koji se radi principom licem u lice, takozvani senzitivni intervju.

Ova tehnika na kvalitetan način može da pokrije određene istraživačke teme u istraživanju koje ima rodnu problematiku. U toku senzitivnog intervjua, čija je tehnika primenjena u ovom istraživanju, uspostavljen je aktivan odnos, i stvorena je veza između ispitanika i istraživaca, u smislu da je očuvana perspektiva ispitanice i ostvaren je nehijerarhijski odnos između nje i istraživača. U intervjuu je očuvana sagovornicina tačka gledišta, jedan od konstruktivističkih zahteva u tehnici intervjuisanja, tj. uvažena je ličnost ispitanice kao subjekta koji ima sopstveno viđenje problema o kom govori. Tumačenje pojedinačnih priča oslanjalo se, ne samo na lične iskaze i tumačenja, već i na izvore van intervjua, van lične priče. Tako su stvarnost o kojoj su ispitanice govorile, problem o kojem su govorile iz svoje lične perspektive i koji su ocenjivale na osnovu svojih stavova, bili podložni kritici i tumačenju, iz teorijskog okvira analize, i na osnovu drugih izvora podataka o problemu, koji su nabrojani ranije.

Na osnovu strukture intervjua (koja je data u prilogu), odnosno definisanih tema i pitanja za ispitanicu, urađen je intervju u kojem se, nakon uvoda i predstavljanja istraživačkog problema ispitanici, i kratkog objašnjenja šta se očekuje od istraživanja, ispitanici prepustilo da sama odluči, po svom nahođenju, o toku intervjua, o temama koje želi da proširi, i, koje su za nju značajne, o dužini intervjua, o načinu izražavanja, itd.

Osnovne socio-demografske karakteristike ispitanica:

- Individualna starost
- Bračno stanje
- Broj i uzrast dece

- Stambeni uslovi
- Profesija roditelja
- Profesija supruga
- Radni staž
- Obrazovanje
- Radno mesto i organizaciona jedinica u okviru PU za grad Beograd

Konačno, na osnovu intervjua, podaci koji su prikupljeni grupisali su se oko nekoliko dimenzija vertikalne pokretljivosti i integracije žena u policiji:

- status i vertikalna pokretljivost
- obim posla i mogućnost napredovanja
- lična motivacija, osećaj prihvaćenosti i identifikacija.

U sledećem poglavlju govorili smo o kontekstu u kojem smo sproveli istraživanje, odnosno prvo o istorijskom procesu ulaska žena u policijsku profesiju, zatim o položaju žena u sistemu policijskog obrazovanja, a dali smo ukratko i prikaz rodni politika u Srbiji. Konačno, istraživanje smo direktno smestili u najveću upravu Ministarstva unutrašnjih poslova, Upravu policije za grad Beograd, kako bi što adekvatnije pokazali realno stanje i položaj žena koje su tu zaposlene.

### **3. Kontekst istraživanja – istorija i karakteristike zaposlenosti žena u policiji u Srbiji**

#### **3.1 Žene u policiji kroz istoriju**

Prva žena zaposlena je u američkoj policiji 1845. godine, na poslovima nadzornika u ženskom zatvoru, a tek pola veka kasnije i prva žena u policijskoj patroli u Čikagu sa zadatkom da pazi na javni red, kontroliše prostitutke, i dečje ulične prestupe, prosjačenje i kriminalitet, dok je 1910. godine u Los Anđelesu prva žena policajac obukla uniformu šivenu za policajca (Brown, 2007). Među evropskim zemljama, Engleska je prva 1905. godine, angažovala žene u policiji na suzbijanju prostitucije, maloletničkog i ženskog kriminaliteta. Švedska, Norveška i Danska su to učinile do 1914. godine, a Rusija posle Oktobarske revolucije. U prvoj polovini 20. veka, u Americi, žene koje su ulazile u policijsku službu morale su formalno da prođu određen sistem obuke, i uglavnom su bile na poslovima patroliranja, maloletničke delinkvencije i nestalih osoba, odnosno potrage. Tokom tih prodora u policijsku profesiju, posao policajke opisivao je kao posao specijalizovanih socijalnih radnica koje su prvenstveno zadužene za prevenciju i zaštitu. Od žene policajca očekivalo se da saraduje sa muškarcem policajcem, ne tako što će da zameni muškarca već tako što će da mu pomaže, asistira i to sve ne dovodeći u pitanje njegove odluke (Garcia, 2003:333-6). Tek je u 70-im godinama prošlog veka došlo do masovnijeg ulaska žena u policiju, i na taj način one postaju deo policijskog mejnstrima. Aktuelna statistika pokazuje da je učešće žena u policijskoj službi u Velikoj Britaniji, Americi i Australiji oko 20%, tako da, strukturno gledano, policijske organizacije ostaju maskulino dominantne (Fleming, Lafferty, 2002).

U Srbiji, u periodu pre, i između dva svetska rata, nije bilo žena u policiji, mada je postojalo izvesno interesovanje u tom pravcu: tema žene u policiji bila je predmet niza članaka objavljenih u časopisu Policija 1926. godine. Razlog što nije bilo žena policajaca bilo je i izjašnjavanje Kraljevine Jugoslavije u

anketi koju je sproveo Društvo Naroda 1927. godine protiv toga da žene rade u policiji. Posle Drugog svetskog rata žene postepeno ulaze u policiju, ali u administrativnim i pomoćnim službama. Sve do sedamdesetih godina dvadesetog veka, nije bilo mnogo istraživanja o ženama u policiji, kako u svetu tako i kod nas. U našoj zemlji ovom temom su se povremeno bavili policijski časopisi. Osim časopisa "Policija", i drugi policijski časopisi, posebno posle Drugog svetskog rata, "Narodna milicija", "13. maj" i dr. bavili su se ovom temom, uglavnom kroz prevođene i objavljivane tekstove iz strane literature o učešću žena u policiji, u cilju potrebe njihovog zapošljavanja u srpskoj policiji.

Ideja o prisustvu žena u srpskoj policiji oduvek je podržavana od istaknutih pojedinaca iz struke i javnog života, ali je istinska realizacija počela tek početkom novog milenijuma. Kasni se za većinom zemalja u svetu. Do Drugog svetskog rata, gotovo sve zemlje Evrope imaju žene u policiji. Interesovanje za žene u policiji postojalo je, što smo već napomenuli, u nekom kontinuitetu i kod nas, ali je bilo ograničeno, između ostalog i zbog toga što se Kraljevina Jugoslavija, pored još nekih zemalja u anketi koju je sproveo Društvo naroda 1927. godine, izjasnila protiv žena u policiji (Dapčević-Marković, 2002).

Posle skoro dvadeset godina, sledeći pozitivna iskustva iz sveta, a podstaknuta potrebom zbrinjavanja napuštene dece i omladine, u Beogradu i drugim većim gradovima u Kraljevini formira se, u okviru Ministarstva unutrašnjih dela, tj. u upravama gradova, Odeljenje dečije policije u kojem mora da radi ženski policajac.

Po završetku Narodnooslobodilačkog rata, jedan broj žena - partizanki, bio je raspoređen na policijskim poslovima u Ministarstvu unutrašnjih poslova i pravosuđa (u ženskim zatvorima). One su uglavnom obavljale administrativne poslove, bez uniforme i ovlašćenja, sa izuzetkom poslova zatvorskih čuvara. Vrlo mali broj žena, njih desetak, odmah po oslobođenju, u velikim gradovima, uglavnom u Beogradu i u Vojvodini dobio je poslove vezane za saobraćajnu policiju, što podrazumeva uniformu, nošenje oružja i ovlašćenja. U Novom

Sadu je iz okvira bataljona Narodne straže 13. novembra 1944. godine izdvojena grupa od 20 do 25 milicionara, među kojima je bilo i 6 žena, koja je prošla kroz nedeljnu obuku i u decembru iste godine otpočela s regulisanjem saobraćaja u gradu. Februara i marta 1945. godine iz ove grupe su mlađi ljudi povučeni na front, a njihova mesta su popunjavana ženama. Tako je u prvoj polovini 1945. godine u grupi bilo 16 žena - saobraćajnih milicionara, koje su na ovom poslu ostale do kraja 1946. godine, a zatim otišle na druge dužnosti. U Subotici je, oktobra 1945. godine, osnovana stanica saobraćajne Narodne milicije sa 16 službenika od kojih su polovina bile devojke, borci. Ljudstvo za stanicu je regrutovano iz redova demobilisanih boraca - mlađih godišta. (Kostić, 1964).

Ponovni prijem žena u uniformisanu policiju obavljen je u toku 1976. godine za rad u saobraćajnoj policiji, uglavnom u Vojvodini i Beogradu. Kriterijumi za prijem bili su: završena srednja škola sa odličnim ili vrlo dobrim uspehom i ispoljene sposobnosti za vršenje policijske službe (Kostić, 1964). Po završenoj obuci od godinu dana, raspoređene su u Novom Sadu, Subotici i Beogradu. Na Kosovu i Metohiji nije zaživela ideja o ženskoj policiji. Dugo godina su regulisale saobraćaj, ali su sporadično obavljale i druge policijske dužnosti uniformisanog sastava policije: u patroli, na pozornici ili su pomagale po potrebi kolegama u kriminalističkoj operativi (pretres žena, dece). Ukupno 11 žena je primljeno 1976. godine u Novom Sadu, u Odeljenju saobraćajne policije SUP-a Novi Sad.

Saobraćajna policija je i nadalje primala žene u svoje redove i to sa završenom Višom školom unutrašnjih poslova. Neretko, primane su na radna mesta sa srednjom školskom spremom, uz lični pristanak.

Početakom devedesetih, jedan broj žena primljen je za rad u Dežurnom operativnom centru SUP-a Beograd. Nosile su uniformu, imale ovlašćenja i radile uglavnom administrativne poslove na nivou srednje školske spreme. Posebnog prijema i obuke žena za te poslove nije bilo, već su raspoređivane službenice sa drugih poslova u okviru jedne od reorganizacija službe u to doba. Žene sa završenom Višom školom unutrašnjih poslova zapošljavale su se i

izvan Ministarstva unutrašnjih poslova (mali broj u većim gradovima: Niš, Novi Sad, Kruševac). Polovinom devedesetih, jedan broj žena primljen je za rad u pograničnoj policiji, uglavnom sa završenom Višom školom unutrašnjih poslova (Niš). Uslovi za prijem u službu za srednjoškolski kadar, bili su isti kao i ranijih godina, a i stručna obuka, tj. školovanje za policijske poslove bilo je slično sa prethodno pomenutom saobraćajnom policijom. Prijem žena za policijske poslove vrši se i nadalje bez nekog reda i sistema, u zanemarljivo malom broju u odnosu na muškarce i to samo u velikim gradovima Srbije, najviše u Beogradu.

U toku devedesetih godina prošlog veka i početkom 21. veka, žene rade i u Dežurnom operativnom centru SUP-a Beograd (današnja Policijska uprava za grad Beograd), i u pograničnoj policiji. Pitanje zastupljenosti i položaja žena u policiji aktuelizovano je posle političkih promena iz 2000. godine, i po preporuci predstavnika Organizacije za evropsku bezbednost i saradnju (OEBS) i predstavnika Saveta Evrope (Dapčević-Marković, 2002). Nakon tog perioda, podaci pokazuju da su žene u policiji zastupljene sa oko 20%, ali još uvek na takozvanim logističkim radnim mestima kao što su sekretarice, daktilografi, evidentičari, i sl. Žene koje rade policijske poslove još uvek su vezane za vrstu poslova koji se odnose na maloletničku delinkvenciju i sl., a uniformisane žene u policiji su mahom na pograničnim i saobraćajnim poslovima.

Noviji podaci pokazuju da su žene u policiji zastupljene sa oko 21%, ali još uvek na logističkim radnim mestima kao što su sekretarice, daktilografi i sl. (Dapčević-Marković, 2002). Žene koje rade policijske poslove još uvek su vezane za vrstu poslova koji se odnose na maloletničku delinkvenciju i sl., a uniformisane žene u policiji su mahom na pograničnim i saobraćajnim poslovima. Žene su u okviru policijske profesije uglavnom raspoređene na administrativnim poslovima, u hijerarhiji zauzimaju niža zvanja, a u obavljanju zadataka uglavnom pokrivaju područje ženskog kriminaliteta, maloletničke delinkvencije, rad u ženskim zatvorima, centrima veze, kriminalističkim laboratorijama, službama za odnose sa javnošću i interno informisanje,



jedinicama za planiranje i slično. Njihov ulazak na područje patrolne delatnosti, saobraćaja i specijalnih zadataka, u istražna odeljenja, a posebno upravljačko-rukovodeće strukture, još uvek je problematičan, stihijski i neorganizovan, sa stanovišta tradicionalne policijske sredine (Milosavljević, 1997).

Žene su u jako malom broju zastupljene u menadžmentu policijskih službi, posebno u rukovodećim telima. Iako se rukovodioci u policiji biraju isključivo iz reda zaposlenih, gde su žene prisutne, one nemaju jednak pristup ovim strukturama. Deceniju ranije, u Srbiji na operativnim poslovima policije žena je bilo relativno malo, što je umanjivalo i mogućnost pristupa visokim rukovodećim položajima, dok im ni policijski obrazovni sistem nije bio naklonjen: od tri ustanove koje su školovale buduće pripadnike Ministarstva unutrašnjih poslova (Policijska akademija, Viša i Srednja škola unutrašnjih poslova), jedino je Viša škola, u ograničenom broju (kvote je određivalo Ministarstvo unutrašnjih poslova), primala žene.

Ova konstatacija bila je rezultat preporuka OEBS-a (Monk, 2001) da se u oba republička ministarstva učine odgovarajuće promene kako bi se ženama policajcima omogućilo da ravnopravno sa muškarcima učestvuju u svim aspektima operativnih policijskih poslova, da oba republička ministarstva promene politiku regrutovanja kadrova kako bi se ženama omogućilo da budu regrutovane na svim nivoima u policiji, kao i da se, uz međunarodnu pomoć, uklone sve prepreke za ulazak žena u službu na svim nivoima (Novović, 2006).

### 3.2 Žene u sistemu policijskog obrazovanja u Srbiji

Iako se rukovodioci u policiji biraju isključivo iz reda zaposlenih, gde su žene prisutne, one nemaju jednak pristup ovim strukturama. Dvadesetak godina ranije u Srbiji na operativnim poslovima policije žena je bilo relativno malo, što je umanjivalo i mogućnost pristupa visokim rukovodećim položajima, dok im ni policijski obrazovni sistem nije bio naklonjen: od tri ustanove koje su

školovala buduće pripadnike Ministarstva unutrašnjih poslova (Polijska akademija, Viša i Srednja škola unutrašnjih poslova), jedino je Viša škola, u ograničenom broju (kvote je određivalo Ministarstvo unutrašnjih poslova), primala žene.

Viša škola unutrašnjih poslova osnovana je 1972. godine u Beogradu, i njen rad bio je regulisan Zakonom o Višoj školi unutrašnjih poslova koji je 1972. godine donela Skupština SR Srbije. Škola je bila namenjena višem stručnom obrazovanju za potrebe tadašnje Službe unutrašnjih poslova. Prema zakonu o Višoj školi unutrašnjih poslova bila je predviđena i mogućnost da škola može organizovati tečajevе, seminare, kurseve i druge oblike nastave u cilju stručnog usavršavanja radnika unutrašnjih poslova za sticanje specijalističkog znanja. Viša škola unutrašnjih poslova bila je od 1993. godine organizaciona jedinica Ministarstva unutrašnjih poslova.

Kada je reč o mogućnosti napredovanja u službi, nedostupnost Policijske akademije ženama predstavljala je novu prepreku na njihovom putu profesionalne afirmacije. Budući da svršeni studenti Više škole unutrašnjih poslova (među njima i žene) mogu da napreduju u službi samo do čina kapetana, za razliku od studenata Akademije (isključivo muškaraca) za koje nema ograničenja, ni jedna žena nije mogla uobičajenim putem da bude unapređena u čin viši od kapetana. Na osnovu toga, preporuka OEBS-a (Monk, 2001) je bila da se u oba republička ministarstva učine odgovarajuće promene kako bi se ženama policajcima omogućilo da ravnopravno sa muškarcima učestvuju u svim aspektima operativnih policijskih poslova, i da oba republička ministarstva promene politiku regrutovanja kadrova kako bi se ženama omogućilo da budu regrutovane na svim nivoima u policiji, kao i da se, uz međunarodnu pomoć, uklone sve prepreke za ulazak žena u službu na svim nivoima (Novović, 2006).

Upis kandidata ženskog pola nije bio dozvoljen na Policijskoj akademiji (osnovana 1993. godine od strane Vlade Republike Srbije) sve do školske 2001. godine, i od tada je dozvoljen u ograničenom broju, dok je na Višoj školi

unutrašnjih poslova bilo dozvoljeno primanje žena, ali takođe u veoma ograničenom broju, tako da se decenijama unazad zapravo u Višu školu unutrašnjih poslova upisivalo više od 80% muškaraca. Ovaj trend je nešto oslabljen sredinom 1990-ih godina, i posle 2000. godine, kada je politika upisa zvanično dopuštala da se od ukupnog broja kandidata može upisati i do 35% žena. Ako se postavi pitanje politike upisa, vidi se da tu politiku zapravo formiraju određene državne strukture, kao što su policija, vlada, i visokoškolska ustanova, a formiraju je u skladu sa procenjenim potrebama u smislu popunjavanja kadra koji se školuje za policijske, bezbednosne i kriminalističke poslove.

Policijska akademija je bila zatvorena za prijem ženskih kandidata na studije, sve do školske 2002/03. godine, kada su upisane 34 studentkinje. Ovo "otvaranje" Policijske akademije bilo je u trendu ukupne reforme policije u Republici Srbiji, koji je afirmisao veću zastupljenost žena u policiji i u obrazovnim ustanovama policijskog školstva. Osim toga, Policijska akademija imala je određeno ustrojstvo u okviru kog se odvijao nastavni proces. Studenti su bili u kadetskim uniformama, proces nastave i slobodnog vremena odvijao se po propisanim pravilima u internatskom smeštaju, klase studenata po godinama studija imale su svoje načelnike klasa, sa policijskim ovlašćenjima. U čitavoj istoriji Policijske akademije nijedna žena nije bila na rukovodećoj funkciji dekana ili prodekana. Policijska akademija je obrazovala za policijske rukovodeće kadrove, a nastavni predmeti bili su mahom vojni, pravni, policijski i bezbednosni. Nastavni kadar je bio mahom sastavljen od muškaraca, tek je u drugoj polovini 1990-ih bilo zaposleno nekoliko žena. Nastavne i naučne oblasti na Akademiji su izrazito maskulinitetnog profila, što ukazuje na činjenicu da nema posebno rodno senzitivnih tema i oblasti rada, posebno pogodnim za afirmaciju žena. Žene koje su u zvanju nastavnika i saradnika su u okviru ovih katedri heterogena grupa, tj. prisutne su na svakoj od njih, međutim, njihova prisutnost u okviru predmeta na katedrama kriminalističkih, policijskih i bezbednosnih nauka je izraženo niska. Nastavnici, pretežno muškarci, na ovim

katedrama su pretežno kriminalističkog, policijskog i bezbednosnog naučnog i stručnog profila, dok su žene u najvećem broju pravnice. U odnosu na prethodne dve ustanove, koje su integracijom formirale aktuelnu visokoškolsku ustanovu, nova funkcioniše u nešto izmenjenim uslovima. Ovi uslovi prvenstveno se odnose na uvažavanje principa bolonjskog procesa u ujednačavanju kriterijuma školovanja i rada. Međutim, još uvek se upisuje samo ograničen broj ženskih kandidata, uslovima konkursa koji definišu da se u kategoriju redovnih studenata može upisati, na oba nivoa studija, ukupno do 30 studentkinja (Tomić, 2009).

S obzirom da su 2006. godine, Viša škola unutrašnjih poslova i Policijska akademija praktično spojene u jednu ustanovu - Kriminalističko-policijsku akademiju, sa dva nivoa studija, strukovnim i akademskim, situacija je nešto bolja za žene koje žele tu da se školuju, jer im je dozvoljen upis u kvoti od 25 odsto za redovne studije, a za samofinansirajuće studije ne postoji kvota. Ipak, određivanje kvote za upis kandidata ženskog pola je politika države, koja se u ovom slučaju može tumačiti kao određeni vid diskriminacije preko mehanizma staklenog plafona, jer je ženama koje žele da se bave policijskim poslovima, odnosno da rade u policiji u startu ograničena mogućnost izbora oblasti edukacije i profesionalne orijentacije.

Postavlja se pitanje, da li je ovakva politika upisa zapravo očigledan vid diskriminacije žena? Slobodan pristup obrazovanju imaju svi, bilo da su muškarci ili žene, pa je ograničavanje broja ženskih kandidata koji se mogu upisati kao redovni studenti na bilo kojoj obrazovnoj ustanovi diskriminacija koja onemogućava ženama da se školuju za određenu profesiju (između ostalog, i za kasniji ulazak u nastavu na toj ustanovi, kao najpoželjniji nastavni kadar)(Tomić, 2009). Manji broj žena u stručnim službama MUP-a RS koje su završile Višu školu unutrašnjih poslova, ukazuje na diskriminaciju na tržištu rada. Za razliku od muškaraca koji se (sa istom završenom školom) vrlo često nalaze među rukovodiocima Ministarstva i, neretko, smatraju stubom u stručnom i rukovodećem smislu, njihove kolegice su u 37,9% slučajeva na

poslovima koji nisu uže policijski. Podaci o ženama sa završenom Višom školom unutrašnjih poslova, pokazuju da je, od 751 žene koje su završile ovu školu, 267 njih trenutno radno aktivno – 11,3% u upravama u sedištu Ministarstva, a 88,4% u sekretarijatima. Kada je u pitanju vrsta poslova na kojima rade bivše studentkinje VŠUP-a, najviše ih je na operativnim poslovima (kriminalističke policije) – 28,8%, potom na upravnim poslovima (19,1%), nešto manje na poslovima uniformisane policije 16,9% (opšta nadležnost – 7,5%, dežurna služba – 4,5% i saobraćajna policija – 4,9%). Prisutne su i na poslovima analitike – sa 5,2% itd.

### 3.3 Kontekst rodni politika u Srbiji

Vlada Republike Srbije je povodom desetogodišnjice usvajanja Rezolucije 1325 Saveta bezbednosti Ujedinjenih nacija - Žene, mir i bezbednost, izradila i usvojila akcioni plan za njenu implementaciju. Ovaj dokument pripada srednjoročnim akcionim planovima i predstavlja osnov za ugradnju standarda iz međunarodnih i domaćih dokumenata koji se odnose na rodnu ravnopravnost, zabranu diskriminacije, sprečavanje ratnih zločina i nasilja nad decom i ženama, i podstiče povećanje učešća žena u odlučivanju o miru i bezbednosti, rešavanju konflikata, postkonfliktnih situacija i veće učešće žena u multinacionalnim operacijama. Nacionalni akcioni plan (u daljem tekstu: NAP) Republike Srbije za primenu Rezolucije 1325 Saveta bezbednosti Ujedinjenih nacija -Žene, mir i bezbednost (2010-2015), koji je Vlada Republike Srbije usvojila 24. decembra 2010. godine, stupio je na snagu objavljivanjem u Službenom glasniku RS, 30. decembra 2010. i uspešno se primenjuje već četiri godine.

U istraživanju koje je prethodilo izradi Nacionalnog akcionog plana je korišćeno ukupno 206 dokumenata i to 123 jedinice iz primarnih izvora podataka i 83 jedinice iz sekundarnih izvora podataka. U okviru navedenog, na

osnovu analize sadržaja 40 domaćih dokumenata, razmatrane su normativne, strategijske i akcione osnove za prevazilaženje postojećih rodnih stereotipa i za unapređenje položaja žena u oblasti odbrane i bezbednosti. Treba istaći da je primena rodne analize, kao težišne metode u istraživanju položaja žena u nacionalnom sistemu bezbednosti u Republici Srbiji, podrazumevala proučavanje razlika u uslovima, potrebama, zastupljenosti, dostupnosti izvora razvoja, kontroli sredstava, moći i odlučivanja od strane žena i muškaraca u sistemu bezbednosti Republike Srbije. Rezultat primene rodne analize u 2010. godini je bilo saznanje da žene u Republici Srbiji čine 51,36% ukupnog broja stanovnika sa tendencijom stalnog povećanja tog broja, kao i da zastupljenost žena u sistemu bezbednosti iznosi 27,40% od ukupnog broja zaposlenih u tom sektoru, što je procenat zastupljenosti žena na nivou nekih razvijenih zemalja sveta. (Stojković, 2013).

S obzirom da je u NAP-u sadržana analiza postojećeg ambijenta u Republici Srbiji za realizaciju prava žena da ravnopravno učestvuju u odlučivanju o poslovima od javnog značaja, koja je sačinjena 2010. godine za potrebe izrade tog plana, zaključak te analize je bio da iako važeći zakonski i podzakonski propisi ne diskriminišu napredovanje žena u nacionalnom sistemu bezbednosti, u praksi postoje ne-pisane prepreke za njihovo napredovanje na odgovornim mestima u tom sistemu. Krajem 2013. godine, na osnovu izveštaja analitičkih grupa i istraživačkih timova, može se reći da su i dalje važile iste kritičke opaske u smislu da u Republici Srbiji: ne postoji efikasan sistem upravljanja ljudskim resursima; nema adekvatne systemske podrške ženama zaposlenim u sistemu bezbednosti, u smislu prilagođavanja procedura, nastavnih sadržaja i sistematizacije radnih mesta, kako bi se značajnije povećala njihova zastupljenost u odlučivanju, i nedovoljno je prisutan strateški pristup prijemu žena na poslove koji podrazumevaju upotrebu sredstava fizičke prinude. (Stojković, 2013).

Na primer, uporedna analiza pokazatelja o zastupljenosti muškaraca i žena na rukovodećim/komandnim dužnostima u institucijama u sistemu

bezbednosti u Republici Srbiji 2010. godinu odnosu na pokazatelje u 2013. godini pokazala je da je u Ministarstvu unutrašnjih poslova u 2010. godini na rukovodećim položajima bilo odprilike 10% žena a u 2013. godini 12% žena, što je relativno mali pomak. Dalje, iz Ministarstva unutrašnjih poslova od početka angažovanja policijskih snaga u multinacionalnim operacijama, tj. od 2004. godine do danas, učestvovalo 13% žena od ukupnog broja učesnika iz tog ministarstva u multinacionalnim operacijama u kojima je angažovana Republika Srbija. Prema izveštaju Analitičke grupe Ministarstva unutrašnjih poslova, zaštita policijskih službenica od svih oblika diskriminacije i rodno zasnovanog nasilja na poslu obezbeđena je u tom ministarstvu primenom različitih zakonskih i drugih instituta. U razmatranom periodu od 2010. do 2013. godine nije bilo evidentiranih slučajeva koji se odnose na rodnu diskriminaciju. U Ministarstvu unutrašnjih poslova postoji i mehanizam od 500 izabranih kolega za podršku", kojima je usvajanjem NAP-a pridodata i funkcija podrške koleginicama u slučaju rodne diskriminacije, mobinga ili nasilja. Izuzetan pomak učinjen je u medijskoj aktivnosti u sprovođenju NAP-a, tako što je, primera radi, u Ministarstvu unutrašnjih poslova, u okviru lista Policijska danas, u 2013. godini obezbeđena je redovnost internog informisanja javnosti o uspešnim ženama u policiji, aktivnostima vezanim za sprovođenje Nacionalnog akcionog plana i zaštiti žena od svih oblika nasilja.

Program za razvoj pod pokroviteljstvom Ujedinjenih Nacija (UNDP) sproveo je projekat pod nazivom Podrška rodnoj standardizaciji u policijskoj praksi Jugoistočne Evrope (Support for Gender Mainstreaming in Policing Practice in South Eastern Europe) za period 2009-2012. godine. Ovaj projekat imao je tri osnovna cilja: 1. Podizanje svesti o položaju žena u policijskim službama zemalja Jugoistočne Evrope; 2. Razvoj odgovarajućih kapaciteta za sprovođenje rodne jednakosti u policijskoj praksi u ovim zemljama; i 3. Formiranje regionalne mreže na nacionalnom nivou. Ovaj projekat je pomogla Asocijacija policijskih šefova Jugoistočne Evrope (SEPCA) u organizaciji i uspostavljanju Mreže žena policajaca Jugoistočne Evrope (WPON) koja

funkcioniše kao nezavisni servis pod pokroviteljstvom SEPCA. WPON je zapravo podrška i implementacija rodne politike koju sprovode Ujedinjene Nacije u skladu sa rezolucijom 1325. U praksi, projekat je omogućio podršku sprovođenja Akcionog plana za primenu Rezolucije 1325, koji je usvojila Vlada republike Srbije 2010. godine.

Na osnovu istraživanja koje je rađeno kao jedan deo aktivnosti usmerenih ka uspostavljanju WPON (Women Police Officers' Network of South Eastern Europe) 2010. godine u zemljama jugoistočnog Balkana (u uzorku je bilo ukupno 1460 policijskih službenika iz MUP-a RS), podaci koji se odnose na problem nasilja na poslu u srpskoj policiji izneti su sledeći podaci: da žene policajci na poslu nikada ne doživljavaju neprijatnosti tipa nepriznavanja radnih sposobnosti saopštilo je 36,3% žena i 35,7% muškaraca među izvršiocima, kao i 22,8% žena i 27,1% muškaraca rukovodilaca. Suprotno, da se to stalno događa, kaže 2,2% žena i 1% muškaraca izvršilaca, kao i 2,8% žena i 0,2% muškaraca rukovodilaca. Najveći broj ispitanika svih kategorija svrstao se uz opciju ponekad“. Uverenje da se kolege nikada ne šale grubo sa njima zastupa 27,9% žena policajaca, a isto misli i 37,1% njihovih kolega, kao i 27,6% žena i 27,1% muškaraca rukovodilaca. Da se to stalno dešava, veruje 4,4% žena i 1,0% muškaraca izvršilaca, a među rukovodiocima - 0,7% žena i 0,4% muškaraca. Ispitanici u 38,6% slučajeva (žene), odnosno 45,9% (muškarci), odnosno 25% (žene rukovodioci) i 37,6% (muškarci rukovodioci) kažu da verbalno osporavanje ličnih sposobnosti žena uopšte nije prisutno, dok značajno veći broj smatra da se to dešava ponekad.

Nasuprot tome, da je to redovna praksa, smatra 3,1% žena i 0,8% muškaraca izvršilaca, te 1,4% žena i 0,1% muškaraca rukovodilaca. Možda osetljivije od prethodnih pitanja, seksualno uznemiravanje, takođe je našlo svoje mesto u upitniku i, na osnovu odgovora anketiranih, slika je sledeća: naime, 0,8% žena policajaca i 0,5% muškaraca policajaca i 0,2% muškaraca rukovodilaca (i nijedna žena rukovodilac) smatra da te vrste uznemiravanja ima stalno, dok 74,1% žena policajaca i 73,3% njihovih kolega, 59,2% žena



rukovodilaca i 66,01% muškaraca rukovodilaca misli suprotno – da ga uopšte nema. Uočljivo je da, za razliku od prethodnih pitanja, najveći broj ispitanika odbacuje u potpunosti a ne samo delimično navedeni vid uznemiravanja (Novović, Vla, 2010).

Istraživanje koje je sprovedla Organizacija za evropsku bezbednost i saradnju (OEBS) u toku 2013. godine u 10 policijskih uprava: Kikinda, Zrenjanin, Novi Sad, Zaječar, Valjevo, Užice, Novi Pazar, Kragujevac, Niš i Pirot, još malo je približilo uvid u aktuelno stanje položaja žena u policijskim službama u Srbiji. Broj žena i muškaraca obuhvaćenih istraživanjem bio je približno jednak. Nacionalna pripadnost ispitanika: srpska (156), bošnjačka (5), bugarska (2), mađarska (2), crnogorska (1). Završena školska sprema ispitanika: oko 90% ispitanika je steklo više ili fakultetsko obrazovanje. Istraživanje je dalo sledeće rezultate: 1. Zastupljenost žena u odnosu na ukupan broj zaposlenih: Užice (25,1%), Kragujevac (23,8%), Valjevo (23%), Kikinda (22,9%), Novi Sad (22,4%), Zrenjanin (22,1%), Niš (21,7%), Pirot (20,2%) i Novi Pazar (17,2%). 2. Zastupljenost žena na rukovodećim položajima: Zaječar (11,7%), Novi Sad (10,6%), Valjevo (5%), Niš (4,9%) i Zrenjanin (3,2%). 3. Kriterijumi za napredovanje: stepen školske spreme (17,8%), partijska pripadnost (14,9%), lične sposobnosti (12,5%), kriterijumi nisu isti za sve (10,6%), samoinicijativnost (8,2%), stručnost (5,3%). 4. 54,4% ispitanika smatra da seminari iz oblasti rodne ravnopravnosti nisu organizovani u meri u kojoj su najavljivani, pri čemu su opštinska, pokrajinska i republička tela i komisije za rodnu ravnopravnost prepoznata kao jedini od organizatora seminara i obuka.

Na osnovu istraživanja OEBS je izneo sledeće preporuke: Nastavnim planom i programom Centra za osnovnu policijsku obuku predvideti povećanje praktične primene prava iz oblasti rodne ravnopravnosti i ljudskih prava; Doneti sistemske mere za prijem većeg broja žena u policiju; Potrebno je promeniti postojeću praksu selekcije kandidata i kandidatkinja; Rodna senzibilizacija pripadnika selekcionih komisija; Konkursi za prijem treba da sadrže sve neophodne informacije o radnom mestu, uslovima i prioritetima u

vršenju selekcije; Organizovati tribine i radionice za članove užih porodica žena koje rade u policiji; Unaprediti postojeći sistem mentorstva; Promovisati uspešne žene u policiji; Potrebno jasno definisati kriterijume za napredovanje i učiniti ih transparentim za sve zaposlene; Otkloniti formalne prepreke u obezbeđivanju jednakih mogućnosti za razvoj karijere i žena i muškaraca u policiji; Izvršiti ponovnu sistematizaciju radnih mesta; Neophodno je rodno senzibilisati muškarce zaposlene u policiji; Organizovati seminare za zaposlene koji imaju profesionalni potencijal da postanu rukovodioci; Doneti procedure kojima bi se ženama olakšalo usklađivanje poslovnog i privatnog života, i uvesti rodnu statistiku u Ministarstvu unutrašnjih poslova. (OEBS, 2013).

### 3.4 Kontekst Policijske uprave za grad Beograd

Istorijski podaci o Policijskoj upravi za grad Beograd su veoma škrti, takoreći da ih nema. Veliki deo arhive o organizaciji delova Ministarstva unutrašnjih poslova nestao je za vreme bombardovanja Beograda, 1999. godine. Jedini, istraživaču dostupni, podaci vezani su za organizaciju samog Ministarstva unutrašnjih poslova Republike Srbije, u okviru kojih može donekle da se pretpostavi kako su bili organizovani teritorijalni zadaci policije u gradu Beogradu. U ovom istraživanju je istorijski kontekst od manjeg značaja za istraživani problem tako da će istorijat Uprave biti predstavljen samo ukratko kroz istorijske promene koje je pretrpela organizacija Ministarstva.

Poznato je da se posle Drugog svetskog rata današnja policija nazivala Narodna milicija, a njena funkcija je po završetku rata znatno proširena u odnosu na onu koju je imala predratna žandarmerija. Milicija je praktično obavljala i poslove policije i zadatke žandarmerije. U periodu između 1946. i 1953. godine u svim većim gradovima bila je organizovana pozorička služba kao deo organizacione strukture Ministarstva unutrašnjih poslova Srbije. Uprave Narodne milicije bile su osnovne organizacione jedinice sa više

različitih službi. Teritoriju Srbije su jednom mesečno kontrolisale patrole Narodne milicije.

U Beogradu je postojalo 110 pozoričkih linija, na kojima je bilo angažovano 240 milicionera 24 časa. Stanice Narodne milicije najvećim delom bile su smeštene u zgradama koje su bile u privatnom vlasništvu. Tokom 1971. i 1972. godine izvršene su ustavne i zakonske revizije kojima je zakonodavna nadležnost federacije smanjena u korist republika i pokrajina. Zakonom o unutrašnjim poslovima Socijalističke Republike Srbije ustanovljeni su opštinski i međuopštinski sekretarijati unutrašnjih poslova. Zakon iz 1977. godine jasnije je definisao poslove javne bezbednosti, a 1996. godine je naziv Milicija zamenjen nazivom Policija. Za navedeni period istraživaču nisu bili dostupni arhivski dokumenti o organizaciji i delokrugu rada sadašnje Policijske uprave za grad Beograd.

Ono što je opšte poznato je da je prethodni naziv Uprava imala do 2005. godine, odnosno zvala se Sekreterijat unutrašnjih poslova Beograda. Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji MUP-a od 1996. i 1997. godine u SUP-u Beograd obrazovane su uprave sa odeljenjima u njihovom sastavu, kao samostalne organizacione jedinice nivoa uprave, i Policijska brigada i Dežurna služba sa policijskom stanicom stalnog dežurstva – 92 (Stevanović, 2013).

Aktuelni podaci<sup>2</sup> o Policijskoj upravi za grad Beograd kažu da ona obuhvata područje sa najsloženijom i najobimnijom bezbednosnom problematikom u Republici Srbiji. Ovi podaci ukazuju na kompleksnost poslova kojima se bave službenici Policijske uprave za grad Beograd. Obim njihovih poslova je desetostruko veći od obima drugih uprava policije u Srbiji. Na ovaj način može se pretpostaviti i da je mnogo veći broj žena zaposlen u Upravi, kao i da su raspoređene na raznim radnim mestima i organizacionim jedinicama, što će ova studija da pokaže.

---

<sup>2</sup> iz 2014. godine, na osnovu informacija dobijenih iz Odeljenja za kontrolu zakonitosti u radu, PU za grad Beograd

Na teritoriji Beograda, prema popisu stanovništva iz 2011. godine živi 1.659.440 stalnih stanovnika. Kao što se vidi postoji veliki broj stanovnika, odnosno potencijalnih korisnika usluga beogradske policije. Službenici Uprave susreću se u svom radu sa velikim brojem stanovništva, s obzirom da je Beograd najveći srpski grad i da spada u metropole. Uprava je suočena sa raznim oblicima kriminaliteta, i raznim vršiocima krivičnih dela, tako da njeni zaposleni poseduju ogromno iskustvo u policijskom radu.

Zbog svojih specifičnosti, Policijska uprava za grad Beograd izdvojena je od ostalih organizacionih jedinica van sedišta MUP-a, odnosno od područnih policijskih uprava. Ovo rešenje sadržano je u Zakonu o policiji Republike Srbije iz 2005. godine. Područje Policijske uprave za grad Beograd podeljeno je područje 16 policijskih stanica u okviru kojih je formirano 19 policijskih ispostava.

Pored toga, jedino u Policijskoj upravi za grad Beograd organizacione jedinice u sedištu imaju status uprave, za razliku od područnih policijskih uprava u kojima organizacione jedinice u sedištu imaju status odeljenja. Takođe, PU za grad Beograd je specifična po tome što u svom sastavu ima specijalizovane organizacione jedinice – Policijsku brigadu, Interventnu jedinicu 92, Odeljenje za kontrolu zakonitosti u radu i dr.

Popunjenost radnih mesta u Ministarstvu unutrašnjih poslova Republike Srbije iznosi prema polu 21% žena i 79% muškaraca u 2009. godini prema statističkim podacima Republičkog zavoda za statistiku prema popisu stanovništva 2011. godine. Od toga na strateškim rukovodećim položajima nalazi se samo 13% žena i 87% muškaraca dok se na rukovodećim položajima srednjeg nivoa nalazi 9% žena i 91% muškaraca.

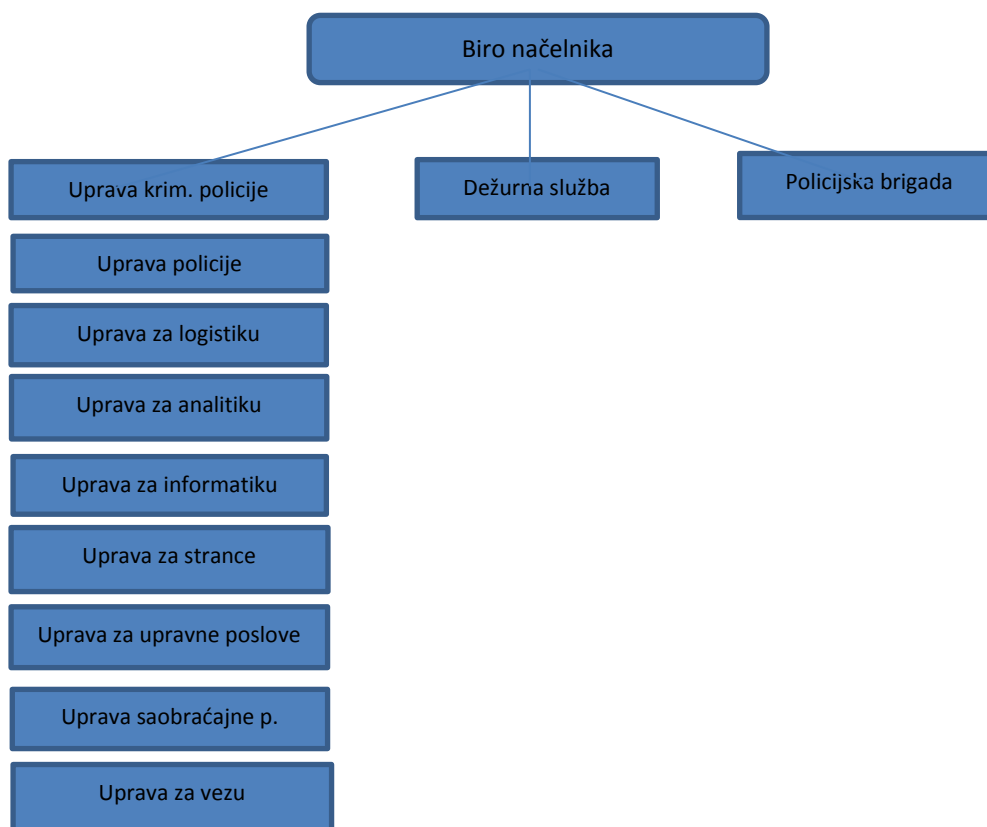
Popunjenost radnih mesta (što znači da je bilo upražnjenih radnih mesta koja nisu bila popunjena) u Policijskoj upravi za grad Beograd je u periodu 2008. godine iznosila 72,5% na osnovu podataka iz Izveštaja o radu PU za grad Beograd, 2008. od čega su 22% bile žene.

U sastavu PU za grad Beograd<sup>3</sup> nalaze se sledeće organizacione jedinice:

- Biro načelnika
- Uprava kriminalističke policije
- Uprava policije
- Uprava saobraćajne policije
- Uprava za strance
- Uprava za upravne poslove
- Dežurna služba
- Policijska brigada
- Uprava za analitiku
- Uprava za informatiku
- Uprava za vezu i kriptozastitu
- Uprava za logistiku

Radi lakšeg sagledavanja položaja različitih službi u okviru Uprave, dali smo grafički prikaz organizacione šeme:

Grafikon 2. Organizaciona šema Policijske uprave za grad Beograd



<sup>3</sup> Policijske stanice (ima ih 17, i to PS Barajevo, PS Voždovac, PS Vračar, PS Grocka, PS Zvezdara, PS Zemun, PS Lazarevac, PS Mladenovac, PS Novi Beograd, PS Obrenovac, PS Palilula, PS Rakovica, PS Savski venac, PS Sopot, PS Stari grad, PS Čukarica, PS Surčin)

Iz prikazanog grafikona vidi se organizaciona šema Uprave, u kojoj se nalazi devet posebnih uprava kao i Dežurna služba i Policijska brigada. PU za grad Beograd je na ovaj način najveća i najbrojnija Uprava policije na teritoriji Srbije, pa je za istraživača položaja zaposlenih žena u srpskoj policiji predstavljala sasvim zadovoljavajući izbor konteksta koji skoro u potpunosti oslikava Ministarstvo unutrašnjih poslova Republike Srbije.

#### **4. Karakteristike i faktori rodnih nejednakosti - žene zaposlene u PU Beograd, nalazi istraživanja**

Kako bi stekli precizniji uvid u analizu prikupljenih podataka o zaposlenim ženama u Upravi, prikazali smo, koristeći normativne odredbe na osnovu Zakona o policiji, ko su i koje uslove bi trebalo da ispunjavaju policijski službenici.

Zaposleni u Ministarstvu jesu policijski službenici, državni službenici i nameštenici.

Policijski službenici jesu:

- 1) lica koja obavljaju policijske poslove u statusu ovlašćenih službenih lica i primenjuju policijska ovlašćenja (ovlašćena službena lica - OSL);
- 2) lica na posebnim dužnostima koja obavljaju druge unutrašnje poslove u neposrednoj vezi sa policijskim poslovima (lica na posebnim dužnostima - PD).

Državni službenici su lica, koja u tom statusu, obavljaju ostale poslove iz delokruga Ministarstva i sa njima povezane opšte, pravne, informatičke, materijalno-finansijske, računovodstvene i administrativne poslove. Nameštenici su lica, koja, u tom statusu, obavljaju prateće pomoćno-tehničke poslove.

Policijski službenici u statusu ovlašćenih službenih lica, moraju imati najmanje završenu policijsku obuku osnovnog nivoa. Policijski službenik u statusu ovlašćenog službenog lica ima dužnost i pravo da nosi službeno oružje i municiju. Službeno oružje i municiju, kao i druga sredstva prinude, policijski službenik u statusu ovlašćenog službenog lica upotrebljava pod uslovima utvrđenim ovim zakonom. Policijskom službeniku u statusu ovlašćenog službenog lica izdaje se službena značka sa službenom legitimacijom koja služi za identifikaciju i dokazivanje svojstva policijskog službenika prilikom obavljanja policijskih poslova ili primene policijskih ovlašćenja. Službena legitimacija može da se koristi i za: pristup i korišćenje informacionog sistema Ministarstva, digitalno potpisivanje dokumenata, šifrovanje službenih

dokumenata, fizički pristup objektima i oblastima kada je potreban veći nivo zaštite i kada je potrebna identifikacija, kao i u ostale svrhe propisane zakonom. Policijski službenici u statusu ovlašćenih službenih lica dužni su da obavljaju policijske poslove i primenjuju policijska ovlašćenja i van radnog vremena. Policijski službenici u statusu ovlašćenih službenih lica imaju sledeće činove: 1) sa srednjom stručnom spremom - mlađi vodnik policije, vodnik policije i vodnik I klase policije; 2) sa prvim stepenom visokog obrazovanja - zastavnik policije, zastavnik I klase policije i potporučnik policije; 3) sa drugim stepenom visokog obrazovanja - poručnik policije, kapetan policije, major policije, potpukovnik policije, pukovnik policije i general policije.

Policijski službenik u statusu lica na posebnim dužnostima nema pravo da nosi službeno oružje i municiju niti da primenjuje sredstva prinude. Policijskom službeniku na posebnim dužnostima izdaje se službena legitimacija koja služi za identifikaciju i dokazivanje svojstva policijskog službenika prilikom obavljanja poslova koji su u neposrednoj vezi sa policijskim poslovima. Policijski službenici u statusu lica na posebnim dužnostima imaju sledeća zvanja: 1) sa srednjom stručnom spremom - mlađi policijski referent, policijski referent i viši policijski referent; 2) sa prvim stepenom visokog obrazovanja - mlađi policijski saradnik, policijski saradnik i samostalni policijski saradnik; 3) sa drugim stepenom visokog obrazovanja - viši policijski saradnik, mlađi policijski savetnik, policijski savetnik, samostalni policijski savetnik, viši policijski savetnik i glavni policijski savetnik.

Rukovodeća radna mesta policijskih službenika klasifikuju se u četiri kategorije u zavisnosti od složenosti poslova, obrazovanja, čina/zvanja, stepena odgovornosti i ovlašćenja za donošenje odluka, kao i samostalnosti u radu, i to na rukovodeća radna mesta: 1) strateškog nivoa; 2) visokog nivoa; 3) srednjeg nivoa; 4) operativnog nivoa. Radna mesta podrazumevaju poslove rukovođenja i komandovanja, koja obuhvataju: planiranje, organizovanje, koordinaciju, kontrolu, ocenjivanje, analiziranje, vrednovanje rada i informisanje, kao i druge



poslove od značaja za rukovođenje i komandovanje na zahtevanom nivou kompetencija.

Radna mesta, kao i izvršilačka radna mesta su sva radna mesta koja podrazumevaju neposredno obavljanje policijskih i drugih unutrašnjih poslova, kao i napredovanje u okviru odgovarajućeg raspona čina/zvanja.

U skladu sa sistemom karijernog razvoja policijskih službenika:

1) određivanje čina/zvanja vrši se prema poslovima radnog mesta na koje se zaposleni raspoređuje ili premešta; 2) za sticanje narednog čina/zvanja u okviru istog nivoa potrebno je da se ispuni uslov odgovarajućeg stepena obrazovanja, potrebnih godina staža provedenih u prethodnom činu/zvanju, uspešno završene stručne obuke za čin/zvanje, kao i odgovarajuće godišnje ocene; 3) za sticanje narednog čina/zvanja neposredno višeg nivoa potrebno je da se ispuni uslov odgovarajućeg stepena obrazovanja, potrebnih godina staža provedenih u prethodnom činu/zvanju, uspešno položen stručni ispit za čin/zvanje, kao i odgovarajuće godišnje ocene; 4) čin generala policije stiče se u skladu sa pravilima karijernog razvoja policijskih službenika za određena rukovodeća radna mesta strateškog i visokog nivoa.

Vreme provedeno u činu/zvanju sa nižom stručnom spremom ne uračunava se prilikom izračunavanja vremena potrebnog za napredovanje. U godine staža potrebne za napredovanje u naredni čin/zvanje računa se isključivo vreme efektivno provedeno na radnom mestu u prethodnom činu/zvanju.

Sve gore navedeno trebalo bi da važi i za muškarce i za žene zaposlene u policiji, što i jeste tako, kako pokazuje naše istraživanje. Međutim, ovo su samo normative odredbe radnih mesta, poslova i pravila napredovanja u policiji. Veoma su važne startne pozicije, odnosno kako neko uđe u policiju, na kojim poslovima bude raspoređen, kako ga tamo tretiraju, da li mu priznaju obrazovanje, zalaganje, i znanje. Kako naše istraživanje pokazuje ovo se ne dešava baš u svim slučajevima. Oni koji su raspoređeni na radno mesto sa nižom stručnom spremom od one koju imaju, ili bez statusa, ili u organizacionoj

jedinici koja ima niže plate i manje beneficija, su uglavnom žene. Takođe, ženama se ne računa vreme provedeno na trudničkom i porodiljskom odsustvu u staž potreban za napredovanje u viši čin ili zvanje.

#### 4.1 Saznanja zasnovana na kvantitativnim podacima

Saznanja koja smo zasnovali na kvantitativnim podacima daju objektivnu sliku istraživane pojave, odnosno integracije i vertikalne pokretljivosti žena zaposlenih u Upravi. Ove podatke dobili smo iz analitičke službe Uprave, Uprave za zakonitost u radu i Uprave policije, organizacionih delova UP. Podaci se odnose na izveštajni period iz 2014. godine i 2015. godine. Dakle, ovo su saznanja koja daju uvid u realan položaj zaposlenih žena u Upravi.

U tabeli 1 prikazali smo udeo zaposlenih žena po organizacionim jedinicama Uprave, na osnovu koga možemo da zaključimo da su najviše prisutne u upravama administrativnog i logističkog tipa, odnosno u Upravi za upravne poslove i Upravi za analitiku.

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
Polijska 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

Izvor: Izveštaj PU, 2014

Kao što se vidi iz tabele, 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.

#### *4.1.1 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 neumoljivo 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.

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. Najmanje žena zaposleno je na poslovima policije opšte nadležnosti, i na poslovima kriminalističke policije koji su zapravo tipično policijski poslovi, odnosno noseći poslovi koji policijskoj profesiji daju legitimitet hegemonog maskuliniteta. Poslovi opšte nadležnosti policije su poslovi uniformisane policije i visoko su rangirani u policijskim zvanjima. Mali broj žena u ovim poslovima ukazuje na to da žene još uvek nemaju legitimitet u policijskoj profesiji.

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

Ovaj podatak potvrđuje pretpostavku o segregaciji žena na poslovima unutar Uprave koji su "manje" policijski, odnosno koji su administrativnog tipa.

Poslovi opšte nadležnosti policije, kao i poslovi kriminalističke policije su centralni policijski poslovi koji nose status (formalni ali i neformalni), uticaj, i na neki način predstavljaju policijsku službu. Kao što pokazuje statistika, žena je jako malo na ovim poslovima tj. manje od dve trećine u odnosu na muškarce. Vidi se da su muškarci još uvek dominantni kao grupa na ovim radnim mestima. To 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 ćemo videti dalje u radu), iskustvo, i druge profesionalne sposobnosti izjednačene sa svojim kolegama, ima ih manje, i uvek postoji

određena kvota do koje žene ulaze kako na ustanove za policijsko obrazovanje i obuku, tako i na sama radna mesta.

Ovo je dokaz koji ide u prilog pretpostavci da su žene marginalizovane kao grupa prema statusu i u odnosu na radna mesta u okviru Uprave. Činjenica je da je posle 2000. godine počeo njihov proboj u policijsku profesiju, jer do tada iako su bile zastupljene u nekom manjem procentu u policiji, uglavnom su bile raspoređene na administrativnim mestima, kako u MUP-u tako i PU za grad Beograd. Ovakva statistika je dosta povoljnija kada se posmatra u odnosu na raniji period, ali je prilično skromna i ne ukazuje na brži prodor žena kao grupe u policijsku profesiju. 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 zastupljeno na tipično policijskim radnim mestima kao što su uniformisana policija opšte nadležnosti i kriminalistička policija.

Moramo da napomenemo da su u okviru obuke policije žene dostigle željeni procenat, ali to nije značajno uticalo na njihovo veće prisustvo u policijskim službama Uprave. Od 2002. godine primetno je povećanje broja žena zaposlenih na poslovima kriminalističke, saobraćajne i policije opšte nadležnosti.<sup>4</sup> Osnovnu policijsku obuku u COPO završilo je devet klasa, u kojima je zastupljenost žena oko 30%, a trenutno su na obuci još dve klase.

U tabeli 3. vidi se da je, kada su u pitanju službeni policijski statusi, najviše žena zaposleno u statusu na određenim dužnostima, zatim na poslovima bez statusa, i na posebnim dužnostima. S obzirom da je najviši status (u pogledu visine primanja, i drugih beneficija) uniformisanog ovlašćenog službenog lica, zatim sledi status ovlašćenog službenog lica, pa tek onda statusi zaposlenog na određenim dužnostima, na posebnim dužnostima i bez statusa, vidimo da su žene na mnogo nižem mestu u odnosu na muškarce zaposlene u Upravi.

---

<sup>4</sup> Uvedeni su posebni kursevi za obuku žena za rad na policijskim poslovima od 2002. godine i dozvoljen je prijem žena na Kriminalističko-policijsku akademiju od 2006. godine, i dozvoljena je osnovna policijska obuka žena u Centru za obuku policije od 2007. godine.

Tabela 3. Učešće žena u službenim statusima u PU Beograd

Službeni statusi	% zaposlenih žena
Određene dužnosti	85.1
Posebne dužnosti	61
Bez statusa	77.6

izvor: Izveštaj PU, 2014

U odnosu na policijski status, žene su takođe u lošijoj poziciji od svojih kolega policajaca u Upravi. Vidimo da ih u statusu OD (na određenim dužnostima) koji je po definiciji niži od statusa OSL i UOSL, ima u najvećem broju u odnosu na muškarce. Sa još nižim statusom PD (posebne dužnosti) i bez statusa opet su u izuzetno velikom procentu, tj. u više od dve trećine zaposlenih u Upravi sa ovim statusom. Razlozi koji bi mogli da objasne ovakvo stanje ogledaju se kako u sistemskim rešenjima, odnosno zvaničnoj državnoj regulativi i propisima po kojima je prijem žena u policijske školske ustanove ograničen kvotama, i broj žena policajaca je određen kvotama (do 30% žena bi trebalo da radi u policiji) do onih neformalnih stavova u okviru profesije da je žena kao takva manje spremna da se bavi tipičnim policijskim poslom od muškarca.

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 maskuline 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
Dežurna služba	18
Polijske 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. Vidi se da su u izuzetno malom procentu prisutne na tipično policijskim poslovima što je bitan faktor njihove isključenosti iz profesije.

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 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. Povezanost između ne-raspoređenosti na tipično maskulinim policijskim poslovima visoko obrazovanih žena i njihove mogućnosti vertikalnog napredovanja očigledno ne ide u korist žena, jer samim tim što ih nema mnogo, nemaju ni mogućnost da se nađu u rukovodećim telima i na rukovodećim

funkcijama. Na taj način policija ostaje zatvoreno polje za profesionalnu afirmaciju žena.<sup>5</sup>

Što se tiče ostalih nosećih linija rada službi, najviše žena ima u kriminalističkoj policiji sa visokim stepenom i statusom OSL, 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.

Očigledna marginalizacija visokoobrazovanih žena u Upravi rezultat je mehanizama koji su sistemski, organizacioni i neformalni. Sistemski i organizacioni mehanizmi marginalizacije ogledaju se kroz pomenost obrazovanih žena na periferiju Uprave, raspoređenim na onim poslovima koji su logistički i pomoćni, odnosno administrativni. Očigledno pomanjkanje ženskog kadra na centralnim policijskim poslovima, kao što je uniformisana i kriminalistička policija sa visokom stručnom spremom pokazatelj je rodnog režima koji radi u korist muškaraca u policiji.

U tabelama 5, 6, 7, i 8 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.

---

<sup>5</sup> Postoji samo jedna žena u Srbiji koja je načelnik Policijske uprave i to je u Policijskoj upravi za grad Užice, a ona je već nekoliko godina na tom položaju i nije napredovala više od toga.



Tabela 5. Starosna struktura žena zaposlenih u Kriminalističkoj policiji PU Beograd

Starosne kategorije	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-50	preko 50
% žena	10	1	27,2	18	15,6	15,3	10,7

izvor: Izveštaj PU, 2014

Tabela 6. Starosna struktura žena zaposlenih u uniformisanoj policiji, PU Beograd

Starose kategorije	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-50	preko 50
% žena	15	32,5	34,5	14	2	1	1

izvor: Izveštaj PU, 2014

Tabela 7. Starosna struktura žena zaposlenih sa statusom na određenim dužnostima i posebnim dužnostima, PU Beograd

	25-29	30-34	35-39	40-44	45-50	preko 50	Ukupno
% OD	10	23	23	10	17	17	100
% PD	12	15	19	20	12	22	100

izvor: Izveštaj PU, 2014

Tabela 8. Starosna struktura žena zaposlenih bez statusa, PU Beograd

Starsne kategorije	25-29	30-34	35-39	40-44	45-50	preko 50
% žena	0	7	12,6	21,6	23,8	35

izvor: Izveštaj PU, 2014

Kad se posmatra starost žena zaposlenih u Upravi vidimo da su žene kao grupa u većini u starijoj starosnoj grupi, što se može objasniti njihovim zasnivanjem radnog odnosa u Upravi u periodu posle završetka školovanja koje se poklopilo sa povećanim i otvorenijim prijemom žena u srpsku policiju odnosno u PU za grad Beograd. Mladih žena koje su starosti od 20 do 30 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 uglavnom radna mesta sa nižim statusom u policiji, bez obzira na visinu stručne spreme, kao što su određene dužnosti, gde se nalazi odprilike 60% od ukupnog broja žena zaposlenih u Upravi, i poslovi bez statusa. U vezi sa sistemskom diskriminacijom, videćemo u kvilitativnoj analizi kako žene objašnjavaju ovakav svoj položaj, i kako postoji veliko odstupanje u njihovim stavovima i realnoj slici kada je u pitanju njihov status u policiji.

Kada se analizira učešće žena prema starosti u određenim policijskim službama i poslovima, kao i njihova stručna sprema, potvrđuje se pretpostavka o umanjenim šansama za integraciju u profesiji, jer su centralne, odnosno, noseće policijske službe i poslovi i dalje zatvoreni za njih. Radni staž i starost žene uveliko utiču na mogućnost napredovanja, i na mogućnost premeštanja od administrativnih ka operativnim poslovima, jer žene ostaju inertno na poslovima i u službama u kojima su prisutne više godina.

Prijem mladih žena (starosti od 20-25 godina) u srpsku policiju pokazuje da je država Srbija prihvatila sugestije Saveta Evrope i OEBS-a, date početkom 21. veka koje se odnose na minimalan procenat (od 30%) žena u policijskim službama. Ovo može da bude jedan od pokazatelja otvaranja naše zemlje prema evropskim standardima u odnosu na prethodni period, ali može da bude i veštački stvorena politička i društvena atmosfera kako bi se država Srbija

uklopila u međunarodne tokove koje diktiraju velike sile. Iz dalje analize kvalitativnih podataka u ovom istraživanju videće se da ipak postoji ukorenjen stav u odnosu na policijsku profesiju da je muška po svojoj prirodi, što ukazuje da su reforme koje su nastupile u smislu prihvatanja rodni jednakosti u policijskoj profesiji još uvek samo formalne prirode.

Tokom 2014. godine u Upravi je primljeno u radni odnos ukupno 339 radnika. Od ukupnog broja primljenih radnika 25% su žene. Najmanje žena u ovoj godini zaposleno je u Upravi saobraćajne policije i u Dežurnoj službi. Ovo ide u prilog pretpostavci da se žene sistematski guraju u administrativne poslove. Policija pokazuje tvrdokoran stav da ženama nije mesto na operativnim poslovima.

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 pristup žena 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 dr.

#### *4.1.2 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 po tradicionalno muškim radnim mestima i organizacionim

jedinicama u policiji, kao što je uniformisana policija. Ova činjenica ukazuje na slabu fleksibilnost kod primene nove politike rodne ravnopravnosti odnosno na još uvek jake mehanizme otpora koji dolaze iz patrijahalne kulturne matrice (policija je muški posao) iz koje Srbija i srpska policija malo teže izlaze. Da nema pritiska evropskih zemalja kao i pritiska medija (domaćih i stranih) verovatno bi primena rodne ravnopravnosti na nivou organizacionih promena duboko stagnirala.

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 spremljene budu raspoređene na takva radna mesta koja po prirodi posla imaju najniži policijski status, i skoro ni malo šanse za napredovanje. Ovo potvrđuje pretpostavku da je ženama sistemski umanjena verovatnoća vertikalnog napredovanja, jer osim što popunjavaju radna mesta bez statusa, one se ne uzimaju u obzir za pomeranje iz službi u kojima nije ni potreban policijski status i zvanje. Na ovaj način žene se kao grupa sistemski udaljavaju od centralnih linija rada kako ne bi male pristup ni ostalim resursima, kao što su visoke plate, mogućnost napredovanja na visoka rukovodeća mesta, mogućnost odlučivanja i uticaja. Ovo sve još uvek ostaje rezervisano za muškarce. Dalje, segregacijom i marginalizacijom žena nastoji da se očuva dominacija maskuliniteta u okviru policijske profesije.

U Godišnjem izveštaju Uprave (2014) stoji sledeće: Prilikom obavljanja poslova i zadataka iz svoje nadležnosti rukovodioci organizacionih jedinica u Upravi u potpunosti poštuju rodnu ravnopravnost, kao i zakonske i podzakonske akte koji propisuju prava zaposlenih žena, posebno prava na zaštitu žena po osnovu trudnoće i porodiljskog odsustva, kao i majki dece uzrasta do tri godine, koje se radno ne angažuju u periodu od 22.00 do 06.00 časova. 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, a policajci i starešine se odnose zaštitnički prema koleginicama kada su u pitanju teži i složeniji poslovi, uz poštovanje rodne ravnopravnosti, što su potvrdile žene u Upravi kriminalističke policije kroz anketu sprovedenu u toj Upravi.

Sve žene koje su raspoređene na poslovima sa statusom UOSL i OSL uključene su u obuku, stručno usavršavanje, fizičke provere i provere usvojenih veština u rukovanju vatrenim oružjem prema planu stručnog usavršavanja, a vrednovanje postignutih rezultata obavlja se na osnovu posebno utvrđenih kriterijuma.

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>6</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. Nismo uspeali da dobijemo precizne podatke o raspoređenosti žena rukovodilaca po upravama i odeljenjima.

U tabeli 9. vidimo procentualno učešće žena u rukovodećem kadru Uprave na osnovu koga može da se zaključi da imaju relativno mali uticaj na donošenje ključnih odluka za Upravu.

Tabela 9. Učešće žena i muškaraca na rukovodećim radnim mestima PU  
Beograd

---

<sup>6</sup> Srednja i niža rukovodeća radna mesta obuhvataju radna mesta načelnika odeljenja, i načelnika službi koji su po rangi ispod načelnika posebnih Uprava.

rukovodioci	visokog ranga	srednjeg ranga	nižeg ranga	ukupno
% Muškarci	83	88	87	87
% Žene	17	12	13	13
% Ukupno	100	100	100	100

Izvor: Akt 01/1 br. 214.4-422/13

Njihov izuzetno nizak procenat direktno ukazuje na njihov minimalan uticaj prilikom odlučivanja o ključnim elementima upravljanja ovom radnom organizacijom. Uticaj na donošenje odluka, raspodela moći i materijalnih i drugih resursa, nalaze se još uvek u većini kod muškaraca zaposlenih u Upravi.

S obzirom da nismo dobili precizan podatak o raspoređenosti rukovodilaca žena po organizacionim jedinicama Uprave, na osnovu daljeg istraživanja mogli smo da zaključimo da su žene rukovodioci u najvećem broju na radnim mestima koja pripadaju upravama administrativnog tipa. U odnosu na zanemarljivo mali broj žena u onim upravama i odeljenjima koja su policijskog tipa (policija opšte nadležnosti, kriminalistička policija) vidimo da ženama još uvek nije omogućen pristup napredovanju u policijskoj profesiji. 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 10. dali smo prikaz učešća žena i muškaraca u odnosu na visinu stručne spreme u Upravi.

Tabela 10. Učešće zaposlenih žena i muškaraca u odnosu na stepen stručne spreme u PU Beograd

	Visoka str. sp.	Viša str. sp.	Srednja str. sp.	Osnovna šk.	Ukupno
% Žene	14	16	65	5	100
% Muškarci	11,5	13,5	74,5	0,5	100

Izvor: Akt 01/1 br. 214.4-422/13

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 11. 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 11. Učešće žena u službenim statusima u odnosu na visinu stručne spreme u PU Beograd

Službeni statusi		Visoka str. sp.	Viša str. sp.	Srednja str. sp.	Osnovna šk.
UOSL	% Žene	-	-	11	-
	% Muškarci	100	100	89	-
OSL	% Žene	30	-	14	-
	% Muškarci	70	100	86	-
PD	% Žene	72	-	-	-
	% Muškarci	28	100	-	-
OD	% Žene	83	88	86	-
	% Muškarci	17	12	14	-
Bez statusa	% Žene	-	-	65	87
	% Muškarci	-	-	35	13

Izvor: Izveštaj PU, 2014

Kao što vidimo, od ukupnog broja zaposlenih na radnim mestima sa statusom UOSL (uniformisano ovlašćeno službeno lice) 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, kao grupa, napreduju u profesiji. 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 dr.

Na radnim mestima sa statusom OSL (ovlašćeno službeno lice) za koje je potrebna visoka stručna sprema, žene su prisutne u 30%. Ostatak čine muškarci, odnosno ogromnu većinu, što dalje ukazuje na marginalizaciju žena i uskraćivanje mogućnosti za njihovo napredovanje i profesionalnu afirmaciju u policiji, odnosno u Upravi. 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 dr.).

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. Na osnovu toga, zaključujemo da je ženama uskraćena mogućnost napredovanja na policijskim poslovima u okviru Uprave. Ostavljena im je mogućnost napredovanja u rukovodeća zvanja isključivo u službama administrativnog tipa (Uprava za analitiku, Uprava za upravne poslove i dr.).

Iz dela zvaničnog izveštaja koji se odnosi na zaključke o položaju žena u Upravi, vidimo da politika Uprave nastoji da prikaže stanje boljim nego što zapravo jeste. Međutim, uvidom u statističke pokazatelje o raspoređenosti i popunjenosti radnih mesta u Upravi, vidimo da su žene u nešto većem broju prisutne u policiji u odnosu na period od pre dvadesetak godina i ranije. S obzirom da su postavljeni politički uslovi od strane evropskih zemalja da se



radi na sprovođenju i uvođenju rodne jednakosti i ravnopravnosti u službama bezbednosti u Republici Srbiji, novo primljeni broj žena u Upravi je donekle statistički zadovoljavajuć, ali dublje i značajnije bez realnog uticaja na njihovu profesionalnu afirmaciju i napredovanje.

Vertikalna pokretljivost žena zaposlenih u Upravi u ovom istraživanju pokazala je sledeće karakteristike:

- žene su u malom broju zastupljene na višim, srednjim i nižim rukovodećim radnim mestima,
- nema ni jedne žene na visokom rukovodećem položaju (načelnik Uprave, načelnik policijske stanice, komandir 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 u najvećem broju rade administrativne poslove bez velikih mogućnosti za napredovanje,
- žene koje imaju visoki stepen stručne spreme u najvećem broju nemaju visoke službene statuse koji nose pogodnosti kao što su visoka primanja, i druge beneficije,
- 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 u najvećem broju raspoređene su 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),

Objektivni, odnosno kvantitativni podaci o vertikalnoj pokretljivosti žena u Policijskoj upravi za grad Beograd pokazuju da one imaju stagnirajuće karijere kao i da su dugo u nižim policijskim zvanjima. Grupa koju smo poredili je grupa onih policijskih radnika koja je krenula od istih, ili sličnih startnih pozicija, u približno istom vremenskom periodu. Izbor vrste analize je pod direktnim uticajem ciljeva istraživanja u odnosu na problem istraživanja, što se odnosi na otkrivanje razloga zašto je situacija negativna u odnosu na žene, kao grupu koja stagnira u ovoj profesiji, u kontekstu Uprave. Statistika jeste otkrila sliku, odnosno pokazala postojanje problema integracije i vertikalne pokretljivosti žena u policijskoj profesiji, ali ne može da pruži zadovoljavajući odgovor na pitanja “zašto” i “kako” se stvara ovakva situacija.

Može se zaključiti da je Silvija Volbi bila u pravu kada je tvrdila da je patrijarhat sistem društvenih praksi i struktura, u kojem muškarci dominiraju nad ženama (Walby, 1990:20), jer je policijska profesija, kao tipično maskulina profesija, u svakom društvu jedan od pokazatelja profesionalnog, pa i društvenog položaja žena i stanja rodne (ne)ravnopravnosti. Takav je slučaj i u srpskoj policiji. S obzirom da je naglo otvaranje srpske policije za prijem žena u radni odnos počelo tek 15-ak godina ranije, reklo bi se da će da raste određenom dinamikom, ali suprotno od toga, vrata su se ženama tek “odškrinula” i ostala u tom položaju. Kada kažemo da muškarci u policiji sistemski dominiraju, mislimo na čitavu strukturu prijema žena u policiju, počev od njihovog školovanja pa do prijema i raspoređivanja u policijskoj organizaciji, u ovom slučaju u Upravi za grad Beograd.

## 4.2 Saznanja zasnovana na kvalitativnim podacima

Žene koje su nosioci svog profesionalnog položaja i svoje karijere, iz ličnog aspekta, profesionalnog i individualnog, jesu primarne jedinice analize. Njihovi lični iskazi i priče su materijal na osnovu koga smo otkrili faktore

uticaja rodne pripadnosti na integraciju i vertikalnu pokretljivost u policijskoj profesiji u policijskoj ustanovi koja je bila kontekst istraživanja. Izbor konkretnih jedinica analize izvršen je prema kriterijumima koji se odnose na rodnu pripadnost, na startne pozicije i na aktuelnu poziciju u policijskoj karijeri. To znači da su izabrane one žene koje su u statusima UOSL, OSL OD i PO, i čije su profesionalne karijere merljive u odnosu na karijere njihovih kolega, što znači da je najviše žena u statusu OD, a čiji status, radno mesto i vertikalna pokretljivost direktno može da se poredi sa kolegama koji su pre njih uspeli da se u policiji popnu stepenik, ili dva, više.

Slučajevi, kao jedinice analize, analizirani su u odnosu na pokazatelje, tj. na problemske tačke istraživanja. Analiza ima za cilj da pokaže kako se njihove pojedinačne životne i karijerijske priče susreću oko istih pokazatelja uticaja rodne pripadnosti na integraciju i vertikalnu pokretljivost u okviru policijske profesije. Ukrštanjem njihovih iskaza i tumačenja iskaza u skladu sa početnim teorijskim pretpostavkama, oko svake posebne tematske kategorije analize, otkrivaju se ključni negativni faktori i mehanizami uticaja na profesionalnu integraciju i vertikalnu pokretljivost. Problemske tačke analize izdvojile su se tokom istraživanja, odnosno u fazi prikupljanja podataka, vrlo jasno.

Tokom faze u kojoj su podaci prikupljeni pomoću intervjua, dubinskog i senzitivnog, i kontinuirane analize u toku njihovog sprovođenja i transkripcije, izdvojilo se nekoliko osnovnih, ključnih pokazatelja uticaja rodne pripadnosti na vertikalnu pokretljivost i položaj žena u policiji. Intervjui su, s obzirom da su rađeni kvalitativnim pristupom, odnosno da su razgovori bili usmereni prema tematskim oblastima, i malobrojnim, osnovnim pitanjima o problemu istraživanja, u potpunosti bili slobodnog toka, i slobodne forme. Ispitanice su bile motivisane da govore o svojim karijerama i životu, a ujednačavanje njihovih iskaza koji su se centrirali oko istih pokazatelja problema u karijeri, teklo je spontano i nije bilo sugerisano od strane istraživača. Nakon nekoliko prvih intervjua, sasvim jasno su se pokazale

centralne tačke problema, i one su se kasnije potvrdile preostalim intervjuima, odnosno slučajevima.

Drugi prikupljeni podaci o problematici, o kontekstu istraživanja, i o pojedinačnim slučajevima, usmereni početnim teorijskim pretpostavkama, nedvosmisleno su se skoncentrisali oko nekoliko kategorija i njihove jačine uticaja. Iako su slučajevi formirani kao posebne jedinice, posebni slučajevi, njihova pojedinačna analiza i analiza problema vertikalne pokretljivosti i integracije žena u policiji predstavljena je preko interperetacije prikupljenih podataka u odnosu na centralne pokazatelje problema.

Analizirani podaci koji su prikupljeni iz više različitih izvora na osnovu početnih pretpostavki (postojeća dokumentacija prikupljena je iz službe za analitiku PU za grad Beograd, izabrane postojeće literatura o rodnoj nejednakosti položaja žena u policiji i drugih medija), upotpunili su lične iskaze i stavove intervjuisanih žena (slučajeva) i izvršili proveru njihove tačnosti, odnosno potvrdili izbor osnovnih kategorija prema kojima je izvršena analiza problema.

Posebni slučajevi su 12 žena: od kojih je jedna u statusu UOSL, 4 u statusu OSL, 6 je u statusu OD, 1 su u statusu PD; 4 rade u Upravi za analitiku, 2 rade u Dežurnoj službi, 3 rade u Upravi policije opšte nadležnosti; 1 radi u Odeljenju za sprovođenje zakonitosti i 2 žene rade u Upravi kriminalističke policije. Od 12 žena ukupno, 10 ima visoki stepen obrazovanja, a 2 žene imaju viši stepen obrazovanja. Njih 11 imaju porodicu, a samo jedna je neudata.

Struktura pojedinačnih slučajeva prikazana je sledećim podacima:

1-Slučaj – 30 godina, udata, ima jedno dete, diplomirani oficir policije, u statusu OD, 6 godina radnog staža
2-Slučaj – 36 godina, udata, ima jedno dete, diplomirani defektolog, u statusu OD, 12 godina radnog staža
3-Slučaj – 30 godina, udata, nema decu, master prava, u statusu OSL, 5 godina radnog staža

4-Slučaj – 53 godine, udata, ima jedno dete, diplomirani pravnik, u statusu OSL, 18 godina radnog staža,
5-Slučaj – 49 godina, udata, ima jedno dete, diplomirani ekonomista, u statusu OD, 25 godina radnog staža
6-Slučaj – 26 godina, udata, nema decu, diplomirani oficir policije, u statusu OSL, 2 godine radnog staža
7-Slučaj – 39 godina, udata, ima jedno dete, diplomirani defektolog, u statusu UOSL, 13 godina radnog staža, rukovodeće radno mesto srednjeg nivoa
8-Slučaj – 49 godina, udata, ima dvoje dece, profesor civilne odbrane, u statusu OD, 25 godina radnog staža
9-Slučaj – 33 godine, udata, nema decu, diplomirani informatičar, u statusu OD, 6 godina radnog staža
10-Slučaj – 38 godina, udata, ima jedno dete, diplomirani pravnik, u statusu OD, 12 godina radnog staža
11-Slučaj – 37 godina, udata, ima jedno dete, diplomirani defektolog, u statusu PD, 10 godina radnog staža
12-Slučaj – 34 godine, udata, nema decu, viša stručna sprema, u statusu OD, 10 godina radnog staža

Ovih 12 žena predstavljaju dvanaest pojedinačnih slučajeva oko kojih se formirala studija u svojoj kontekstualnoj zasnovanosti, tj. u svom profesionalnom miljeu. Njihove životne priče i iskazi koje su dale iz lične perspektive su osnova koja na dubiozan način potkrepljuje početnu teorijsku pretpostavku o slabijoj integraciji i vertikalnoj pokretljivosti žena u policijskoj profesiji.

Istraživanje je sprovedeno u posebno izabranom kontekstu Policijskoj upravi za grad Beograd za koju se očekivalo da bude naročito ilustrativan primer koji će naglasiti uslove u kojima se održava stagnacija ženskih policijskih karijera, usled specifičnih uslova koje formira i neguje maskulinitetna profesionalna kultura. Posebno vidljiva mesta uticaja koji

maskulinitet iz organizacione ravni ima na žene su ona mesta koja su vidljiva kada žena ocenjuje svoje dosadašnje profesionalno postignuće, jer ona to mora da radi u odnosu prema muškarcima koji su očigledno uspešniji, ali i u odnosu na žene kao na grupu kojoj pripada, i iz koje se bitno ne izdvaja. Žena, na taj način, vidi da očigledno zaostaje u odnosu na nivo na kojem se nalaze muškarci-kolege, ali ne zaostaje u odnosu na žene, koje su u sličnoj životnoj situaciji, dvostrukoj karijeri, porodičnoj i poslovnoj, odnosno preopterećene porodicom, decom, završavanjem studija, posebnim radnim vremenom i sticanjem drugih potrebnih referenci za izbor u viši status.

Ispitanice su pristale dobrovoljno na razgovor sa istraživačicom, u vidu intervjua koji je trajao u proseku dva sata, i koji je otkrio za svaku ženu posebno njene lične stavove, uverenja, osećanja i razmišljanja.

## 4.2.1 Prikaz slučajeva

### 4.2.1.1 Slučaj – 1

- Osnovni podaci

Tabela 12: Demografske karakteristike

Starost	30 godina
Bračno stanje	udata
Broj i uzrast dece	jedno dete, 3 godine
Stambeni uslovi	nema svoj stan
Profesija roditelja	radnici
Profesija suprug	policajac
Radni staž	6 godina
Stručna sprema	diplomirani oficir policije
org. deo PU	policija opšte nadležnosti
Policijski status	OD

- Kratka biografija

Žena starosti 30 godina, rođena u centralnoj Srbiji u manjem gradu. Završila je u roku fakultet koji je usko povezan sa policijskim poslovima, što znači da je uže stručno obrazovana na visokom nivou. S obzirom da nije iz Beograda, gde se nalazi sedište fakulteta, za vreme studija boravila je u studentskom domu fakulteta. Prvi posao je trenutno radno mesto u Policijskoj upravi za grad Beograd. Za vreme pripravničkog staža u Upravi, prošla je sve linije rada i po ličnom mišljenju stekla neophodno znanje i nešto malo iskustva za obavljanje policijskih poslova.

Suprug je takođe policajac, radi u Ministarstvu unutrašnjih poslova, u Upravi policije za grad Beograd. Nisu u istom odeljenju niti u istoj liniji rada. Suprug je zaposlen na policijskim poslovima i u statusu je OSL. Suprug se

zaposlio godinu dana ranije i bio odmah raspoređen na centralnoj liniji rada, odnosno u kriminalističkoj policiji. Ona je raspoređena na administrativnim poslovima, nakon godinu dana čekanja na zaposlenje u MUP-u. Radno vreme je u početku bilo u smenama, a dešavalo se da rade i produženo radno vreme usled hitnosti nekog poslovnog problema ili zadatka. Sada se to regulisalo zakonom preciznije, tako da ima redovno radno vreme samo u pre podnevnoj smeni, bez produžetaka.

Roditelji su radničkog porekla, iz manjeg mesta u Srbiji. Ima brata koji je takođe zaposlen u policiji. Roditelji se nisu mešali u izbor profesije. S obzirom da roditelji žive daleko od Beograda, nisu u prilici da joj pomažu oko podizanja deteta i kućnih poslova.

Suprug je završio isti fakultet, upoznali su se na studijama. Bila je bolji student od supruga, ali se on zaposlio u policiji bez ikakvih problema i čekanja, za razliku od nje, koja je čekala više od godinu dana na posao iako je fakultet imao potpisan ugovor o zaposlenju u MUP-u nakon diplomiranja. Prvobitno su stanovali u Nišu, zatim je suprug premešten u Beograd, a ona je godinu dana čekala na raspoređivanje iz Niša u Beograd, iako je stanovala sama sa detetom.

Osnovala je bračnu zajednicu 2010. godine, a nešto kasnije rodila je jedno dete, koje je starosti 3 godine.

Smatra da u Upravi ne postoji rodna diskriminacija, a veliki broj žena u policiji na određenim linijama rada i poslovima koji su uglavnom administrativne prirode objašnjava njihovim malim brojem i otežanim ulaskom u policijsku profesiju. Razlog tome vidi u tradicionalnosti policijske profesije.

- Percepcija pravičnosti podele kućnih obaveza

Porodične obaveze, odgajanje deteta, rad u kući, briga o domaćinstvu, sve je prepušteno njoj, ali ona to ne gleda kao teret, već kao nešto što se podrazumeva. Tu se vidi prethodno vaspitanje i uticaj porekla, kao i uticaj



društvene svesti na to da je ženi još uvek prvenstveno mesto u kući, pa tek onda u profesiji.

*Dete je uglavnom prepušteno meni na brigu, i više je vezano za mene. Suprug je dosta odsutan, i nema vremena da se bavi detetom, da ga odvodi i dovodi iz vrtića, da se brine o njemu kad je bolesno, i tome slično. U vrtiću smo imali njegove (detetove) faze revolta. Nije prihvatao sve i vaspitačica mi je čak rekla da postoji mogućnost da je to zato što otac nije tu non-stop, iako on to nije rečima toliko ispoljavao. I kad je otac došao, kada je konačno dobio premeštaj u Beograd, sve se sredilo i sve je došlo na svoje mesto. U psihološkom smislu, dete nije više nezadovoljno i napeto.*

*Kućne poslove ja obavljam. Ako ću ja posle supruga da idem neke stvari ponovo da radim, ja to ne volim i gubim vreme. Više volim sama da završim poslove oko domaćinstva. Muške popravke i ostalo radi suprug. Nemamo pomoć od roditelja, njegovi su u Nišu a moji u Zrenjaninu.*

Da bi suprug napredovao u karijeri bila je spremna da ga podrži preuzimajući na sebe kompletnu brigu o porodici, kući i detetu. Pitanje je da li bi bilo i obrnuto. U startu se podrazumevalo da suprug jeste nosilac porodice, i glavni autoritet na koga se oslanjaju žena i dete, i da u tom smislu njemu treba svim resursima pomoći da se ostvari u karijeri. Ovo dolazi iz društvene i lične ravni, društvene zato što je društvo organizovano tako da se zna ko ima koju ulogu, lične zato što pojedinci prihvataju na dobrovoljnom nivou pripadajuće uloge, muškarac je glava porodice, a žena je njegova podrška.

*Kada sam se udala 2011. godine, ostala sam u drugom stanju i živeli smo dve godine u Nišu, dok sam bila na bolovanju. Pa smo ipak odlučili da ćemo preći u Beograd. On je bio u Nišu i podneo je zahtev za premeštaj u Beograd. To je trajalo čitavih godinu dana pri čemu sam ja ovde bila sama, ali bukvalno sama sa malim detetom od godinu i po dana koje sam svako jutro nosila u vrtić. Iz vrtića idem ponovo na posao. Posle posla uzimam dete, idemo kući i ja sam sama sa njim. Znači, on nije mogao da putuje svaki dan, jer je neizvodljivo svakodnevni put Beograd-Niš. Vikendom kad ne radi, dolazio je i stvarno je bilo teško. Stvarno, pokušavali smo na sve načine taj premeštaj da realizujemo. I bez obzira što sam ja koleginica, što imam malo dete, to*

*jednostavno nikog nije interesovalo. To dok se ne uradi na neki drugi način, ne vredi. I stvarno sam se namučila i bilo mi je teško. Ali bitno je da je to prošlo i da smo sad zajedno i mnogo je lakše. Sve je drugačije. Stan smo uzeli na kredit, na 30 godina. I šta da radimo, sad odplaćujemo kredit.*

Vidi se da je u odnosu na policijsku karijeru supruga, njena karijera u drugom planu, odnosno da je zbog porodičnih obaveza prepustila suprugu da izgrađuje svoj poslovni položaj. Tradicionalna uloga žene i majke koja se žrtvuje za porodicu u njenom slučaju igra odlučujuću ulogu.

- Percepcija različitog tretmana na poslu

Njen položaj u strukturi policijskih zvanja je na nižem nivou, odnosno u statusu je radnika na određenim dužnostima, što je na sredini lestvice (viši status je ovlašćeno službeno lice i uniformisano ovlašćeno službeno lice, a niži status je lice na posebnim dužnostima i lice bez statusa), a radno mesto pripada administrativnim poslovima i na liniji rada je koja se bavi pomoćnim, logističkim poslovima policije.

Stekla je visoko i stručno policijsko obrazovanje, na jedinoj ustanovi u Republici Srbiji ovog tipa. Studije je završila u roku, pri čemu je bila jedan od boljih studenata. U toku studija bilo je naporno, ali kolege studenti nisu pokazivali razliku u tretmanu prema devojkama. Možemo da zaključimo da u visokoškolskim ustanovama nema jasno izražene rodne diskriminacije, i da su podjednako tretirani i mladići i devojke u smislu obuke i ocenjivanja.

*Bilo je stvarno teško. Na primer, terenska obuka bila je u julu mesecu kada je +40 i kada nosite punu opremu, uniformu, borbeni ranac, pušku, čizme. Bilo je tu prava i na poštudu, naravno, ako se neko povredi, ako devojka ima ciklus, itd. Kolege su bile izuzetno predusretljivi prema nama devojkama, nikada nisu pravili nikakve probleme, nije bilo podsmeha niti bilo kakvih predrasuda, samo podrška.*

Vertikalno napredovanje u profesiji delimično je sporije, kada se poredi sa njenim suprugom koji je približno istih godina, obrazovanja i godinama

radnog staža u policiji. Ovo se može objasniti sistemskom marginalizacijom žena u policiji u MUP-u, koja opstaje uprkos većem broju primljenih visoko obrazovanih i struno obučanih žena za rad u policiji.

Međutim, izgleda da ona lično nije svesna takvog stanja u profesiji, jer njen trenutni položaj objašnjava nizom razloga koji su objektivno sporednog karaktera. Ovo možemo tumačiti njenim prihvatanjem podređene uloge u porodici i u karijeri, posebno u maskulinom okruženju u kakvom ona živi i radi.

*Ne postoje nikakvi određeni uslovi ili kriterijumi da bi primali žene u kriminalističku policiju. Ali to se nekako podrazumeva da je muškarac sposobniji za taj posao od žene. Na primer, imate imovinske delikte gde treba da se jure razbojnici, kako će to žena? Tako bar oni to shvataju. Za neke stvari jesu u pravu. Narkomanija isto. Do duše na narkomaniji ima jedan preventivni deo gde žene rade prevenciju, a represiju u suštini rade muškarci jer je i logično. Ima žena i tamo naravno, ali u manjoj meri. Manji broj žena. Imate krone i seksualne delikte koje je moj suprug radio. Nisu baš toliko ni prijatni prizori koje žene, mislim i muškarci naravno, ali opet žena kao žena treba da podnese.*

Upoređujući se sa suprugom u profesionalnom smislu, razume svoj lošiji položaj kao nešto što je sasvim normalno, pri čemu naglasak stavlja na materijalni momenat, a ne na profesionalnu afirmaciju. Ne primećuje se kod nje takmičarski duh, niti ambicija u profesionalnom smislu, mada objektivno poseduje sve preduslove da može da napreduje u karijeri. Problem ne vidi kao važan i centralan deo napredovanja, već više kao deo određene specifične policijske kulture, prema kojoj su žene administrativne radnice a ne pravi policijski službenici sa tipično policijskim zaduženjima.

*Inače, ja sam bila bolji student od supruga. Ali on je raspoređen u odeljenje kriminalističke policije odmah. Ja sam ovde u upravu policije. Ovde postoji neki gard prema ženama, ja ne znam zašto, ali ovde u upravi kriminalističke policije, kada počne da radi žena, svi se ponašaju u stilu: Vau, žena!. Mislim rade i žene. Daleko od toga da ne rade i da se zaposle, ali svi oni onako imaju neki gard. Čekaj malo, pa onda....Mi smo*

*trenutno izvršio, i ja i moj suprug. Sledeća stepenica bi trebalo da bude šef odseka, posle određenog broja godina provedenih u policiji. Imamo ženu šefa odseka u odeljenju za obezbeđenja. Devojka je od početka tu i ja smatram da je ona sasvim zaslužno dobila to radno mesto i položaj. Ne vidim da oode bilo koja devojka ne bi mogla to da iznese. Nije to ništa toliko strašno. Ali se i dalje na napredovanje žena čudno i ograničeno gleda u višim strukturama MUP-a...*

Na činjenicu da su žene u policiji uglavnom na pomoćnim, kancelarijskim poslovima ne gleda kao na marginalizaciju, već kao na nešto što same žele. Ovo može da se objasni njenim stavom formiranim na osnovu prethodnog iskustva o ženama koje poznaje kao svoje kolegice a koje ocenjuje bez dubljeg promišljanja o njihovim realnim mogućnostima i željama.

*Žene su generalno u policiji zadovoljne kancelarijskim poslovima uglavnom sbog porodice i dece. Žene u principu traže stabilan državni posao, zadovoljavaju se redovnom platom, socijalnim osiguranjem i stabilnim radnim vremenom. To je uslovljeno njihovim porodičnim obavezama.*

Opterećenost poslom je, s obzirom da je posao koji obavlja smenski, odgovoran, donekle rizičan, obiman, vrlo često poslovi moraju hitno da se obave, itd., veoma velika. U odnosu na kolege muškarce nema manji broj radnih zadataka, kao ni manju odgovornost kada je u pitanju odrađivanje posla. U tom smislu, kolege se prema njoj ponašaju kao da su na istom nivou, međutim, u komentarima se naslučuje određena podsmešljivost i suzdržanost prema ženama policajcima.

*Jedan moj kolega, po činu je rukovodilac, ima običaj da kaže: Ja nikad ne bih pustio ženu na raskrsnicu. Međutim, znam da ima žena koje rade u saobraćajnoj policiji i stoje na raskrsnicama a odlično su se pokazale. Ne smeta im ništa više zima i hladnoća od muškaraca, niti su češće na bolovanju od njih.*

Kada je u pitanju konkretan posao, odnosno radni zadaci koje ima, ni malo se ne razlikuju od muških poslova, ali se i tu primećuje određena doza odstojanja prema ženama. One uglavnom idu na teren retko, i kada idu na teren idu u pratnji muških kolega. Ovo je paternalistički odnos prema ženama u

policiji, koji govori o tome da je rodni režim još uvek radi u korist dominacije maskuliniteta, jer je policijska profesija i dalje rezervisana za muškarce.

Operativni poslovi koji su terenski poslovi policije, odnosno konkretni poslovi u kojima policija koristi svoja ovlašćenja, fizičku snagu i službeno oružje, u najvećoj meri rezervisani su za muškarce. Ženama još uvek nije omogućeno da se bave ovakvom vrstom posla, mada ih ima ali u minimalnom broju. Žene se uglavnom ne odlučuju za operativni rad iz više razloga: može da ugrozi njihovu bezbednost, samim tim i bezbednost njihove porodice, a one su prvenstveno majke pa onda policijske službenice, rad je smenski i neodređen vremenski, a njima je potrebno vreme koje posvećuju porodici, operativni poslovi su naporni fizički, emotivno i psihički, a žena mora da čuva svoje resurse za brigu oko porodice.

*Moja želja je da radim pri Upravi za obezbeđenje ili Upravi kriminalističke policije. Sad trenutno radim u uniformisanoj policiji mada bih volela da probam i operativni deo, tj da radim u operativi. Ja sam trenutno u kancelariji ali idemo i na teren. Izlazimo kada idemo u kontrolu s obzirom da smo nadležni nad policijskim stanicama u gradu Beogradu. U kontrolu idem sa starešinama i kolegama iz Uprave policije.*

- Percepcija napredovanja, motivacije i budućnosti u policiji

Mogućnost napredovanja sagledava kao daleku budućnost, koja je moguća ali nije neophodna. Napredovanje vidi kroz horizontalnu dinamiku, odnosno promenu linije rada i vrste policijskog posla, a nije preterano zainteresovana za napredovanje na neku rukovodeću poziciju.

Za nju je napredovanje u poslu samo prelazak iz tipično ženskih linija rada u policijske, operativne poslove, kako bi bila u centru policijskog rada. Ovo govori o tome da su žene zahvalne kad uspeju da uđu u centralnu policijsku liniju rada, uniformisane i kriminalističke policije. Spreme su da godinama rade administrativne poslove i strpljivo čekaju svoju priliku ili neko

upražnjeno radno mesto na koje po pravilu prvenstvo imaju muškarci, stariji radnici ili iskusniji policajci.

*Ja konkretno nemam afiniteta ovde da budem šef odseka. Nije mi to sad primarni cilj, da mi je to moje dalje očekivanje za to da će se to ostvariti. Kažem vam, gledaću da ostvarim nešto drugo, da se ostvarim u nekim drugim poslovima. Jer ja se nisam ni školovala samo konkretno za ovo, nego za sve poslove u policiji tako da ne bi tu trebalo da bude problema. Ima ovde dosta kvalitetnih žena koje će sigurno biti šefovi odseka i koji će to bez problema da odrade i da se nose sa tim kao i svi muškarci. Ima dosta žena koje su sposobnije od muškaraca. To su klasične žene koje nisu muškarače, koje se ponašaju ženstveno, ne glume muškarce, ne naređuju i ne glume autoritet. Ne, nema toga. Stvarno nema.*

Lična motivacija za ulazak u policijsku profesiju nije mnogo različita od muške motivacije da uđe u službu. Izgleda da je centralni motiv i kod muškaraca i žena materijalni i sigurnost u poslu, jer je policija državna služba koja je zaštićena od svojevole rukovodioca bar kada je otpuštanje u pitanju. Manje više sve žene kao glavni motiv su navele sigurnost posla.

Motiv za ulazak u ovako specifičnu službu kao što je policija, nije samo materijalni aspekt, već je i neka vrsta simpatija koje imaju prema policiji i policijskoj profesiji.

Identifikacija sa kolegama, sa policijskom profesijom izgleda da je zadovoljavajuća, bar sa njene strane. Sebe doživljava kao deo kolektiva, bez obzira što ne radi tipično policijske poslove. Ovo se može povezati sa njenim ukupnim zadovoljstvom što je uopšte uspela da se zaposli u policiji, i smanjenim kriterijumima koje su žene kao grupa prihvatile u stratu ušavši u jednu tipično mušku profesiju.

*Ja sam za to da žene i muškarci treba da budu koliko-toliko ravnopravni. Gde može, naravno. Gde ne može, onda se prosto zna da nema ravnopravnosti. Na policijskim poslovima ne može žena da bude na rukovodećim mestima koja zahtevaju neki, da kažem, ozbiljniji stav i ozbiljnije odgovornosti. Posebno u ovim specijalnim policijskim jedinicama. Tu nikad, po meni, žena neće moći da zameni muškarca. Žena*

*ima i u specijalnim jedinicama policije, ali kao rukovodilaca koliko ja znam ne. One uglavnom rade operatione poslove, zakonitost i administrative poslove...Ima i žena koje bi želele da napreduju u policiji, koje rade i one teže policijske poslove, terenske i opasne, koje se trude. Imamo dole u dežurnoj službi, u interventnoj patroli jednu ili dve devojke koje idu sa muškarcima na teren. One su fizički odlično spremne, ali ih je malo po broju, nisam sigurna iz kojih sve razloga.*

Prihvatanje stanja u kojem su muškarci na rukovodećim položajima je bez dublje analize sa njene strane, jednostavno je tako kako bi trebalo da bude. Ovo ukazuje na pomirenost sa situacijom, i na lako prihvatanje podređenog statusa žena u policiji, koji ne vidi kao podređen već kao drugačiji, odnosno onakav kakav i pripada ženama. U budućnosti misli da će biti žena rukovodilaca, jer su žene obrazovane i obučene isto kao kolege muškarci, jedina prepreka je njihov mali broj. Smatra da je trenutno stanje zadovoljavajuće i da žene u policijskoj profesiji nisu ni na koji način ugrožene od strane kolega.

*Komandir i zamenik su muškarci. Nemamo još uvek žena komandira. Ne može biti isto i ravnopravno koliko i muškaraca. Nekada je to napredovanje bilo skoro samo za muškarce, sada više nije tako strogo, jer i žene završavaju policijsku akademiju i one su fizički spremne kao i muškarci. Što se tiče plata one su skoro iste ako se posmatraju godine radnog staža, stručna sprema i radno mesto. To znam, jer dobijamo listiće. Službene telefone ovde imaju šefovi odseka, zamenici načelnika i načelnici. Izvoršioći nemaju službene mobilne telefone. Službena kola kod nas na lično zaduženje ima samo načelnik odeljenja. Nadam se da će i žene uskoro biti sasvim izjednačene u pogledu napredovanja u karijeri. Jedino je problem što ih ima u malom broju, i inače ima malo žena u policiji.*

- Zaključak

Žena koja je predstavljena u prvom slučaju je žena koja je od nedavno u policijskoj profesiji, odnosno ima samo 6 godina radnog staža. Ona je opterećena dvostrukim ulogama pri čemu svoj položaj ne vidi kao posebno

rodno diskriminišući kada je u pitanju karijera u policiji, i poslovi u porodici. Podela uloga u njenom životu je patrijarhalno usmerena, i u kući i na poslu. Ona je nosilac najvećeg tereta obaveza u kući, a na poslu je odmah po prijemu u službu raspoređena na tipično žensko radno mesto, odnosno administrativne poslove. Podržavala je supruga u policijskoj karijeri zato što smatra da je to sasvim u redu, i da će on brže ostvariti bolje uslove i bolji položaj u policijskoj karijeri. Ostvarila je izvesnu dinamiku u profesionalnom kretanju u odnosu na visoko obrazovanje i stručnost, mada još nije dostigla policijsko zvanje kakvo joj pripada jer je koristila porodiljsko bolovanje. Uložila je u održavanje porodice i profesionalne karijere prilično veliki trud, kakav se od prosečnog muškarca ne bi očekivao.



#### 4.2.1.2 Slučaj – 2

- Osnovni podaci

Tabela 13: Demografske karakteristike

Starost	36 godina
Bračno stanje	udata
Broj i uzrast dece	jedno dete
Stambeni uslovi	nema svoj stan
Profesija roditelja	policijski službenici u penziji
Profesija supruge	policajac
Radni staž	12 godina
Stručna sprema	visoka stručna sprema
org. deo PU	analitika
Policijski status	određene dužnosti

- Kratka biografija

Žena starosti 36 godina, rođena u Beogradu. Roditelji su bili zaposleni u Ministarstvu unutrašnjih poslova, trenutno su u penziji. Od bliže porodice i stric je radio u policiji. Ima sestru. Roditelji su u vaspitavanju imali klasične uloge, pri čemu je majka nosilac domaćih kućnih poslova i brige o deci, a otac je autoritativna figura.

Po obrazovanju je diplomirani defektolog. Fakultet je završila u roku, a zatim je počela da radi u gradskom prihvatilištu za decu bez roditeljskog staranja, što je ustanova državnog tipa. Na ovom poslu provela je nekoliko godina, a zatim je konkurisala u Ministarstvu unutrašnjih poslova u Upravi za grad Beograd.

Posao je dobila, kako sama kaže „preko veze“, odnosno uz pomoć protekcije i poznavanja. Prethodni posao je napustila zbog loših uslova za rad, kao i zbog stresa koji je doživljavala na poslu skoro svakodnevno.

Suprug je takođe policijski službenik, zaposlen u Upravi, ali na drugoj liniji rada i to u statusu ovlašćenog službenog lica. Suprug radi operativne policijske poslove, fakultet je završio naknadno, i odmah je unapređen u više zvanje.

Ona je tek nedavno unapređena u više zvanje, nakon pet godina radnog staža. Suprugu pruža podršku u karijeri, a kućni poslovi i briga oko deteta prepušteni su njoj, dok suprug ima poslovne obaveze i radi u smenama. Pomoć u kući i oko deteta ne dobija sa strane, već se sama snalazi.

Smatra da je zadovoljna žena, kako u profesiji, tako i u domu i porodici. Mišljenja je da žene nisu za tipično policijski posao, već da im kancelarijski i administrativni poslovi u policiji mnogo više odgovaraju jer porodica treba da bude na prvom mestu.

- Percepcija pravičnosti podele kućnih obaveza

Porodične obaveze su nešto što se podrazumeva za ženu. Mišljenja je da porodica treba da bude na prvom mestu, pa onda sve ostalo.

*Uglavnom sav kućni posao i posao oko deteta spada na mene. Udala sam se za tipičnog balkanaca 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.*

Poslove oko porodice i deteta prihvata kao nešto što prirodno treba da radi kao žena, pri čemu je žena ta koja snosi punu odgovornost i svo svoje slobodno vreme posvećuje kući i deci. S obzirom da je odrasla u tradicionalnoj patrijarhalnoj porodici, gde je otac bio autoritativna figura, svoju novu porodicu gradi sa istim vrednostima koje je ponela iz primarne porodice. Ovo je odlika

maskulinitetne kulture u kojoj po prirodi stvari dominira muškarac, a žena je u podređenom položaju, posebno po pitanju svoje karijere i profesije.

*Moj otac je radio u uniformisanom delu policije. 30 godina radnog staža je proveo u uniformi. Tata je radio takav posao da je radio po smenama, nije se znalo kada će doći kući, tako da je sve spalo na mamu. Generalno moj otac je bio prilično atipičan policajac, u tom smislu što je obavljao i neke kućne poslove, tipa kupovine i slično. Kao roditelj je bio je strog u našem vaspitanju, ali nije imao lošu narav. On potiče iz doba komunizma. Znalo se sve. Prvo se uči, pa se izađe napolje. Pa se zna, u 9:00 si kući. Ako dođeš preko tog vremena, nema fizičke kazne nego prosto ne možeš da izađeš narednih 5 dana.*

Kada govori o roditeljima, naglašava da je otac dominantna figura, koji se poštuje od strane žene i dece i donosi sve glavne odluke vezane za porodicu. Ovo je rezultat, sa jedne strane, porekla iz centralne Srbije, koje roditelji imaju i koje je nešto tvrđe tradicionalnije od recimo velikih gradova, kao što je Beograd, a sa druge strane, to je rezultat usvojenih vrednosti i normi koje tako prihvaćene prenosi u svoju porodicu, odnosno prihvata supruga kao dominantnijeg, i na taj način vaspitava i svoje dete.

Rodni režim je usvojila iz svoje prvobitne porodice, gde je majka u ulozi žene i domaćice, a otac autoritet koji bi svi trebalo da poštuju, bez obzira što je i majka radila u policiji, i imala i poslovne obaveze. Majka je radila administrativne poslove i do penzije nije menjala liniju rada u policiji. Otac je radio operativne policijske poslove, i imao smenski rad.

Ovakav porodični režim, pri čemu je porodica dobro funkcionisala, prenela je i na svoju ličnu porodicu u kojoj svi funkcionišu dobro i sa lakoćom prihvataju svoje uloge, tipična žena, supruga i majka, i dominantan muškarac, muž i otac.

- Percepcija različitog tretmana na poslu

U pitanju profesionalne karijere, ona se odlučila za onu vrstu posla koja joj omogućava da se bez teškoća bavi porodicom i detetom, što se objašnjava davanjem prvenstva njenoj ulozi supruge i majke, pa tek onda policajke.

*Kada sam završila fakultet stala sam sa daljim školovanjem. Htela sam da nastavim master ili specijalističke studije. Nisam to uradila zato što nisam imala sredstava a smatrala sam da postoje neke važnije stvari. Tako je došla na red porodica, pa dete, itd.*

Imala je ambiciju, dok je bila mlađa i neiskusnija, da radi tipičan policijski posao, odnosno da bude u uniformi i na terenu. Negde usput, njene ambicije su se promenile a prvenstvo su dobile sasvim drugačije vrste poslova. Usled susreta sa realnim životom, adaptirala se na okruženje, a sa druge strane postoji mogućnost da je i tražila takvu vrstu okruženja gde ne bi bila izložena dodatnim naporima i stresu. Shvatila je da su žene u podređenom položaju i da bi trebalo da uloži mnogo veći napor nego što je bila spremna da bi radila ono što je želela i za šta se visoko obrazovala.

*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... Sa aspekta žene koja ima porodicu, meni se čini da posao u policijskoj analitici stvarno može da bude zanimljiv. Ja sam analitičar za opšti kriminal, po problematici kriminala. Prosto oduvek sam čitala novine, gledala političke emisije, uvek sam se time bavila. Čitala takvu literaturu. Posao je zanimljiv, dinamičan je. Nije dosadan, jer se stalno nešto novo dešava.*

Kada analizira svoj profesionalni status kroz liniju rada u policijskoj službi, odaje određenu vrstu rezignacije činjenicom da su žene same krive za svoj lošiji položaj i za određeni tip poslova koji dobijaju u policiji. Marginalizaciju svoje profesije u odnosu na tip službe, koja nije operativna i nije centralna, tj. tipično policijska, razume kroz prihvatanje od strane žena kao

grupe takvog podređenog položaja, ali i kroz psihološki lošu ocenu ponašanja žena, koje ne mogu da se oslobode svojih loših grupnih osobina. Znači, ne vidi da je marginalizacija sistemski, već je doživljava kao rezultat ličnih osobina žena kao grupe.

*Generalno, u policiji, analitički poslovi se ne doživljavaju previše ozbiljno. Ali ja mislim da nismo mi krivi za to, mi samo nastavljamo tradiciju po kojoj je analitika uvek bila sporedna. Proo, zato što je analitička služba uglavnom ženski kolektiv. A zna se šta žene mogu i kako mogu. Mislim da su žene više sklone da naprave spletku i ogovaranja. Sa druge strane, što je pozitivno, sklone smo nekom međuženskom razumevanju za porodične probleme, za dečije bolesti i odlaske sa posla zbog porodice i dece. Ovako kako izgleda, žene same sebe svrstavaju u analitiku.*

Vertikalnu dinamiku u statusu smatra zadovoljavajućom, pri čemu se ne poredi sa drugim kolegama niti sa svojim suprugom koji je brže napredovao od nje.

Ovo ide u prilog činjenici da žene sa lakoćom i pomirenošću prihvataju svoj profesionalni status i slabiju dinamiku od mučkaraca, jer su prihvatile takve kulturne vrednosti i jer su okružene sebi sličnim ženama na poslu. Uglavnom su zadovoljne sigurnošću koju nudi posao u policiji, s obzirom da je policija državna služba. Sigurnost i prihvatanje od strane kolega su dva ključna resursa koje žene kao grupa cene u policijskom poslu.

*Moj muž radi u uniformi i ima smenski rad (proa, druga smena), nekad se dešava i zbog vanrednih štabova i dešavanja da je angažovan i noću. Kada sam počela da radim u policiji, imala sam veći čin od njega, jer sam direktno počela da radim sa fakultetskom diplomom, a suprug je tada još uvek radio sa višom stručnom spremom. U međuvremenu je završio fakultet, tako da je od pre godinu dana i on dobio radno mesto sa visokom stručnom spremom i napredovao je u viši čin.*

*... Nije meni bila namera da radim u policiji. Mene jesu interesovale stvari koje su nekako društveno devijantne, ali nisam mogla da nađem takav posao, u struci, pa sam počela da radim u policiji. Prosto kakva su vremena, državni posao je najsigurniji.*

Njen prvi posao nakon diplomiranja na fakultetu nije bio vezan za policiju. Radila je u prihvatilištu za napuštenu decu, odnosno u kolektivu koji je bio u većini ženski kolektiv, ali gde je obim posla bio veći u odnosu na njen sadašnji posao. Posao je ujedno bio stresan, sa čim nije mogla da se nosi, jer je želela da živi na klasičan način, koji podrazumeva ostvarivanje kroz decu i porodicu.

Rešenje za svoju situaciju potražila je u službi koja je manje stresna i sigurnija. Tamo gde ima pravila koja se strogo poštuju i gde se zna tačno šta se sme a šta ne sme. Međutim, posao u policiji nije lako dobiti kada ste žena, pa je morala da nalazi druge, manje regularne načine kako bi bila primljena u policijsku službu.

Ovo je prihvatila kao nešto normalno, i opšte prihvaćeno, što je karakteristika koju imaju žene koje rade u dominantno muškim profesijama a koje su pod jačim uticajem rodnog režima koji radi u korist muškaraca i koje sebe i svoj položaj prihvataju na sasvim prirodan način, bez osude.

*Za posao u policiji podnela sam molbu. Ideja mi je bila da budem u državnom poslu jer je siguran i jer su svi moji u policiji. Posao sam dobila, iskreno, preko veze, što je i normalno s obzirom gde živimo.*

- Percepcija napredovanja, motivacije i budućnosti u policiji

Profesijom policajke želela je da se bavi od detinjstva, verovatno pod uticajem roditelja koji su radili u policiji. Zanimalo je, međutim, polje rada koje naginje ka ženskoj profesiji, odnosno delinkvencijom i radu sa omladinom. Ovo bi moglo da se objasni uticajem oca koji je bio policajac i majke koja jeste radila u policiji ali administrativne, tj. tipično ženske poslove.

*Ja sam uvek pokazivala interesovanje za policiju. Još u srednjoj školi sam pokazivala interesovanje za drogu, za sekte u nekom više psihološkom smislu. Volela sam da čitam o tome. Zaista su me devijantna ponašanja zanimala, tako da sam upisala fakultet za maloletničku delikvenciju i devijantna ponašanja. Završila sam fakultet i*

*zatim sam došla ovde. Konkretno moj posao nema mnogo veze sa ovim što sam ja završila (konkretno maloletnicima i njihovim devijantnim ponašanjem), ali se nadam da ću jednog dana i time da se bavim, odnosno da radim posao za koji sam se školovala.*

Svoj posao, svoje radno mesto, shvata kao nešto što je blizu njenih profesionalnih ostvarenja, nije potpuno, ali ga prihvata sa lakoćom. Još jedna od karakteristika prihvatanja tipično ženskog položaja u profesiji.

*Za mene je ovo idealan posao. Uopšte ne mogu da kažem da nije idealan i za muškarce. Pitanje je samo koliko neko ima inspiracije, pa da na osnovu statističkih podataka obradiš pojavu, događaj, i uneseš neki svoj tekst.*

Operativne policijske poslove uvažava kao tipično policijske poslove za koje treba određeno znanje i spremnost, ali i fizička jačina i druge sposobnosti koje imaju samo muškarci. Uviđa da su žene manje spremne za ovakve napore, ali to joj je potpuno opravdano. Razlog za ovakvu ocenu policijskog rada prvenstveno vidi u ženi i njenoj dominantnoj ulozi majke i domaćice i njenoj emotivnosti koja za sobom povlači određenu predispoziciju za stres. Svesna je svog položaja kao žene i prihvata ga kao nešto što je uslovljeno prirodom žene.

*Smatram da za operativne poslove proo treba imati iskustva, a nije tako u praksi. Ljudi počinju da rade operativne policijske poslove bez radnog staža. Mislim da proo treba da poznaješ zakon, i konkretnu problematiku operativnog rada. Konkretno, ako se neko bavi praćenjem kriminala to bi značilo da bez poznavanja krivičnog zakona i zakonika o krivičnom postupku nema o čemu da se govori. U operativnim poslovima lakše napreduju muškarci. Provi razlog, njima je bilo omogućeno dobijanje činova na 3 godine, pa na 4, pa na 5 i onda tako mogu da napreduju. A ženama se oduzimaju godine staža od trudničkog, pa porodijskog bolovanja, pa nemaju godišnju ocenu rada, itd. Muškarci su i mnogo slobodniji u međuljudskim odnosima koji su potrebni da bi se promenilo radno mesto i da bi se napredovalo, nego što su žene. Mislim da su žene sklone da preuveličavaju neke stvari iz čega sledi da su više pod stresom i da onda osećaju nemoć. Sve smatramo nekim pojačanim stresom, što onda i jeste. Muškarci definitivno mogu da budu izloženi mnogo više stresu nego žene, a da to prosto ne osete. Oni su definitivno emotivno i psihički jači od žena.*

U smislu da žena treba da napreduje čak i u policijskoj profesiji shvata svoj trenutni položaj kao nešto što je privremenog karaktera, ali nije ambiciozna ka karijeri koja bi došla kao rezultat prevelikih žrtvi i uloženog izuzetnog napora. Svesna je da žena da bi napredovala u policiji mora da bude dvostruko opterećena u odnosu na muškarca, ali ona nije spremna na to.

*Kod mog supruga u odeljenju rade koleginice kojih ima nešto više, oko 15-ak žena koje rade na obezbeđenju ličnosti, objekata, pravljenju planova za obezbeđenje, kao i rukovođenjem operativcima na terenu. Njihov šef je muškarac. Te žene su sve mlađih godina, jedino je sekretarica žena u srednjim godinama.... Moje je mišljenje da one ne mogu da napreduju do mesta šefa odeljenja bez podrške sa strane, odnosno njihovo napredovanje nije vezano strogo sa rezultatima rada, već mora da postoji neko ko bi ih preporučio za rukovodeće mesto i naravno podršku muškog dela odeljenja. Što se mene konkretno tiče, volela bih da napredujem. Ovo što mi ovaj posao omogućava jeste da trenutno imam zvanje višeg inspektora. Radno mesto mi omogućava još jedno zvanje više i to je maksimum.*

Rukovođenje po prirodi stvari bolje leži muškarcima nego ženama, to je njen stav koji je usvojila i u porodici ali i u društvu koje je još uvek patrijarhalno. Sa ovakvim stavom pripada ženama koje su rodno svesne ali neutralne po pitanju bilo kakvih promena jer su te promene, po njenom mišljenju opasnost za ionako prilično opterećene žene.

*Moje lično mišljenje je da sa muškarcima rukovodiocima žene mogu mnogo bolje da se snađu u komunikaciji. Žene su dosta sujetne, što može kod rukovođenja da bude jako loše. Ona smatra (žena rukovodilac, prim. autora) da se namučila da dođe do položaja pa ako se namučila ona može i druga žena da se pomuči.... Muškarci rukovodioci to malo drugačije posmatraju: aha ja sam napredovao pa možeš i ti, ako imaš kvalitete, zašto da ne. Takođe mislim da oni po nekom nasleđenom obrascu biraju i pre će se odlučiti da muškarac napreduje nego žena. U policiji na poslovima koji su administrativnog karaktera, gde nije potrebna fizička spremnost isto će pre napredovati muškarac nego žena.*



Vidimo da je zauzela stav koji u sebi nosi određenu strogost prema ženama koje žele da se dokazuju na poslu i da napreduju u profesiji. Ovakav stav stekla je kroz određeno životno iskustvo u kom je uočila da žene koje napreduju imaju energičniji stav prema podređenima u odnosu na one muškarce koji su napredovali a koji su po prirodi opušteniji od svojih koleginica. Ovakvo sagledavanje realnosti je donekle opravdano jer žene koje su napredovale uložile su mnogo više resursa od muškaraca, kojima je rukovodeće mesto u policiji po „prirodi“ posla pripadajuće. Ona uviđa da žene imaju iste sposobnosti kao i muškarci ali da bi ih pokazale i da bi se dokazale u poslu moraju da budu prodornije, hladnije i bezobzirnije.

*Znam primer gde je žena odličan inspektor kriminalističke policije. Ona je tri godine pratila silovatelja, radila priču o njemu, profilisanje. Kada su ga identifikovali, ona je krenula na teren. Ali nije krenula sama u hapšenje. Postoji interventna jedinica koja se uvek zove za asistencije i kod muških policijskih službenika. Prosto ja ne smatram da žena mora da bude fizički jaka. Zašto? Zato što postoje kolege iz interventne koji po zakonu pružaju asistenciju.*

Uočava da je položaj žena u našem društvu podređen muškarcima, pa smatra da se društveni obrasci i vrednosti preslikavaju i na policijsku profesiju. Nema pozitivan stav u odnosu na promene u rodnim odnosima u budćnosti jer veruje da je naše društvo duboko patrijarhalno. Ovo prihvata sa rezignacijom, ali sa pomirenošću jer ona kao pojedinac nije dovoljna da učini značajnije promene.

*Što se tiče odnosa zaposlenih u policiji između muškaraca i žena, smatram da je zadovoljavajući, jer predstavlja odnos snaga u društvu, u Srbiji. To su neki nasleđeni obrasci kojih se mi nikada nećemo osloboditi, koliko god nas terala Evropa ili neko drugi. Apsolutno se nikada nećemo osloboditi šablona po kojem žena uvek mora da stoji na šalteru, a muškarac uvek mora da udara palicom.*

- Zaključak

Žena koja predstavlja drugi analizirani slučaj je deo one grupe žena koje su svesne drugačijeg položaja žena u našem društvu i u profesiji koja još uvek pod dominacijom muškaraca. Ovakav položaj prihvata kao nešto što je donekle određeno prirodom, a donekle ga objašnjava društvenom kulturom koja je u Srbiji trenutno takva da izgleda kao da se nikada neće promeniti, odnosno tradicionalno patrijarhalna.

Međutim, patrijarhalnu društvenu kulturu ne doživljava kao nešto što je opšte negativno za žene kao grupu, jer one to prihvataju sa lakoćom, a prihvataju to jer su po prirodi manje sposobne da se nametnu nego muškarci koji se bolje snalaze u ulozi i rukovodioca i uopšte figure koja nosi autoritet.

Mišljenja je da je emancipacija žena pozitivna, ali da je opterećenje za ženu jer joj nameće dodatne obaveze koje su izuzetno teške i koje mali broj žena može da podnese. Oseća integrisanost sa policijskom profesijom i sa svojim kolektivom, ali smatra da su žene svojom prirodom na položaju koji je ispod muškaraca i da se muškarci mnogo bolje snalaze u dominantnoj poziciji, i u profesiji i u društvu.

#### 4.2.1.3 Slučaj – 3

- Osnovni podaci

Tabela 14: Demografske karakteristike

Starost	30 godina
Bračno stanje	udata
Broj i uzrast dece	nema decu
Stambeni uslovi	nema svoj stan
Profesija roditelja	otac policajac, majka domaćica
Profesija supruge	policajac
Radni staž	5 godina radnog staža
Stručna sprema	master prava
org. deo PU	policija opšte nadležnosti
Polijski status	na određenim dužnostima

- Kratka biografija

Žena u ranim tridesetim godinama, udata je dve godine, nema dece. Suprug je oficir policije, zaposlen je u sedištu Ministarstva unutrašnjih poslova, radi na obuci policajaca. Stariji je od nje pet godina, upoznali su se na radnom mestu.

Rođena je u malom gradu na jugu Srbije, roditelji su još uvek tamo, dok je ona prešla da živi u Beogradu zajedno sa suprugom. Završila je gimnaziju, zatim je upisala Policijsku akademiju u Beogradu i diplomirala kao jedan od najboljih studenata u generaciji.

Na posao je čekala neko vreme, ali s obzirom da je imala ugovor o saradnji između Akademije i MUP-a, dobila je posao. Prvobitno joj je nuđen

posao sa srednjom stručnom spremom, ali ona je odbila i čekala je na radno mesto sa visokom stručnom spremom.

U braku je podela poslova na osnovu rodni uloga, odnosno žena radi kućne poslove, a suprug je autoritet kada je u pitanju donošenje glavnih odluka za porodicu, što je prenela iz svoje primarne porodice. S bzirom da nema decu, poslovi oko domaćinstva se svode na kućne poslove i brigu oko supruga.

Smatra da je posao zadovoljavajući, kao i odnosi sa kolegama. Dok je njen suprug na liniji rada koja je tipično muška, policijska, ona smatra da je ženama sasvim odgovarajući rad na administrativnim poslovima u policiji. Integraciju žena u policijskoj profesiji sagledava kao dobru, nije primetila diskriminaciju žena kao grupe, i ocenjuje da je položaj žena u policiji sasvim zadovoljavajući.

Iako je imala peh na studijama, jer je profesor oborio na ispitu nekoliko puta iako je bila odličan student, nije u tom postupku videla diskriminaciju, ali ne zna da ga objasni, niti objektivno, niti subjektivno.

- Percepcija pravičnosti podele kućnih obaveza

S obzirom da je relativno kratko u braku i da nema decu, obim porodičnih obaveza je nešto manji nego kod njenih koleginica koje imaju decu. Ipak, svi kućni poslovi su samo njena odgovornost. Ovde se primećuje da je podela poslova po ulogama koje su strogo patrijarhalne, odnosno ona je žena i radi sve kućne poslove, suprug kao muškarac oslobođen je bilo kakvog posla vezanog za domaćinstvo. Stavljajući naglasak da joj to ne predstavlja nikakav problem i da joj nije teško, prihvata svoju ulogu žene kojom dominira muškarac, ali je ne doživljava kao teret već kao nešto što je normalno.

*Ja sam udata već dve godine, ali još uvek nemamo dece. Moj suprug je kolega, upoznali smo se u ovoj zgradi, ali on radi u sedištu MUP-a. Stariji je od mene 5 godina. On je završio DIF, a sad je u odeljenju za obuku policije i radi fizičku obuku policajaca.*

*...Što se tiče kućnih poslova, ja sam naučila da sve radim i nije mi teško. Nekad mi suprug pripomogne nešto, ali mahom domaćinstvo vodim ja, čak suprugu postavljam sto pri jelu, perem sudove, baš sve što treba. Suprug kuva kafu, pošto je perfekcionista u tome. Nije mi to ni pretežak posao ni nešto previše. Nas je dvoje. Mislim, šta bih drugo i radila?*

Očigledno dobro funkcioniše u ženskoj ulozi, u kojoj je žena podređena u odnosu na muškarca. Ovo je, ujedno, najočigledniji vid nejednakih položaja koje zauzimaju žene i muškarci u našem društvu. Jasno je ispoljen patrijarhalan vrednosni sistem u kom ona funkcioniše smatrajući sve one situacije podređenosti kao sasvim normalne“ za naše društvo. Porodica je mesto gde se ovakve vrednosti i rodni režimi održavaju socijalizacijom, a policijska ustanova na kojoj radi i sama neguje i teži da održi vladavinu muškaraca, pa se ona nalazi u dvostrukom prostoru koji joj ne dozvoljava da primeti svoj položaj kritički. Svesna je da su muškarci u boljem položaju od žena, ali ništa ne čini da to izmeni.

- Percepcija različitog tretmana na poslu

Njen trenutni status je lice na određenim dužnostima, a s obzirom da radi sa visokom stručnom spremom, ima odgovarajuće radno mesto i zvanje.

Međutim, i ona, kao žene iz drugih analiziranih slučajeva, kao i najveći broj žena koji je zaposlen u Policijskoj upravi za grad Beograd, raspoređena je na liniji rada koju uglavnom popunjavaju žene, koja je tipično ženska i koja nije noseća policijska linija rada i poslova u Upravi. Takav položaj ne predstavlja joj problem, ne sagledava ga kao loš odnos uticaja i moći za žene, već ga prihvata kao i njene kolegice, razumevajući ga kao nešto što je normalno.

*Moj posao je kancelarijski posao. Imamo nas ukupno 16 u odeljenju, od čega je 5 žena. Celo odeljenje radi kancelarijski posao. Na teren izlazimo samo kada idemo u kontrolu školskih policajaca. Mi smo najbolje odeljenje u Upravi. U kom smislu najbolje? Međusobno se pomažemo, nema tračarenja, nema ničeg što je negativno.*

*Znači, mi smo svi ovdje kao jedna velika porodica. Delimo poslove između sebe, svaki naš rođendan se slavi. To je veliki kolegijum i jedino odeljenje koje zajedno ide na doručak. Jednostavno funkcionišemo kao jedna porodica. Mi smo mlad kolektiv. Najstariji su 76. godišta. I načelnik je mlađi čovek.*

*...Ja mislim da su kod mene u Odeljenju svi vrlo vredni i donekle zadovoljni poslom. Žene su ipak više okrenute porodici od muškaraca. Ne verujem da je to zato što su muškarci ambiciozniji, nego jednostavno policijska profesija je tradicionalno muška profesija.*

Interesantno je da s obzirom da je visoko obrazovana, što donekle može da povlači za sobom određeni emancipovaniji pogled na život, to kod nje nije slučaj, kao uostalom ni kod drugih žena koje su zastupljene ovim istraživanjem. Položaj žena u Upravi, i u policiji uopšteno sagledava iz muškog ugla, odnosno kao da su žene tu gde im je i mesto. Nisu ravnopravne sa muškarcima, ali niti treba da budu kada je policijska profesija u pitanju. Zna se šta žena može da radi i koliko može da izdrži, a šta može muškarac. Ovo je zapravo primer gde postoji svest o tome da su muškarac i žena različiti, ali da su uloge koje im pripadaju, koje su u korist muškarca gde je on na položaju koji za sobom povlači uticaj i moć, vrlo dobro raspoređene jer je tako prirodno i društveno prihvaćeno.

*Ženama kao rukovodiocima policija nije naklonjena. Ovdje postoji jako pravilo, pravilo tradicije. Muškarac je načelnik. Načelnica je žena u analitici zato što u analitici rade žene. Načelnik niti jedne policijske stanice nije žena. Načelnik ni jednog odeljenja u Upravi nije žena. Ovdje, u policiji se malo drugačije gleda na rukovođenje. Nije pravilo ako radiš dobro i vredno, moraš i da napreduješ.*

*...Mislim da u skorije vreme, poslednjih desetak, petnaest godina, Evropa diktira kakav će biti položaj žena u policiji, jer ako Evropa kaže da 10% rukovodilaca treba da budu žene, biće. Dok Evropa nije progurala projekat vezan za reformu srpske policije, koliko je bilo žena u policiji? Mogle su se nabrojati na prste jedne ruke.*

*...Polijski posao jeste takav posao gde ženama, ako nije u kancelariji, nije im mesto tu. Žena sutra ima decu, ima porodicu. Ona treba da stoji na kiši, treba da stoji na suncu, treba da stoji na ulici. Ipak to nije posao za nežnu ženu.*

Čak ni početak rada u policiji, koji nije išao glatko, ne ocenjuje kao diskriminatorski i loš po nju kao ženu. Takvu situaciju objašnjava kao opštu situaciju u kojoj su bile manje više sve žene, pa samim tim nije čudno što se i njoj dogodilo isto, iako je bila odličan student, i imala ugovor koji joj garantuje posao u MUP-u kada diplomira. Dokaz da je vrednija od ostalih kolega kada je sticanje obrazovanja u pitanju, je i to što je tokom rada uspela da završi master studije na Pravnom fakultetu u Beogradu. Ona se, međutim, time ne hvali i ne smatra to kao nešto što je izdvaja od drugih kolega policajaca. Ne traži da je tretiraju na drugačiji način, da li je to zato što je žena? Muškarci koji završe studije u policiji tokom posla, skoro odmah dobiju radno mesto u skladu sa svojom stručnom spremom, a žene ne.

*Završila sam Akademiju u junu. Očistila sam godinu i predala zahtev za zaposlenje. Međutim, od posla ništa iako smo kao diplomirani studenti imali ugovor sa MUP-om. Jedino radno mesto koje su mi ponudili bilo je sa srednjom školom na Aerodromu Beograd, ili zamenik komandira u Ljuboviji. Onda sam odlučila da upišem master na Pravnom fakultetu. U isto vreme, dan kada sam otišla da uzmem indeks na Pravnom fakultetu za master studije, pozivaju me iz MUP-a i kažu, od 10-og počinješ da radiš. I eto, čekala sam 5 meseci sa ugovorom i počela sam da radim ovde, sa visokom stručnom spremom. Kasnije sam završila i master studije. Završila sam ih ne zato što sam morala, već zato što sam htela.*

Opterećenje poslovnim obavezama ne ocenjuje kao otežavajuće, već kao sasvim prosečno. Njene kolegice upoređuje sa kolegama iz Odeljenja pri čemu ne primećuje da su žene više opterećene poslom od muškaraca. Pri tome, ne govori o dodatnom poslu koji žene čeka kod kuće, jer je to nešto što se podrazumeva.

Obim posla koji rade žene u policiji je, zapravo odgovarajuć obim posla za žene kao grupu koja ima obaveze i kod kuće. Sagledavajući situaciju iz tog

ugla, čini se sasvim razumljivo da su žene zadovoljne administrativnom vrstom posla koja ne podrazumeva izlazak na teren i dodatni fizički i psihički napor koji operativni posao može da donese. Tako objašnjava i raspoređivanje žena kao grupe na poslovima koji su administrativnog tipa.

*Policijski poslovi, naročito administrativnog tipa, pružaju mogućnost ženama koje žele da rade u policiji da na lakši način dobiju posao. Najviše žena ima u prvom, u mom odeljenju, tj u Odeljenju za prevenciju i rad policije u zajednici. Od ukupno 16 radnika, ima 5 žena. U Odeljenju za Javni red i mir ima zaposlenih 41, od čega 9 žena. Treće Odeljenje ima zaposlenih 18, od toga 5 žena. Odeljenje za praćenje i sprečavanje kriminaliteta ima 14 zaposlenih i samo jednu ženu. U petom Odeljenju ima 10 zaposlenih, od čega su dve žene. U Odeljenju za obezbeđenje ima 13 zaposlenih od toga 3 žene.*

Smatra da terenski policijski posao nije za žene iz još jednog razloga: to je odnos sa građanima koji veoma lako može da se pretvori u neprijatnu situaciju, koju po prirodi stvari lakđe rešavaju muški nego ženski policajci. Ovde se vidi da je kod nje prisutno rasuđivanje koje raspoznaje rodne uloge ali ih opravdava u korist muškaraca jer su žene po prirodi nežnija bića“, odnosno mnogo su senzitivnije i emotivno krhkije.

*Na Akademiji su nas pripremali za sve policijske poslove. Ali teren je jedno, knjiga je drugo. Knjiga kaže: prići ćeš građaninu, reći ćeš mu: Dobar dan. Molim vas dajte vašu dokumenta, ali u većini slučajeva ćeš naići na otpor. Studentima niko nije rekao, šta da radi u situaciji kada građanin opsuje. Mnogo češće se neprijatne situacije dešavaju policajkama. Kada vidite muškarca u policijskoj uniformi drugačiji je psihološki utisak. To je razlog zašto nikada ne ide žena sama na teren. Ako je žena sama, onda je to školski policajac, eventualno negde pozornik na skraćenom pozorničkom reonu.*

- Percepcija napredovanja, motivacije i budućnosti u policiji

Pre izbora studija kratko se dvoumila između dva fakuleta, odnosno dve naučne oblasti i dve profesije. Preovladala je sklonost ka policijskom poslu koji



joj je relativno poznat i mnogo bliži jer je otac bio policajac. Ovde vidimo da je glavnu ulogu pri motivaciji za ulazak u policijsku profesiju odigrala socijalizacija u porodici, pri čemu je vešto zamenila uloge i na sebe preuzela profesiju oca ali u ženskoj verziji, odnosno administrativnog radnika policije.

Odlučujuću ulogu odigrala je i sredina u kojoj je odrasla, u kojoj se gleda na izbor profesije i posla kao nešto što treba da osigura na duže staze budućnost, na nešto u šta se ne ulazi iz ljubavi, nego iz koristi, ali one egzistencijalne koristi. To su vrednosti koje se prenose tradicionalno, u manjim mestima mnogo lakše, nego u velikim gradovima. Sam izbor profesije bio je ograničen, a motivacija se svodila na nešto što treba da bude blisko, ali što nosi veću sigurnost.

*Moj otac je radio u policiji. S obzirom da sam se pri izboru fakulteta dvoumila između medicine i policije, shvatila sam da nisam spremna da čovek sutra umre pored mene. Da nisam spremna na takav izazov. Polagala sam prijemni za Akademiju, pozvali su me iz Beograda i rekli: Prošli ste, na rang listi ste. Možete se upisati na Akademiju. Upisala sam se na Akademiju zato što sam znala da u neku ruku imam siguran posao. Roditelji su me podržavali. Imala sam potpunu podršku. Otac mi je radio u policiji. Volela sam policiju, sviđala mi se uniforma. Osim toga, znala sam da je posao u policiji siguran posao, tj. da ne otpuštaju tek tako policajce, pa mi je i to olakšalo izbor. Moja generacija na Akademiji je bila poslednja generacija studenata koja je imala ugovore sa MUP-om o zaposlenju posle završetka studija.*

*... Moj otac radi u policijskoj stanici, kao vođa sektora. Mama ne radi nigde, domaćica je. Nije nikada radila, odgajala je decu i radila seoske poslove, pošto smo mi porodica koja je živela na selu. To je mala sredina. Kada sam razmišljala o poslu, razmišljala sam o nečemu na duže staze. Mi deca, koja dođemo iz provincije, mnogo duže razmišljamo o dužini radnog staža, nego deca koja su ušuškana, koja imaju sve obezbeđeno.*

Dobri odnosi sa kolegama i rukovodiocima su nešto što kod nje igra glavnu ulogu u osećanju pripadnosti profesiji kojom se bavi. Smatra da je to najvažnije za žene, i da žene imaju dobre uslove rada u policiji, pod uslovom da žele da rade administrativne odnosno kancelarijske poslove. Kada je u pitanju

odnos policije sa građanima, smatra da mnogo bolji odnos građani imaju sa muškarcima policajcima nego sa ženama. Ženama nije mesto na ulici, ne zato što nisu obučene za tu vrstu posla, već zato što ne nalaze na prihvatanje od strane građana i zato što mogu sebe da dovedu do mnogo rizičnijih situacija po zdravlje i život od muškaraca koji rade terenski policijski posao.

- Zaključak

Žena koja je u mlađoj starosnoj dobi započela rad u policiji, sa izuzetno dobrim uspehom na fakultetu u naučnoj oblasti koja je usko povezana sa policijskim poljem rada, nije na odgovarajućem radnom mestu koje bi verovatno dobio muškarac koji bi bio sa njenim referencama. Ima završene i master studije prava, što je dodatni resurs kojim raspolaže za dobijanje bolje pozicije u policiji, ali to očigledno kod njenih pretpostavljenih nije nešto što je bitno izdvaja od drugih.

Primetno je pozicioniranje u ženskoj ulozi koja je podređena muškoj dominaciji, kako u kolektivu tako i kod kuće. Rodni režim je očigledno naklonjen muškarcima i uopšte patrijarhalnoj kulturi u kojoj živi i radi.

#### 4.2.1.4 Slučaj – 4

- Osnovni podaci

Tabela 15: Demografske karakteristike

Starost	53 godine
Bračno stanje	udata
Broj i uzrast dece	jedno dete, 19 god.
Stambeni uslovi	ima svoj stan
Profesija roditelja	službenici
Profesija supruga	policajac u penziji
Radni staž	18 godina
Stručna sprema	visoka stručna sprema
org. deo PU	zakonitost u radu
Policijski status	ovlašćeno službeno lice

- Kratka biografija

Žena starosti 53 godine, rođena u Beogradu. Udata je i ima jedno dete, punoletnog uzrasta. Po profesiji je diplomirani pravnik, radi već 18 godina u Ministarstvu unutrašnjih poslova, na poslovima pravne struke. Ostale su joj još tri godine do penzionisanja, koje priželjkuje sa nestrpljenjem.

Suprug je policajac, u penziji je od 2004. godine. Radio je u Ministarstvu unutrašnjih poslova i bio je u poslednjim godinama pred penzionisanje na visokom rukovodećem mestu. Penzionisan je u smeni političke vlasti u Srbiji, nakon atentata na pokojnog premijera Srbije Zorana Đinđića.

Želeli su da im se dete školuje u inostranstvu, odnosno da upiše fakultet van Srbije, što im nije pošlo za rukom usled nedostatka finansijskih sredstava. Smatra da je država Srbija na niskom nivou što se tiče pravnog i političkog uređenja, kao i sve državne institucije.

Svoju profesionalnu karijeru u policiji smatra prilično uspešnom, a sebe kao ženu, majku i domaćicu ostvarenom osobom. Nije zadovoljna stanjem u Upravi policije za grad Beograd, kao ni stanjem u MUP-u. Misli da postoji negativna selekcija kadrova posebno onih na rukovodećem nivou. To je jedan od razloga razočaranosti poslom i jedan od razloga želje da se penzionise.

- Percepcija pravičnosti podele kućnih obaveza

Zauzetost oko porodičnih obaveza oduzima joj polovinu svakodnevnog vremena. Ona se u najvećoj meri brine o kućnim poslovima i detetu, jer suprug nije navikao da se brine o kući i detetu. S obzirom da je suprug nezainteresovan u vezi sa domaćim poslovima i vaspitanjem je preuzeo tu vrstu uloge koja je patrijarhalna, ona je ta koja je u najvećoj meri angažovana oko porodice, kuće i deteta.

Situaciju oko podele poslova u nejednakom obimu između sebe i supruge ne vidi kao nešto što zavisi od nje, već smatra da je takva situacija karakteristična za kulturu u kojoj živi, kao i suprugovu primarnu porodicu iz koje je on preneo vrednosti i uloge u porodičnom životu. Patrijarhalne vrednosti koje se odnose na ulogu majke, oca, supruge i dr. ona vidi kao neodvojivi deo rodničkih odnosa u kojima živi.

Smatra da je svoje dete vaspitavala na pogrešan način, odnosno da mu je prenela tradicionalan način podele rodničkih uloga, na muške u kojima muškarac misli samo na svoje lične obaveze, i ne misli na kućne poslove niti na pomoć ženi prilikom održavanja porodičnog života.

*U mojoj porodici je podela poslova takva gde ja radim sve domaće poslove, sem nabavke namirnica. Uglavnom sve poslove ja radim sama što je možda moja greška. Tako sam prihvatila nekada davno. To nije bio moj izbor nego više sticaj okolnosti. Onda kada nekoga naučite tako onda to tako traje čitav život. A sa druge strane, ja sam čovek koji misli da to ne može niko bolje od njega pa čak i kada suprug nešto odradi ja to moram da popravim. To je moja greška, naravno.*

*Dete nisam vaspitala nikako. Dete je razmaženo, jedinac sin, jedva dočekan. Ja sam ga rodila kasno, sa 39 godina. Jednostavno, on je mažen, pažen. Ja ne znam da li će on sutra svojoj ženi pomoći. Ja ga učim da bi trebalo. Ali ako gleda ono što se dešava u kući, onda neće mnogo pomagati u domaćim poslovima.*

Posledice tipično rodni nejednakih odnosa u domaćinstvu smatra kao negativne ali ne preduzima ništa da to popravi. Krivi sebe i kulturu društva u kojem je odrasla i u kojem je vaspitavana. Smatra da su patrijarhalne vrednosti i dominacija muškaraca duboko ukorenjene u našem društvu i da nema smisla boriti se protiv toga. Trebalo bi da žena prihvati to kao datost, i samim tim postaće srećna i ostvarena.

*Ja sam naučila da budem pametna. Imate ono što imate. Muž je takav kakav je. Udala sam se zato što sam ga volela. On je dobar čovek, mi se lepo slažemo. Ali je lenj kao lenja buba. I on je jedinac. Otac mu je imao 50 godina kada ga je dobio. Znači, ja sam se udala za čoveka koji je mažem, pažen. Naučio je da ga maze i paze. A li ja sam, pošto vidim da oni neće da mi pomognu, unajmila ženu koja dolazi četvrtkom i koja mi čisti kuću. Ja sam rekla sinu i suprugu: nema te sile koja može da mi uzme ženu koja mi pomaže, možete da nemate hleba da jedete, ali nje se ne odričem. Znači, ja moram sebi pomoći. Neke ključne odluke u životu ja uvek prepustim mužu. Sem ako mi nije mnogo stalo. Jer mi ne treba toliko velika odgovornost. Ne mislim da je on pametniji od mene, daleko od toga, ali u nekim stvarima možda ne pametniji, ali ima crtu koju ja nemam. On može da projektuje svoje razmišljanje unapred, pa ume da stane, da zakoči.*

Funkcionisanje u ženskom patrijarhalnom rodnom režimu je tačka oko koje se ukrštaju njene uloge u privatnoj i javnoj sferi života. Delovanje i preuzimanje određenih uloga u okviru porodice ima uticaj na preuzimanje uloga i zadataka u javnoj, poslovnoj sferi ženinog života. Podređen položaj koji imaju u svojoj porodici, jer su, između ostalog, uvek na raspolaganju članovima domaćinstva i uvek one koje žrtvuju svoje vreme i svoje potrebe, utiče na njihov stav prema profesionalnom postignuću i teže da ga umanje.

Ona uočava da su muškarci u boljem položaju od žena i u kući i na poslu, ali smatra da je to stvar okruženja i društva, jer je objektivna slika koju ona ima prilike da vidi, zaista takva.

*Ja se kao žena ne osećam loše. Ja se osećam dobro u svojoj koži. Ja sam prvo žena majka, pa onda tek policijski službenik. Znači meni je prioritet porodica, pa tek onda posao, i u tom smislu se nikad nisam osećala ugroženom. A što se tiče položaja žena, realno je da su muškarci u mnogo boljoj situaciji nego žene. To je sigurno, nema tu nikakve dvojbe.*

- Percepcija različitog tretmana na poslu

S obzirom da je 18 godina zaposlena u Ministarstvu unutrašnjih poslova, njena verikalna dinamika nije zadovoljavajuća, odnosno ako se poredi sa muškarcima iz njene službe, odnosno linije rada, nije dostigla svoj maksimum. Ovo objašnjava tako što određuje svoju ulogu u profesiji kao marginalizovanu ali ne u odnosu na muškarce nego na kolektiv u celini. Svesna je da profesionalno mogu da napreduju samo oni koji imaju podršku rukovodilaca, a to je uglavnom u negativnom smislu izbor loših ili neiskusnih kadrova.

*Posao koji ja radim je konkretan posao, sa konkretnim zadacima. Ne radim ga ni sa kakvim pritiscima u tom smislu da ja treba da odradim nešto kako mi je neko rekao. Radim ga onako kako mislim da treba da ga radim. U tom pogledu ne trpim nikakav pritisak. Ali, znate šta? Ja imam 53 godine. Završila sam Pravni fakultet u Beogradu. Beogradsko sam dete. Vrlo je nezgodno kada dolaze rukovodioci koji su počeli da rade juče, koji su došli iz unutrašnjosti, ili ne znam ni ja odakle. Veliki broj njih su završili neke fakultete uz rad u policiji. I onda se pitate gde ste vi sa 53 godine? Šta ste vi, u stvari, uradili? Da li ste vi budala ili ste pametni? U tom smislu.*

Kada posmatra sebe u policijskoj profesiji, vidi da nije dostigla visok položaj iako je obrazovana i iskusna u poslovima policije, ali to objašnjava opšti položajem žena kako u policiji tako i u našem društvu.

*Što se tiče konkretno posla u policiji, smatram da su žene u sličnom položaju kao i kod ostalih profesija. U policijskim upravama koje su, da kažem, logističke uprave, su u većini žene. Uprava za logistiku, uprava za upravne poslove, uprava za analitiku - tu su žene. U UKP-u ja mislim da nema ni jedna žena načelnik. Pomoćne uprave, da kažem manje policijske, tu su žene. U policijskim stanicama, ako postoje rukovodioci žene, onda su u glavnom na mestu šefova upravnih poslova, tj. administrativnih. Tako se u policiji iskristalisalo gde bi žena mogla da radi. Niko se ne bira u Srbiji na rukovodeće mesto prema znanju, stručnosti, moralnim kvalitetima itd. Zna se kako se kod nas napreduje. Prema tome, takva vam je situacija i sa ženama. Nije ništa različito.*

Segregaciju i marginalizaciju žena u policijskoj službi objašnjava kao društveno uslovljenu, i profesionalno datu. Ovo je tipično za žene koje shvataju da postoji razlika između njih i muškaraca ali je ne doživljavaju kao nešto što ih ugrožava, niti aktivno žele to da promene. Očekuju da se prvo promene društvene vrednosti u kojima je žena shvaćena kao ličnost koja nije sposobna da obavlja određene poslove, a muškarac kao dominantan i prirodno bolji u poslovima rukovođenja i primene sile.

- Percepcija napredovanja, motivacije i budućnosti u policiji

Niži položaj žena u profesiji i u društvu u celini objašnjava i ekonomskim momentom, odnosno ženinim neadekvatnim ekonomskim položajem. Ovakvim slabijim položajem, žena je u stanju zavisnosti od muškarca i nema načina da se izbori za svoja osnovna ljudska prava. Interesantno je da ovde ne krivi društvo u celini, već samu ženu koja nije uspela da ostvari materijalnu nezavisnost od muškaraca. Svođenje na lični nivo ovog problema ne poklapa se sa njenom generalnom slikom društva u kojem je naše društvo srozalo osnovne ljudske i profesionalne vrednosti. Ovde se vidi da njeno nezadovoljstvo profesionalnim postignućem razumela usled prepreka koje dolaze iz društvene ravni, ali lični identitet i slobodu žene povezuje sa njenim ličnim sposobnostima.

*Vi znate kako se u ovoj zemlji živi, kako se ljudi zapošljavaju, kako dobijaju radna mesta. Tako su i te žene rukovodioci dobile svoje mesto. I to ne samo na nivou policije, već na nivou čitavog društva. Mi imamo prosvetu koja je nikakva, zdravstvo koje je nikakvo. Sve nam je upropašćeno. Moje dete je izašlo iz gimnazije nepismeno. To je strašno, ali istinito. Znači, profesore nije uopšte briga da li su nečemu naučili decu. Oni rade za 40.000 dinara, ako imaju toliko. Briga njih da oni uče decu. Oni gledaju kako će da prežive, da prehrane svoju. ... I onda kakve stručnjake ima ova zemlja? Oni koji znaju i koji mogu, odu u inostranstvo. Ode ostaju oni koji su manje sposobni. Negativna selekcija kadrova koja će da upropasti zemlju.*

Ogorčenost koju je skupljala godinama, pokazuje kroz okrivljavanje društva u celini, pri čemu smatra da postoje pojedinci koji su svojim ličnim osobinama uspeali da se probiju u životu. Međutim, to su samo jako sposobni pojedinci, koji moraju da ulože ogromne napore i snagu da bi se individualno dokazali i da bi uspeali u ostvarivanju svojih ciljeva. Ona lično se izolovala i prihvatila nepovoljnu situaciju kao nešto što je nametnuto od strane društva.

*Ja imam primer moje rođene tetke, žena koja je živela na selu. Udali su je kad se zaratilo. Bili su četnici. Moj otac je iz Valjevskog kraja. Udali su je, nije ga ni volela. Ona je imala završenu samo osnovnu školu. Ona je svog muža ostavila, imala je 50 godina, kad je decu izvela na put. Iz sela pored Uba, došla u Beograd bez škole, bez ičega sa 50 godina. Rekla je: Ja više ne mogu. Dosta je bilo. Ona je bila patrijarhalno vaspitana pa to nije uradila dok nije odgajila decu. Ali onog trenutka kad su oni našli svoj put, ona je rekla mužu ja tebe više trpeti neću. I posrećilo joj se. Sreća prati hrabre. Ako hoćete da stignete do cilja, ako ste dovoljno jaki, vi ćete stići i pored svih prepreka. Naravno da vam neće biti lako.*

Opterećenost poslom je zastupljena u sasvim prihvatljivoj meri. Ne žali se na obim poslova koje dobija, međutim naglašava da je primetna razlika u obimu između mlađih i starijih kadrova, kao i između muškaraca i žena. Veću profesionalnu snalažljivost primećuje kod mladih kadrova kao i kod muškaraca kao grupe. Ovakav stav je rezultat životnog i profesionalnog iskustva, ali



obojenih vrednosnim obraszima koje nosi sa sobom a koji su osnov patrijarhalne kulturne matrice.

Skлонost da kod uspešnih muškaraca u policijskoj službi vidi njihov lagodniji stav prema poslu i veću spretnost u napredovanju kao i kod žena koje su profesionalno neiskusne i po njenom mišljenju manje sposobne za obavljanje rukovodećih poslova, objašnjava se preko njene lične identifikacije sa rodnom režimom u kojem dominiraju muškarci i one žene koje su spremne da po svaku cenu pristanu na viši status ne obazirući se na to što nemaju dovoljno znanja niti spremnosti.

*Ne mislim da sam mnogo pametna, ne mislim naravno ni da sam glupa, ali kad vidim neke žene, prosto mi se čini da im nije mesto ni tu gde jesu.*

Ona ih osuđuje, ali ne preduzima nikavu aktivnost da izmeni takvo stanje.

*Vi imate muškaraca i žena koje se ovde u policiji nalaze na visokim rukovodećim radnim mestima, a koji nisu dovoljno inteligentni. Da upotrebim reč koju moj muž koristi za takve žene, i koja je vrlo ružna, ali je činjenica. Znači, tipične kokoške. One stvaraju sliku u ovom muškom kolektivu, gde nisu baš pametni čak ni oni koji su na rukovodećim mestima. Mnogo su pametniji izvršioći. Ali žena dođe sa glupim komentarima, glupim odlukama, strahom da preseče, i da kaže: Ovo će ovako da bude, i stvara sliku o svim ženama.*

Rezignirana je lošim stanjem u profesiji kada je u pitanju mogućnost napredovanja i kada je njena lična profesionalna karijera u pitanju, međutim osim rezignacije nije preduzela ništa konkretno da unapredi svoj profesionalni položaj. Ne napredovanje do rukovodećeg položaja razume kao crtu ličnosti, pored društveno loših uslova za napredovanje na objektivno formalan način (preko konkursa, ispunjavanja određenih uslova za napredovanje itd.).

*Rukovodilac mora da ima menadžersku crtu ličnosti, i emotivno mora da bude malo torđi. Ja sam emotivno mekana. Ja bih uvek čoveku izašla u susret. Nikada ne bih mogla nekome da kažem: Ne možeš da izađeš zato što ti je dete bolesno. Ako radite*

*korektno, onda očekujete neku satisfakciju, a od satisfakcije ne dobijete ništa. Vidite kakvi vas preskaču, koliko gori, koliko gluplji, koliko primitivniji. I gde ste vi tu?*

Ušla je u policijsku profesiju jer je tražila siguran posao koji može da joj garantuje pristojan život i gde bi mogla da primeni svoje stručno znanje pravnika. Međutim, posle skoro dve decenije radnog staža u Ministarstvu unutrašnjih poslova, nije naišla na sigurnost u materijalnom smislu, već samo na određenu ličnu slobodu u odnosu na svoje radno mesto i radne zadatke.

Žene u policijskoj profesiji posmatra kroz prizmu rodnih nejednakosti, ali ne kao ugroženu grupu, već kao grupu koja ima sasvim zadovoljavajuću poziciju u policiji, s obzirom da je policija tipično muška profesija.

*U ovom Odeljenju imamo 6 žena. Muškaraca je 12 i načelnik. Dve žene rade pored mene, jedna je sekretarica, a druga je daktilograf. Tri žene su inspektori. Muškaraca je 12 i svi su inspektori, i načelnik. Zamenika nemamo. Ja sam žena koja ima 53 godne i koja je patrijarhalna. Mislim da je broj žena i muškaraca u policiji sasvim normalan. Žena u policiji može da radi. Ona može da odradi mnogo poslova, stručnih policijskih poslova. Ne mislim da su žene gluplje od muškaraca, ne mislim ni da su nesposobnije od muškaraca. U nekom segmentu su čak i bolje, pametnije, sistematičnije. Ali tamo gde treba da se primeni fizička snaga, mislim da tu žena nema šta da traži. Dalje, mislim da ženi nije mesto da bude saobraćajac i da stoji na ovih 32 stepena, niti da stoji na -10. Ona treba da bude majka, treba da čuva svoje zdravlje. U tom smislu mislim da je ovaj broj žena u policiji sasvim u redu. To je moj stav. Sad, postoje mlade kolegice koje misle da mogu sve. Ja mislim zaista da ne mogu baš sve kao muškarci.*

Dosadašnju lošu materijalu situaciju ne objašnjava skromnim profesionalnim postignućem, već lošim društvenim uslovima.

*Ja ovde ne vidim da će još skoro moći bolje da se živi. A realno, kad posmatram svoj život, da nismo nasledili od roditelja stan, i to smo jedva sačuvali, ne bismo imali ništa. Znači, jednostavno ništa nismo mogli da kupimo od naših primanja. Mislim, živimo od plate. Znači kolike su plate.*

Integraciju žena u policiji doživljava kao solidnu, i prihvata sa lakoćom njihov podređen položaj u odnosu na muškarce.

*Ja lično mislim da operativni policijski poslovi jednostavno nisu za žene. Takođe, rukovodeći policijski poslovi u odeljenjima koja se bave operativom, takođe nisu za ženu. Pazite, zar žena da rukovodi u jednom muškom kolektivu, a uglavnom su muškarci policajci? Ona bi trebalo da bude zaista vrlo jaka ličnost, specifična. Treba da bude prihvaćena od tih muškaraca, da bude žena zmaj. A koliko je takvih žena? Policijski poslovi su specifični. Oni traže i određenu snagu i fizičku spremnost u smislu kondicije i boričkih veština i svega toga.*

Sve ukupno, iskazuje određeno nezadovoljstvo profesijom, ali kao razlog svog nezadovoljstva ne krivi dati rodni režim u kojem se kretala njena karijera, nego samo loše društvene situacije u kojoj se nalaze svi građani.

*Ja do odlaska u penziju, imam, prema važećem zakonu, još 3 godine. Moram da priznam da sam se umorila i da jedva čekam penzionisanje. Nisam se umorila toliko od rada koliko sam se umorila od svega što se u zemlji dešava, i što se dešava u MUP-u. Loša situacija se oslikava i na prodavce na pijaci, a još više na državnu upravu.*

- Zaključak

Žena koja je predstavljena u ovom slučaju nalazi se u policijskom statusu ovlašćenog službenog lica i samim tim pripada manjinskoj grupi žena u Upravi, ali je po stručnoj spremi diplomirani pravnik, što praktično znači da zauzima ukupno niži položaj u strukturi policijskih poslova. Osnivanje porodice ostvarila je nešto kasnije za standardni prosek, odnosno u ranim tridesetim godinama. Ulazak u policijsku profesiju, takođe je ostvarila nešto kasnije, jer se za nju odlučila nakon karijere u drugoj ustanovi, i isključivo iz razloga sigurnosti profesije. Profesionalnu karijeru obeležio je njen angažman u administrativnim policijskim poslovima i stagniranje u vertikalnom napredovanju. Porodica je organizovana na patrijarhalan način gde je podela poslova učinjena po tradicionalnom principu koji ona usvaja kao nešto prirodno“. Ulogu majke shvata kao potpuno posvećivanje detetu i porodici daje apsolutan primat kod ocenjivanja ličnog uspeha u odnosu na karijeru. U okviru

profesije u ustanovi u kojoj je zaposlena, ne uočava posebno težak položaj žena u policiji, i smatra da su žene same odgovorne za uspeh ili neuspeh u karijeri. Objektivno, njena karijera ide mnogo sporijim tempom od muške karijere u policiji, a u odnosu na vrstu poslova koje obavlja, a koji su kancelarijski i tipično ženski, može se ukazati na marginalizaciju žena u ovoj ustanovi. Maskulinitet ustanove uticao je, između drugih faktora, na njen ukupan položaj i dinamiku ostvarivanja u policijskoj karijeri, i, na osećaj nezadovoljstva koji ima.

#### 4.2.1.5 Slučaj – 5

- Osnovni podaci

Tabela 16: Demografske karakteristike

Starost	48 godina
Bračno stanje	neudata
Broj i uzrast dece	jedno dete, 12 godina
Stambeni uslovi	ima svoj stan
Profesija roditelja	majka domaćica, otac radnik
Profesija supruge	-
Radni staž	21 godina
Stručna sprema	visoka stručna sprema
org. deo PU	kriminalistička policija
Polijski status	ovlašćeno službeno lice

- Kratka biografija

Žena starosti 48 godina, rođena u Beogradu. Roditelji su skromnog porekla, majka je domaćica a otac limar. Ima tri sestre, od kojih je još jedna visoko obrazovana. Bliska je sa porodicom, pomažu se međusobno.

Majka je jednog deteta, ali nije u braku. U podizanju i brizi oko deteta pomogla joj je majka, jer je samohrani roditelj, i pomoć joj je bila neophodna kako bi uskladila sve svoje obaveze.

Počela je da radi u Upravi 1994. godine nakon rada u privatnom sektoru, na raznim poslovima. Motiv za ulazak u policijsku službu bio je materijalnog karaktera, i posao je pružao određenu vrstu sigurnosti koja je njoj od velike vrednosti. Prvi posao bio je u pisarnici, administrativnog tipa i na nivou bez ovlašćenja.

U toku rada uspela je da završi prvo višu školu, pa zatim i fakultet. Stekavši fakultetsku diplomu raspoređuju je na radno mesto sa visokom stručnom spremom na drugoj liniji rada, ali administrativnog tipa. Dobija viši status, ali opet radi tipično žensku vrstu posla, kancelarijski administrativni posao.

Zadovoljna je odnosima u kolektivu. Vidi položaj žena u policiji kao solidan, nije doživela nijedan vid rodne diskriminacije, niti je bila svedok istom. Smatra da žena može da napreduje u policiji, ali pod uslovom da ima ogromnu podršku i vreme koje može da posveti isključivo karijeri.

- Percepcija pravičnosti podele kućnih obaveza

S obzirom da je samohrana majka, i da živi sama sa detetom, organizovala je kućne poslove i brigu oko deteta tako da može da uklopi i poslovne obaveze. Sve radi sama, jer je pomoć partnera izostala baš u trenutku kada je bila najpotrebnija. Ovo ukazuje na rodni obrazac prema kom se žena kada je partner napusti, sama organizuje oko podizanja deteta i rada u domaćinstvu, i to prihvata kao nešto protiv čega se ne buni i ne prigovara.

*Dosta kasnije sam rodila, sa 36 i po godina. Naravno, misleći da ću živeti u bračnoj zajednici, ali jednostavno nisam imala uspešan dogovor sa partnerom. Dete je bilo planirano, ali onda na kraju kad je došao na svet, promenile su se okolnosti i došlo je do neverstva sa partnerove strane. Tako da je ta veza raskinuta. Ja sam iskreno mislila da će se popraviti stanje, ali nije. Da skratim priču, dobila sam sina 2003. godine i počela sam da radim posle godinu dana porodiljskog odsustva. Već na početku mi je bilo teško jer sam dosta dugo dojila dete.*

Veliku pomoć pružila joj je majka, koja se angažovala u čuvanju i brizi deteta, jer je ona morala da ide na posao koji je u to vreme bio smenski. Radili su u smenama u kojima se nije sa sigurnošću znalo kada počinju a kada se završavaju. U tom periodu, pre desetak godina, rad u Upravi nije bio strogo definisan u smislu trajanja radnog vremena i broja sati provedenih na poslu.

Nije se polagalo računa da li taj posao obavlja muškarac ili žena koja ima decu, pa su žene u tom pogledu bile diskriminirane. Rodna diskriminacija u policiji tada nije bila prepoznata kao takva, jer su radni odnosi bili definisani samo u pogledu prava i obaveza zaposlenih ali ne i u odnosu na pol. Danas su žene u policiji zaštićene određenim propisima i (neformalnim) pravilima u vezi sa smenskim radom.

*Dete mi je u to vreme čuvala majka. Ona mi je dosta pomogla. Mislim da ne bih mogla da radim ovaj posao da mi nije bilo majke. Mnogo su se promenila vremena u odnosu na te godine i na danas. Tada se, ovde u policiji, nije znalo ni radno vreme ni kada će da se ide kući. Meni se dešavalo da izađem iz kuće i da mi dete spava. Pa da se vratim kući i da on spava. I da odem na posao i da on spava i da ga ne vidim. Dešavalo se da se na poslu ostaje i da se ne zna zbog čega se ostaje. To me je najviše iritiralo i nerviralo. Najlakše je kada imaš konkretan posao i kada znaš zašto ostaješ. Onda ti nije teško. Kada niko nikog ne sme da pita, šta se dešava i zašto mi čekamona poslu i šta čekamo. Naravno, to ništa nije ni plaćeno. Gubi se tako porodica. Mene je moja majka spasila kada je čuvala moje dete. Trenutno je radno vreme u policiji preciznije zakonski i podzakonski regulisano.*

Samostalne i samohrane majke nisu retka pojava u našem društvu. Međutim, osim što eventualno primaju skromna finansijska sredstva u vidu dečijeg dodatka koje dodeljuje država, ne postoji skoro niti jedan drugi mehanizam pomoći za ove roditelje. Ni policija nije izuzetak kada je pomoć samohranim roditeljima u pitanju. Ova žena nije navela niti jedan vid pomoći koju dobija od ustanove u kojoj radi, osim možda neformalne pomoći u vidu razumevanja za njenu situaciju. Ovakav položaj žene u radnoj organizaciji ukazuje na loš tretman odnosno na nepostojanje određenih mehanizama pomoći ženama koje su u ulozi samohranih roditelja.

- Percepcija različitog tretmana na poslu

Počela je da radi u policiji, u Upravi za grad Beograd 1994. godine. Prvo radno mesto bilo je u pisarnici, zahtevalo je četvrti stepen stručne spreme, odnosno završenu srednju školu. Prihvatila je taj posao jer je prethodno radila u privatnom sektoru i bilo joj je važno da, za promenu, kod posla dobije osećaj sigurnosti i izvesnosti radnog mesta. Do tada, u poslovima u privatnom sektoru nije osećala nikakvo zadovoljstvo niti je osećala sigurnost u visini primanja i ostanka u radnom odnosu.

*Poznavala sam drugaricu koja mi je ponudila posao u policiji tako što me je pitala: Da li želiš da radiš najgori posao u policiji? Ja sam rekla: Dosta mi je privatnika. Hoću bilo šta, samo želim da radim. Da imam markicu za gradski prevoz i socijalno osiguranje, i da budem na neki način obezbeđena. Počela sam da radim onda kada je bilo najgore vreme ekonomske inflacije. Na kraju se ispostavilo da sam napravila dobar izbor, jer priznata mi je stručna sprema i uspeła sam da napredujem.*

Pisarnica u Upravi bila je mesto na kojem rade u najvećem broju žene sa završenom srednjom školom i bez policijskih ovlašćenja. U vreme sredinom devedesetih godina prošlog veka, jako mali broj žena je bio zaposlen u policiji, generalno. Zaposliti se u policiji za ženu tada je značilo da u najvećoj mogućoj verovatnoći dobije radno mesto na kojem tradicionalno ne rade muškarci. Taj mali broj žena radio je administrativne, šalterske i druge pomoćne poslove. Tada je policija bila isključivo namenjena muškarcima i predstavljala je tradicionalno muški rodni režim.

*Prvo radno mesto mi je bilo u pisarnici. Tamo se puno radi, a nije priznat rad tim ženama. Da kažem, nisu baš uvažene. Radeći tamo sam videla strukturu policije, ko šta radi i gde šta radi. To je najbolje za početak. Na takav način shvatila sam strukturu policije i kako funkcioniše. U pisarnici rade uglavnom žene. Kada sam počela da radim u pisarnici, šef nam je bio muškarac a ostalo su bile žene. Posle toga je koleginica iz kriminalističke uprave otišla u penziju pa bila je potrebna sekretarica načelniku uprave. Pitali su me da li bih želela to da radim. Tada nisam imala završenu visoku stručnu spremu. U tom momentu to nisam imala, ali meni je bilo bitno da dobijem posao za stalno, jer je u pisarnici bilo neizvesno da li ću ostati da radim.*



Nekoliko godina kasnije, kada je uspela da podigne svoj obrazovni status do nivoa završene više škole, dobija novo radno mesto sekretarice načelnika, i to po sopstvenom izboru linije rada. To što joj je dozvoljeno da izabere liniju rada, ali ne i radno mesto ona obrazlaže time da je u to vreme to bio jako veliki skok za ženu u policiji. Objašnjava pružanje izbora svojim ličnim sposobnostima i dopadljivošću. Ovo ukazuje na mehanizam koji se primenjuje u dominantno muškim kolektivima kada se ženi pruža ograničen izbor koji se predstavlja kao krupan ustupak od strane muškaraca. kada je u međuvremenu završila i fakultet, pružen joj je novi izbor, ali vrlo ograničavajući. Ženama (neformalno) nije bilo dozvoljeno da zauzimaju dominantne položaje u policiji, jer je policija u našem društvu tada važila za isključivo mušku, fizički dominantnu, produženu ruku državne sile (period devetesetih godina prošlog veka, kada je srpsko društvo trpelo posledice autoritarnog policijskog uređenja i ekonomske izolacije od strane sveta i zemalja u okruženju).

*Rešenje sam dobila 1996. godine. Ljudi oko mene u tom momentu su bili zadovoljni sa mnom, veoma. Rekli su mi da kada budem završila fakultet mogu da biram koje god želim odelenje. Tako je i bilo. Ja sam onda završila višu školu, odnosno priznati su mi svi ispiti sa ekonomskog fakulteta tako da sam dobila prvo radno mesto sa višom školom. Radila sam u odseku za suzbijanje prevara i falsifikata. U to doba žena nije bilo u policiji. Bilo ih je jako malo, naročito u kriminalističkoj upravi. Tadašnje raspoloženje u rukovodstvu policije uopšte nije bilo naklonjeno ženama. Sećam se da mi je i tadašnji načelnik kome sam bila sekretarica rekao: Gordana, nemoj molim te kad završiš tu školu da tražiš da budeš inspektor. Žena je za porodicu, ona nije za poziv inspektora... U odseku za suzbijanje prevare i falsifikata bio je potreban neko ko je pedantan. Bila im je potrebna žena koja će uredno da vodi knjige. Bila sam na razgovoru i tako sam počela da radim kao inspektor.*

Ipak, dobivši status ovlašćenog službenog lica i posao policijskog inspektora, ona ostaje u kancelariji, u neformalnom dogovoru sa muškim kolegama da je njen posao zapravo vođenje evidencije jer im je potreban neko ko je uredan i ima smisla za kancelarijske poslove. Ovakva situacija

karakteristična je za odnose dominacije i paternalizacije u dominantno muškim kolektivima pri čemu muškarci imaju zaštitničko dominantan stav prema koleginicama, a usput ih smeštaju na poslove koji su tipično ženski pod izgovorom prirodnih odlika žena koje su kao takve uredne i imaju više smisla za urednost u kancelarijskim poslovima.

Obim poslova koje obavlja na svom radnom mestu je u kancelarijskom smislu mnogo veći u odnosu na muškarce, s obzirom da oni uglavnom izbegavaju tu vrstu poslova pod izgovorom da imaju obaveze na terenu. Ovo se odnosi na njene kolege iz policijskog odeljenja kojih ima brojno više nego žena. Iako je broj žena poslednjih godina nešto povećan u odnosu na raniji period još uvek su u ogromnoj manjini. Ona kaže da njeno odeljenje polako postaje odeljenje sa najvećim brojem žena, mada je realno takva tvrdnja daleko od istine uzimajući u obzir statističke podatke o broju žena po linijama rada u Upravi.

*Trenutno u ovom odeljenju ima više žena. Kada sam počela da radim bila sam jedina žena, tj. ja i moja šefovica. Poslednjih desetak godina je veći broj žena u policiji. Trenutno nas ima 7 žena na odeljenju. Kod nas je najbolji prosek što se tiče žena trenutno. Celo odeljenje ima oko 100 inspektora i 8 inspektorki. 90-ih godina uopšte nije bilo žena.*

- Percepcija napredovanja, motivacije i budućnosti u policiji

Mogućnost napredovanja i vertikalna dinamika koju je ona ostvarila je na zavidnom nivou u odnosu na preostale žene obuhvaćene ovim istraživanjem. Ona je jedna od retkih žena u Upravi koja je dobijala radna mesta u skladu sa stečenim obrazovanjem, što je jedan od ključnih faktora napredovanja u policiji. Ipak, ako se uporedi sa muškarcima, ona je napredovala samo u formalnom smislu, i u odnosu na druge žene. Formalna promena i prelazak na bolje radno mesto uslovljeni su stečenim obrazovanjem i ocenom predpostavljenog, što je ona ostvarila. Međutim, značajno nije promenila svoj status, koji je neformalno i dalje stagnirajući, u odnosu na vrstu

poslova koje obavlja kao i na visinu primanja i pristupa značajnim resursima kao što je mogućnost napredovanja na rukovodeće radno mesto, odlučivanje i autonomija u obavljanju poslova i radnih zadataka itd. Ovo ukazuje na uoptrebu neformalnih puteva i načina da se ženama onemogući pristup zaista značajnim poslovima i pozicijama u policiji, kao dominantno muškom kolektivu.

*Meni je jasno da sam na Balkanu. Baš treba biti jaka žena da bi napredovala u policijskoj karijeri, posebno u operativnim poslovima.*

Posmatrajući svoj položaj u policijskoj službi odaje utisak da je svesna razlike između muškaraca i žena, kao i rezultata i posledica koje te razlike nose sa sobom, u smislu vertikalne dinamike i pristupa značajnim resursima koji su ženama još uvek daleko i otežanog pristupa, ali ovo objašnjava iz tipično rodne perspektive u kojoj nema akcije sa njene strane da to izmeni. Prihvatanje lošije pozicije objašnjava društvenim okruženjem koje je još uvek patrijarhalno.

*Vidim da ima više žena, ali ipak mislim da smo mi još uvek na Balkanu. Muškarci neće da prihvataju žene kao ravnopravne, ipak oni smatraju da je i dalje ovo muški posao. Retki su oni muškarci kolege koji smatraju da i žene treba da rade ovaj posao. Ja mislim da žene mogu više da učine i mnogo više pomognu nego što muškarci sami znaju. Nekad, u nekim prilikama u policijskoj operativi, je zaista potrebna figura muškarca policajca da se pojavi, kad ga vide da se uplaše. Meni niko ne može da plati mir, da dolazim na posao opuštena, da nemam stres. Znam svoj posao, sigurna sam u sebe i to mi mnogo znači. Tako da nekih možda par hiljada dinara, na nekom drugom radnom mestu, gde su loši međuljudski odnosi, meni ništa ne znači.*

Napredovanje žena u policijskoj profesiji je za nju otvoren prostor u smislu da može da napreduje žena koja se posveti svojoj karijeri po cenu porodice i u svakom drugom smislu odrekne ženskih atributa koje je čine dobrom majkom i domaćicom. Stičući dobru radnu poziciju i visok položaj žena mora da se opredeli za posao na štetu porodice. Osim u slučajevima izuzetno jakih i sposobnih žena. napredovanje povezuje i sa ličnim sposobnostima i kvalitetima. Ona lično nije imala ambicija da napreduje u policijskoj karijeri, ali

smatra da je želela da napreduje ka rukovodećoj poziciji, osim lične sposobnosti morala je da ima i podršku sa strane, od ljudi sa rukovodećih radnih mesta.

*Žena koja je ambiciozna će da ide ka svom cilju. To sve zavisi od strukture ličnosti. Ja mislim da je to tako i u životu. Ako nešto želiš i ako hoćeš i ako imaš svoj cilj, a svako tereba da ima svoj cilj, onda će se to i postići. Ja sam u principu više bila za porodicu nego za karijeru. Poznajem ovde možda jednu koleginicu za koju znam i vidim da je ambiciozna. Nekako ipak mislim da su žene više za porodicu, da su ipak izabrale porodicu. Ne vidim ih u nekim rukovodećim strukturama, bar ove na mom odeljenju. Ne u odseku, nego na odeljenju. Pomenula sam da jedna koleginicu za koju znam da želi da napreduje, ona je napredovala i otišla je odavde. Postala je šef je na Odeljenju za maloletničku delikvenciju tj. Odseka za preventivu. Ona je žena srednjih godina, i dosta vremena joj je trebalo da bi napredovala...*

*... Međutim, smatram da za napredovanje nije dovoljan samo rad, mislim da su potrebne i veze. Ima kod rukovođenja i određene psihologije jer možete vi biti odličan radnik, a da budete jako loš rukovodioc. Znači treba znati postaviti se prema ljudima tako da vas poštuju.*

Osnovni motiv za rad u policijskoj profesiji bio je materijalni momenat u kojem je videla da je policija, kao državna služba, mesto na kojem je radnik zaštićen, ima sigurnu platu i jasno definisane poslove, zadatke i odgovornosti.

Osim toga, pominje i gajenje određenih simpatija prema policiji kao službi u kojoj nije videla nikakvu opasnost za žene kao grupu, niti druge vrste loših odnosa prema ženama. Ipak, presudno za odluku da pređe u policijsku profesiju bila je finansijska sigurnost.

*Jednostavno sasvim slučajno sam počela da radim u ovoj zgradi 94-te godine. Prethodno sam radila razne poslove dok sam studirala, po buticima, prodavnicama i na kraju su mi privatnici dosadili kao i njihov tretman prema zaposlenima. Tada sam želela da radim u državnoj firmi. Sasvim slučajno sam dobila ponudu, i 1994. godine sam počela da radim u policiji.*

Odlično slaganje i razumevanje od strane kolega i ukupno u čitavom kolektivu u kojem radi, kod nje je stvorilo uslove da se oseti prihvaćenom kako

u profesiji tako i uopšte, u policijskoj profesiji. Smatra da odnosi nisu tako dobri u svim policijskim odeljenjima i linijama rada u okviru Uprave, a to je za nju jedan od presudnih faktora osećaja prihvaćenosti i smanjenja stresa na poslu, i generalno.

Želja da nauči policijski posao uopšte, osim posla koji konkretno obavlja, takođe je jedan od ključnih momenata kod prihvatanja od strane muških kolega, ne samo u neformalnim odnosima nego i u realnim poslovnim situacijama. Ovo je značajno jer ukazuje na mehanizam zadržavanja dominantnog položaja od strane muškaraca tako što odobravaju ženin trud da nauči policijski posao ali i da prihvati da su oni stručniji i veštiji u njegovom obavljanju.

*Ja sam imala i dobrih poslova koje sam odradila iako nisam završila višu školu unutrašnjih poslova. Kroz rad se sve nauči. Imala sam dobru volju svojih kolega koji su me prihvatili, a ja sam bila voljna da radim i da učim. Tako da nisam ima nikakvih problema. Jednostavno sam naučila da radim policijski posao.*

- Zaključak

Žena srednjih godina, sa velikim iskustvom u radu u policijskoj službi i u Upravi konkretnije, predstavlja tipičan slučaj žene koja je nosilac rodnog režima ustanove u kojoj muškarci dominiraju na formalan i neformalan način.

Njena policijska karijera predstavlja na neki način tipičnu karijeru žene u policiji u odnosu na stečeno visoko obrazovanje i dinamiku kretanja u profesionalnom smislu. Dinamika napredovanja je solidna, ali je donekle ograničena samo na one poslove koji tradicionalno pripadaju ženama, i kojima muškarci u policiji ne žele da se bave pod izgovorom da žene bolje znaju da ih odrade, da su urednije, preciznije, prirodno sklone sređivanju kancelarijskih dokumenata i dokumentacije uopšte. Ovo predstavlja oblik manipulacije ženama od strane muškaraca, ali na suptilan način, kroz pohvalu i priznanje njenog rada i njene nezamenljivosti. Posao se veliča, ali neformalno, jer

formalno nije plaćen i nema realnu mogućnost za napredovanje ka rukovodećoj poziciji.

Ona čitavu svoju policijsku karijeru sagledava kao tipična žena koja se zadovoljava malim profesionalnim stvarima, da nema stres i da je prihvaćena u kolektivu. Njene ambicije nisu velike, veoma su skromne, ako se sagledaju iz perspektive muškarca koji radi u istoj ustanovi kao i ona. Ovo dokazuje i zvanična statistika o položaju žena u Upravi, ali i njeno lično svedočanstvo predstavljeno ovim slučajem.

#### 4.2.1.6 Slučaj – 6

- Osnovni podaci

Tabela 17: Demografske karakteristike

Starost	26 godina
Bračno stanje	nije udata
Broj i uzrast dece	nema decu
Stambeni uslovi	nema svoj stan
Profesija roditelja	otac policajac, majka domaćica
Profesija supruga	–
Radni staž	2,5 godine
Stručna sprema	visoka stručna sprema, oficir policije
org. deo PU	kriminalistička policija
Polijski status	ovlašćeno službeno lice

- Kratka biografija

Žena u srednjim dvadesetim godinama. Nije udata i nema decu. Počela je da radi u Ministarstvu unutrašnjih poslova, Upravi za grad Beograd, pre dve i po godine.

Poreklom je iz manjeg grada u Srbiji. Roditelji su radnici na svom imanju, ali osim toga otac je zaposlen u policiji. Ima brata koji radi u rodnom gradu i sa kojim je blisko vezana. Roditelji i brat su je podržavali pri izboru fakulteta i policijske profesije.

Studije na Policijskoj akademiji završila je u roku, sa visokim prosekom. To joj je omogućilo da se zaposli u Upravi, ali joj nije donelo radno mesto koje je želela, niti radno mesto na kojoj joj je priznata fakultetska diploma, tako da bi trebalo da se potruži da bi prešla u liniju rada u policiji koju želi i za koju se obrazovala.

Dosadašnje iskustvo u profesiji doživljava kao pozitivno, i kao prijatno, jer se dobro uklopila u kolektiv, i brzo uči policijski posao. Nije imala iskustva u rodnoj diskriminaciji, nije imala nikakve doživljaje koje bi povezala sa istom. Svoju profesionalnu budućnost vidi kao uspešnu, jer voli posao kojim se bavi i smatra da je dovoljno da se žena oseća profesionalno prihvaćenom i ispunjenom ukoliko dobro obavlja svoj posao i dobro se slaže sa kolegama.

- Percepcija pravičnosti podele kućnih obaveza

S obzirom da nije udata i da nema decu, nema velike obaveze oko porodice i domaćinstva. Trenutno živi u samačkom hotelu za radnike MUP-a. Dok je studirala, živela je u studentskim domovima, ali to joj nije bilo ružno iskustvo, jer je bila spremna da po svaku cenu diplomira na Policijskoj akademiji.

Njena porodica je seoska porodica. Imaju imanje koje obrađuju aktivno, i to rade svi kada je potrebno. U takvoj sredini naučila je mnoge poslove vezane za domaćinstvo, i to klasično seosko domaćinstvo u kojem svako ima svoju ulogu. Tradicionalno patrijarhalna sredina uticala je na nju da prihvati svoju žensku ulogu bez mnogo protivljenja kao nešto što se mora i što nije teško. Prihvatanje tradicionalne ženske uloge u cilju očuvanja porodice i sloge u porodici, stvorilo je kod nje poseban životni pristup problemima koje mora da prevaziđe da bi uspela u onom što želi.

*Živimo na selu, jer tu nam je kuća i obrađujemo njivu koja nam je u porodičnom vlasništvu već skoro 200 godina. Iz tog razloga mi to obrađujemo za sebe. Ne baš sa osmehom na licu, ali moramo.*

Kada govori o porodičnom životu, projektuje budući porodični i bračni život na način karakterističan za žene iz seoske sredine, odnosno za žene koje žive u patrijarhalnom rodnom režimu. Tu je njena uloga žene koja radi sve domaće poslove i brine se oko dece, a muškarac ima dominantnu autoritativnu ulogu glave porodice koji sprovodi strogost, pridržavanje pravilima itd. Ona će



da se bavi kućnim poslovima, da služi svoga supruga i da se brine o deci. U tom smislu, počela je da se štedi“ na poslu. Ovo pokazuje da autoritarnost prihvata samo od supruga, ali ne i od kolega na poslu. Svesnost da se savremeni odnosi ne grade više u toj meri u društvu u kom živi isključivo na potčinjenosti žena, prodrila je i do seoskih porodica i dece koja su seoskog, tradicionalno patrijarhalnog porekla.

*Međutim, počela sam da se menjam polako zato što planiram brak pa onda ne bih da mi takvo ponašanje pređe u naviku, da se na poslu istrošim i dođem kući i kažem supruhu: Operi ti sudove zato što sam ja ceo dan na poslu trčala za svojim muškarcima. Počinjem da se menjam tako što ne dozvoljavam sebi da trčkaram oko kolega, jer smatram da ću u životu imati za nekim drugim da trčkaram.*

- Percepcija različitog tretmana na poslu

Trenutni status u Upravi nije zadovoljavajući jer je raspoređena na radnom mestu koje zahteva samo višu stručnu spremu, a pri tome obavlja poslove sa visokom stručnom spremom. Ona je diplomirani kriminalista, završila je Kriminalističko-policijsku akademiju, i trebalo bi da radi uz formalno uvažavanje njene diplome. Međutim to nije slučaj. Dve i po godine je na istom radnom mestu, a izgledi da će uskoro nastupiti promena nisu veliki.

Ovakva situacija, u kojoj formalno nisu priznati svi njeni potencijali, manje više je normalna pojava u Upravi, bar kada su žene u pitanju, kako je pokazala ranije u istraživanju statistika Uprave.

Ona smatra da bi trebalo da bude zahvalna što uopšte radi u policiji, a kada se uzme u obzir položaj mnogih njenih koleginica i ponekog kolege, ne bi trebalo da se žali. Njeni pretpostavljeni su svesni njene situacije, ali ne preduzimaju ništa kako bi se stanje poboljšalo u njenu korist. Osim što joj nije priznat fakultet, to povlači i visinu mesečnih primanja, pa je i tu u velikom finansijskom gubitku.

*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.*

Njen kratki radni staž joj je doneo negativno iskustvo, i lično i ono koje nije vezano direktno za nju, već njenih koleginica sa posla i sa studija. Ovo negativno iskustvo u vezi sa statusom žena u policiji, ne samo u Upravi, već i šire, u MUP-u, ona ne povezuje sa diskriminacijom žena kao grupe u policijskoj profesiji, nego ih objašnjava iz neke šire perspektive, kao opštu pojavu koja je deo kulture policijske profesije. Dominacija muškaraca u policiji stvar je opšte profesionalne kulture, i sve što je vezano za nju objašnjava se kao nešto što ne može da se menja. Niti se u skorije vreme očekuju značajnije promene u tom pravcu, ali to je stvar samo pojedinaca, a ne i kolektiva u celini. Njeno mišljenje je da žena mora da se izbori za svoja prava, ali lagano, uporno dokazujući se na poslu kao dobar i kvalitetan radnik, koji ima dobre odnose sa kolektivom i sa šefovima. Diplomom fakulteta priznaće joj kroz rad i dokazivanje, prvo na neformalan način, a kada prođu godine službe, i na formalan, raspoređivanjem na radno mesto sa visokom stručnom spremom.

Obim poslova koje obavlja nije preterano veliki, u odnosu na druge kolege i koleginice, bar tako ona doživljava svoj posao i poslovne zadatke. U poslu uživa, i kroz posao uči i želi da napreduje, i da savlada sve policijske veštine koje nije naučila na fakultetu.

Ona je jedna od retkih mlađih žena koje izlaze povremeno na teren i obavljaju terenske policijske poslove. To znači da se nalazi u sredini u kojoj je dominacija muškaraca mnogo veća nego u drugim linijama policijskog rada u

Upravi. Samim tim, suočava se sa mnogo jačim mehanizmima otpora muškaraca da žene rade tipično policijske poslove. Ovi mehanizmi imaju prikrivene načine ispoljavanja, pa idu od paternalističkog, zaštitničkog odnosa prema koleginicama, do nešto grublje varijante, podsmeha i omalovažavanja žena u policiji i radu na terenu u operativi.

*Ali su meni rekli kad sam stigla: Najmlađi ide po doručak da znaš. Da te sredina ne odbaci, da ne misle da si uobražena i da ne misle da si došla tu kao tatina ćerkica koja bi želela samo da sedi i da potpisuje nešto. To ne može tako. Tako sam naučena od starijih kolega po policijskim stanicama, jer verovatno je kod njih takva praksa da se zna šta koleginica treba da radi. Ovdje u Upravi, na takve stvari nisam naletela, ali sam slušala od ljudi da je po policijskim stanicama bilo takvih situacija. Može biti da je to tako jer nisu policajci starog kova.*

Objašnjavajući situacije u kojima su je starije kolege omaložavale na način koji nije grub, ali jeste podsmješljiv u odnosu na žene, naročito na mlađe žene u policiji, ona nije svesna da to ima veze sa održavanjem muške dominacije u policijskoj kulturi, ona to povezuje sa njihovim godinama i ličnim karakterom. Kada govori o mlađim kolegama, naročito o kolegama iz Uprave i iz njenog odeljenja, kaže da nisu kao policajci iz policijskih stanica, već su suptilniji i prijemčiviji za koleginice. Ovu pojavu objašnjava time da u Upravi rade sofisticirani i mlađi muškarci, koji su moderni i otvoreniji prema društvenim trendovima, nego što su to policajci iz policijskih stanica, koji su osim po obrazovanju na nižem nivou, i samim operativnim radom susreću se sa gorim slučajevima i kreću se u svim, pa i najnižim društvenim sredinama.

*Kada dođe lice na informativni razgovor, momci su malo grublji, pokazuju strogoću: Govori. Šta ti meni. Znaš ti ko sam ja? Meni se dešava da dođu devojke koje su umešane u neke prevare. I onda ja joj kažem: E, tu smo, približnih smo godina. Šta ti to treba? Bolje mi reci ovako. Reci mi dok šef nije tu. Daj priznaj, biće ti lakše. Biće joj lakše, ali ona se iz toga ne može izvući. Ljudi misle za policiju da je strašna. Mi se malo našalimo da vide da to nije ništa strašno. Moje kolege priznaju da od kako su došle žene (jer ranije nas nije bilo toliko) oni su se oplemenili. Kod mene u odseku imam osećaj*

*ravnopravnosti sa muškim kolegama, ali bila sam na drugim mestima kao pripravnik, gde nije bilo ravnopravnosti.*

- Percepcija napredovanja, motivacije i budućnosti u policiji

Upisavši fakultet koji je želela, odnosno Akademiju, ispunila je donekle svoj životni san, da diplomira na ustanovi koja će joj omogućiti rad u policiji. Taj put nije bio lak, ali ona, kao seosko dete, ima tendenciju da prihvata teškoće sa lakoćom i logikom da će ako se pomuči, svakako i uspeti. Što se u njenom slučaju pokazalo kao tačno.

*Sećam se da sam bila treća godina srednje škole, brat četvrti i on je išao na sajam obrazovanja i doneo je neke prospekte. Ugledala sam na jednom prospektu značku Akademije. Svi fakulteti primaju 100, 200 studenata. Redovnih studenata primaju po 60,70. Negde ima i 200. I onda vidim Policijska akademija prima 15 devojaka. Ja razmišljam, kakvih su tih 15 devojaka? Na šta one liče? Već ih zamišljam kako su nabildovane, kako se ne zna da li su muško ili žensko. Primaju 15 devojaka i 60 momaka. I ja već gledam šta treba da se postigne da se upiše Policijska akademija. Onda gledam u prijemni, kakve testove treba da radiš, i to mi je toliko bilo interesantno, prosto nisam mogla da verujem koji je uslov za upis. Verovatno su to ćerke nekih generala, pomislila sam u sebi. I onda je krenula da mi se mota ideja o upisu Akademije po glavi.*

Objašnjava da je na neki način bila predodređena za policijski posao, s obzirom da je bila izuzetno fizički spremna. Povezuje svoje seosko poreklo sa ličnom odlučnošću, jer smatra da je usvojila određenu vrstu vrednosti prema kojima se kod seoskog stanovništva stvara veća životna izdržljivost u odnosu na teškoće i na postignuće. Ceni tradicionalne vrednosti kao što su očev autoritet i poverenje u odluke koje on donosi, ali i pravičnost koju pokazuje prema svojoj deci. Smatra da je ovakav način prihvatanja života odlučujući za uspeh i u privatnoj i u poslovnoj sferi.

*Prijemni na Akademiji bio je pre svih fakulteta. Tata me je podržao i rekao: Ako baš to želiš idi, probaj. Ako ne uspeš, ti upiši pravni fakultet. Ja sam se već uveliko*

*spremala za pravni fakultet. Moj otac je video da mene poslednje dve godine srednje škole ne popušta želja da upišem Akademiju. Na prijemnom sam sa lakoćom prošla na zdravstvenom pregledu, nakon kog smo otišli na test fizičke spremnosti gde sam ja ostvarila rezultate, a ovako mršava i žgoljava, ostvarila sam tako dobre rezultate da su me profesori pitali: Šta treniraš? Ja sam rekla da ne treniram ništa, da se bavim bacanjem sena. Oni su se smejali, ali to je bilo stvarno tako. Jer ceo život na selu nešto se radi. To je ta izdržljivost, bolje nego na parketu. I onda sam videla da sam na prijemnom pokosila onih par devojaka koje su došle. Videla sam da sam u rangu sa nekim momcima i da gradska deca nisu u prednosti. Mi sa sela imamo i mane, ali imamo i prednosti, imamo jasno izgrađene stavove o životu. Uglavnom nas uče da budemo samostalni i sposobni da preživimo. I to zna da se ceni. Konačno sam bila među 15 primljenih devojaka na Policijskoj akademiji, bila sam sedma. Onda je to tek bio izazov za mene. To je bilo 2008. godine. Imala sam smeštaj, hranu, knjige. Imam sve, moje je samo da učim. Da nisam iskoristila tu priliku stvarno bih bila budala.*

Njena ogromna upornost urodila je plodom kada je na letnjem raspustu pred sam kraj studija, odlučila da ostane u Beogradu i odradi terensku policijsku praksu u Upravi za grad Beograd. malo njenih kolega se odlučilo za ovaj korak, jer nisu bili ambiciozni i nisu želeli da se pomuče ukoliko nije neophodno. Ona je u tome videla priluku koja će joj na neki način osigurati posao u policiji. Ogromna želja za postignućem kod nje, odigrala je odlučujuću ulogu u osvajanju pozicije koju je mali broj još nesvršenih studenata iskoristio da dobiju posao u Policijskoj upravi za grad Beograd.

*Bili smo ovde, u Upravi, na praksi mesec dana. Bili smo zapravo 15 dana, ali pošto je bio jul, raspust na Akademiji, mogli smo da biramo da li ćemo biti još 15 dana. Mi smo prihvatili, nas nekolicina, jer nam je bilo toliko interesantno da smo želeli da ostanemo. Dolazili su studenti koji su živeli u Beogradu, i nas dve koleginice iz unutrašnjosti. Policajci mentori su želeli da studenti budu iz Beograda da bi mogli da se snalaze u prostoru, jer su mislili da mi, deca iz unutrašnjosti, ne možemo da radimo na terenu ako ne poznajemo grad, što jeste tako. Ali mi smo bili uporni.*

Odnos sa kolegama iz kolektiva je zadovoljavajući, po njenom mišljenju i iskustvu. Nije doživela diskriminaciju, po njenom mišljenju, jer su takve pojave karakteristične za MUP u celini (rad na mestu sa nižom stručnom spremom od one koju radnik realno poseduje, kuvanje kafe i odlazak po doručak, slučajne primedbe koje nemaju veze sa konkretnim poslom, itd). Ovo je karakteristično mišljenje žena iz istraživanja koje ne mogu, ili ne umeju da prihvate očigledan način muške dominacije i održavanja svoje bolje pozicije u odnosu na žene u kolektivu.

*Kada sam počela da radim u policiji, dešavalo se da mi ne dozvoljavaju da uradim bilo šta jer sam žensko, Ti si koleginica, ti treba da odmoriš. A dešavalo mi se isto tako da Šta čekaš? Žensko si, hajde skuvaj kafu.*

*... Trenutno, kolegama ovdje baš odgovara to što sam žensko, jer sam odlična da prikriyam ako nekog prate, ako nešto rade na terenu. Ja mogu da uđem u lokal i da sednem pored lica koje pratimo, a da nikad ne sazna. Dešavalo mi se da pričam sa licem koje treba da uhapsim posle 10 minuta, da uđem u razgovor sa njim a on pomisli: Evo je simpatična devojka, devojčica, da tako kažem privlače je stariji momci pa mi je prišla. Ja razgovaram sa njim da bih bila sigurna da je to lice koje je pod prismotrom, ako nismo sigurni, saznam njegovo ime i dam kolegama znak.*

Smatra da žena ne može da se poredi sa muškarcem u pogledu fizičke snage, spretnosti i sposobnosti. Uočava da je potrebno da postoji pomoć od strane muških kolega kada su u pitanju operativni policijski poslovi, i da žena nije u mogućnosti zbog svoje slabije prirodne fizičke konstitucije da određene policijske zadatke obavi samostalno. Ovakav stav utiče na njenu percepciju drugih poslova u policiji, pa preuzima tipično ženske poslove na sebe iz osećanja stida i vaspitanja koje je usvojila u porodici. Ovako pokazuje da je svesna razlike između muškaraca i žena, ali ne čini mnogo da je prevaziđe. Prihvata je kao nešto što je prirodno i društveno uslovljeno.

*Međutim, kada je fizička snaga u pitanju, ako neko pruža otpor, koliko god da si obučen on može da ima veću snagu, veću silu. Njegov jedan šamar bi mene oborio. Koliko god da ja znam tehniku, on bi morao da se postavi prema mojoj tehnici onako*

*kako smo mi učili u školi. U nekim situacijama hapšenja, presudna je fizička snaga. A sve drugo, snalažljivost, razgovor, tu smo ravnopravni sa muškarcima. Možda je problem to što za neke poslove ja istrčavam sama, jer sam iz kuće videla šta radi žena, šta radi muškarac, da žena kuva kafu i pere sudove. Ja ne mogu da gledam da stoje prljave šoljice i da očekujem da moj stariji kolega ustane da ih opere. Nisam to videla u svojoj kući i onda nastavljam i ovde tu praksu, jer bi mi bilo neprijatno da kolega opere sudove, a da ja sedim.*

Poslovi na terenu, odnosno operativni poslovi jesu policijski poslovi u kojima se, po njenom mišljenju dobro snalaze i muškarci i žene. Međutim i ovde je primetna rodna podela poslova, gde su muškarci sposobniji u onoj vrsto posla koja zahteva primenu fizičke snage, a žene su za suptilnije poslove koje ne zahtevaju toliko fizičkih veština.

*Što se tiče recimo rada na terenu, neće staviti u ekipu 2-3 žene, ali njima žena u ekipi znači, jer će uvek da naleti neko dete, ili neka žena, a oni tu ne mogu najbolje da se snađu. Desilo se jednom prilikom na terenu da je slučajno izletelo dete, u situaciji kada je rađena potera za osumnjičenim licem. U trenutku realizacijehapšenja, dete krene nizbrdo da se spušta biciklom. Policajci su svi potrčali da uhapse lice. Pištolji su repetirani. Oni se repetiraju zato što taj momenat psihološki deluje na lice kada čuje repetiranje pištolja. Stani, policija. Stani, policija. a lice ne reaguje. Shvati da je situacija ozbiljna tek kada čuje pištolj. U trenutku kada se to desilo, svi policajci su potrčali za licem. Ja sam potrčala i uhvatila dete i sklonila ga, kasnije su me kolege pohvalile, jer niko od njih nije spazio dete koje se zaletelo nizbrdo na biciklu, i ne može da zakoči, a dete je imalo 2-3 godine i ja sam ga samo šćepala i sklonila. Tako da u tim situacijama žena može da razmišlja malo drugačije od muškarca.*

Integrisanost žena u policijskoj službi, ona povezuje sa opštim položajem žena u našem društvu, i smatra da dok su žene u društvu pod dominacijom muškaraca, biće i u profesionalnom smislu, narošito u policijskoj profesiji, takođe u lošijoj situaciji i na slabijim pozicijama. Ovo je takođe tipičan stav pomirljivosti i prihvatanja situacije takve kakva jeste, što je karakteristika održavanja rodni režima u kojima su žene u podređenoj poziciji.

*Moja majka je trpela neke stvari kod mog oca, kao i moja komšinica kod komšije, tetka, baba, sve te starije generacije žena, jer su ekonomski zavisile od muškaraca. Danas su žene samostalnije. Sad se već vidi to da se žene više bore za svoje mesto. Danas niko nikog neće da trpi, ni privatno, ni poslovno. Kroz posao sam upoznala dosta ženskih advokata koje ujedaju da stignu do cilja. Kada vidim da postoje takve žene, mislim da će se vrlo brzo u svakom smislu izjednačiti sa muškarcima.*

Pomeranje koje žene nastoje da postignu profesionalno doživljava kao problem individualnosti, na kao rodni problem. Uočila je da postoje žene koje napreduju u poslu ali ne kao grupa već kao pojedinci. Tradicionalizam u vaspitavanju vrednuje sa aspekta poštovanja muškog autoriteta, ali ga skoro izjednačava sa pravom individualnog izbora na uspeh u profesiji, i kod žena i kod muškaraca.

*Mi kada idemo da vršimo hapšenje, pomažu nam momci u uniformi. Uniformisana policija je skoro isključivo sastavljena od muškaraca i mislim da tu ženama nije mesto niti će ikada biti. Sa druge strane, što se tiče napredovanja u policiji, mislim da su žene sad dosta sigurnije, stabilnije. Ja dolazim iz male sredine gde patrijarhalno vaspitanje još uvek aktuelno, i nastoji se da se kao takvo očuva. Zna se, kad odeš nemoj ništa da tražiš od brata. To je muško. Ta staromodna razmišljanja su zastupljena samo u ruralnim sredinama.“*

- Zaključak

Ova mlada žena, iako iznosi mnoštvo životnih situacija kojima je ili bila svedok, ili ih sama doživela, ne pominje ni jednom rečju rodnu diskriminaciju, niti upućuje kritike na račun boljeg položaja koji imaju muškarci iz njenog kolektiva, niti muškarci u njenom životu, odnosno porodici.

Ona je spremna, obrazovana, pametna i ambiciozna žena, koja je odlučila da uspe u policijskoj karijeri, ali uz ulaganje mnogo više energije i resursa u svoje napredovanje nego što je spreman prosečan muškarac u policiji. Sama govori o tome da vše voli da sarađuje sa muškarcima, jer su žene uvek spremne



na ogovaranje i svađu, kao na to da u ženi vide konkurenciju, mnogo više nego muškarci.

Usvojila je način razmišljanja koji su imali njeni roditelji, kao u uloge koje su nosili bez imalo bunta ili akcije usmerene da ih promene. Majka je bila domaćica koja se brine za potrebe svog supruga i svoje dece, otac, iako prijateljski raspoložen prema deci, ipak autoritet i strog. Njena porodica je njoj primer kako funkcioniše dobra i složna porodica. Rodnu podelu uloga spremna je da prenese i na svoju buduću porodicu, i prenela je donkele i na svoje poslovno okruženje, odnosno prihvatila je podređen položaj u kolektivu bez većeg protivljenja.

#### 4.2.1.7 Slučaj – 7

- Osnovni podaci

Tabela 18: Demografske karakteristike

Starost	39 godina
Bračno stanje	udata
Broj i uzrast dece	jedno dete, školskog uzrasta
Stambeni uslovi	ima svoj stan
Profesija roditelja	službenici u penziji
Profesija supruge	pravnik
Radni staž	13 godina
Stručna sprema	visoka stručna sprema, diplomirani defektolog
org. deo PU	Dežurna služba
Polijski status	uniformisano ovlašćeno službeno lice

- Kratka biografija

Žena u kasnim tridesetim godinama, rođena van Beograda, u manjem gradu u Srbiji. Udata je i ima jedno dete školskog uzrasta. Suprug nije službenik policije, već radi u drugoj profesiji, pravnik po zanimanju.

Diplomirala je na Defektološkom fakultetu u Beogradu a zatim, da bi se zaposlila u policiji morala je da završi kurs za policajce. Pripada prvoj generaciji žena koje su završile ovaj kurs u Srbiji, 2002. godine.

Njena policijska karijera ima uzlaznu putanju, s tim da je krenula od najniže pozicije u policiji, iako je imala fakultetsko obrazovanje. U dosadašnjoj karijeri radila je na skoro svim linijama rada i bila u svim pripadajućim zvanjima i policijskim statusima do trenutne radne pozicije koja je šef smene Dežurne službe Uprave policije za grad Beograd.

Njena karijera bila je u velikoj meri različita od tipično muške karijere u policiji, s obzirom na startnu poziciju koja je bila najniža i najlošija u odnosu na to da je imala visoko obrazovanje, a raspoređena na radnom mestu koje zahteva samo srednju stručnu spremu. Ovo može da predstavlja vid diskriminacije, a ako pogledamo statističke podatke vezane za žene u Upravi, potvrđuje se da je u pitanju marginalizacija žena u policijskoj profesiji na formalnom nivou.

Ona lično, međutim, to nije shvatila kao marginalizaciju niti kao diskriminaciju žena, već obrazlaže takvu situaciju kao nešto što je karakteristično za MUP u celini.

- Percepcija pravičnosti podele kućnih obaveza

Udala se u kasnim dvadesetim i ima jedno dete školskog uzrasta. Poslove oko podizanja i brige oko deteta deli ravnopravno sa suprugom. Poslove u kući i oko porodice takođe dele ona i suprug ravnopravno.

Ovde je zanimljivo da nema klasičnih podela uloga u smislu da muškarac radi i bavi se karijerom, a žena je zadužena za porodicu, kuću i decu. Ova žena je uredila svoj privatni život na način na kojem se zasnivaju moderne porodice, odnosno nijedn od supružnika nije nosilac autoriteta u porodici. Kad imaju vremena, odnosno kada nisu na poslu i ne bave se svojim karijerama, oni dele poslove i oko deteta i oko domaćinstva.

*Imam jedno dete, sina. S obzirom da radim u smenama, više sam ja kod kuće sa njim. Suprug radi klasično, od 7.30 do 15.30. Suprug je pravnik. Nema kod nas u domaćinstvu striktno podele posla, kad je ko u kući, završava sve što može, dok drugi ne dođe. Možda ja malo više vremena provodim sa detetom zato što radim u smenama, i evo recimo, ja ću raditi ovaj vikend, a oni će se družiti. Nema pravila. Suprug razume to što radim i razume moj posao i šta se sve ovde radi. Trudim se da posao ne nosim kući nego da se to završi ovde. Kada se presvučem i obučem civilnu uniformu, ja se trudim da ne prenosim tenziju i nervozu kući.*

Situacija u kojoj se nalazi i kako je postavila odnose u porodici, mogla bi da se protumači sa aspekta dominantne žene, odnosno žene kojoj je profesionalno postignuće na jednakom nivou sa porodičnim. Ona je, kao što ćemo da vidimo iz ostalih slučajeva, jedna od retkih žena u Upravi koja ima rukovodeću poziciju, i to na liniji rada koja nije sasvim ženska, odnosno gde su muškarci i žene zastupljeni u skoro jednakom broju.

Iako porodične odnose predstavlja kao ravnopravne, može se neformalno zaključiti da je ona ta koja je dominirajuća figura u porodici, s obzirom da njeno domaćinstvo nije postavljeno na klasičan način gde je muškarac autoritet. To se može zaključiti i kroz izjavu:

*Ja mislim da smo mi žene mnogo detaljnije, preciznije i upornije i istrajnije u obavljanju poslovnih obaveza. I u privatnom životu ja vidim da sam ja istrajnija u nekim stvarima nego, na primer, moj suprug.*

O svojoj porodici i odnosima u njoj ne govori mnogo, pa se zaključuje da joj ta tema nije zanimljiva sa aspekta postignuća. Stvari u kući je organizovala onako kako svima odgovara, pri čemu je podela poslova nešto što je spontano, i nešto što nema opterećujući karakter ni za nju ni za supruga.

Kod ostalih žena iz istraživanja ovakva situacija je skoro nezamisliva. Primećuje se odsustvo potrebe da se naglasi autoritativna pozicija muškarca, kako u svojoj porodici, tako i u profesiji, pa i u društvu. Ona je porodične obaveze podelila sa suprugom i to je za nju prirodna stvar, jer smatra da je bolji organizator od njega, i ima vere u svoj sud. Samouverena je i odlučna, kako na poslu tako i u svom domu.

Čini se da je na formiranje ovako odlučnog stava kod nje imala značajan uticaj i prvobitna porodica u kojoj su roditelji bili zaposleni, a ona i njena sestra su morale da se osamostale veoma rano. Preuzevši brigu o samoj sebi u ranom periodu života stekla je samouverenost i samostalnost. Naučene uloge iz porodice, gde se podjednako uvažavaju profesije i posao oba roditelja, ona je prenela i u svoj lični život, na poslu i u svojoj porodici.

*Moji roditelji su bili zaposleni. Sestra je 3 godine mlađa od mene. Vrlo brzo smo morale same da funkcionišemo, s obzirom na obaveze koje su roditelji imali tako da je to, na neki način, pozitivno uticalo na sve nas da pre vremena sazrimo i osamostalimo se.*

- Percepcija različitog tretmana na poslu

Njen trenutni status je na srednje visokom rukovodilačkom nivou, pri čemu ima policijski status uniformisanog ovlašćenog službenog lica, na radnom mestu je šefa smene, i rukovodilac je srednjeg nivoa u Upravi.

*Na kurs za policiju, jer sam prvo završila kurs, sam otišla u maju 2002. godine, i od septembra meseca te godine sam u policiji. Pre dolaska u Komandno operativni centar radila sam u Policijskoj stanici Voždovac, počev od policajca pozornika, preko dežurne službe, do operative, sve poslove koji se rade u stanici. i 2006. godine dolazim ovde na mesto zamenika šefa smene. I evo, pre 2 meseca sam dobila rešenje za šefa smene.*

Vertikalna dinamika za nju u profesiji izgledala je malo drugačije od većine muškaraca koji rade u policiji, u tom smislu što je počela da radi u policiji tako što je iako je imala diplomu fakulteta otišla na kurs za policajce, pa je prihvatila poziciju koja nije u skladu sa stručnom spremom samo da bi uspela da uđe u profesiju.

*Kurs za policajce je bio kurs sa ljude koji su završili srednju školu. Tako da sam ja na kurs otišla sa diplomom srednje škole. U policijskoj stanici na Voždovcu radila sam 2 godine sa srednjom školom. Nakon toga sam dobila rešenje za šefa smene, ali sa višom školom. Bez priznatog fakulteta. I tek po dolasku u Upravu policije mi se priznaje fakultet, i od tada radim sa fakultetom. Ovo je sada 12-ta godina, znači od septembra 2002. godine sam u policiji.*

Čak je i na studijama pokazivala afinitet da se bavi muškom profesijom. Iako nije uspela da nađe posao u svojoj struci, pokušala je da se bavi nečim sličnim, i videla je u policijskoj profesiji mogućnost gde bi mogla da primeni svoje znanje. Vođena isključivo praktičnim interesima, što je uglavnom odlika

muškaraca, kreće na kurs za policajce, ne snebivajući se što će biti sa polaznicima koji su po obrazovanju daleko ispod njenog nivoa.

*Konkurs za prijem u policiju, tj. na kurs je bio otvoren za javnost tako da je svako mogao da preda dokumenta i da se prijavi. Ja sam odlučila da pored završenog fakulteta probam i bila sam primljena.*

Uočila je da je zapošljavanje sa određenim fakultetom bilo izuzetno teško, ali opravdanje za to je videla u opštoj društvenoj atmosferi teškog nalaženja posla bilo koje vrste, posebno za žene koje su diplomirale na „muškim“ fakultetima, odnosno koje su stekle obrazovanje u tipično muškim poslovima. Nije razumela da je rodna distinkcija igrala veliku ulogu pri onemogućavanju nalaženja posla, kao ni da je izbor karijere rodno uslovljen.

*Bilo mi je teško da nađem posao koji se poklapa sa mojim studijama, to su kazneno popravne ustanove, centri za socijalni rad i slično, ali je bilo jako teško da se zaposli neko ko nije imao nikakvu vezu. Vrlo mali broj mojih kolega sa fakulteta je uspeo da radi koliko toliko u oblasti koja se vezuje za fakultet. Vrlo, vrlo mali broj. Tako da su ljudi ili još uvek na nekim poslovima koji nemaju veze sa tim ili gotovo da ne rade ništa. Poslovi za koje smo obrazovani su takvi da očekujete da to radi neko mnogo krupniji, da je to ipak muški posao, dok nas je na smeru bilo pola muškaraca, pola žena.*

Svoje prve korake u policijskoj službi opisuje na realan način, nesvesna svoje rodne pripadnosti, ili ne naglašavajući je. Preuzima posao bez uvredljivosti, najniži posao u policiji, odnosno početni policijski posao, iako je visoko obrazovana, i iako je žena. Žene uglavnom nisu voljne da rade operativne poslove u policiji, odnosno one žene koje imaju diplome fakulteta. Ona je jedna od retkih koja pristaje na ovakvu startnu poziciju. Čak je i start u policiji bio lošija pozicija od one koju bi prihvatio prosečan policajac koji ima njene reference.

*Kada sam završila kurs za policajce, krećem da radim u policijskoj stanici Voždovac. Tamo sam predala papire, tamo sam i raspoređena. I krećete kao policajac pozornik na ulici. Ja sam posle stručnog ispita, kada smo dobili rešenje da smo policajci,*

*krenula da radim u dežurnoj službi u stanici Voždovac kao operater na sistemu, na sredstvima veze.*

Kako se pokazala kao dobar i vredan radnik, relativno brzo napreduje na poslu. Ona sama kaže da joj je bilo stalo do posla, da ga je brzo shvatala i da je imala profesionalan odnos i prema poslu i prema kolegama. Mada kolege policajci jesu bili sumnjičavi prema njoj u smislu da može da preuzme klasičan policijski posao, ona to ne pripisuje njihovom stavu da su oni dominantni u policijskoj profesiji i da ženama tu zapravo nije mesto, već klasičnoj sumnji u novopridošlog radnika.

*Nakon toga dobijam radno mesto u dežurnoj službi policijske stanice. Verovatno je to bila procena starešine. Ne verovatno, nego procena starešine da bih mogla da napredujem, s obzirom da su svi znali da imam završen fakultet. Ponuđeno mi je radno mesto šefa smene, ali sa višom školom, što sam ja prihvatila, naravno. Sad sam ja bila u situaciji da sam ja ta koja koordinira rad, upućuje ljude na teren. Tako da sam na neki način formirala kompletnu sliku posla, od prijema na telefon do slanja na adresu. Tadašnje kolege nisu očekivali da mogu da odgovorim zadatku. Bili su sumnjičavi, jer je to stvarno mnogo više posla i mnogo više oblasti. Vi na pozornici imate jedan kvart koji držite i za koji ste zaduženi. Voždovac je velika opština tako da se uvek nešto dešava. Vrlo brzo se pokazalo suprotno od njihovih očekivanja, jer sam se dobro snašla i uklopila.*

Konačno, nakon nekoliko godina rada u policijskoj stanici, dobija poziv od rukovodioca da pređe na višu poziciju, u sam centar dešavanja što se tiče njene dotašnje linije rada, dežurne službe beogradske policije. Ona sama ovom ne pridaje veliko značenje u smislu da se sagledava kao jedna od retkih žena koje su uspele da napreduju u policiji, već kao rezultat njenog napornog rada i ljubavi prema poslu. Naglašavanje da je jedna od prvih žena na ovakvoj poziciji, za nju je objektivna činjenica koju prihvata sa ponosom, ali ne zato što smatra da je zaslužna za tu poziciju zbog svog pola, već je zaluzila kao dobar i vredan radnik policije.

*Bila sam na Voždovcu prva žena šef smene. Tamo sam radila dve godine. U tom periodu smo radili u 4 smene, pa se posao šefa policijske stanice poklapao sa poslom šefa dežurne službe u Upravi policije. Onda sam dobila poziv od tadašnjeg šefa smene ovde, sadašnjeg načelnika dežurne službe, poziv da li bih prihvatila radno mesto zamenika šefa smene u Operativnom centru gde bi mi se priznao fakultet. Ja sam to prihvatila, došla sam ovde i bila prva tada zamenik šefa smene, žena.*

Obim njenih radnih zadataka je ogroman. Oni su služba koja je zadužena za grad Beograd, kao dvomilionski grad, čiji posao je da je koordiniraju sa svim linijama rada u policiji. Ona se ne žali na ovakav obim posla već ga prihvata potpuno smireno, kao nešto što jednostavno treba da se odradi kako bi služba policije funkcionisala besprekorno. Veliku odgovornost koju nosi njen položaj preuzela je na siguran način, a s obzirom da mora da sarađuje sa drugim rukovodiocima, koji su uglavnom muškarci, ne stavlja negativne primedbe i ima jako dobra iskustva.

- Percepcija napredovanja, motivacije i budućnosti u policiji

Svoje napredovanje u policijskoj karijeri objašnjava urođenim temperamentom, odnosno ličnošću koja nema klasične ženske odlike, na primer, nije preterano emotivna, smirena je, povučena i izuzetno profesionalna u ponašanju sa kolegama. Ima distanciran odnos prema kolegama i koleginicama, i posao shvata kao potpuno odvojenu sferu od ličnog i porodičnog života. kada govori o svom poslu, govori na način u kojem se primećuje da poznaje posao jako dobro i da ga prihvata kao nešto što nije samo odrađivanje posla, već i neka vrsta identifikacije sa ličnim postignućem.

*Ovde je potpuno drugačiji posao. Imate ceo grad. Ovo je veliki grad, ovde nikada nema odmora i ovde kada krenete ujutru na posao vi ne znate šta će da vas sačeka. Vi ste jutros znali šta ćete danas raditi, verovatno 80% ste znali šta će te raditi. Mi dolazimo ovde i ne znamo šta može da se dogodi i šta može sve da nas sačeka i šta sve treba da se odradi. Pokrivamo ceo grad.*



Ulaže mnogo ličnih resursa u napredovanje kroz široko sagledavanje posla i ozbiljno prihvatanje zadataka i obima rada. Svoju funkciju prihvata odgovorno i ozbiljno što je na neki način izdvaja od ostalih žena u istraživanju koje svoj posao prihvataju sa samo određenim delom ulaganja ličnih kapaciteta. Pokazuje poznavanje detalja policijskih službi i obuhvatnost policijskog rada svoje službe, pri čemu obimno opisuje svoju nadležnost i nadležnost svoje uprave. Ovakav stav prema poslu u mnogome podseća na muški pristup, koji je za razliku od drugih žena u istraživanju karakterističan po iznošenju detalja rada u intervjuu.

*Komandno operativni centar Uprave policije funkcioniše preko sistema 192. To su operateri koji primaju pozive građana. To je telefon 192, primaju se svi pozivi od građana. Policajci koji su nam na prvoj liniji, su na sistemu Avala. Oni upućuju patrole na intervencije, prate dešavanja, kupe podatke, sve što treba. Da li treba dodatno angažovanje nekih drugih službi sa kojima MUP saraduje (hitne pomoći, vatrogasaca, komunalne policije) i gradskih službi kojima rukovodi gradska uprava. Angažuje, prikuplja informacije i sve ono što je bitno, što bi trebalo da se zna, ili zahteva angažovanje nekih drugih snaga, izveštava šefa ovde, odnosno izveštavaju mene. Ja po sistemu izveštavanja izveštavam svoje starešine. Izveštavam svoje starešine i u obavezi sam da izvestim operativni centar MUP-a. Jedna smena traje 12 časova. Mi smo jutros došli u 6.30, vršimo primopredaju sa smenom koja je bila u toku noći. Prenosi se sve ono šta je bilo, a jeste završeno.*

Izražava zadovoljstvo svojim položajem u policiji, ističući pri tome da je okružena muškarcima koji su rukovodioci gde je ona jedina žena. Ne primećuje rodnu distinkciju u takvom okruženju, jer se uklopila u kolektiv i prihvatila da nije potrebno da naglašava svoju rodnu pripadnost. Na taj način prihvaćena je od strane ostalih muških rukovodilaca u policiji.

*Ovde sam od 2006. godine. Veoma sam zadovoljna odnosom sa kolegama. Starešinski kadar sa kojima ja saradujem sastavljen je iskućivo od muškaraca. Ovde rade i žene, ali rukovodioci sa kojima ja saradujem su muškarci.*

*... Maksimalno se trudim da se sve odradi i to onako kako bi bilo dobro za mene, kao čoveka koji vodi smenu, a i za ljude dole, na linijama, i za celu policijsku upravu. Da ne bude nikakvih problema. Moj princip funkcionisanja je druženje sa ljudima sa posla – ne. Privatno ne. Zato što mislim da imam dovoljno i prijatelja i drugova i drugarica ovako van policije. Sa kolegama sam u strogo profesionalnim odnosima. Ne idem kod nikog na slavu, ne dolazi mi niko kući. Sve je to u granicama korektnog i normalnog ljudskog, ali što se tiče prisnih odnosa ne mislim da je njihovo održavanje dobro za posao, posebno se tako gubi smisao rukovođenja.*

Lična motivacija bila je prvenstveno želja da radi posao koji je bar približno u skladu sa njenim obrazovanjem. Osim sigurnosti koju nosi sama državna služba, finansijski momenat nije igrao neku značajniju ulogu u izboru profesije. Identifikacija sa profesijom došla je preko odabira struke za koju se obrazovala a koja donekle ima veze sa radom u policiji.

Kao žena koja ima 13 godina radnog iskustva iza sebe, koja je radila na poziciji da u muškom kolektivu bude rukovodilac muškarcima, snalazila se u policijskoj profesiji bez ličnih veza i prijateljske ili rodbinske podrške. Napredovala je sasvim samostalno, kao istaknuti radnik i neko ko ima dobre odnose kako sa kolegama kojima je pretpostavljena tako i svojim rukovodiocima koji su uglavnom muškarci. Smatra da žena može da napreduje pod uslovom da ima želju za napredovanjem, a što se tiče doživljaja žene koja radi u tipično muškoj profesiji kao što je policija nema nikava loša iskustva i ima osećaj prihvatanja od strane kolega, pa i od strane građana. Smatra da je to došlo postepeno, ali nije primećivala nikakve loše efekte po žene u policiji.

*Nikada nisam imala negativne komentare od strane kolega zato što sam žena, naprotiv. Prvo im je bilo čudno, pa nakon toga su se navikli na nas žene. U prvim danima kada smo se počeli tako masovno pojavljivati, građanima je bilo čudno kada vide ženu u uniformi. Ne očekuju, naročito ne očekuju ženu na ulici. Ali vremenom se i oni naviknu tako da postoje neki reoni koje praktično drže samo žene policajci koje nemaju čak ni pratnju kolege, nego su same.*

Kada govori o ženama u policiji smatra da žena može da napreduje i da se uklopi u policijski posao bez obzira što je žena i što je policija tradicionalno muški dominantna profesija. Smatra da žena može da napreduje pod uslovom da to želi, da je muškarci neće u tome sprečavati jer je žena i jer smatraju da policija nije mesto za žene. Ovakav stav potvrđuje svojim ličnim primerom, bez primese rodne senzitivnosti prema ženama kao grupi koja je očigledno marginalizovana i pod uticajem profesionalne segregacije u policiji kao muškom kolektivu.

*U policiji trenutno ima više žena na visokim mestima. Mada, to su uglavnom mesta administrativne prirode. Ja mislim da to zavisi od same žene. Ako ti hoćeš da radiš, da učiš, da napreduješ, vremenom to i postižeš. Ne možemo očekivati veliki broj žena u policiji ako one same to ne žele. Ja verujem da će nas biti više u budućnosti. Imala sam prilike da se sa dosta koleginica, koje rade u analitici, upoznam kada su neka dešavanja, pa se formiraju posebni štabovi čiji su članovi i žene iz analitike. Dosta njih je završilo Policijsku akademiju i one su same prihvatile radno mesto u Upravi za analitiku, jer je to bila jedina mogućnost ulaska u MUP. Dalje napredovanje ili promena vrste posla zavisi od njih samih. Ja mislim da sve to zavisi od osobe, ili je vreme takvo da jednostavno nema slobodnih radnih mesta. Ja znam te devojke, to je baš jedan povećani broj devojaka koji je došao sa završenom akademijom koja je i sada na specijalističkim studijama, ali su tamo gde su. Same su tada prihvatile da uđu tu. E sad, dalje pretpostavljam da zavisi od njih i jednostavno od situacije koja je trenutna. Može ta žena imati želju da promeni radno mesto ali ako nema radnog mesta gde može ona da radi?*

Napredovanje žena u policiji ne vidi kao rodno senzitivno pitanje, već ga objašnjava iz opštije perspektive radnih odnosa. Ne razlikuje napredovanje u karijeri muškaraca i žena, jer smatra da to ne zavisi od rodne pripadnosti već od individualnih sposobnosti i od raspoloživih radnih mesta. Ovakav stav je donekle razlikuje od ostatka žena u istraživanju i može se objasniti njenim ličnim napredovanjem u službi koje je obeleženo izuzetnim ulaganjem snage, vremena i organizacije.

*Raspoređivanje ili premeštanje sa mesta na mesto procenjuju ljudi koji su više istance, ljudi koji se bave tom problematikom. To je pitanje kojim se bave kadrovi i starešine pa sada za koga procene da će možda bolje raditi posao, bio taj kandidat muškarac ili žena, verovatno on dobija prednost. Ja to tako posmatram, iskreno. Ne znam, možda grešim, ali ja mislim da je tako. 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.*

- **Zaključak**

Žena koja predstavlja ovaj slučaj je žena koja ima visoku poziciju u Upravi, rukovodeće radno mesto srednjeg nivoa, i tu poziciju je stekla svojim radom, zalaganjem na poslu i shvatanjem da je posao podjednako važan za osećaj ostvarenosti kao što je i porodica. Međutim, kao što je analiza pokazala, ona je u sticanje ovakvog položaja uložila ogroman trud, vreme i energiju, što muškarac u istom zvanju svakako nije morao, iz razloga što nije opterećen dvostrukom karijerom i konfliktom dvostrukih uloga, porodične i profesionalne. Ova je žena na visokom menadžerskom položaju, i oseća da je to mesto zasluženno dobila, na račun svojih stručnih kvalifikacija ali i sposobnošću da isključi emocije iz posla i da strogo razdvaja poslovni i porodični život. Ona je u ostvarivanju svoje karijere imala podršku supruga, koja je uticala na njenu ukupnu dobru organizaciju domaćih obaveza, oko kuće i oko brige o detetu. Pa ipak, ona ne izlazi iz okvira patrijarhalnog rodnog režima, jer je postizanje svojih profesionalnih ciljeva ostvarila igrajući dvostruku ulogu“, uz dobru organizaciju, odnosno lično ogromno angažovanje, nekoliko puta veće od angažovanja koje u posao i karijeru ulaže prosečan muškarac koji napreduje istim tempom.

#### 4.2.1.8 Slučaj – 8

- Osnovni podaci

Tabela 19: Demografske karakteristike

Starost	49 godina
Bračno stanje	udata
Broj i uzrast dece	dvoje odrasle dece
Stambeni uslovi	nema svoj stan
Profesija roditelja	radnici u penziji
Profesija supruge	policajac
Radni staž	25 godina
Stručna sprema	visoka stručna sprema
org. deo PU	analitika
Polijski status	na određenim dužnostima

- Kratka biografija

Žena u kasnim četrdesetim godinama, nije poreklom iz Beograda. Udata je za policajca i ima dvoje dece koji završavaju fakultete u Beogradu. Živi razdvojeno od supruge, jer on radi na graničnom prelazu, pa je sama sa sinovima u iznajmljenom stanu.

Poslovi oko porodice i dece su isključivo na njoj, pri čemu kaže da joj to ne pada teško već to radi sa uživanjem i ljubavlju. Vaspitala je sinove da budu samostalni i okrenuti ka ocu kao autoritetu.

U vezi sa poslom u policijskoj službi kaže da joj posao odgovara u svakom pogledu, osim što nije isplativ finansijski, i da od policijskog posla ne može u današnje vreme dobro da se živi. Kaže da joj je period devedesetih

godina prošlog veka bio najlepši period u životu jer tada nisu živeli u Beogradu nego zbog suprugovog posla blizu graničnog prelaza na kom je suprug radio kao policajac. Nakon tog period supruge su otpustili zbog afere sa carinicima, pa su ga ponovo vratili u službu početkom 2000. godine. On je tada imao zdravstvenih problema pa je morala da se brine i o njemu i o deci, i da ide na posao.

Nije primetila rodnu diskriminaciju u policiji, i misli da diskriminacija postoji u svim drugim profesijama mnogo više nego u policijskoj profesiji. Mali broj žena u policiji objašnjava tradicionalnošću policijske službe u koju žene ulaze u najvećoj meri iz interesnih motiva kao što je sigurnost posla i redovna plata.

- Percepcija pravičnosti podele kućnih obaveza

Zakupljenost porodicom i poslovima koje obavlja u kući, oko dece i oko supruge u najvećoj meri su isključivo njena obaveza. Suprug živi odvojeno od porodice zbog radnog mesta koje nije u Beogradu.

Podizanje i briga oko dece isključivo je njena, a ona to prihvata sa zadovoljstvom i bez problema. Srpsko društvo je tradicionalno i patrijarhalno, ranije je bilo u mnogo većoj meri nego što je danas, ali i danas u Beogradu primećuje se jak uticaj ove kulture u kojoj su muškarci dominantniji od žena.

Smatrajući da je obavljanje kućnih poslova isključivo uloga žene u porodici, prihvatila je svoje obaveze kao sastavni deo svog života, u koji su uključene i obaveze na poslu i profesionalne karijere. Dugo je u braku i deca su već odrasla, ali i dalje žive sa njom i ona se brine oko njih. Kaže da ih je vaspitavala da budu samostalni, ali ona još uvek igra ulogu brižne majke i dobre domaćice.

*S obzirom da je suprugov posao mobilan, tj. dok radi u smenama on je na graničnom prelazu, kao i mnogo njegovih kolega, ja sam 2006. godine prešla sa starijim sinom u Beograd, gde je on upisao Pravni Fakultet. Diplomirao je prošle godine, i sad*

*odrađuje stručnu praksu u Privrednom sudu u Zaječaru, gde živi sa svojom tetkom. Ja sam u Beogradu sad sa mlađim sinom koji studira medicinu. Živimo kao podstanari. Suprug je nekad sa nama, nekad je na terenu, a nekad obiđe sina u Zaječaru. Nezgodno je, ali se snalazimo. Prevashodno sam prešla u Beograd zbog dece, da bi studirali i završili fakultete. Premestila sam se sa poslom ovde, u Policijsku upravu za grad Beograd, kako bih bila sa njima i pomogla im da se snađu i da im olakšam studije koliko mogu. Nije jednostavno, zna da bude teško, ne živimo kao nekad, lagodno, ali sve ima svoju cenu.*

Žrtvovanje za porodicu je nešto što je za nju podrazumevano, poslovi koje obavlja i resurse koje ulaže u odgajanje dece i brigu oko domaćinstva su takođe uslovljeni njenim odnosom dobrovoljnosti.

*Poslovi u kući, briga oko dece, i sve što je u vezi sa porodicom je uglavnom na meni. Mada, moram priznati da mi ne pada teško, nimalo. Sve radim sa ljubavlju i sa voljom. Priprema hrane, odlazak u nabaoku, čišćenje i spremanje kuće, briga oko starijih, sve radim u glavnom sama. Nikad nisam insistirala na tome da imam jednakost u braku i u porodici, kod nas je jednakost jednako drugarstvu. Moja deca su sinovi, i nisam insistirala da budu vezani za majku, više sam ih okretala ka ocu. Mada, moj suprug je bio bolestan imao je dva infarkta, morala sam i o njemu da vodim računa. Ja sam nekako glavni radnik u porodici.*

Ova žena imala je prilično težak život ali je sve teškoće prihvatila sa lakoćom i rešavala ih u hodu. Vaspitavana je u seoskoj sredini i tu je iz porodice preuzela osnovne porodične vrednosti kao i ulogu supruge i majke koju je prenela kasnije na svoju porodicu. Supruga je pratila sa decom gde god bi bio raspoređen zbog prirode posla, usput je sređivala domaćinstvo i brinula se o deci.

- Percepcija različitog tretmana na poslu

U svojim ranim dvadesetim godinama zaposlila se u Ministarstvu unutrašnjih poslova, u službi za analitiku.

*Na Višoj školi upoznala sam supruga, on je bio student Škole, kao i ja. U međuvremenu smo osnovali i sopstvenu porodicu. U to vreme smo prešli u njegov rodni grad, Zaječar. Dok sam studirala živela sam u studentskom domu u Beogradu. Viša škola je imala sopstveni studentski dom koji je bio u kompleksu Škole, ali su tu mogli da budu smešteni samo muškarcima, i to oni koji su već u policijskoj službi. Kada sam diplomirala, 1988. godine, rodila sam starijeg sina.*

Svoj porodični život vezuje za poslovni život jer su se te dve dimenzije isprepletale tokom čitavog života. Ona ih je doživljavala kao nešto nerazdvojivo, i rodno neuslovljeno jer je po prirodi u porodici presudna ženska uloga a u karijeri muška. U svemu ovome i ona mora da radi, ali njen posao u policiji je isključivo posao koji novčano pridonosi porodici i koji se ne povezuje sa ostvarivanjem u karijeri.

*Suprug je već počeo da radi na graničnom prelazu Dimitrovo grad. Nismo mogli oboje da dobijemo posao u SUP-u Zaječar, to su bila druga vremena, tako da sam ja počela da radim par godina kasnije. 1990. imala sam nepune 24 godine, i ubrzo sam dobila i mlađeg sina (1991). Pošla sam da radim u službi za analitiku u SUP-u Pirot. U to vreme SUP Pirot je odvojen od SUP-a Niš, i dobio je sopstvenu službu za analitiku. Tu sam radila 11 godina. To je bilo lepo iskustvo, mala sredina, i sa mog porodičnog aspekta bilo je lepo za odrastanje dece. Radila sam po standardnom radnom vremenu, od 7-15 h. Suprug nije imao fiksno radno vreme. Kada uporedim sebe tada, sa koleginicama mlađe životne dobi ovide u Beogradu, mogu da kažem da se one zaista muče. U Beogradu treba mnogo više novca i vremena da bi se oformila i održala porodica, kako onda tako i sada. Sve u svemu, taj period od nekih desetak godina proveli smo prilično spokojno.*

Ovakav režim u porodičnom životu odaje prihvaćenost patrijarhalnih društvenih vrednosti u kojima muškarac ima centralnu ulogu, a žena sporednu ali noseću u okviru brige oko porodice i kuće. Prihvatanje takvog položaja bez imalo prebacivanja ili pokušaja da izgura neke sopstvene želje i težnje, pokazuje da se takav režim održava sa lakoćom putem utvrđenih mehanizama koji ženu



stavljaju u ulogu prvenstveno domaćice, pa tek onda žene koja ima i poslovnu karijeru.

Žena koja među ispitanicama u ovom istraživanju ima jednu od najdužih karijera u policiji, kaže da je imala sasvim solidnu dinamiku napredovanja u policiji i da je jako zadovoljna po tom pitanju.

Njen trenutni status je na određenim dužnostima, što nije najviši policijski status, već status nižeg srednjeg nivoa, radi u analitici, što je tipično ženska linija rada u policiji, radi sa visokom stručnom spremom, što sve ukupno ne predstavlja iskorišćavanje njenih resursa i mogućnosti u onoj meri u kojoj bi to iskoristio prosečan muškarac u policijskoj službi. Školovala se u policijskim školskim i obrazovnim ustanovama, ima stručno znanje i bogato iskustvo.

*Upisala sam Višu školu unutrašnjih poslova 1985. godine (VŠUP) u Zemunu. Potičem iz seoske sredine, odakle su mi roditelji, koji su se kasnije preselili u grad Užice i tu smo pripadali radničkom okruženju, kao radnička porodica. Završila sam srednju školu sa odličnim uspehom i s obzirom da sam imala sklonost ka društvenim naukama, upisala sam Višu školu unutrašnjih poslova i bila među troje najboljih u svojoj generaciji. Tada je bila jaka konkurencija na Višoj školi unutrašnjih poslova, bilo je mnogo teže upisati je nego danas Policijsku akademiju, ali pošto sam ja želela da studiram neke društvene nauke, zanimala me politika i političke studije, odlučila sam se da se preko porodičnih veza prijavim na VŠUP.*

Imala je dobre predispozicije za policijsku karijeru, kao jedan od najboljih studenata u generaciji, i kao jedna od prvih žena koje su stekle stručno policijsko obrazovanje. Međutim, ovo je stavila u drugi plan u cilju lepšeg života u porodici i neulaženja u sukob sa suprugom, koji se bavio istim poslom.

Period odrastanja dece povezan je sa periodom njenog obrazovanja i doškoloavanja za rad u policiji, ne zato što je tako morala, već iz sopstvenih afiniteta, izuzetnih kapaciteta i željom za obrazovanjem. Ovo pokazuje da je posebna žena, da nije prosečna, i da je uspela da uklopi i stvaranje porodice, odgajanje dece i studiranje, sa poslovnim obavezama i da joj to ne pada kao

teret, već kao zadovoljstvo i način da se ostvari ne samo kao majka i žena već i kao profesionalac u policiji.

*U periodu dok su deca odrastala nisam imala ni snage ni volje da se školujem dalje i da završim fakultet. Onda je 1998. godine SUP Pirota, kao i druge policijske ustanove i odeljenja po Srbiji, dobio ponudu i mogućnost doškoloavanja svojih radnika. Ponudili su nastavak školovanja za diplomirane studente Više škole unutrašnjih poslova, na Fakultetu Civilne odbrane (današnji Fakultet Bezbednosti) u Beogradu. Studije su bile plaćene, ali smo, kao i drugi redovni studenti, morali da se držimo zadatah ispitnih i drugih rokova. Ja sam prihvatila ponudu, dobila saglasnost načelnika SUP-a, i upisala nastavak studija na Fakultetu Civilne odbrane.*

Svoje prve godine rada u policiji provela je ulažući ogromne resurse u obrazovanje, porodicu i posao. Time što je žena nije od ovog ulaganja dobila ništa posebno, osim sopstvenog zadovoljstva i lične afirmacije. Na poslu je dobila rešenje sa visokom stručnom spremom, ali nije napredovala na rukovodeće mesto.

*Na fakultetu su bili prevashodno muškarci, kao i među kolegama koji su nastavili školovanje sa Više škole unutrašnjih poslova, a koji su radili operativne poslove u policiji. Oni su nastavljali školovanje da bi se spremili za rukovođenje i za viša radna mesta. Što se tiče Pirota tada smo nas tri koleginice dobile mogućnost nastavka studija, a od nas tri dve smo diplomirale, a jedna koleginica je odustala zbog porodičnih neprilika. Svi muškarci koji su nastavili studije uspešno su ih završili. Ja sam diplomirala tri godine kasnije kao najbolji student u generaciji.*

Usavršavajući svoje obrazovanje, napredovala je u policijskoj službi u smislu da je dobila adekvatno radno mesto, ali isključivo na poslovima analitike, koji su za policiju tipično ženski poslovi, administrativnog i kancelarijskog tipa. Ovo je smešta u sičnu poziciju sa ostalim ženama koje rade u policiji, iako je svoje profesionalno usavršavanje dovela na najviši nivo.

Na poslu je bila opterećena u većoj meri nego ostale njene kolege koje nisu imale obaveze i kod kuće, oko dece i domaćinstva, i oko završavanja

studija uz rad. Trebalo je sve ovo usaglasiti na taj način da nijedan deo života ne trpi u odnosu na drugi.

*Čak sam uspela i fakultet da završim, uz posao, decu i druge obaveze. Kad sam studirala 1992. godine dete mi je bilo beba, pa sam u pauzama između ispita izlazila da ga podojim. Šefica mi je bila stroga (u analitici u Pirotu) i nisam mogla da dobijem slobodne dane za spremanje ispita. Mislim da sve što se hoće, sve se i može. Poznajem žene koje se žale da ne mogu same, da ne mogu ovo ili ono, ja nisam takva i mislim da one na taj način prikrivaju neku drugu osobinu ili žele da postignu nešto drugo.*

Posao policijske analitike je veoma odgovoran posao, ali isključivo se radi u kancelariji i ne izlazi se na teren. Ovaj posao je uglavnom namenjen ženama i muškarcima koji su tu po kazni ili trenutno jer čekaju raspoređivanje na druga radna mesta i druge linije rada. Ovakav posao nije visoko kotiran u policiji, čak se u periodu dok smo obavljali istraživanje razmišljalo od strane nekih rukovodećih lica iz MUP-a da se analitici ukinu sva policijska ovlašćenja i beneficirani radni staž. Ovo ukazuje na poziciju koju zauzimaju tipično ženske linije rada u policiji, iako nisu ni malo beznačajne u odnosu na ukupan policijski posao.

- Percepcija napredovanja, motivacije i budućnosti u policiji

U vezi sa napredovanjem u službi ima stav da je moguće da se napreduje, ali ako je žena onda će napredovati u isključivo ženskom kolektivu i to pod uslovom da je vredna, sposobna i posvećena poslu.

*Naša načelnica je i supruga i majka, i profesionalac. Ona je svoju karijeru izgradila u analitici, i ovde je već više od 20 godina. Napredovala je postepeno, ali je napredovala. Mada, moguće je da je napredovala u ovoj službi jer je tipično ženska, nisam sigurna. Ona je dobar radnik i vrlo dobar šef.*

Opisuje službu u kojoj radi godinama kao deo Uprave koji ima sve lošiji status, i mogućnosti za vertikalno i horizontalno napredovanje, jer je tipično ženska služba u okviru policije. Uviđa da je problem u rodnoj nejednakosti i

rodnim tretmanima koji su negativni u policiji, ali smatra da je to zato što je policijska kultura po prirodi muška.

*Služba za analitiku je jako skromna i u materijalnim i finansijskim sredstvima, malo ko ima službeni telefon i auto, jedino načelnica ima službeni telefon, nisam sigurna za još nekog. Generalno službe za analitiku i logistička služba nemaju dobar materijalni položaj u okviru PU Beograd, čak se govori i da će da nam ukinu ovlašćenja, i beneficirani radni staž. Nijednoj drugoj službi neće uvesti takve rezove.*

U svom bogatom radnom iskustvu u policiji doživela je određene stvari koje su joj ukazale da problem napredovanja kod žena u policiji ima dublje korene i da još dugo neće biti lako za žene da napreduju kao muškarci. Mada ima i muškaraca kojima je karijera u policiji pod uticajem protekcije i veza, oni su opet u mnogo manjem broju nego žene. Ovakvi standardi u profesionalnoj afirmaciji karakteristični su ne samo za policiju već i za druge profesije u našem društvu. Iznoseći ovakav neutralan stav, pokazuje da nije svesna duboke i teške marginalizacije žena u policiji, kao i da to ne dovodi u vezu sa bilo kakvom vrstom rodne distinkcije ni diskriminacije u policiji.

*Kadrovi se u policiji biraju sa svih mogućih fakulteta i škola. Dešavalo se da je čovek koji je bio na čelu policije u Pirotu, na primer, završio Višu pedagošku školu. Taj trend je trajao dosta dugo, ali mislim da je sad malo drugačije, jer primećujem da je sve više kolega i kolegica koji su završili ili VŠUP, ili Policijsku akademiju ili Kriminalističko-policijsku akademiju. Jedan od studenata KPA je sada načelnik Policijske uprave u Pirotu. U početku, kada je policija počela da zapošljava diplomirane studente sa PA i kasnije sa KPA, bili su tretirani sa podozrenjem, i uglavnom su završavali svi u jednoj kancelariji (u Pirotu). Još uvek se u policiji zapošljavaju kadrovi koji nisu usko stručno obrazovani za rad na policijskim poslovima. Čak i kad se zaposle oni koji su završili KPA ne počinju odmah da rade sa sedmim stepenom stručne spreme, nego se raspoređuju na radna mesta sa četvrtim stepenom. To je generalno problem u policiji. Kada govorim o ženama koje počinju da rade u policiji, mislim da one provenstveno žele da reše egzistencijalno pitanje, i da nisu ambiciozne u profesionalnom smislu da budu operativni radnici, terenski policajci. Mislim da su žene u glavnom*

*orjentisane 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. Retke su žene koje izrazito vole i žele da rade u uniformi, ili kao policijski inspektori. Čini mi se da one koje to iskreno žele, vole i umeju da rade tipično policijske poslove, kad-tad i dobiju priliku da rade. Čini mi se da je veći problem to što se u policiji napreduje preko veza, veze i protekcija su balast kako policije tako i pravosuđa u Srbiji.*

Njen osnovni motiv za ulazak u policijsku profesiju bio je, kao i kod drugih žena, poslovna i ekonomska sigurnost koju pruža rad u policiji. Osim toga, imala je određene afinitete za policijsko školovanje, zanimala su je te naučne oblasti, pa je iskoristila mogućnost da poveže stručno znanje sa poslom i profesijom. Nikada nije radila na operativnim policijskim poslovima jer smatra da to nisu poslovi gde bi se žena dobro snašla, a ni ona sama nije želela nikada da radi u operativi. U vezi sa ovim, ona je tipična žena koja je zadovoljna svojim skromnim položajem, ne voli da se iskazuje u muškom kolektivu i smatra da je ženama njihov pomoćni položaj u odnosu na muškarce u policiji sasvim odgovarajući.

Ženama nije mesto tamo gde ima mnogo više muškaraca, i gde su oni dokazano dominantni i profesionalno i kao ličnosti. Žena može da se uklopi sasvim solidno u policijsku profesiju i u policijski dominantno muški kolektiv, pod uslovom da zna gde joj je mesto i da je svesna da može da bude izuzetno dobra u kancelarijskim poslovima koji nemaju mnogo veze sa terenom i operativnim radom. Ima i žena koje baš žele da rade u operativi, ali to su posebne žene i njima nije previše otežan ulazak u klasičan policijski posao i linije rada. Mali je broj ovakvih žena, ali je i mali broj žena koje nisu tradicionalne žene. Ovakav stav pokazuje da je ona prihvatila podređen položaj u odnosu na muškarce u policiji isključivo zbog njenih usvojenih stavova o klasičnoj podeli uloga na tipično muške i ženske.

*... Međutim, za sad je manje žena koje su uopšte zainteresovane da rade u operativi, a ranije ih je bilo još manje, a i društvo je ranije bilo više tradicionalno nego*

što je danas. Ranije su žene u policiji isključivo radile administrativne poslove, a ulazile su u službu spremne da će im biti dodeljeni neki mirniji i redovniji poslovi, iako su u policiji. U vreme kad sam ja počela da radim, iako sam završila Višu školu unutrašnjih poslova, nije mi niti bilo ponuđeno da radim na terenu operativni policijski posao. Sada to nije slučaj. Imate devojaka u patroli koje rade sa kolegama u parovima. Imate žena koje rade u Operativnom centru, u izuzetno teškim uslovima rada. Ja se divim ženama koje rade operativne poslove, koje su na ulici i među ljudima. One su prilično ženstvene, nisu muškobanjaste. Ima ih čak i jako lepih.

Kao i većina žena iz istraživanja ne pokazuje da je svesna rodnih nejednakosti u policiji, već postojeće razlike u tretmanu žena tumači sa opštijeg nivoa, i povezuje ih sa individualnim osobinama ličnosti. Ovo ide u prilog tome što je svoje lično iskustvo i ocenu svog rada i postignuća smestila u okvir tradicionalnog i patrijarhalnog režima u kojem je žena i njen uspeh isključivo povezan sa ostvarenjem u privatnoj sferi a sve ostalo se vezuje za lične afinitete.

Moja iskustva govore da se pitanje muškaraca i žena nikad ne postavlja u policiji. Nije od presudnog značaja da li je žena na operativnim poslovima, presudno je da li dobro obavlja svoj posao. Mali broj žena na operativnim poslovima je, po mom mišljenju, isključivo problem manjeg prijema žena u policiju i njihovog opredeljenja, odnosno onih žena koje se već opredele za rad u policiji. Na primer, nisam sigurna da bi moje osobine ličnosti zadovoljile potrebe tipičnih policijskih poslova. Ja sam povučena i ne volim da se eksponiram. Bolje radim posao koji ne zahteva kontakte sa javnošću, kao što je, na primer, pozornički rad ili rad inspektora. Mislim da ženama u većini odgovaraju administrativni poslovi u policiji, ali ako želi da radi u operativi, i ako ima vezu i sposobna je za taj posao i fizički i psihički, ona će bez većih prepreka i da ga dobije. Sticajem okolnosti saradujem sa Upravom policije, koja je uglavnom popunjena muškarcima, i uvek smo imali odlične odnose. Nikad nisam doživela nijednu neprijatnost od muških kolega zato što sam žena. Čak i kolege na višem hijerarhijskom nivou imaju dobre odnose sa kolegamicama. Izuzetno su ljubazni prema nama i obraćaju nam se sa poštovanjem i uvažavanjem.

Svoj položaj u policijskoj profesiji i svoja dostignuća usko povezuje sa tipom ličnosti kojoj pripada – tiha i povučena. Uključivanje žena u policiju vidi kao određen pritisak koji je naša zemlja imala od strane Evrope, ali i kao povećanu i ubrzanu modernizaciju društva.

*Sebe ne smatram ambicioznom osobom u profesionalnom smislu, nikad nisam želela karijeru, nije da mi nije bilo važno, ali znajući sebe, mislim da se ne bi snašla u dodiru sa pragmatizmom u karijerskom napredovanju, suviše sam povučena i tiha.*

*Posao u PU Beograd, u analitici je dosta naporan, ali je izazovan, bar ga ja tako doživljavam. Od kad radim u policiji, na bilo kom poslu i u bilo kom gradu gde sam radila, uvek sam imala dobre odnose sa kolegama muškarcima. Mislim da danas, iako se posvećuje dosta pažnje rodnoj ravnopravnosti, trebalo bi da se posveti još više pažnje nekim drugim ljudskim slobodama u društvu generalno. Kada sam počinjala da radim, policija je bila popunjena uglavnom muškarcima. Žene nisu bile uniformisane, radile su uglavnom na pomoćnim policijskim poslovima.*

Položaj žena i svoj položaj u policiji doživljava isključivo kao rezultat ličnih ulaganja, pri čemu ne ceni dovoljno visoko uloženo sa njene strane, i smatra da nije bilo dovoljno da bi napredovala na višu poziciju ili promenila vrstu posla.

*Ja sam osoba koja nema afiniteta za operatione, terenske poslove u policiji. Čak i dok sam studirala nisam bila dobar sportista, i predmet Specijalno fizičko na VŠUP-u sam položila, da kažem, sa prosečnom ocenom. Mislim da je potrebno da žena želi da radi pravi policijski posao, i da u tom smislu onda neće imati većih profesionalnih poteškoća da napreduje u operativi. Ipak, malo je takvih žena.*

- Zaključak

Žena koja iskazuje svoje mesto u porodici, profesiji i društvu na tipično ženski način, skromno i pomireno sa datim situacijama u porodici i na poslu. Ona predstavlja ženu koja je uložila ogroman trud i rad u izgrađivanje sebe u

porodičnom i profesionalnom smislu ali sa skromnim rezultatima u pogledu napredovanja u policijskoj karijeri.

Ova je žena ponela veliki teret porodice, prateći supruga u njegovom menjanju radnih mesta, čestom seljenju iz grada u grad, i pri svemu tome odgajajući dvoje dece i radeći odgovoran policijski posao u analitici, koji nije ni malo jednostavan i lak. Noseći teret dvostruke uloge, i porodične i profesionalne, postigla je tek toliko da ima odgovarajuće radno mesto u Upravi, i zbog toga nije nezadovoljna. Pokazuje određeni nivo emancipacije kada govori o trenutnom stanju u policiji i društvu ali ne čini ništa da svoju poziciju prilagodi takvom trendu. Zadovoljna je onim što je postigla a to govori da se dobro uklopila u tradicionalnu podređenu ulogu žene koja je tu uvek spremna da podrži muškarce, supruga, bilo svoje sinove, kolege na poslu.



#### 4.2.1.9 Slučaj – 9

- Osnovni podaci

Tabela 20: Demografske karakteristike

Starost	33 godine
Bračno stanje	neudata
Broj i uzrast dece	nema decu
Stambeni uslovi	ima svoj stan
Profesija roditelja	otac privatnik, majka domaćica
Profesija supruge	–
Radni staž	6 godina radnog staža
Stručna sprema	visoka stručna sprema
org. deo PU	analitika
Polijski status	određene dužnosti

- Kratka biografija

Žena u ranim tridesetim godinama, nije udata i nema decu. Završila je Fakultet organizacionih nauka u Beogradu, diplomirala je u roku. Oduvek je volela policijski posao i želela je da joj to bude profesija. Ljubav prema policiji naterala je na upornost da uđe u profesiju koja je tipično muška, iako sebe ne smatra ženom koja ima muških osobina, već tipičnom ženom koja želi porodicu i decu.

Kada je diplomirala na fakultetu čekala je dve godine da bi se zaposlila u Upravi. Pokušavala je da uđe u policiju preko kurseva za policajce, ali ni jednom nije uspela da bude primljena na kurs.

Njen prvi posao bio je u analitici, i na njega je čekala dve godine. Ponuđeno joj je samo radno mesto u analitici, koje je ona prihvatila, iako je

imala želju da radi operativni policijski posao i da bude deo uniformisane policije.

Zadovoljna je poslom, ali smatra da radno mesto ne ispunjava njene standarde koje je sebi postavila još od kada je odlučila da radi isključivo u policiji. Ima želju da promeni liniju rada i da jednog dana pređe u operativu, i obuče policijsku uniformu.

- Percepcija pravičnosti podele kućnih obaveza

S obzirom da nije udata i da nema decu, porodične obaveze još uvek su vezane samo za prvobitnu porodicu gde ima roditelje i dve sestre. Ima svoj stan u Beogradu i samostalna je u tom smislu što se brine sama o sebi i kućne i druge poslove obavlja sama a nisu u velikom obimu i ne oduzimaju joj mnogo vremena.

Posmatrajući sa aspekta žene, koja je ima primere iz sopstvene porodice, način na koji funkcioniše žena koja ima dvostruki obim posla, kod kuće i na poslu, ona smatra da joj nije hitno da stvori svoji porodicu, da se uda i ima decu. Prvenstvo daje poslu, i ne podleže društvenim pritiscima u vidu nepisanih pravila prema kojima je žena u tridesetim godinama već zrela za stvaranje porodice.

Ovo može da ukazuje na to da ona nije klasični model žene tradicionalne i patrijarhalne kulturne matrice koja će podleći uticajima društva, u smislu da ipak prvenstvo daje profesionalnom ostvarenju i afirmaciji a ne udaji i rađanju dece.

- Percepcija različitog tretmana na poslu

Njen aktuelni status je da je lice na određenim dužnostima u analitici, na administrativnoj liniji rada u Upravi. S obzirom da radi već šest godina u MUP-u, dobila je nakon pet godina radnog staža pripadajuće napredovanje na više

radno mesto i sa višim zvanjem. Sledeće je očekuje nakon pet godina, ali od uslovom da ima slobodnih radnih mesta.

Uočila je na startu da postoji različit tretman prema ženama koje se odlučuju za rad u policiji.

*Na prvom konkursu (na koji sam se prijavila posle završene srednje škole) nisam prošla, kasnije nisu nikog primali tri godine, u međuvremenu sam upisala fakultet i kasnije i diplomirala u roku. S obzirom da su kasnije i smanjili starosnu granicu za upis na Kurs za policajce na 25 godina starosti, opet me to nekako zaobišlo. Moji roditelji su se protivili da upišem Kurs, smatrali su da treba da završim fakultet, ali ja sam bila odlučna da obučem policijsku uniformu, i konkurisala sam te 2002. godine. Međutim, upisivale su, izgleda, samo devojke koje su imale jaku vezu.*

Nakon prvog neuspeha, odlučna je da nastavi sa obrazovanjem koje će je voditi do policijskog posla. U ovom njenom izboru vidi se mnogo veća odlučnost u odnosu na ostale žene iz istraživanja i jača usmerenost ka profesionalnom postignuću.

*Onda sam upisala fakultet, a Na Policijskoj akademiji nisam ni konkurisala jer sam već počela da studiram, i činilo mi se da je tamo primano samo malo devojaka, recimo do 25%. Kada sam diplomirala na Fakultetu organizacionih nauka, upisala sam i završila specijalističke studije na Kriminalističko-policijskoj akademiji. Tako da mogu da kažem da sam ipak uspela da dobijem neko uže-stručno obrazovanje iz kriminalistike i prava. Ipak imam neko stručno znanje iz oblasti unutrašnjih poslova.*

Ona je zadovoljna dosadašnjim napredovanjem u profesiji, pri čemu je zapravo samo ispunjen formalni uslov za napredovanje, i ukazala se prilika da je slobodno radno mesto sa višim policijskim zvanjem. Ostanak na istoj liniji rada, uprkos njenoj želji da radi operativne policijske poslove videla je kao sticaj okolnosti i nedostatak podrške koja je potrebna svakom zaposlenom radniku policije koji želi da promeni liniju rada i radno mesto. Ne smatra da je došlo do diskriminacije jer je žena, već da je to pravilo za MUP u celini. Ipak se kod nje primećuje određena rezerva prema ovakvom stavu koji je opšte prihvaćen i koji

je ona prihvatila kao racionalno objašnjenje za nemogućnost prelaska u operativu.

*U Upravi za analitiku, odakle su me pozvali na razgovor, primila me tadašnja načelnica. Rečeno mi je da u odnosu na oblast koju sam studirala, mogu da radim statističke ili analitičke poslove. Pristala sam jer mi je bilo važno samo da nekako uđem u policiju, a gde ću da budem raspoređena nije mi bilo važno. Ono što je mene interesovalo je sam policijski posao, a služba za analitiku je na samom izvoru svih informacija, tako da je meni odgovaralo, i još uvek mi odgovara, da sam u ovoj službi.*

Rad u policijskoj analitici nije ni malo lak posao, iako je isključivo kancelarijskog tipa. Ona ne vidi da je lično previše opterećena poslom, iako je u vreme održavanja intervjua radila u drugoj smeni, i bila na poslu do 22 h.

Analitika je mesto za žene, kako kaže sama. Najveći broj radnih mesta u analitici popunjen je ženama. Ona svoje kolegice doživljava kao tipične žene koje su prvenstveno posvećene porodici, deci i suprugu, pa tek onda svojim karijerama. Posao u analitici je posao koji ženama pruža mogućnost da izostaju sa posla u slučaju da je dete bolesno ili iz nekih drugih porodičnih razloga, bez opterećenja da će to uticati na sam tok policijskog posla i na kvalitet izvršenja poslovnih zadataka.

Iako iznosi stav da je od malih nogu želela da radi tipičan policijski posao na terenu, da nosi policijsku uniformu, zadovoljna je radom u analitici, i ne vidi to kao veću prepreku svojoj budućoj policijskoj karijeri. Međutim, šestogodišnji rad u analitici, sa tendencijom da se oduži u daljoj budućnosti do neodređenog vremena prelaska na drugu liniju policijskog rada ne vidi kao preveliku smetnju njenoj profesionalnoj afirmaciji. Ovo ide u prilog tome da se sama može svrstati u red tipičnih žena koje su manje više pomirene sa situacijom i ne preduzimaju nikakve značajne aktivnosti da ostvare svoje profesionalne ciljeve.

*Služba za analitiku je uglavnom popunjena ženama. Taj posao je više intelektualne prirode i nije toliko stresan. Posao u analitici je nekako idealan za žene, za tipične žene. Ja se iz toga isključujem jer mislim da nisam tipska žena. Ovde žene mogu*

*da rade sve, i da imaju vremena za sve, da se posvete poslu, porodici. Nema rada po smenama, nemamo treću smenu i noćna dežurstva i slično. Ženama ovde odgovara standardno radno vreme, mada koliko sam čula iz razgovora, ženama uopšteno odgovara da imaju fiksno radno vreme da bi bile slobodne jedan deo dana, kako bi se posvetile porodici. Ima i žena koje su ambicioznije, i kada je tako, onda one uspevaju da ostvare svoje ambicije. Ipak, generalno, većina žena koje rade u policiji nisu zainteresovane za karijeru, nego su okrenute porodici.*

Dosadašnje iskustvo u radu u policiji koristilo joj je da uoči određene mehanizme u ponašanju žena u policiji, prvenstveno njenih koleginica. Ona je otvorenija prema promenama koje su u cilju rodnih jednakosti i mogućnosti nastupile u evropskim razvijenim zemljama, a kojima teži i naša zemlja deklarativno. Kod nje se uočava veća svesnost o situaciji u kojoj se nalazi kao žena u tipično muškoj profesiji, a koja želi da napreduje.

*Ja sam pisala diplomski rad na temu žena u policiji, jer mi nije bilo jasno zašto žene ne mogu da uđu u policijsku profesiju isto kao i muškarci. Međutim, kad sam počela da radim u policiji, postalo mi je jasno zašto je njihov položaj takav kakav je. One u glavnom počinju da rade ovde zbog sigurnosti. Posao u policiji je siguran, državni posao. Ženama je ovde jako bitno da imaju siguran posao, da nisu kod privatnika i da ne strepe svaki dan da li će ostati bez posla. Mislim da je to glavni motiv zašto se žena odlučuje za policiju, i zašto dobija uglavnom administrativne poslove. Toliko sam zaključila na osnovu sopstvenog iskustva kao i na osnovu toga što sam čula od koleginica. Njima je cilj da se zaposle, da polože državni ispit, i onda da se udaju i da rode dete. Kada bi žene imale druge motive, a ne samo taj egzistencijalni motiv, onda bi one mogle da napreduju i da rade prave policijske poslove. To isto znam iz primera koji su oko mene, gde ima žena koje su na istom poslu kao i muškarci, i koje rade u smenama, koje rade po 15 sati bez prekida, koje su posvećene poslu.*

- Percepcija napredovanja, motivacije i budućnosti u policiji

Kada govori o mogućnostima napredovanja na rukovodeća mesta za žene, uviđa da žene nisu dobre u rukovođenju kao muškarci, kao i da ukoliko bi želele da napreduju, postoje mehanizmi koji ih u tome sprečavaju, nekada sistemski, a trenutno samo lični, odnosno njihove lične osobine i nezainteresovanost za rukovodeća radna mesta. Pri svemu tome, ne primećuje da je veliki broj žena u određenim službama koje žele da promene linije rada i radna mesta, ali da to ne mogu da urade pod istim uslovima pod kojima to mogu muškarci. Uvek su žene te koje više radnog veka u policiji provedu u kancelariji, nego što su to ikada bili muškarci.

*Žene na rukovodećim mestima u većini su emocionalne i kod njih se vidi trenutno raspoloženje. Zato, ja mislim, i nema mnogo žena na rukovodećim pozicijama u policiji. One u suštini nisu ambiciozne u tom smislu da vole da budu šefovi, one će radije da sede u kancelariji, da nemaju odgovoran posao i da znaju da će da odu kući bez brige koje donosi visoka funkcija. Žene su ranije bile i zakonski sputavane da napreduju, jer po Zakonu o policiji kada žena ode na trudničko i porodično bolovanje, njoj miruje staž i zvanje. To je tek od skoro izmenjeno u korist žena. Generalno smatram da žene same sebi otežavaju napredovanje i profesionalnu afirmaciju jer nisu posvećene poslu, jer im je važnija sigurnost, i jer nemaju osobine vođe, emotivnije su i mekše, a sa druge strane sputane su porodicom i decom.*

Oduvek je želela da radi za policiju. Njen osnovni pokretač da se zaposli u Upravi bila je ljubav prema policijskom poslu, a ne kao kod ostale većine žena koje tu rade, želja za sigurnošću. Međutim, nije bila dovoljna samo želja i ljubav prema policijskoj službi, po njenom mišljenju, da bi ostvarila svoj san, potrebna joj je podrška sa strane, poznanstva i veze pomoću kojih bi mogla da ode iz analitike i radi terenski policijski posao. Ona u ovakvoj postavci ne uviđa da je muškarcima mnogo lakše da to ostvare nego što je ženama. Dalje, tipičan muškarac ne bi se zadovoljio šestogodišnjim radom u analitici, kao što je ona zadovoljna, već bi preduzeo određene korake i bio podržan od strane rukovodilaca da pređe u operativnu liniju rada. Dokaz tome je činjenica da se

nijedan muškarac nije dugo zadržao u analitici, osim retkih slučajeva, i da je analitika tradicionalno ženska linija posla u policiji.

*Moj san je bio da radim jednog dana u policijskoj stanici, da sam u uniformi. Mislila sam da tako mogu najbolje da naučim posao, kada bih krenula od samog početka, od osnove. Međutim, taj san mi se nije ostvario. Uniforma može da se dobije samo na nekoliko načina: iz civilstva – preko Kurasa za policajce ili sa završenom Kriminalističko policijskom akademijom, ili ako već radiš u policiji, onda prelaskom iz neke druge linije rada ali samo sa prethodnom policijskom obukom. Ja želim da pređem u uniformisani sastav, u neku drugu upravu, ali nije mi cilj samo da pređem u neku drugu upravu, ili u Policijsku brigadu, na primer, ili u Dežurnu službu, ja želim da to bude nešto bolje, tj. nešto klasičnije, kao što je recimo patrola. Zato čekam da se ukaže prilika kako bih mogla da predam molbu i da budem sigurna da me neće odbiti, ili da neću dobiti dozvolu ili odobrenje za premeštaj.*

Napredovanje u policiji doživljava kao rezultat ličnog zalaganja, ali i uticaja privatnih i prijateljskih veza na osvajanje radnih pozicija, koji vlada u svakoj sferi našeg društva, po njenom mišljenju. Rodnu pripadnost ne ocenjuje kao ključnu prepreku za napredovanje.

*Mislim da moja želja da pređem da radim posao u uniformi ne zavisi od toga da li sam žensko ili muško, odnosno nije pitanje rodne ravnopravnosti, više je to pitanje veze, odnosno da li imam nekog da me preporuči, da li je taj neko dovoljno uticajan i moćan. Ne verujem da imam pogrešno mišljenje, jer s obzirom gde živimo i kako živimo, za sve treba uticaj i veza. Ja nemam nikog u policiji, tako da ću morati sama da nađem neku podršku, neku vezu. Mislim da to što sam žena nema mnogo uticaja na eventualnu buduću odluku nekog rukovodioca o tome da li će da me primi ili neće. Isključivo to zavisi od tog nekog ko bi me preporučio ili pogurao.*

Smatra da su žene po prirodi drugačije od muškaraca, i da njihova tipično ženska priroda boji njihove stavove i odnos prema policijskom poslu. Misli da žene nisu ambiciozne kao muškarci i da su prvenstveno počele da rade u policiji zbog sigurnosti, da bi se udale i našle partnere i iz drugih razloga koji nisu vezani za samu policijsku profesiju. To je jedan od uzroka njihove lošije

pozicije u policijskoj službi, jedan od osnovnih mehanizama koji ih koči da se potpuno uklope u policijsku kulturu.

Ovakav stav pokazuje da je ona sklona da krivi žene zbog njihovog neuspjeha da se potpuno integrišu i budu prihvaćene kao ravnopravne sa muškarcima u policiji, a ne da razloge traži u okruženju, i drugim sistemskim preprekama koje rade na nivou profesije i društva.

*Broj žena u policiji se uvećava non stop. Naročito se uvećava broj žena u uniformi. Žena koja obuče uniformu je uglavnom sama tražila taj posao, retko ćete da nađete ženu koju su naterali da obuče uniformu. I kada nađete takvu, ona se uglavnom ne zadržava dugo na toj vrsti posla. Mada, opet ih je malo u odnosu na muškarce. Mene svi pitaju zašto i kako mogu da volim uniformu i nije im jasno. Svaki posao koji je u civilu je manje više isti, zato ja ne smatram da sam policajac, jer nisam u uniformi nego u kancelariji. Meni niko ne veruje kad kažem da obožavam uniformu. Mislim da je to tako zbog iskustva koje su u policiji imali sa ženama. To iskustvo je stvorilo negativnu sliku o ženi koja ne može da bude ravnopravna sa muškarcem.*

Za lošiji položaj žena u policijskoj profesiji, za njihovo ne prihvatanje od strane kolega muškaraca i doživljavanje žene kao slabije, krivi isključivo žene.

*Na primer, patrola: u patroli nikad nećete videti dve policajke, isključivo ih raspoređuju sa policajcima. Znači, jedan muškarac, jedna žena, oni čine mešovitu patrolu. To je tako jer smatraju da dve žene ne bi mogle fizički da se odbrane od nasilnika, ili bi mogle da imaju neprijatnosti druge vrste. A češće ćete videti pozorničku patrolu sastavljenu od dva muškarca, to je sasvim normalno. Imaju policajci neki svoj instinkt koji im ne dozvoljava da puštaju žene same u patrolu, zaštitnički su nastrojeni prema kolegicama. Neke od njih to zloupotrebljavaju, velika većina žena koristi zaštitnički stav svojih kolega kako bi ostala u kancelariji ili radila samo dnevnu smenu, kako bi izašla ranije sa posla ili nešto drugo.*

Smatra da je ženama jako važna materijalna sigurnost, mnogo više nego profesionalna afirmacija i ambicija. Čini se da je ovakav stav stekla na osnovu postupaka svojih koleginica ali i priča koje kruže među kolegama policajcima. Sklona je da je krivi žene za njihov lošiji položaj u policiji.



*Žene oblače uniformu takođe i zbog sigurnosti posla, u slučaju da ne može da dobije neki drugi administrativni posao, nije završila fakultet ili jednostavno voli fizičko i sport, pa joj je uniforma neka vrsta dobrog rešenja za rešavanje egzistencijalnog pitanja. Dalje, žene dolaze u policiju da bi se udale, takve su u velikoj većini. Na taj način rešavaju drugo egzistencijalno pitanje jer je ovde lakše naći muža, partnera, okružene su muškarcima.*

Ocenjujući žene kao rukovodioce, iznosi prilično negativan stav o njima kao o grupi. Muškarce vidi kao mnogo podesnije za rukovodioce, što objašnjava njihovom prirodom. Kod nje se mešaju stavovi koji su donekle rodno senzitivni sa stavovima i ocenama koje podležu uticaju profesionalnog okruženja koje je izrazito negativno prema ženama.

*Muškarci, što se tiče posla, druženja i komunikacije, lakše sklapaju poznanstva i lakše se dogovaraju o mogućoj poslovnoj saradnji, mnogo lakše nego žene, koje su vrlo nepoverljive jedna prema drugoj. Verujem da je to izvesni hendikep kod žena, jer tako samo sebi stvaraju probleme koje muškarci nemaju. Oni su mnogo opušteniji i poverljiviji jedni prema drugima, lakše se dogovaraju i sporazumevaju od žena. Moguće je da je to objašnjenje za to što žene sporije napreduju od muškaraca, i što su izdvojene po određenim poslovima i službama. Mislim i da su muškarci mnogo bolji rukovodioci od žena jer bolje kriju svoje emocije, žena nije sposobna da sakrije emocije ili da se ponaša ne emotivno, hladno. One brže padaju u vatru od muškaraca, brže i lakše planu, i uopšte ne razmišljaju racionalno. Retke su žene koje mogu da isključe svoja osećanja iz donošenja odluka, i da budu isključivo racionalne.*

- **Zaključak**

Ova mlada žena ostavlja utisak da je sklona da podcenjuje žene kao takve zbog njihovih tipično ženskih osobina, pri tome ne uviđajući da ima i onih žena koje rade kao muškarci ali ne prelaze zbog poslovnih rezultata u druge oblasti rada policije već iz drugih, formalnih i neformalnih razloga ostaju na linijama rada popunjenih isključivo ženama.

Ona sama želi da radi operativni policijski posao, ali uviđa da joj je to otežano. Misli da razlog tome ne leži u marginalizaciji i segregaciji žena u policiji, nego je jedan od glavnih razloga to što nema podršku, vezu i pomoć nekog rukovodioca da pređe na željeno radno mesto.

Smatra da će uspeti da ostvari svoje profesionalne ciljeve na taj način što će se dokazati kao dobar radnik, i što će za još nekoliko godina rada u analitici imati određeno stručno znanje i potrebno iskustvo koje će joj osigurati siguran prelazak u operativu.

Nije svesna jačine uticaja negativnih mehanizamam koji rade u koris muškaraca, a koji su sistemski, ali prikrivreni, i koji održavaju postojeći lošiji položaj žena u policijskoj profesiji veoma uspešno.

Prikriveni mehanizmi na primer, mogu da deluju iza odluka rukovodioca da upražnjeno radno mesto može da popuni muškarac koji ima već dosta radnog staža u policiji ali je tek završio fakultet, ili koji je počeo da radi sa fakultetom na nižem radnom mestu, pa kada se upraznilo mesto u operativi on ima prvenstvo u odnosu na ženu sa sličnim referencama. Primera je dosta, ali samo ukazuju na dublje ukorenjenu odbranu muških pozicija koje su dominantne u odnosu na žene u policiji.

#### 4.2.1.10 Slučaj – 10

- Osnovni podaci

Tabela 21: Demografske karakteristike

Starost	37 godina
Bračno stanje	udata
Broj i uzrast dece	jedno dete, 7 godina
Stambeni uslovi	ima svoj stan
Profesija roditelja	otac radnik, majka domaćica
Profesija suprug	policajac
Radni staž	11 godina
Stručna sprema	visoka stručna sprema, pravnik
org. deo PU	analitika
Policijski status	određene dužnosti

- Kratka biografija

Žena u kasnim tridesetim, rođena u manjem gradu u Srbiji iz seoske sredine. Udata je i ima dete školskog uzrasta. Suprug je policajac ali radi na drugoj liniji rada i ima više zvanje i status, iako je kasnije od nje stekao visoku stručnu spremu.

Posle završenog Pravnog fakulteta, preselila se u Beograd, i predala dokumenta za rad u MUP-u. Počela je da radi u Upravi 2004. godine, nakon dve godine čekanja posla i predaje dokumenata na konkurs. Ponuđen joj je posao u analitici, iako je imala želju za drugom linijom rada, konkretno za poslom policijskog inspektora.

U porodičnim poslovima suprug joj pomaže koliko može i koliko ima vremena, tako da većinu poslova oko kuće i deteta preuzima ona sama. Za

desetak godina koliko radi u Upravi, godinu dana je bila na porodijskom odsustvu i ta godina se nije uzela u obzir prilikom napredovanja u više zvanje.

Nada se da će jednog dana uspeti da pređe u drugu liniju rada i da će raditi konkretnije policijske poslove koji su bliži operativnom radu. Za sada takve mogućnosti nema. Nije potpuno zadovoljna odnosima na poslu, a u profesionalnom napredovanju nema skoro nikakvu podršku.

- Percepcija pravičnosti podele kućnih obaveza

Kao skoro sve ispitanice iz ovog istraživanja, i ova žena je preuzela ulogu nosioca svih poslova i obaveza oko porodice, domaćinstva i deteta. Potiče iz tradicionalne patrijarhalne seoske sredine, pa je socijalizacijom preuzela ulogu žene koja je više nego suprug opterećena kućnim poslovima.

*Potičem iz radničke porodice. Rođena sam u seoskoj sredini, i tamo sam živela dok nisam počela da studiram u Beogradu. Majka mi je domaćica, a otac mašinski tehničar i ima svoju auto mehaničarsku radnju. U porodici su bili tradicionalni odnosi gde je otac autoritet, a majka je brinula o domaćinstvu i zapravo donosila sve odluke vezane za decu i za kuću.*

Suprug takođe radi u policiji, ali na drugoj liniji rada i posao mu je operativne prirode, tako da je često na terenu. Od supruga nema značajniju pomoć kada su u pitanju kućni poslovi i briga oko deteta, tako da je sve prepušteno njoj. Ne pokazuje u razgovoru da joj je to problem ili teškoća, supruga opisuje kao pravog policajca čiji posao treba da se uvažava. Osim što se bavi poslom koji je ona želela, uspeo je da dok su bili u braku završi fakultet i dobije bolje radno mesto. Za to vreme, ona je rodila dete i bavila se porodicom. Međutim, prihvatila je to kao nešto sasvim prirodno, verovatno zato što je vaspitana u patrijarhalnom okruženju, i samim tim smatra da su odnosi u njenoj porodici u skladu sa društvom i sa bližim okruženjem.

*Udata sam za policajca. Mislila sam da nikad neću biti udata, niti u vezi sa nekim policajcem, ali desilo se. Upoznali smo se na poslu, u periodu kada sam radila*

*duže, ne smenski, nego produženo radno vreme. Dešavalo se da dođem na posao u pola osam ujutru, a da odem sa posla u osam uveče. Jednom kada sam uveče krenula kući, i stajala na stanici da bih sačekala noćni autobus, prišao mi je moj sadašnji muž, tadašnji kolega koji je stanovao u blizini ove zgrade, a poznavali smo se sa posla. Otpratio me je kući, i tako je počelo naše druženje. On je crnogorac, ovde je završio Višu školu unutrašnjih poslova i zaposlio se u PU Beograd odmah posle diplomiranja. U međuvremenu je završio i fakultet, dok smo bili u braku, i dok sam ja bila na trudničkom i kasnije na porodiljskom bolovanju. Dok je meni mirovao staž i nisam dobijala viša zvanja, on je, eto, završavao fakultet i napredovao na poslu. Sad je u višem zvanju od mene, a bilo je obrnuto kad smo počeli da se zabavljamo.*

O podeli poslova u domaćinstvu sama kaže da su tradicionalistički, ali nema negativan odnos prema tome, čak je angažovana u brizi oko deteta ponekad i na račun svoje profesionalne karijere. Za razliku od supruga koji ne dozvoljava da bilo šta utiče na njegov posao. Kod nje je na prvom mestu porodica, pa zatim posao i sve drugo.

*Ja sam bila jedan period u kući, dok sam bila trudna i kasnije, kad sam se porodila. Dešavalo se da budem sama sa detetom, dok je suprug na terenu. Kasnije kad smo upisali dete u vrtić, bilo je situacija kada ja radim a on radi u drugoj smeni, i dogovor je da on ode po dete u vrtić dok ja ne dođem s posla. U poslednjem trenutku mi javlja da ne može da ode, jer su ga hitno zvali sa posla, a ja, opet, ni ja ne mogu da izađem jer pravimo neki izveštaj koji hitno mora da bude gotov. Tako nam je dete vrlo često ostajalo do šest sati po podne u vrtiću dok konačno ne odem ja, uzmem ga i dovedem ga ovde, u kancelariju dok ne završim izveštaj. Onda idem kući, spremam dete, spremam kuću, kuvam, i radim još neke poslove usput. Što se tiče podele posla u domaćinstvu, to je tradicionalno, ja sam u kuhinji, a suprug ne ume da uzme ni gotovo jelo iz frižidera.*

- Percepcija različitog tretmana na poslu

Počinje da radi u Upravi dve godine posle diplomiranja na Pravnom fakultetu. Počela je kao pripravnik, nadajući se da će nakog završenog pripravničkog staža dobiti pravi policijski posao, odnosno posao inspektora ili neki operativni posao. Nije želela da se upisuje na kurs za policajce, jer joj je bilo ispod nivoa da ide na kurs sa polaznicima koji imaju završenu srednju školu. Dobija radno mesto u analitici, koja je popunjena ženama u najvećem broju. Dobila je i obećanje da će moći da promeni radno mesto kada god bude želela, što se nije ostvarilo.

*Predala sam dokumenta i molbu za zapošljavanje u tadašnjem SUP-u Beograd. Pomogao mi je komšija kojeg sam poznavala iz detinjstva i koji je bio inspektor u policiji. Pokušao je da me odgovori, govorio mi je da sam pravnik, da pravnici mogu da nađu bolji posao i šta ću ja u policiji uopšte. Ja sam ipak predala dokumenta i molbu, i čekala sam. Moji roditelji nisu hteli da mi pomažu, čekali su da odustanem, mislili su da će vremenom da me prođe želja da radim u policiji.*

Na prvom razgovoru koji je obavila sa svojim pretpostavljenim dobila je naznake da će moći da promeni radno mesto kada bude bila spremna na to. Veliki uticaj na odluku da prihvati posao u policijskoj analitici imala je dotadašnja medijska slika o policiji koja je bila negativna, kao i razgovori i mišljenje drugih važnih ljudi iz njenog okruženja. Ovde se potvrđuje da su žene generalno sklonije da budu pod uticajem okoline, i pod uticajem imidža koji žele da ostvare u svom okruženju. Takođe se pokazalo da su spremnije da prihvate reč muškarca kao sigurnu, naročito ako je taj muškarac određen autoritet. Muškarci koji imaju moć odlučivanja postavljaju se kao autoritativne figure naročito ako su u profesiji u kojoj dominiraju muškarci, i na taj način vrše uticaj na žene, kao grupu, ne ostavljajući im nikakav izbor pri odlučivanju, osim prividnog.

*Na prvi razgovor za posao u policiji pojavila sam se u štiklama. Na razgovoru koji sam vodila sa načelnikom jedne ovašnje uprave rečeno mi je da sam ja dama i da dame ne trče po ulici za kriminalcima. Pokušavao je da me odgovori i da mi objasni kako tipično-policijski posao nije za žene. Predložio mi je da počnem da radim u službi za*

*analitiku jer je to posao koji je prilagođen ženama, kancelarijski posao u kojem bi se dobro snašla. Rekao mi je da ću iz te službe moći bolje da sagledam rad policije i da vidim koji su sve policijski poslovi. Kad budem shvatila, rekao je, kako i šta radi policija, moći ću da tražim premeštaj.*

Ovde jasno uočavamo sistemski pritisak na žene koje počinju da rade u policiji. Pritisak koji dolazi direktno od rukovodioca koji odlučuje o raspoređivanju utiče na dalji položaj i napredovanje žene u policijskoj profesiji. Očigledno je da policijska kultura ostaje tvrdokorna prema ženama i smatra da je policija rezervisana isključivo za muškarce. Žene se u većini uklapaju u ovakvu kulturnu matricu bez veće borbe i protivljenja jer su već pripadnice patrijarhalne kulture društva u kojem žive.

*U toj odluci mi je pomogla i jedna bivša koleginica sa pravnog fakulteta, čiji je otac radio u policiji i koji je zaposlio posle diplomiranja u policiji. Ona je radila u Upravi policije, odeljenju za suzbijanje prostitucije, na radnom mestu inspektora, i nije joj bilo prijatno da priča sa svojim društvom o tome gde i šta radi. Bilo je sramota, i bilo joj je teško. Govorila je kako joj je neprijatno da priča ljudima gde radi, i kako je to težak posao pun neprijatnosti za ženu. Ona sama nije imala izbora pri zapošljavanju, i morala je da prihvati posao koji joj se nudio iz finansijskih razloga.*

Njen trenutni status u policiji je lošiji nego kada je počela da radi, s obzirom na dušinu radnog staža, na obrazovanje i na stečeno iskustvo. Ostala je na istoj radnoj poziciji, čak nema ni početni status ovlašćenog službenog lica, već lica na određenim dužnostima, jer je u međuvremenu službi analitike oduzeto pravo da nosi vatreno oružje i policijska obeležja kao što je policijska značka.

*U vreme kad sam počela da radim u ovoj službi, imali smo svi OSL status (ovlašćeno službeno lice), dobila sam značku i zadužila pištolj (koji još nisam vratila, iako smo u međuvremenu izgubili status). To je bilo presudno da pristanem da dođem ovde, i da radim kancelarijski posao. Takođe sam se oslanjala na obećanje da ću posle godinu dana pripravnčkog staža moći da biram odeljenje u kojem ću da radim. U to vreme je bilo dosta slučajeva ubistava, silovanja i uopšte nasilja. Možda sam bila*

*uplašena od svega toga i želela sam da steknem neko iskustvo i da upoznam ljude u policiji kako bih se kasnije osećala sigurno i kako bih mogla da pređem na drugi posao za više stručnog znanja.*

Razočaranost u profesionalno okruženje i smanjenu podršku od pretpostavljenih pokazuje samo verbalno, ne preduzimajući nikakve značajnije aktivnosti u cilju da popravi svoju profesionalnu poziciju. Ovo je znak da ona predstavlja ženu koja je svesna da je marginalizovana i možda čak i diskriminisana od strane rukovodilaca, ali ostaje na istom mestu ne preduzimajući značajnije korake da se sa njega i pomeri.

Poslovi analitike nisu ni malo u zaostatku po obimu rada koji imaju drugi policijski poslovi. U vreme kada je počela da radi dešavalo se da ostaje do kasno uveče na poslu i da ima obavezu da završi započeti posao po hitnom postupku. U vreme kada je stvarala porodicu, postojao je određen sinhronicitet u obavezama koje je imala prema domaćinstvu i detetu i prema profesionalnim dužnostima. Ovo je rešavala kako je umela i znala, bez pomoći sa strane, i uz pomoć svoje lične sposobnosti da se dobro organizuje.

- Percepcija napredovanja, motivacije i budućnosti u policiji

Očekivanja vezana za napredovanje u službi bila su na najvišoj tački u vreme kada je počinjala da radi u policiji, a što je vreme više prolazilo tako su se njena očekivanja smanjivala. Uvidela je da ne zavisi sve od njenog zalaganja na poslu, već i od nekih drugih okolnosti, na koje nije mogla da utiče, zato što je žena i zato što nema podršku od kolektiva u Upravi i svojih kolega i pretpostavljenih. Ovo je problem za skoro sve žene koje rade u policiji a žele da promene liniju rada ili da napreduju. Mehanizmi nisu formalne prirode, već na neformalnom nivou, u vidu ignorisanja ili zaobilaženja kada se aplicira na drugo radno mesto, ili površne podrške koja je prividnog karaktera, ne odbijanja na jasno potkrepljen način formalnom dokumentacijom, uz



održavanje situacije onakvom kakva je za ženu koja želi da napreduje i uključi se u konkretnije operativne policijske poslove.

*U službi za analitiku slivaju se svi podaci o svim događajima na terenu, ovde se planira i organizuje. Mi, analitičari, na kraju krajeva znamo sve o svemu, o svim odeljenjima, ko šta radi, na kojim zadacima, apsolutno sve. To je posao koji je na granici sa pravim policijskim poslom, samo što nije fizičke prirode i ne nosi direktnu opasnost. Ovde radim već 10 godina i više. Još uvek imam želju da pređem na neko drugo radno mesto na drugoj liniji rada. Do 2005. godine bila sam mirna i nisam nigde aplicirala. U odnosu, na primer, na advokatske pripravnike koji su tada imali prosečnu platu oko 7000 dinara, ja sam imala 14000 dinara i bila sam jako zadovoljna. Takođe, stekla sam neko iskustvo i nisam bila više pripravnik. Od 2005. godine počinju da se zapošljavaju mlađi pripravnici, u sve većem broju u službi za analitiku, kao i drugim službama policijske uprave.*

Svoju ambiciju da pređe na operativne policijske poslove iz službe koja je administrativnog karaktera, morala je da svede na pomirenost i prihvatanje negativnog ishoda. Ovakva situacija je realna slika za većinu žena koje pokušavaju da makar horizontalno napreduju u policiji.

*Međutim tada, po prvi put, kada sam pokušala da pređem u drugo odeljenje nailazim na prepreke. U to vreme sam imala dve godine radnog staža, pa mi je rečeno da treba da imam minimum pet godina staža da bih mogla da pređem u drugo odeljenje. Probala sam u drugoj službi, u službi upravnih poslova, nešto što je vezano za oružje, ali ni tamo nije bilo moguće da pređem.*

Imala je veliku želju da radi u policiji, da bude policajka. Kada je u ranijim godinama razmišljala o svojoj profesiji videla je sebe u uniformi, i želela je da ostvari svoj san da po profesiji bude policajac. U široj porodici je imala policajce, kao i u svom bližem okruženju. Roditelji je u početku nisu podržavali jer je rasla u seoskoj sredini, ali kada su uvideli njenu upornost, pomogli su joj da se zaposli u Upravi.

Kolektiv u službi za analitiku je uglavnom ženski, tako da se oseća prijatno na poslu i ima razumevanja od strane kolega kada su u pitanju

porodični problemi ili obaveze. Kao žena, to joj odgovara, jer je teret porodičnih obaveza na njoj, ali kao profesionalcu to joj na neki način koči napredovanje uljuljkujući je u trenutnu ne tako lošu poziciju na poslu, kada se sve uzme u obzir.

Za desetak godina rada u policiji uočila je da odnosi između muškaraca i žena u policiji nisu ravnopravni, da muškarci često imaju stav kojim žele da zaštite svoju poziciju, svoju dominaciju u profesiji. Ovakve stavove pokazuju manje ili više na otvoren način. Kad žena poželi da uđe u njihov muški krug, naići će na protivljenje i prepreke.

*Odnosi na poslu i među koleginicama su odlični, pokrivoamo jedna drugu kad je nešto hitno i kad treba da izađemo sa posla. U kancelariji su sve žene i devojke, tako da se lako dogovorimo o svemu. Načelnica je, na primer, navikla da od početka ja kupujem svima doručak i kuvam kafu, pa to i sad očekuje od mene. Kada bi se oslanjala na nju da me pusti ranije sa posla ili da mi da slobodan dan, ne bih mnogo postigla. Ona često govori da je ona uspjela u svojoj karijeri jer je mnogo radila, i da je svoju decu jedva viđala, da ih je od malih nogu naučila da budu samostalna jer drugačije nije mogla. Prilično je stroga i zahtevna.*

Ambiciju koleginica da se ostvare u policijskom poslu ocenjuje kao izuzetno teško postignuće ako se ostvari. Ostvaruje se po cenu odricanja od osnovnih životnih potreba kao što su brak i deca. Ovakva situacija rezultat je, po njenom mišljenju toga što muškarci po svaku cenu čuvaju svoju dominaciju u profesionalnoj kulturi.

*Žene su ovdje većito u nekom dokazivanju. Znam primer koleginice koja radi u operativi, kao inspektor, i koju kolege nikad ne vode kad se dešava neko hapšenje. Bila je udata i razvela se, jer nije mogla da uklopi posao i brak i porodicu, mogu reći da se žrtvovala zbog posla. Opet nije uspjela da postane deo muške ekipe, da se skroz uklopi, da bude prihvaćena. Ima ukupno šest inspektora u tom odeljenju, od kojih je ona jedina žena. Iako je prolazila teške i naporene fizičke situacije, kada je morala da bude u zasedi po nekoliko desetina sati, i da stoji po hladnoći ili vrućini, i kada joj je život bio u*

*opasnosti, i pored svega toga, za nju i dalje važi: ma ti si žensko. Njene kolege muškarci drže se zajedno i ona prosto nije deo ekipe, niti će ikada biti.*

Svi njeni pokušaji da napreduje, da promeni radno mesto i liniju rada, naišli su na otpor od strane muškaraca, kako onih na rukovodećem položaju, tako i od kolega. Uvidela je da zapravo žena u policiji nema isti tretman kao muškarac, ili kao neko ko ima podršku, najčešće motivisanu nekom neposrednom koristi ili srodničkom vezom. Nije ovo nazvala diskriminacijom, jer ovakav tretman žena nije zvanična diskriminacija, već neformalna ili skrivena diskriminacija na nivou profesije i na nivou ustanove na kojoj radi.

*Moj svaki dan počinje željom da pređem na drugi posao i u drugu službu. Suprug ne želi da utiče na svoje kolege i da mi nađe neki kontakt ili vezu za drugu službu, jer smatra da to nije potrebno i da treba da budem strpljiva. Misli da će poštenje red i rad sve da dovedu na svoje mesto. 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. 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.*

- Zaključak

Ova žena je donekle svesna svog lošijeg položaja u profesiji, međutim ne objašnjava ga iz ugla marginalizovane žene nad kojom se vrši suptilna

diskriminacija, već ga objašnjava opštom situacijom u policiji u kojoj napreduju samo oni koji imaju neku vrstu posebne podrške.

Takva njena uverenja zapravo mogu da budu rezultat iskustva u kojem je bila nekoliko puta odbijena kada je tražila da promeni radno mesto i pređe na liniju operativnog policijskog rada. Iskustvo u kojem nikada nije zvanično bila odbijena, nikakvom zvaničnom odlukom ili rešenjem, već isključivo lažnim obećanjima i ignoracijom od strane rukovodilaca koji su muškarci.

Uvidela je da napreduju samo oni koji imaju prijatelje i li rođake na visokim mestima, a za žene sve češće je u pitanju ona vrsta podrške od strane muškaraca koji su na pozicijama da odlučuju a sa kojim su ove žene u nekoj vrsti posebnih odnosa. Sve ovo kod nje stvara osećaj ogorčenosti, jer ne može da se pomiri sa tim da ne može da radi posao koji voli, samo zbog toga što je žena i što nema podršku i zaštitu.

#### 4.2.1.11 Slučaj – 11

- Osnovni podaci

Tabela 22: Demografske karakteristike

Starost	32 godine
Bračno stanje	udata
Broj i uzrast dece	jedno dete, predškolskog uzrasta
Stambeni uslovi	ima svoj stan
Profesija roditelja	policajci, otac uniformisan majka administrativni poslovi
Profesija supruga	policajac
Radni staž	6 godina
Stručna sprema	visoka stručna sprema
org. deo PU	analitika
Polijski status	određene dužnosti

- Kratka biografija

Žena u ranim tridesetim godinama, rođena u Beogradu. Roditelji rade u policiji, majka radi administrativne poslove i nema policijska ovlašćenja, otac je uniformisano lice sa punim policijskim ovlašćenjima.

Završila je fakultet društvenog smera, a nakon završetka fakulteta počela je da radi u Upravi. Posao je dobila uz pomoć roditelja koji su je u početku odgovarali od posla u policiji, a zatim prihvatili njenu odluku i pomogli joj da se zaposli. Želela je da radi operativan policijski posao, na terenu, ali s obzirom da nije mogla da dobije takvo radno mesto pristala je da radi u analitici.

Udata je i ima jedno dete. Suprug takođe radi u policiji, u toku radnog staža uspeo je da završi fakultet, pa je u skladu sa svojom stručnom spremom odmah dobio i odgovarajuće radno mesto u policiji. On je zaposlen u drugoj

liniji rada koja je tipično muška, policijska. Od njega nema pomoć u kućnim poslovima i poslovima oko podizanja deteta.

Nadala se da će iz analitike uspeti da pređe na druge policijske poslove koji imaju više veze sa terenskim radom, ali s obzirom da joj to ne polazi za rukom počela je da odustaje od te vrste napredovanja i promene posla.

U kolektivu ima dobre odnose sa kolegama, a kako su to uglavnom žene, smatra da joj tako odgovara zbog obaveza koje ima prema porodici.

- Percepcija pravičnosti podele kućnih obaveza

Porodicu je zasnovala relativno skoro, kada je rodila dete i od tada je angažovana u kući puno radno vreme. Obaveze koje su vezane za odgajanje i brigu oko malog deteta, u tradicionalno orjentisanoj porodici pripadaju u najvećoj meri majci. Iako je ovaj vremenski period relativno kratak da bi značajno uticao na njenu sporu vertikalnu pokretljivost u policijskim zvanjima poklapa se sa početkom rada u policiji. Preklapanje poslova, porodičnih i profesionalnih je glavna tačka ukrštanja koja odvlači ženi vreme i energiju koje bi, da nije u toj meri posvećena porodici, zauzimale njene poslovne obaveze.

*Ja sam udata i imam devojčicu. Moj muž radi u policiji koji radi u smenama i često je na poslu. Sav rad u kući spada na mene što meni ne pada teško. On je tradicionalista sa juga i tako je vaspitan. On je završio višu ekonomsku školu pa je u službi završio fakultet. Ja kad sam počela da radim imala sam viši čin od njega a on kad je završio fakultet odmah je dobio viši čin i bolje radno mesto. Upoznali smo se na poslu. Moj prvi posao je bio posao vaspitača socijalnog radnika i većina mojih koleginica su bile žene, zatim sam prešla da radim u policiji. Ovde mi je bio ponuđen lakši posao redovan i siguran pa sam prihvatila jer mi je bolje odgovaralo.*

Tradicionalna uloga žene prihvaćena je, opet, kao nešto sasvim „prirodno“, što zapravo u patrijarhalnoj kulturi označava ženin podređeni položaj u odnosu prema muškarcu. U periodu života koji je za nju ključan u profesionalnom napredovanju i afirmaciji, kada ima obavezu da stekne viši

policijski status i zvanje, ona je pod dvostrukim teretom, posao i briga oko deteta i porodice.

*Podela poslova u porodici je bila klasična, tradicionalna jer je mama imala normalno radno vreme a otac je radio po smenama i uglavnom nije bio kod kuće. Što se tiče vaspitanja dece otac je bio strog i autoritet a mama je bila samo mama. Tako je i kod mene u kući, odprilike. Suprug je na terenu a ja sam kod kuće oko deteta.*

U slučaju u kojem bi imala finansijsku podršku i dobru situaciju, koja bi znatno umanjila njeno angažovanje i preokupiranost kućom i detetom, ona bi imala mnogo više vremena da se posveti postizanju boljeg položaja u profesiji. U slučaju u kojem to nedostaje, kao i ravnomernija podela poslova između supružnika, žena je ona koja je osuđena na kaskanje u sticanju boljeg profesionalnog položaja.

Kod ove žene primetno je posustajanje pod teretom dvostrukih obaveza koje ima prema porodici i na poslu. Ona smatra da žena nema niti snage, niti vremena da bi mogla da se posveti u jednakoj meri i porodici i profesionalnoj policijskoj karijeri. Očigledno je prihvatila radije ulogu žene i majke, a odriče se profesionalne afirmacije, samo zbog toga što je žena koja tradicionalno ima ulogu domaćice i koju prihvata kako iz ličnih razloga, tako i pod pritiscima profesionalnog i porodičnog okruženja koje joj ne dozvoljava da se posveti profesionalnom rastu.

- Percepcija različitog tretmana na poslu

*U početku moje karijere želela sam posao na terenu, ali treba dosta snage i vremena da se sve postigne. Kada sam videla koliko vremena i snage i drugih resursa ljudi unose u policijski posao shvatila sam da ja za to nemam snage i da samo želim kancelarijski posao, da rađam decu i da se bavim svojom porodicom. Čak sam došla do toga da mi je negde krivo što sam završila fakultet i što nisam samo obična domaćica koja rađa decu i gaji ih, a muž donosi platu i ide na posao.*

Ona relativno kratko radi u policiji, odnosno ima malo godina ukupnog radnog staža. Ipak, ima dovoljno životnog iskustva, koje je njoj bilo dovoljno, da bi odlučila na kojoj poziciji treba da se zaustavi u vertikalnom profesionalnom napredovanju u policijskom radu.

Njen trenutni status je na srednjem nivou, lice je na određenim policijskim dužnostima sa radnim mestom u analitici, i napredovala je za pet godina radnog staža za jedan stepenik u zvanju, kako je i formalno ispunjavala uslov. Njene želje u početku rada u policiji bile su mnogo veće u smislu da se bavi klasičnim policijskim poslovima, radom na terenu, ali je postepeno od toga odustala. S obzirom da radi u ženskom kolektivu, odgovara joj što od koleginica ima razumevanje za svoje porodične obaveze i što bar tu nema prepreka i problema.

Smatra da su žene po prirodi stvorene za kancelarijske poslove, a ne za operativne policijske poslove, a takvo mišljenje je formirala u toku rada u policiji.

*Odnosi među nama su prilično dobri, i mi kao žene sa decom se pokrivamo međusobno, u smislu da izađemo kad nam treba, i slično. Mada svuda ima loših odnosa, i u ženskim službama i u muškim službama. Potoje ljudi koji su jednostavno vaspitani ili imaju nešto u svojoj ličnosti što je loše i što pokušava da povredi i podmetne kolegama zbog svoje koristi. Ženama je mesto na ovakvim poslovima, a postoje i žene koje rade u operativi, 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.*

Nema opravdanja za žene kao grupu koja želi da se afirmiše u policiji kao ravnopravna grupa sa muškarcima, jer su one sklone samopodcenjivanju i stvaraju same o sebi lošu sliku u policijskom kolektivu. Ona sama ne želi da se izlaže negodovanju od strane muških kolega, i odustajanjem od svojih profesionalnih želja ne stvara sebi dodatnu tenziju i probleme. Ovo je klasična slika žene koja suočivši se sa muškom dominacijom, prihvata mirno svoj podčinjeni položaj.



*Ja sam bila upoznata sa svim policijskim poslovima i htela sam da radim bilo gde u policiji, pa sam pokušavala da uđem na bilo koje radno mesto, ali je mesta za mene bilo samo ovde u analitici. Sada sam zadovoljna i smatram da mi je posao idealan osim malih primanja. Ovde rade uglavnom žene i ima par muškaraca koji hoće da pređu u druge linije posla, jer se generalno smatra da je analitika ženski posao. Ja smatram da je ovo posao uniseks, znači da mogu da ga rade i muškarci. Nije mi jasno zašto njima nije ovde najprijatnije. Ženski kolektiv u analitici je skoro tradicionalan jer žene sebe podcenju i sklone su više od muškaraca da spletkare, to je moje mišljenje. Ljudi koji ovde rade malo cene posao u analitici u odnosu na druge policijske poslove, a pokazatelj male vrednosti analitike je i mala plata. Naša plata je najniža u skoro svim linijama rada u policiji.*

Ova žena radi puno radno vreme, ali može se reći da iako dobro radi svoj posao ne uključuje se previše u dodatne poslovne aktivnosti i nema viših aspiracija za dokazivanjem na poslu. Svoje radno vreme ispuni koliko je potrebno i koliko se od nje zahteva, ali više od toga ne želi da ulaže u sam posao i poslovne zadatke. S obzirom da ima dovoljno radnog iskustva pozicionirala je sebe na način koji ne zahteva dodatnu energiju kako bi napredovala i profesionalno se dokazivala u cilju napredovanja.

- Percepcija napredovanja, motivacije i budućnosti u policiji

Nema interesovanja kao njene kolege muškarci koji policijski posao shvataju kao osnovno zanimanje a profesionalni angažman kao vid očuvanja dominantne pozicije u policijskoj profesiji. Ona je svoju želju za napredovanjem okrenula ka eventualnom stručnom usavršavanju, odnosno za nastavkom obrazovanja. To je opet vrsta mehanizma kojim se ona kao žena stavlja u poziciju tipične žene koja se bavi sporednim policijskim poslom, odnosno želi da se usavrši na onom polju koje nema veze sa centralnim policijskim poslovima, kao što je obrazovanje i školovanje.

*Ja lično nemam neke aspiracije za napredovanjem u profesiji, možda bih eventualno išla dalje sa školovanjem. Možda bih jednog dana probala da pređem u*

*operativu kad mi dete poraste. Volela bih zbog svog školovanja probam da povežem posao i obrazovanje, na primer mene zanimaju sekte, ja bih izučavala sekte i istovremeno bih radila u odeljenju za javni red i mir odsek za sekte. To bi bilo za odprilike jedno pet godina. Nisam sigurna da će mi to poći za rukom, ali nemam šta da izgubim, probala bih.*

Smatra da su muškarci mnogo snalažljiviji u policiji, da se jače drže među sobom i da na taj način lakše i brže napreduju od žena u policiji. Generalno se kod nje provlači stav da je policija tipično muška profesija, da je prirodno što je tako, i da je opravdana njihova dominantna uloga u policiji jer su sposobniji od žena da se udruže, podrže i ostvare dogovor. Ovde se, dalje, uočava njena opšta orijentacija da žena treba da podrži ovakvu situaciju, ili bar da je prihvati mirno i prirodno jer je tako bolje za nju.

*Generalno cenim da u ovoj službi lakše napreduju muškarci, prvo zakonski razlozi su da oni napreduju posle tri godine, pa posle četiri u smislu viših činova, a žene imaju trudničko pa porodiljsko bolovanje gde im se oduzima vreme kao da ga nisu provele u službi. Muškarci lakše sklapaju dogovore o poslu među sobom, lakše od žena koje su sklone ljubomori i sklone su lošim komentarima. Muškarci su mnogo opušteniji jer su sa druge strane smireni odnosima kod kuće, znaju da će njihove supruge da se pobrinu za domaćinstvo i decu, i zato dozvoljavaju sebi više vremena koje mogu da posvete karijeri. Mi žene uvek žurimo kući deci i kućnim poslovima i obavezama i vrlo retko smo posvećene karijeri kao što su to muškarci. Naravno, ima i onih žena koje su ambiciozne i predaju se poslu, ali one su ili neudate ili njihovi muževi nisu policajci.*

Žene kao rukovodioci u policiji, po njenom mišljenju, nisu na jednakom nivou sa muškarcima, ne zato što su sistemski zaustavljene u napredovanju, već zato što se nisu dokazale kao dobri rukovodioci. Svesna je da postoji uočljiva razlika između muškaraca i žena u policiji, ali ta razlika se ogleda mnogo više u negativnim ženskim osobinama ličnosti i u fizičkoj snazi i nesposobnosti da se razume priroda posla. Ovo je njeno subjektivno doživljavanje žena u policiji, iz perspektive žene koja je okružena policajcima muškarcima i u privatnom životu i profesionalno. Ovakav stav je rezultat okruženja u kojem je živela u

roditeljskoj porodici, a zatim i okruženjem u profesiji u kojoj su opet muškarci dominantni i autoritarni.

*Što se tiče rukovodioca žena i muškaraca postoje neke razlike, muškarci su opušteniji a žene su stroge i sujetne. Mada bi ipak muškarac rukovodioc prvo izabrao muškarca za saradnika nego ženu. Čak i kad radi u operativi žena ima manji obim posla od muškarca jer je žena i jer je manje fizički spremna odnosno slabija.*

Uočljivo je i kod ove ispitanice isto što i kod većine drugih, da je patrijarhalna kultura izuzetno moćna u našem društvu i da ima jako veliki uticaj na sve sfere života. Posebno je izražena u dominantno maskulinim profesijama kao što je policijska, a ženama su umanjene šanse za profesionalnu afirmaciju.

*Mislim da je malo žena zastupljeno u policiji s obzirom na opštu populaciju, ali to je samo moje skromno mišljenje. Kada se zaposli žena u policiji pretežno se raspoređuje na administrativno mesto jer je to nešto što je nasleđeno ovde, na Balkanu, i nešto što se nikada ili će se vrlo teško promeniti.*

S obzirom da je odrasla u porodici gde su i otac i majka bili službenici policije, očigledan je njihov uticaj na izbor policijske karijere i policijskog posla. Ipak, ostala je u okvirima u kojima kao klasična žena i majka daje prvenstvo porodici, a na drugom ili sporednom mestu je policijska karijera.

U vezi sa izborom posla, kod nje je ključnu ulogu igralo to što je policijski posao državni posao i što pruža sigurnost, socijalnu i materijalnu, kao i što radi takvu vrstu posla u kojoj je radno vreme jasno i precizno određeno, i gde nema izlaska na teren i dodatnih aktivnosti.

U tom smislu, identifikovala se sa ženskim kolektivom koji radi u analitici, sa ženama koje rade u policiji, ali rade kancelarijski posao, koji u sebi ne nosi rizik klasičnog operativnog policijskog posla. Smatra da je to najbolje za žene kao grupu, i da ako žele da se profesionalno dokazuju i afirmišu posao policije svakako nije pravo mesto.

- Zaključak

Ovo je klasični slučaj žene koja je svoj podređeni položaj u policiji prihvatila mirno i bez većih trzavica, ne sagledavajući ga sa rodno senzitivnog aspekta. Ona sama je u početku želela da radi posao na terenu, ali je u toku svog radnog veka shvatila da joj više odgovara klasičan administrativan posao.

Uticao je u njenom slučaju ogroman u tom smislu što je usvojila sa lakoćom ulogu žene koja je prvenstveno majka i domaćica, a tek zatim i zaposlena žena. Ovaj slučaj je na neki način tipičan slučaj žene u policijskoj profesiji, žene koja je realnost policijskog posla i dominantno muškog okruženja prihvatila sa racionalne strane prihvatajući svoju ulogu i situaciju na realan način i odlučivši da nema dovoljno snage i energije da se izbori za bolju poziciju, niti to želi.

#### 4.2.1.12 Slučaj – 12

- Osnovni podaci

Tabela 23: Demografske karakteristike

Starost	34 godine
Bračno stanje	u vanbračnoj zajednici
Broj i uzrast dece	nema decu
Stambeni uslovi	ima svoj stan
Profesija roditelja	službenici
Profesija suprug	policajac
Radni staž	4 godine
Stručna sprema	visoka stručna sprema, diplomirani pravnik
org. deo PU	operativni centar
Polijski status	ovlašćeno službeno lice

- Kratka biografija

Žena u srednjim tridesetim godinama, dolazi iz manjeg grada u Srbiji. Nije udata, ali već 15 godina živi u vanbračnoj zajednici. Partner je kolega iz Uprave, a upoznali su se na studijama na Višoj školi unutrašnjih poslova.

Roditelji su radnici, odnosno službenici, razvedeni su već 12 godina. Otac živi u inostranstvu. Sa roditeljima je u dobrom odnosu, kao i sa sestrom. Niko od njih nije radio u policiji. S obzirom da žive udaljeno, ne može da računa na njihovu konkretnu podršku. Porodica je tradicionalno atrijarhalna, ali otac je otvoreniji za druženje sa mladima. U vaspitavanju preuzela je tradicionalne uloge koje imaju žena i muškarac, gde je žena majka i domaćica, a otac je autoritativna figura koja ima značajan uticaj na odlučivanje po nekim važnim pitanjima za porodicu.

Partnera je upoznala na studijama i od tada žive zajedno već 15 godina. Nema decu, što joj trenutno predstavlja problem jer se nije ostvarila u ulozi majke. Podršku od partnera nema u vezi sa napredovanjem na poslu.

Posao je dugo čekala, čak 8 godina, od trenutka kada je završila Višu školu unutrašnjih poslova. Bila je uporna da se zaposli u policiji, i konačno joj je to pošlo za rukom, 2011. godine kada je počela da radi u Upravi u operativnom centru. U međuvremenu dok je čekala posao završila je Kriminalističko-polijsku akademiju i stekla visoku stručnu spremu. Ovo joj nije bilo uvaženo pri respoređivanju na trenutno radno mesto, na kojem je 4 godine.

- Percepcija pravičnosti podele kućnih obaveza

Porodične obaveze joj ne oduzimaju mnogo vremena s obzirom da nema decu. Kućne poslove obavlja sama bez pomoći partnera, kao i druge poslove vezane za domaćinstvo. Ovde je preuzela klasičnu žensku ulogu, u kojoj je žena domaćica i stara se o svim ostalim poslovima vezanim za porodicu i kuću. Muškarac, odnosno njen životni partner, nema skoro nikakve obaveze u vezi sa domom, što može da bude pokazatelj da i kada eventualno budu imali decu, on će biti i dalje izozastavljen iz svih porodičnih obaveza, osim autoriteta u vaspitavanju dece.

Njena roditeljska porodica imala je patrijarhalnu strukturu u kojoj je otac bio dominantna figura. Ona kaže da su, uprkos tome imali prijateljski odnos, u kojem je otac bio nešto otvorenijih shvatanja i na taj način je bolje komunicirao sa svojom decom. Ipak, bio je strog u njihovom vaspitavanju, pa se njegova reč poštovala i uvažavala. Iako je u porodici bilo dogovora, ipak se znalo šta su čije uloge, pa je tako majka bila zadužena za decu i kuću, dok je otac bio slobodniji da raspolaže svojim slobodnim vremenom.

*Živela sam u proširenoj porodici, sa babom i dedom, mamom, tatom, i sestrom koja je mlađa od mene. Mama je radila u fabrici, tata u banci, i pored posla u banci bio je i fudbalski sudija, što znači da je bio non-stop na terenu. Otac mi je veoma anti-*

*tradicionalan, vrlo često se druži sa mlađima od sebe, dosta mlađima, tako da ga dan danas zovu mlađi da izađe sa njima u grad. On je non-stop po gradu, moderno se oblači, prati modu. I mama i tata su 58. godište, zajedno su išli u odeljenje, u srednju školu. Mogla sam da izlazim, ali do 11 sati. Nisam smela da kasnim, a svaki dogovor je bio moguć. Sa roditeljima sam imala više drugarski odnos nego klasičan, roditelj-dete. Ipak, otac je bio strog po pitanju izlazaka i škole, ali nam je bilo lakše jer smo mogli oko svega da se dogovorimo.*

Socijalizacijom je usvojila ovakvu raspodelu uloga, koju je prenela i u svom domu, i suprugu prepustila više slobodnog vremena, kao i razumevanje prema njegovim poslovnim obavezama, i dodatnim školovanjem koje je on upotrebio u cilju napredovanja u policiji.

- Percepcija različitog tretmana na poslu

Njen trenutni status je ovlašćeno službeno lice, a radi u operativnom centru Uprave. Ima 4 godine radnog staža, i očekuje da za godinu i po dana, kako se formalno propisuje u MUP-u, dobije napredovanje za jedan stepenik više, odnosno ostaje na istom radnom mestu, ali ima više policijsko zvanje.

*Ovde u Operativnom centru radim sa Višom školom. Sa srednjom školom su kolege na sistemu Avala. Minimum je viša škola na sistemu 192, a fakultet imaju šefovi. Ja sam inače diplomirani pravnik, ali mi ne priznaju fakultetsko obrazovanje. Samim priznavanjem fakulteta morali bi da me pomere sa mog radnog mesta. Radnih mesta sa potrebnim fakultetom nema, popunjena su. Zadovoljna sam kako sam sa višom školom počela da radim i eto 4 godine. S obzirom da je za napredovanje potrebno 5 i po godina radnog staža, meni bi trebalo da stigne unapređenje sledeće godine. Sad sam mlađi policijski narednik, pa sam onda policijski narednik. Ostajem na istom radnom mestu. Realna sam. Dugo sam čekala posao.*

U njenom slučaju, kao i kod mnogih žena koje rade u Upravi, nije uzeto u obzir da ima visoku stručnu spremu, tako da je raspoređena na radnom mestu za koje je dovoljna viša stručna sprema. Ovo je jedan od mehanizama

sistemske marginalizacije žena u policijskoj profesiji, jer velika većinjanjih radi upravo pod ovakvim uslovima. Ima i muškaraca u Upravi koji su raspoređeni na ovakav način, ali u svakom slučaju u mnogo manjem broju od žena.

Njen posao je težak, kako zbog smena koje traju po dvanaest časova, tako i zbog uslova rada. Ove radne zadatke u Upravi tek od skoro su počele da obavljaju žene u nešto većem broju od proseka, međutim, ništa se nije uradilo od strane ustanove da im se poboljšaju uslovi za rad, i da se prilagode ženama koje u odnosu na muškarce imaju dvostruko opterećenje jer moraju da se bave i podizanjem dece i brigom o porodici i domaćinstvu. Međutim, žene su uporne i izdržljive, što se pokazuje i njihovom sve većem broju u dežurnoj službi. Ova žena ne stavlja primedbe na uslove rada, jedino konstatuje da su lošiji nego što je normalno.

*Konkretno posao sad koji radim, da li odgovara ili ne odgovara ili tome slično, retko kome u potpunosti može da odgovara. Jer 12 sati u zatvorenom prostoru kao što vidite, sa pozivima koji znaju da budu najmanje policijske prirode a da se ostane normalan kad izađeš napolje. Sve ja to ostavim za sobom kada završim svoj radni dan. Verovatno bi mi bilo bolje na nekom drugom radnom mestu, ali dugo sam čekala posao. Dok sam tu, radim posao kako treba.*

- Percepcija napredovanja, motivacije i budućnosti u policiji

Napredovanje na poslu do sada nije ostvarila, ali ako se uzme u obzir dužina njenog radnog staža, to nije bilo moguće, jer se zvanično napreduje posle pet i po godina radnog staža u policiji. Sa druge strane, mogla je da napreduje za ove četiri godine, da su predpostavljeni uzeli u obzir visinu njene stručne spreme i rasporedili je na odgovarajuće radno mesto. Na taj način bi ostvarila dobru vertikalnu dinamiku. Ostajući godinama na mestu sa nižim zvanjem od onog koje realno i formalno može da dobije, pokazuje da je ustanova na kojoj radi nenaklonjena ženama, i da ih na svaki mogući način



sputava u profesionalnom napredovanju. Ona sama jeste svesna boljeg položaja muškaraca u policiji, ali ne čini ništa da svoju poziciju poboljša.

*Dok sam tu, radim posao kako treba. Ako bih želela da promenim radno mesto moralo bi negde prvo da bude upražnjeno. Zatim se zakazuje razgovor sa načelnikom tog odeljenja. Moje iskustvo je takvo da je generacija sa kojom sam diplomirala na Višoj školi veoma raznolika po pitanju trenutnih poslova koje rade, koliko sam ja upoznata. Većina muškaraca radi u policiji, žene su mahom negde u privatnom sektoru. Na Višoj školi bilo je dosta onih koji su direktno iz Kamenice došli na doškoloavanje. Oni su potpisivali ugovore da je većina vraćena odmah posle više škole direktno na posao u MUP. U svakom slučaju, mnogo veći broj muškaraca radi u policiji. Procentualno je i normalno da ih u policiji više ima. Lakše su se zapošljavali.*

Posao koji radi u operativnom centru je prilično zahtevan i odgovoran policijski posao. Kako za muškarce, tako i za žene koje tu rade. Ovaj posao zahteva dvanaestčasovno vreme koje se provodi u prostoriji koja nema spoljne otvore, niti sunčevu svetlost. Okruženi su tehničkim uređajima i uticaju zračenja koje oni emituju. Ipak, po svedočenjima zaposlenih, zračenje je svedeno na minimum, kako su ispitivanja pokazala.

Posao i zadaci koji se obavljaju veoma su odgovorni, jer imaju konkretne poslove i direktno su upućeni na građane, odnosno korisnike operativnog centra Uprave. Od njihovog rada zavise skoro sve operativne jedinice policije na terenu u Beogradu. Dakle, odgovoran i težak policijski posao koji ona obavlja donosi joj ogromno ulaganje skoro svih njenih resursa.

Povećan broj žena u operativnom centru u odnosu na raniji period objašnjava time što je uočeno da da tu vrstu posla lako mogu da obavljaju i žene, i što posao više liči na klasičan kancelarijski posao jer je vezan za mesto, odnosno ne zahteva terenski rad. Muškarci u Upravi, generalno radije izlaze na teren, ali u dežurnoj službi su prisutni na poslovima komunikacije sa kolegama na terenu, umesto sa građanima koji koriste usluge kol centra beogradske policije. Tu su rasporedili žene, shvativši da su žene bolje u komunikaciji sa građanstvom.

Dalje, situaciju u kojoj je veći broj žena trenutno zaposlen u ovoj službi ona objašnjava i uredbom sa višeg rukovodećeg mesta da bi trebalo da bude zaposleno do 30% žena na ovim poslovima. Ova uredba je usaglašena sa zahtevima evropskih zemalja koje su početkom 21. veka počele da vrše pritisak i na srpsku policiju u cilju usaglašavanja standarda rada državnih organa Republike Srbije sa evropskim institucijama iz oblasti bezbednosti.

Ovaj pomak, dakle, učinjen je pod pritiskom sa strane, i nije došao iz same policije u Srbiji, učinjen je u cilju političkih usaglašavanja prema evropskim standardima, a ne prema ženama kao grupi koja želi i ima puno pravo da se bavi policijskim poslom, kao i svakim drugim poslom. To je dokaz da je policija kod nas još uvek čvrsto tradicionalno dominantno muška profesija koja malim koracima čini ustupke ženama i na mala vrata ih pušta da uđu na muški teren.

*Na sistemu 192 je sve više žena. Meni su rekli, kada sam počela ovde da radim, da sam u srcu posla. Ja sam doduše želela da radim neki aktivniji posao, ali dobro sam se uklopila za sada. Nije bilo propusta, nije bilo kažnjavanja. Koliko znam, šefovi su zadovoljni. Dok sam tu, mislim da je dovoljno dobro i da su drugi zadovoljni. Velika je odgovornost ovde na ovom radnom mestu, iako mnogima ne deluje tako. Ako se razgovor sa strankom koja poziva u samom početku ne obavi dovoljno detaljno i da se neki detalj samo izostavi, može da dođe do veoma velikih problema.*

*... U početku je u Dežurnoj službi PU Beograd bilo mnogo više muškaraca. Poslednjih nekoliko godina primljeno je više žena, od kako je došla uredba da mora biti zastupljeno do 30% žena. Ova radna mesta su, po meni, nekako više ženska. Više odgovaraju koleginicama. Mirna su, nema rada na terenu. Smenski rad, nema pomeranja, vanrednog angažovanja i tome slično. Opet žene mogu i kući da se posvete, porodici. Imaju određeni redosled u životu.*

Želela je da bude policajka, kao i mnoge žene iz ovog istraživanja. Međutim, njene želje nemaju mnogo veze sa realnim stanjem, u kojem ona radi

u policiji ali radi administrativni posao, kao veliki broj žena zaposlenih u Upravi.

Ljubav prema policijskom poslu imala je od malih nogu. Njeno čitavo obrazovanje i školovanje bilo je usmereno prema radu u policiji. Ipak, kao i druge žene iz istraživanja, samo je delimično uspela da se ostvari u profesionalnom smislu. Utisak koji ostavlja je da nije rezignirana trenutnom pozicijom u Upravi, ima još uvek nadu da će napredovati, ali čeka da se stvore pogodni uslovi. Sama ne preduzima nikakvu akciju da promeni postojeće stanje.

Mali broj muškaraca bi mogao da se pohvali ovakvim stručnim obrazovanjem i ličnim rezultatima u svakom smislu, ali oni su muškarci pa se to od njih ne traži. Oni posao u policiji dobijaju mnogo lakše nego žene, napreduju mnogo brže i stižu obrazovanje u hodu, u toku profesionalne karijere u policiji.

*Moja mama je uvek govorila: Nikada nisi bila prava devojčica koja se igra sa lutkicama, uvek si bila više u muškom društvu. Verovatno su na mene uticali i filmovi i druge stvari, a mislim i da se čovek rodi predodređen za neke stvari. Znala sam da mi se sviđa posao policajca. Šta je to što mogu da upišem? Kamenicu, devojke tada nisu mogle da upisuju srednju školu za policajce u Kamenici. Da sam mogla, upisala bih odmah srednju policijsku školu u Kamenici. Upisala sam gimnaziju, i posle toga Višu školu unutrašnjih poslova u Zemunu. Bila je u optičaju još i škola za pilote u Vršcu. Tada sam non-stop trenirala nekoliko sportova pa sam bez problema položila prijemni za Višu školu. Tako sam 2000. godine upisala višu, dala sve ispite u roku, i ostavila sam jedan ispit namerno, tj odložila sam odbranu seminarskog rada. Međutim, posle diplomiranja na višoj školi sam dugo čekala posao, do 2008. godine, pošto sam samo kratko bila u Ministarstvu za Kosovo. U međuvremenu sam završila i Kriminalističko-policijsku akademiju u Zemunu. Tek 2011. godine sam počela da radim u MUP-u.*

Njena upornost da ostvari profesionalnu želju da radi u policiji nije bila podržana, čak je bila otežavana raznim preprekama sa različitih nivoa. Ovde

možemo da uočimo koliko je policija zatvorena za žene, bez obzira na postojeće kvote zapošljavanja.

*Ja sam redovno konkurisala, obnavljala sam dokumenta kako isteknu. Dva puta su išle terenske provere. Gde god mi je bilo mesto prebivališta išle su terenske provere za prijem u MUP. Međutim nisam uspevala da se zaposlim, nisam znala iz kog razloga, jer ako vrate dokumenta, nema obrazloženja.*

Međutim, njena upornost da se zaposli u policiji isplatila se nakon dugogodišnjeg čekanja. Čekanje na prijem u rad u policiji jeste jedan od faktora koji utiču na odustajanje, jer je u lošim ekonomskim uslovima u kojima je većina stanovništva našeg društva čekanje na posao zapravo luksuz.

*Računala sam da bi trebalo da imam prioritet u odnosu na ljude sa nekom drugom školom, i onda sam videla da to tako ne može. Vrata su mi bila zatvorena sa svih strana. Moji pokušaji da nađem vezu završavali su se kao tapkanje po ramenu i videćemo. Postajala sam svesna da od toga nema ništa, i digla sam ruke od svega. Onda se desilo da me iznenada pozovu Hitno u ponedeljak da se javite kod načelnika dežurne službe. Kod mene sve mora da bude u zadnjem trenutku. Taman sam se predala, neću više da čekam, jer vidim da mi je beznadežno, i onda je došao poziv.*

Napredovanje na višu poziciju, odnosno raspoređivanje u drugu liniju rada, ili eventualno priznavanje fakulteta od strane rukovodilaca, što bi se pokazalo ako bi dobila radno mesto na kojem se zahteva visoka stručna sprema, njoj je u planu, ali u daljoj budućnosti. Da li je ovakav pomiren stav, rezultat toga što je žena u muškom kolektivu, ili toga što ima iskustva koja su u negativnoj konotaciji kada se pomene napredovanje žene u policiji, ne znamo pouzdano. Verovatno su rezultat oba faktora istovremeno.

Ženama je izuzetno teško da dobiju i ono što formalno zaslužuju, a pogotovo ne nešto više od toga. Čitava kulturna matrica policije kao profesije radi u ovom smeru, formalno ih podržavajući i izgrađujući prijateljski stav prema koleginicama, a neformalno ih sputavajući ignorisanjem i zastrašivanjem, pa čak i stvaranjem atmosfere da ako bi tražile bolji položaj,

pokazale bi svoju nezahvalnost prema policajcima koji su ih prihvatili u tolikom broju.

*Što se tiče napredovanja ili premeštanja na drugo radno mesto, bitno je biti u pravo vreme na pravom mestu. Znači, malo sreće i malo podrške. Ono što je do mene ja to mogu da uradim, da imam dobre preporuke. Da i šefovi i načelnik i svi daju dobre preporuke. To je meni preduslov. Jer meni niko drugi neće ni da primi na razgovor, da mi zakaže razgovor. Mislim da bi u tom trenutku bilo presudno i to koliko već muškaraca ima u tom odeljenju, možda koliko žena. Ako je to trenutak da treba da se ispuni bonus do 30% sa ženama.*

Napredovanje žena na više rukovodeće pozicije u policiji polako ali sigurno postaje realnost. Međutim još uvek se to dešava na tipično ženskim linijama rada kao što su pomoćne službe, kadrovske, analitičke, upravne itd. Ona smatra da žena ima mogućnosti i znanja da bi napredovala u policiji, ali vidi da se to vrlo sporo dešava. Uglavnom vidi problem u starijim muškarcima, starijoj generaciji policajaca koji nisu skloni prihvatanju promena i dopuštanju da žene lako uđu u patrijarhalno dominantno mušku profesiju, posebno u policiju.

*Na ključnim mestima sve više ima žena. Evo sad i u policiji ima nekoliko uspešnih žena koje su načelnice, da li policijskih stanica, da li nekih odeljenja koja su dosta bitna. Mislim da se žene dosta brzo približavaju muškarcima. Još uvek ima više muškaraca, starijih kolega, koji možda ne mogu toliko dobro da prihvate da je žena došla da radi sa njima, ali mislim da mlađe generacije to prihvataju kao nešto što je normalno, zato što su to generacije koje su se zajedno školovale na policijskim školama.*

- Zaključak

Žena koja relativno kratko radi u policiji, ali koja je jako dugo čekala na prijem u Upravu i kojoj se upornost i istrajnost na kraju isplatila. Ne u potpunosti, jer ne radi posao sa višom i visokom stručnom spremom koju poseduje kao resurs koji mnogi muškarci u Upravi nemaju.

Ona je zadovoljna, da li zato što se žene koje rade u policiji generalno zadovoljavaju malim stvarima i nižim profesionalnim položajem, ili zato što je njena ličnost takvog tipa. Verovatnije je ovo drugo, što se dokazuje njenom upornošću da se obrazuje za policajku kao i da čeka posao skoro deset godina.

Kao i mnoge druge žene iz Uprave, trpi marginalizaciju, segregaciju i neformalnu diskriminaciju od strane muškaraca iz kolektiva koji imaju moć odlučivanja.

#### *4.2.2 Sumiranje nalaza kvalitativne analize*

Naša glavna pretpostavka bila je da su žene zaposlene u Policijskoj upravi za grad Beograd slabije integrisane i imaju lošiju vertikalnu pokretljivost od muškaraca usled rodne nejednakosti. Takođe, naše posebne pretpostavke koje su sledile iz glavne, pokazale su se kao tačne na osnovu kvalitativnih podataka, odnosno životnih narativa 12 žena koje su zaposlene u ovoj Upravi. Njihove životne priče analizirali smo preko subjektivnih indikatora integracije i vertikalne pokretljivosti, a svaki od narativa pružio je ujednačene rezultate koji su potvrdili tačnost hipoteza.

Nalaze kvalitativne analize strukturisali smo po ključnim tačkama:

- *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 su svesne da je 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. Žene u studiji pokazale su 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 orjentisane 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 statute, kao i horizontalna dinamika menjanja službi od tipično ženskih do centralno policijskih je, često, ženama otežana na različite načine. Preopterećenost administracijom i često 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, su mehanizmi koji ženama otežavaju napredovanje, odnosno uključivanje u one policijske poslove koji su operativni i na taj način tipično muški poslovi. Odbijanje ustanove da formalno priznaje visoko obrazovanje i tako raspoređuje žene na niža radna mesta sa nižim statusom, takođe je velika 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 i jesu kamen spoticanja za žene kao marginalizovanu grupu u policiji. Činjenica da su neke od žena isključene iz kolegijalne mreže koja može da pomogne i informiše u vezi sa mogućnošću napredovanja na viša radna mesta i saznanjima 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 dinamika 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 operativi, 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, ne-tipične 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 sve žene koje su bile predmet ovog istraživanja pokazale su da takvo stanje prihvataju dobrovoljno i sa dozom pomirenosti sa datom situacijom.

- ***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 muškarcima, i da bi ih ostvarila, moraće dvostruko više da ulaže i vremena i energije.

Jedna od žena iz studije, 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 angažovane su prekovremeno na poslu na račun svojih porodičnih i drugih obaveza u 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, i 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, i sasvim retko se iskazuje direktno i neprijateljski. Direktan način na koji rodni režim u kojem muškarci dominiraju pokazuje 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).*

- ***Usklađivanje porodice i posla***

Sve žene 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 rodnih 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 izuzetno 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, ona zna 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 balkanaca 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 učestvovala u ovom istraživanju, čak 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.

Dakle, naše pretpostavke pokazale su se tačne na osnovu subjektivnih dimenzija kojima smo opravdali sledeće nalaze:

1. Nezadovoljavajuća integracija žena u policijskoj profesiji pokazala je da:
  - žene retko imaju pristup onim materijalnim resursima koji ukazuju na povoljan profesionalni položaj (službena vozila, telefoni, dnevnice,

projekti), usled ne-raspoređivanja na takve policijske poslove kojima je pristup ovim resursima dozvoljen samom prirodom posla. Operativne policijske poslove obavljaju uglavnom muškarci, pa samim tim imaju na raspolaganju materijalne resurse kojima se popravljaju njihov profesionalni položaj,

- žene koje rade u policiji prihvataju svoj podređeni položaj kao nešto što je "prirodno", jer su tako socijalizovane od detinjstva u porodici, u školi i na fakultetu. U ovim okvirima su birale svog partnera, koji su mahom iz iste profesije, ali koji rade ne administrativne policijske poslove, već prave poslove karakteristične za policiju (upotreba sile, ovlašćenja, sredstava prinude, privođenje, pritvaranje, operativni rad na terenu itd.),
- 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, 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 prvenstveno od svojih rukovodilaca koji su mahom muškarci,
- ocena sopstvene osposobljenosti koju daju žene-policajci povoljnija je od one koju dobijaju od kolega-muškaraca i starešina, što se vidi iz njihovih svedočenja o opštem raspoloženju u svom profesionalnom okruženju koje se iskazuje na različite načine: direktno kroz neraspoloženje rukovodilaca ili ignoraciju, i indirektno kroz komentare koji u šaljivom ili ne šaljivom tonu dolaze od strane muških kolega, a koji se odnose na to da ženama nije mesto u policiji,
- 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), jer policijski posao koji nije kancelarijskog tipa nego rad na terenu zahteva mnogo snage, vremena i drugih resursa koje žene nemaju jer su opterećene sa druge strane porodicom,

- nedostatak ženskih mentora usporava integraciju ženskih kandidata u policijsku službu, jer devojke koje počinju rad u policiji nemaju adekvatnu mentorsku kontrolu koja bi ih usmerila na određena postupanja i ponašanja koja su različita od muških a opet koja bi im pomogla da se bolje uklope i adaptiraju na policijske poslove koji su noseći, odnosno na konkretan terenski rad,
  - percepcija budućnosti žena u policiji je pozitivna, jer one očekuju da se kultura izmeni u korist prihvatanja žena u muške profesije, ali i konkretnije da u tome direktno učestvuju evropske zemlje koje vrše politički pritisak na srpsku policiju u cilju uključivanja žena u službe bezbednosti, i
  - doživljaj prihvaćenosti žena-policajaca (prijem od strane kolega muškaraca i starešina, njihova pomoć u periodu adaptacije i kasniji odnos, ravnopravnost sa muškim delom organizacije, opažanje uloga žena i muškaraca u policiji) uglavnom je na nezadovoljavajućem nivou. Sa druge strane, doživljaj prihvaćenosti žena-policajaca (javno mnjenje) u svim sredinama je relativno pozitivna, što one objašnjavaju zatvorenosću policijske kulture, a otvorenosću društva prema modernim civilizacijskim tokovima u kojima se žene prihvataju kao ravnopravne sa muškarcima u svim segmentima života.
2. Pretpostavke o slaboј vertikalnoj pokretljivosti u policijskim službama pokazale su se tačne na osnovu subjektivnog doživljaja žena, i to iz nekoliko razloga:
- žene smatraju da im 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 od strane rukovodioca, pa samim tim tih nekoliko godina ne mogu da napreduju u viši čin ili službeni status, kao i činjenica da mnogo duže čekaju na raspoređivanje (horizontalno) u druge službe, uz redovno propuštanje muških i starijih muških kolega koji čekaju na radno mesto,

čin i status, što sve doživljavaju kao samovolju rukovodioca koji je uglavnom muškarac,

- žene smatraju da sporije napreduju u stručnim policijskim službama nego u administrativnim službama, zato što imaju jaku konkurenciju u muškim kolegama koji se smatraju „prirodno“ podesnim za stručni operativni policijski posao,
- opterećenost porodičnim obavezama otežava ulaganje resursa za napredovanje u policijskoj profesiji, jer su žene uložile većinu svojih resursa u rad u porodici, i ne preostaje im mnogo da bi se posvetile i policijskoj karijeri, i
- opterećenost “dvostrukim ulogama” (porodičnim i poslovnim) objektivno opterećujuće deluje na napredovanje u karijeri, zbog toga što je žena mnogo više posvećena deci i porodici usled očekivanja koja od nje imaju partner, kolege sa posla, društvo u celini, pa i ona sama.

U sledećem poglavlju izložili smo zaključna razmatranja o toku i osnovnim nalazima našeg istraživanja, kao i nekoliko preporuka za eventualna dalja istraživanja i prilagođavanja državne politike u cilju poboljšanja statusa žena u policiji i u službama bezbednosti u našoj zemlji.

## 5. Zaključna razmatranja

Naše istraživanje o vertikalnoj pokretljivosti i integraciji žena u policijskoj profesiji sprovedeno je u periodu od januara 2014. godine, sa pauzom od godinu dana, i nastavljeno je u februaru 2015. godine u Policijskoj upravi za grad Beograd, najvećoj policijskoj upravi Ministarstva unutrašnjih poslova Republike Srbije.

Istraživanje je rađeno primenom kvalitativne sociološke analize, metodom studije slučaja - studijom višestrukog slučaja, interpretacijom kvalitativnih podataka koji su prikupljeni tehnikom polustrukturisanog senzitivnog intervjua, uz pomoć upitnika o osnovnim demografskim podacima za slučaj, analizom kvantitativnih podataka i dokumenata koji se odnose na Upravu i koji su dobijeni zvaničnim putem od Uprave za grad Beograd, i analizom i korišćenjem relevantne literature. U ovom istraživanju korišćena je analitička strategija u kojoj su unapred formulisane glavne teorijske pretpostavke, odnosno hipoteze, a koje su odredile osnovni pravac istraživanja, oblikovale istraživačka pitanja i ukazale na relevantnu postojeću literaturu i istraživanja o položaju žena u policiji.

Teorijske hipoteze, već prikupljena literatura, i posmatranje, s obzirom da je istraživačica, indirektno, zaposlena u ustanovi pri Ministarstvu unutrašnjih poslova Republike Srbije, ukazali su na druge konkretne izvore podataka i adekvatne tehnike za njihovo prikupljanje i obradu, i konačno stvorili plan njihovog prikupljanja. Prikupljanje podataka bilo je usmereno opštom, glavnom hipotezom koja je analitički podeljena na nekoliko posebnih hipoteza zbog preciziranja osnovnih dimenzija istraživane pojave.

U toku prikupljanja podataka, vršena je simultano njihova preliminarna analiza, a taj postupak tekao je spontano tokom procesa prikupljanja podataka intervjuom, i prilikom transkripcije svakog pojedinačnog intervjua. Analizirajući priče žena koje su izabrane da svaka pojedinačno predstavlja slučaj kao osnovnu jedinicu analize, formiralo se nekoliko centralnih tačaka,



tematskih celina, koje su se vrlo jasno ukazale prilikom intervjuisanja i dalje transkripcije.

Treba naglasiti da je intervju vođen u atmosferi koja nije bila hijerarhijski uslovljena, jer je istraživač na neki način bio deo kolektiva u kojem ispitanice rade, približno istih godina kao većina njih, istog obrazovnog nivoa, pola, i porodičnog stanja. Životne priče ispitanica su tokom intervjua iznete sasvim otvoreno i bez posebnog upućivanja o čemu da govore, osim osnovnih naznaka i putokaza u vezi sa temom istraživanja. Ispitanice, njih ukupno 12, odvojene su u pojedinačne slučajeve, koji su ukršteno analizirani i interpretirani u odnosu na centralne problemske tačke istraživanja, odnosno prema dimenzijama istraživane pojave.

Druga vrsta podataka, opisno statističke prirode, preuzeta je iz zvanične dokumentacije Policijske uprave za grad Beograd. Pomoću ovih podataka uspele smo da dobijemo prikaz realnog, aktuelnog stanja odnosno položaja žena zaposlenih u Upravi. Na taj način, odnosno triangulacijom, napravili smo ukrštanje podataka iz intervjua, i referentne literature, kako bi dobili preciznu sliku istraživanje pojave. Statistički podaci pokazali su položaj i status žena u Upravi, ali tek ukrštanjem sa podacima iz intervjua i literature omogućili su dublje razumevanje njihovog položaja u policijskoj profesiji, kao i sagledavanja iz drugačije perspective problema sa kojima se žene suočavaju.

Kontekst studije bila je bila je policijska ustanova, koja je u brojčanom i organizacionom smislu najveća u okviru Ministarstva unutrašnjih poslova Republike Srbije. Iako je broj žena koje ova ustanova zapošljava drastično porastao u odnosu na prethodne dve decenije, još uvek postoje kvote za prijem žena, i to kvote koje su nametnute od strane evropskih zemalja u cilju integracije sa evropskim standardima. Ta kvota je 30% žena koje bi trebalo da rade u službama bezbednosti u Republici Srbiji. Na ovaj način direktno se smanjuje broj potencijalnih kandidata u grupi žena koje mogu da konkurišu za rukovodeća radna mesta i dobiju određenu moć i uticaj u okviru policijske profesije pa i u društvu. Još uvek se prijem žena vrši samo po određenim

linijama rada koje su uglavnom popunjene ženama i nose atribut tradicionalno ženskih poslova u policiji. Naglašeno makulinitetan rodni režim ustanove, tradicionalno održavan policijskom kulturom koja ne priznaje ženama ravnopravnost u obavljanju policijskih poslova, utiče na raspoređivanje novopridošlih mladih žena na administrativne poslove ili mešovite patrole, a struktura rukovodećeg kadra, koja je pretežno muška, stvara maskulinitetnu klimu u kojoj je profesionalna afirmacija žena u policiji višestruko ograničena.

Podaci o vertikalnoj pokretljivosti i položaju žena u policiji koji su izraženi brojevima, daju preciznu sliku koja pokazuje negativan trend, odnosno stagniranje u nižim policijskim zvanjima za duži vremenski period, kao i segregaciju žena u određenim delatnostima rada policije.

Najmanje žena zaposleno je na poslovima policije opšte nadležnosti, i na poslovima kriminalističke policije koji su zapravo tipično policijski poslovi. Kao što je pokazala statistika, žena ima manje od dve trećine u odnosu na muškarce. Poslove opšte nadležnosti policije u najvećem broju obavljaju uniformisani pripadnici policije koji ujedno imaju najšira policijska ovlašćenja.

Mali procenat žena sa visokom stručnom spremom raspoređeno je na poslovima policije opšte nadležnosti. Čak dve trećine visoko obrazovanih žena raspoređeno je na poslovima sa statusom lica na određenim dužnostima i posebnim dužnostima u službama koje su administrativnog tipa. U najvećem broju radna mesta za koje je potrebna visoka i viša stručna sprema a koja imaju niži status (OD, PD), zauzimaju žene. Mali broj žena sa visokom stručnom spremom je na centralnim policijskim poslovima (uniformisane i kriminalističke policije). Ni jedna žena nije na visokom rukovodećem položaju (načelnik Uprave ili načelnik policijske stanice. Novo zaposlene mlade žene u najvećem broju raspoređene su na administrativnim poslovima sa nižim službenim statusom, ili na poslovima uniformisane policije sa srednjom stručnom spremom.

U organizacionim jedinicama Uprave u kojima najveći broj zaposlenih čine žene, kao što je Uprava za analitiku, Uprava za logistiku i Uprava za

upravne poslove, rukovodeća mesta višeg, srednjeg i nižeg ranga dodeljena su ženama. Ove uprave su administrativnog tipa i nisu od centralne važnosti za obavljanju operativnih policijskih poslova, tako da može da se zaključi da žene rukovodioci imaju relativno mali uticaj na donošenje ključnih odluka za Upravu. Uticaj na donošenje odluka, raspodela moći i materijalnih i drugih resursa, nalaze se još uvek u većini kod muškaraca zaposlenih u Upravi.

Statistički podaci su precizni u tom smislu što pokazuju objektivnu sliku, ali nisu dovoljni da bi objasnili zašto je tako, zašto i kako žena ostaje dugo u nižem i marginalizovanom položaju u prostoru u kojem su formalno propisani jednaki uslovi za napredovanje i muškaraca i žena. Istraživanje je imalo cilj da otkrije specifične mehanizme koji deluju ispod ove formalne strukture odnosa.

Kvalitativnim pristupom kojim je prikupljena i interpretirana građa, razumevanjem činioca koji utiču na profesionalnu stagnaciju i marginalizaciju žena u policiji iz njihove lične perspektive, ovo istraživanje je pokazalo da su one sputane iz društvenog, institucionalnog i ličnog polja održavanjem dominantnog položaja muškaraca, kojem se potčinjavaju bez aktivnog otpora. One su svesne svog položaja koji je u odnosu na njihove kolege mnogo lošiji u svakom pogledu, ali ga opravdavaju usled usvojenih vrednosti patrijarhalne kulture. Njihov marginalizovan položaj, segregacija i prikrivena diskriminacija od strane muškaraca u policiji, i muškaraca u privatnom životu, ima uzrok u činjenici da iako su svesne toga, ne preduzimaju ništa da to promene. One daju prvenstvo sigurnosti i zaštiti koje dobijaju na poslu, a sa druge strane, nemaju dovoljno resursa da bi promenile svoj profesionalni i lični položaj u društvu.

Muškarci koji ih okružuju potpuno su rodno nesenzitivni, jer ne vide njihovu preopterećenost. One su, "prirodno" majke i domaćice, pa ako žele da se profesionalno usavršavaju, jednostavno moraju da usklade svoje obaveze da ne trpi ni porodica ni posao. Ali, nisu samo muškarci rodno nesenzitivni, to su i žene, jer su sklone da krive sebe za svoje ne-napredovanje u policijskoj karijeri, jer se nisu organizovale bolje, jer nisu ranije rodile decu, jer finansijski ne mogu da priušte pomoć u kući. Održavanje dominacije muškaraca u Policijskoj upravi

za grad Beograd vrši se i nemogućnošću pristupa ženama određenim linijama rada. Dalje, zakonski se trudničko i porodiljsko bolovanje ne računaju kada se sabiraju godine radnog staža za sticanje višeg policijskog statusa. Nijedna od žena nije pohađala nikakve seminare o rodnoj ravnopravnosti žena u policiji. Policijska uprava za grad Beograd je ustanova dominantno okrenuta muškoj populaciji, ciljano zapošljava manje žena, kako ne bi izgubila specifičnost profila. Žene koje pokušavaju da osvoje neku od posebno cenjenih pozicija u Upravi (kao što je radno mesto koje ima težišni karakter u nekoj od centralnih linija rada) sigurno će naići na prepreku.

Ponašanja žena zaposlenih u policiji, koja su rodno uslovljena, odnosno njihovo zauzimanje rodno poželjnih uloga je, zapravo, ispoljavanje sposobnosti da igraju kulturno propisane stereotipe, što je u policijskoj profesiji izuzetno uočljivo jer se nalaze u muški dominantnoj profesiji (Rabe-Hemp, 2009). Ovo se pokazalo kao tačno u ovom istraživanju, jer su sve ispitanice deo muški dominantnog kolektiva. U njihovim pričama one su sebe opisale, a i svoje kolegice, kao tipične žene koje rade u policiji a koje se po svom ponašanju i radu razlikuju od kolega policajaca. Manji broj ispitanica reklo su o sebi da se ne ponašaju tipično ženski ali da se od žena u policiji očekuje da se ponašaju i rade drugačije od muškaraca (da su urednije, preciznije, sklone kancelarijskim poslovima i pisanju izveštaja, da lakše razgovaraju sa građanima i potencijalnim osumnjičenima za krivična ili prekršajna dela, itd.) Može se zaključiti da je ovakva praksa neka vrsta ustaljenog načina pomoću kog se reprodukuju kulturni obrasci i stereotipi u policiji, opravdavajući rodnu podelu rada i uloga u policiji i u društvu.

Dok samo-ispoljavaju rod, žene iz našeg istraživanja pokazale su široki spektar stereotipa svog položaja koji su ustaljeni u okviru policijske ustanove koja je kontekst istraživanja. Posle nekoliko decenija rada žena u policiji, policajke su opisivale sebe i svoje kolegice kroz set ponašanja i osobina koje idu od više empatije u radu sa građanima i kolegama do bolje komunikacije sa njima, poredeći se sa kolegama policajcima. Na ovaj način definisale su

feminiziranu verziju policijskog posla, i sebe su diferencirale od muških kolega, naglašavajući da i one mogu da rade policijske poslove ali na drugačiji način. U zaključku, žene policajke zauzimaju određenu poziciju u muški dominantnoj organizaciji, koja jeste niža i podređena, ali koja je istovremeno jedinstvena jer spaja tipično mušku profesiju i tipično ženske osobine.

Žene iz našeg istraživanja većinom su pokazale u svojim shvatanjima i ponašanju postojanje rodni stereotipa. One koje su dobrovoljno ili manje dobrovoljno prihvatile stereotipne rodne uloge i pozicije, nisu doživljavale frustracije i stres, ali nisu prihvaćene kao profesionalci u policijskoj profesiji. Druge (koje su u malom broju) koje su želele da se uključe u tipično policijske poslove i službe, doživljavale su otvorena i suptilna odbijanja od strane muškaraca, dosta rezignacije i svakodnevnog razočarenja. Kako god, po njihovom mišljenju, nijedna od njih nije prihvaćena od strane muškaraca kao jednaka u poslu.

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 (na osnovu pola) da žene kao grupa postignu svoj puni profesionalni i lični potencijal tako što će da se dokažu da su ravnopravne sa muškarcima, a ne dobijaju institucionalnu priliku za to.

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, 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.

Ministarstvo unutrašnjih poslova Republike Srbije ima istu politiku prema svima, ne uzimajući u obzir razlike koje karakterišu žene kao manjinsku grupu. Trebalo bi da se zakonski definišu i uobliče osnovne razlike u potrebama, sposobnostima i mogućnostima žena i muškaraca u policijskom poslu, kako bi na ovaj način moglo da se pristupi izjednačavanju u šansama, da

se omogući ženama da se bolje integrišu i da napreduju u policiji, kao i u drugim oblastima bezbednosnog rada.

Smatramo da na osnovu rezultata našeg istraživanja mogu da se uoče osnovni problemi koji sprečavaju žene u profesionalnoj afirmaciji u policiji, i da se na nivou formiranja i prilagođavanja državnih politika može uticati na poboljšanje njihovog statusa i šansi za razvoj karijere.

## Literatura

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

Acker, J. (2009) From Glass Ceiling to Inequality Regimes. *Sociology du travail*, 51: 199-217.

Adams, M., Blumenfeld, W., Castaneda, R. (2000) *Readings for Diversity and Social Justice*. New York and London: Routledge, pp: 31 - 35.

Antonić, S. (2008) Nacija i integracija, slučaj Srbije. *Sociološki godišnjak*, br 3: 61-73.

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

Banovac B., Mrakovčić M. (2007) Integracije i akteri. *Migracijske i etničke teme*, 23(4): 319-345.

Balkin, J. (1988) Why Policemen Don't Like Policewomen. *Journal of Police Science and Administration*, 16 (1): 29-38.

Barlow, M., Denyer, J., Lafountain, H., Shore, P. (1979) Žene u policiji. *Izbor*, 3/1979: 214-219.

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*, Volume 3, No 3. pp 129-142.

Benschop, Y. and 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, M. (2002a) *Žene i muškarci u Srbiji 1990-2000. Urođnjavanje cene haosa*. Beograd: ISFF.

Blagojević, M. (2006) *Rodni barometar - društveni položaj i kvalitet života žena i muškaraca, Srbija 2006*. Ažin, Beograd.

Blagojević, M. (ur) (2002b) *Mapiranje mizoginije u Srbiji: diskursi i prakse*. Beograd: AŽIN, drugo izdanje.

Bouza, A. (1990) *The Police Mistique: An Insider's Look at Cops. Crime and the Criminal Justice system*. New York.

Bonfiglioli, C. (2013) *Orođnjavanje socijalnog građanstva*, Na: [www.citsee.ed.ac.uk](http://www.citsee.ed.ac.uk)

Brent, S. (2008) *Female Participation in the Police Promotion Process: Are women competing for promotion in numbers proportionate to their statistical representation in policing?* Department of Political Science. The University of Western Ontario.

Brown, J. (2007) *From cult of masculinity to smart macho: gender perspectives on police occupational culture. Police occupational culture, New debates and directions. Sociology of crime, law and deviance*, 8: 205-226.

Brown, J. (1996) *Integrating women into policing: A comparative european perspective, Policing In Central And Eastern Europe. Comparing Firsthand Knowledge with Experience from the West*, College of Police and Security Studies, Slovenia.

Brown, J. (1997) *European Policewomen; A Comparative Research Perspective. International Journal of the Sociology of Law*, 25: 1-19.



- Burdije, P. (2001) *Vladavina muškaraca*. Podgorica: Cid
- Butler, E., Winfree, T., Newbold, G. (2003) Policing and gender: Male and female perspectives among member of the NZ police. *Police Quarterly*, 6(3): 298-329.
- Catano, J. (2003) Labored Language Anxiety and Sodomasochism in Steel Industry Tales of Masculinity. *Men and Masculinities*, 6 (1): 3-30.
- Connell, R. (2005) Advancing Gender Reform in Large-scale Organisations: A New Approach for Practitioners and Researchers. *Policy and Society*, Volume 24, Issue 4. pp 5-24.
- Cotter, D., Hermsen, J.M., Ovadia, S., Vaneman, R. (2001) Glass Ceiling Effect. *Social Forces*, 80(2). pp 655-682.
- Chan, J., Doran, S. and Marel, C. (2010) Doing and undoing gender in policing. *Theoretical Criminology*, 14(4). pp 425-446.
- Crank, J.P. (2004) *Understanding Police Culture – second edition*. Cincinnati.
- David, M., Woodward. D. (1998) *Negotiating the Glass Ceiling: Careers of Senior Women in the Academic World*. UK Falmer Press, 1 Gunpowder Square, London.
- Dapčević-Marković, Lj. (2002) Žene u policiji. *Bezbednost*, 2(02): 344-356.
- Dawn Jackson, L. (1997) *Crossing the Thin Blue Line: A study of female police officers in Atlantic Canada, Women in policing in Canada: The year 2000 and beyond – its challenges*. May 20/23, Canadian Police College, Workshop Proceedings.
- Desbiens, M. (1997) *Courses of Action Women Apply to Confront Challenges in the Engineering, Women in policing in Canada: The year 2000 and beyond – its challenges*. May 20/23, Canadian Police College, Workshop Proceedings.

Drennan, A. (1997) *What work incentives exist for police personnel?, Women in policing in Canada: The year 2000 and beyond – its challenges*. May 20/23, Canadian Police College, Workshop Proceedings.

Đokić, M.M. (1914) *Žene policajci: Jedna neophodna potreba u novim krajevima*. *Policija*, br. 10, 306-308

Đurić-Kuzmanović, V. (2000) *Ka teorijskom okviru istraživanja rodnih nejednakosti u Srbiji*. *Sociologija*, 43(2): 422-435.

Enwise Expert Group (2003) *Waste of Talents: Turning Private Struggles into a Public Issue. Women and Science in the Enwise countries: A Report to the European Commission*. Brussels: Directorate-General for Research.

Epstein, C. (1970) *Encountering the Male Establishment: Sex-Status Limits on Women's Careers in the Professions*. *American Journal of Sociology*, pp. 965-982.

Eurostat.2008.NewsRelease.22July2008.

<http://www.epp.eurostat.ec.europa/en/pls/portal/does/PAGE/pgp>.

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.

Frehill, L. (2004) *The Gendered Construction of the Engineering Profession in the United States, 1893–1920*. *Men and Masculinities*, 6 (4): 383-403

Frost, S. (1997) *Gender Equality Analysis, Women in policing in Canada: The year 2000 and beyond – its challenges*. May 20/23, Canadian Police College, Workshop Proceedings.

Garcia, V. (2003) *Difference in the Police Department: Women, Policing, and "Doing Gender"*. *Journal of Contemporary Criminal Justice*, Volume19: 330-344.

Glass, B. (1997) *The value of Networking, Women in policing in Canada: The year 2000 and beyond – its challenges*. May 20/23, Canadian Police College, Workshop Proceedings.

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

Gutmann, M. (1997) Trafficking in men: *The anthropology of masculinity*, Annual review of anthropology 26: 385-409.

Hazenberg, A. (1996) *Breaking the silence, Policing In Central And Eastern Europe*. Comparing Firsthand Knowledge with Experience from the West, College of Police and Security Studies, Slovenia.

Hunt, J. (1990) The logic of sexism among police. *Women and Criminal Justice*, 2, 3-30.

James, S., Warren, I. (1996) *Women and policie culture in Victoria*. Paper presented at the Australian Institute of Criminology Conference First Australasian Women Police Conference Sydney.

James, S. (1993) Neglected Images of Policing: Looking Beyond the Rhetoric of Performance Assessment. *Policing and Society*, 3: 73-89.

James, S. and Warren, I. (1995) *Police Culture*: in J. Bessant, K. Carrington and S. Cook: *Cultures of Crime and Violence: The Australian Experience*. Bundoora, Victoria: La Trobe University Press.

Jarić, V., Radović, N. (2010) *Rečnik rodne ravnopravnosti*. Uprava za rodnu ravnopravnost Ministarstva rada i socijalne politike Republike Srbije, Beograd.

LeBeuf, M. (1997) *Women in Policing: Looking Back, Looking Ahead, Women in policing in Canada: The year 2000 and beyond – its challenges*. May 20/23, Canadian Police College, Workshop Proceedings.

- Lord, L. (1989) *Policewomen*: in W. G. Bailey (Ed.), *The encyclopedia of police science* (pp. 491-502).
- Lombardo, E. (2003) EU Gender Policy. *The European Journal of Women Studies*, 10 (2): 159-180.
- Lunney, R.F. (1997) *Womens Influence on Police Members Responsibilities, Women in policing in Canada: The year 2000 and beyond – its challenges*. May 20/23, Canadian Police College, Workshop Proceedings.
- Marković, T. (1953) *Žene u službi javne bezbednosti*. *Narodna milicija*, br. 5.
- Martin, S. (1980) *Emancipirane i neemancipirane žene u policiji*. *Izbor*, 1-2: 38-51.
- Martin, S. (1989b). *On the move: The status of women in policing*. Police Foundation.
- Martin, S. (1991). *The effectiveness of affirmative action: The case of women in policing*. *Justice Quarterly*, 8, 489-504.
- Martin, S. (1992). *The changing status of women officers: Gender and power in policework*: in I.Moyer (Ed.). *The changing roles of women in the criminal justice system: Offenders, victims, and professionals* (2nd ed.). Prospect Heights, IL:Waveland.
- Martin, S., and Jurik, N. (1996). *Doing justice, doing gender: Women in law and criminal justice occupations*. Thousand Oaks, CA:Sage.
- McCulloch, J. and Schetzer, L. (1993) *Brute Force: The Need for Affirmative Action in the Victoria Police Force*. Police Issues Group. Federation of Community Legal Centres (Victoria).
- Milosavljević, B. (2004) *Ljudska prava i policija – Standardi ljudskih prava za policiju, priručnik*. Centar za antiratnu akciju, Beograd.

- Milosavljević, B. (1997) *Nauka o policiji*. Policijska akademija, Beograd, 1997.
- Milošević, G. (ur.) (2012) *Rodna ravnopravnost i rodno zasnovano nasilje - priručnik*. Kriminalističko-policijska akademija, Beograd.
- Milić, A. (1994) *Žene, politika, porodica*. Beograd: Institut za političke studije.
- Miller S., Forest, K., Jurik, N. (2003) Diversity in Blue. *Men and Masculinities*, 5: 355.
- Monk, R. (2001) *Izveštaj o radu policije u SR Jugoslaviji*. Organizacija za evropsku bezbednost i saradnju, jul 2001.
- Monografija Više škole unutrašnjih poslova 1972-1997*. Viša škola unutrašnjih poslova, Zemun, Čigoja štampa.
- Monografija Policijske akademije 1993-2003*. Policijska akademija, Beograd.
- Mršević, Z. (2011) *Ka demokratskom društvu – rodna ravnopravnost*. Institut društvenih nauka, Beograd.
- Nikićević, M.M. (1929) Prva žena policajac u našoj zemlji. *Policija*, br. 21 i 22, 527-532.
- Novović, S., Vla, S., Rakić, N. (2010) *Uspostavljanje mreže žena policajaca Jugoistočne evrope, Rezultati istraživanja*. SEPCA, Bulgaria.
- Novović, S. (2006) *Žene u policiji. Istraživanje u okviru makroprojekta - Policija u funkciji bezbednosti i zaštiteu Srbiji na početku 21. veka*. Beograd: MUP Srbije i Viša škola unutrašnjih poslova.
- NCWP - National Center for Women & Policing. (2003) *Hiring & Retaining More Women: The Advantages to Law Enforcement Agencies*. National Center for Women & Policing. Division of the Feminist Majority Foundation.

OEBS, (2013) *Žene i njihova karijera u sektoru bezbednosti*. Medija Centar, Beograd.

Pagon, M., Lobnikar, B. (1996) *Reasons for joining and beliefs about police among Slovenian female police rookies*, *Policing In Central And Eastern Europe*. Comparing Firsthand Knowledge with Experience from the West, College of Police and Security Studies, Slovenia.

Palombo, J. B. (1992). *Attitudes, training, performance, and retention of female and minority police officers*: in G. Felkenes & P. C. Unsinger (Eds.), *Diversity, affirmative action and law enforcement*. 57-90.

Papić, Ž., Sklevitcky, L. (1989) *Antropologija žene*. Beograd: Biblioteka XX vek.

Petrović, D. (2007) *Žena policajac kroz istoriju*. *Nauka, bezbednost, policija*, (2), 330-341.

Poole, E. and Pogrebin, M. (1988) *Factors Affecting the Decision to Remain in Policing: A Study of Women Officers*. *Journal of Police Science and Administration*, 16: 49-55.

Prenzler, T. (1996) *Rebuilding the Walls? The Impact of Police Pre-Entry Physical Ability Tests on Female Applicants*. *Current Issues in Criminal Justice*, 7: 315-324.

Rabe-Hemp, C. (2009) *Doing Gender and Police Work*, *Feminist Criminology*, Volume 4 Number 2, 114-129.

Raffel Price, B. (1996) *Policewomen in United States*, *Policing In Central And Eastern Europe*. Comparing Firsthand Knowledge with Experience from the West, College of Police and Security Studies, Slovenia.

Kakar, S. (2002) *Gender and Police Officers Perceptions of Their Job Performance*. *Criminal Justice Policy Review*, Volume 13, Number 3, 238-256.

- Kelly, K. (1997) *Gender and Communication: Implications for Women in Policing in Canada, Women in policing in Canada: The year 2000 and beyond – its challenges*. May 20/23, Canadian Police College, Workshop Proceedings.
- Kessler-Harris, A. (1990) *The womans wage: historical meaning and social consequences*. Lexington: University Press of Kentucky.
- Kesić, Z. (2011) Uticaj etosa muškosti na položaj žena u policiji. *Nauka, bezbednost, policija*. 16(2), str. 165-176.
- Kolin, M. (ur.) (2009) *Rodne nejednakosti na tržištu rada u Srbiji i podsticanje evropskih integracija*. Beograd: Evropski pokret u Srbiji.
- Kostić, M. (1964) Za zaštitu čoveka u saobraćaju. *Bezbednost*, br. 5, 93-94.
- Scott, H. (1956) Ženska policija u Velikoj Britaniji. *Izbor*, 4: 407-411.
- Schultz, D. (1995) *Invisible no more: A social history of women in U.S. policing*: in B. R. Price & N. J. Sokoloff (Eds.), *The criminal justice system and women: Offenders, victims, and workers* (2nd. ed., pp. 372-382).
- Simard, C. (1997) *Social Identity, Women and Police Culture, Women in policing in Canada: The year 2000 and beyond – its challenges*. May 20/23, Canadian Police College, Workshop Proceedings.
- Slejter, Dž. (2001) *Izveštaj o proceni stanja ljudskih prava, etike i standarda policijskog funkcionisanja u Saveznoj Republici Jugoslaviji, Srbiji i Crnoj Gori*. Savet Evrope.
- Stojanović, S; Kesada, K. (ur.) (2010) *Rod i reforma sektora bezbednosti u Republici Srbiji*. Beogradski centar za bezbednosnu politiku, Beograd.
- Stojković, B. (2013) Rezultati unapređenja rodne ravnopravnosti u nacionalnom sistemu bezbednosti u Republici Srbiji. *Bezbednost*, 2., Beograd.

Shea, T.B. (2008) *Female Participation in the Police Promotion Process: Are women competing for promotion in numbers proportionate to their statistical representation in policing?* MPA Research Report Submitted to: The Local Government Program Department of Political Science The University of Western Ontario. 1-59.

Stevanović, O. (2013) Organizaciona struktura policije u Republici Srbiji u poslednjoj deceniji 20. veka. *Struktura i funkcionisanje policijske organizacije-tradicija, stanje i perspektive*. Kriminalističko-policijska akademija, Beograd, 147-171.

Stratton, B. (1986) *Integrating Women into Law Enforcement*, in J.C. Yuille (ed) *Police Selection and Training: The Role of Psychology*. Martinus Nijhoff: Dordrecht.

Sutton, J. (1992) *Women in the Job*: in P. Moir and H. Eijkman (eds) *Policing Australia: Old Issues, New Perspectives*, McMillan: South Melbourne.

Sučur, Z. (2004) *Socijalna isključenost: pojam, pristupi i operacionalizacija*. Pravni fakultet, Studijski centar socijalnog rada. Sveučilište u Zagrebu.

Šarkezi, I. (2006) *Žene u poslovnom svijetu muškaraca - žene u policiji* (prevedeno sa mađarskog), *Perjanik*, br. 3, god. 1.

Talijan, M., Arandžević, D., Velimirović, D. (2001) *Organizacija i poslovi unifor-misanih pripadnika policije*. VŠUP, Beograd.

Tomić, M., Spasić, D. (2010) Maskulinitet u profesiji. *Antropologija*, 10(1).

Tomić, M. (2010) *Žene u akademskoj profesiji i muško okruženje*. Zadužbina Andrejević, Beograd.

Tomić, M., Talijan, S., Radović-Stojanović, J., (2013) *Gender inequality in police profession*. International S XVIII scientific Conference Archibald Reiss Days, Kriminalističko-policijska akademija, 271-281



Trgovčević, S., Kljajić, D., Nedović, G. (2011) Socijalna integracija kao determinanta kvaliteta života. FPN, Godišnjak br . 6. IV deo. *Socijalna politika i socijalni rad*. 493-505.

Vujaklija, M. (1985) *Leksikon stranih reči i izraza*. Prosveta, Beograd.

Vratuša-Žunjić, V. (2007) Integracija. *Sociološki rečnik*. Priredili Aljoša Mimica, Marija Bogdanović. str. 193. Beograd. Zavod za udžbenike.

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

Wyss, L., Blaser, M. (1959) Ženska policija u Švicarskoj. *Izbor*, 2: 127-134.

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

Yin, R.K. (2003) *Case Study Research - Design and Methods*. Third Edition, Applied Social Research Methods Series, Volume 5, Sage Publications, Thousand Oaks.

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

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

Zakon o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti, Sl. glasnik RS, br. 71/2003

Zakon o radu, Sl. glasnik RS, br. 24/2005

Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu, Sl. glasnik RS, br. 101/2005

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

## Prilog A

### Intervju

Tehnika dubinskog intervjua bila je najpogodnija za naše istraživanje jer smo želeli da integraciju i vertikalnu pokretljivost osvetlimo dublje i da vidimo koji su uzroci za lošu poziciju žena u Policijskoj upravi. Naš intervju imao je postmoderni pristup u kom se favorizuje sloboda u formi izražavanja i toku razgovora. Ovakav pristup stvorio nam je mogućnost da se iz ličnih narativa vide konkretne, svakodnevnne prepreke koje im otežavaju napredovanje u karijeri. Dakle, ispitanicama je data određena sloboda u samom toku intervjua, vremenska i tematska, pri čemu smo mi u početku odredili osnovni kurs priče, odnosno predstavili smo im temu oko koje bi trebalo da postave svoj narativ. Ispitanice su bile slobodne da ispričaju svoju životnu priču kako je vide, osećaju i doživljavaju. One su odredile sa čim će početi intervju, po kom redosledu će govoriti o temi, i koliko će detalja izneti. Naša uloga bila je da pažljivo slušamo, da beležimo i da učestvujemo u razgovoru na taj način što bi postavili podpitanja koja su usmeravala razgovor, i eventualno da tražimo pojašnjenja ili produbljenja odgovora. Kontrola koju smo imali nad tokom intervjua bila je minimalna, a životni narativ je zabeležen u izvornom obliku.

U ovim intervjuima, odnosno narativima, osnovne teme za razgovor su unapred konstruisane na osnovu istraživačkog problema, a pitanja su bila u formi pod-tema koje su eventualno usmeravale tok izlaganja. Trajanje intervjua, redosled pitanja i tok intervjua, prepušteno je situaciji i njenom kontekstu, pa je intervju bio u formi polustrukturisanog intervjua. U cilju uspostavljanja uporedivosti ovako prikupljene građe, bilo je neophodno da intervju bude donekle usmeravan, kako se narativi ne bi raširili i obuhvatili i one životne sfere koje nisu bile relevantne za istraživanje. Naše intervjue radili smo u okvirima feminističke metodologije u okviru koje se intervju radi principom licem u

lice, pa je to senzitivni intervju. U toku senzitivnog intervjua, uspostavlja se proaktivan odnos, prilikom kojeg se stvara bliska veza između ispitanika i istraživaca, u tom smislu da se očuva perspektiva ispitanice i da se uspostavi nehijerarhijski odnos između nje i istraživačice. U našem intervjuu trudili smo se da sačuvamo sagovornicinu tačku gledišta, što je jedan od konstruktivističkih zahteva u tehnici intervjuisanja. Uvažavali smo ličnost ispitanica koje imaju sopstveno viđenje problema o kojem su govorile. Tako su stvarnost o kojoj su ispitanice govorile, problem o kojem su govorile iz svoje lične perspektive i koji su ocenjivale na osnovu svojih stavova, bili očuvano kao važan aspekt narativa i vrednosti individualnog doživljavanja svakodnevnice u kojoj se suočavaju sa problemima u porodici i profesiji.

I Osnovne tematske oblasti, i kategorije u okviru njih, koje su obuhvaćene intervjuom:

Osnovni podaci.

- godine
- bračni status
- deca, uzrast
- stepen obrazovanja
- zaposlenje supruga
- poreklo, roditelji – obrazovanje i profesija

Posao i napredovanje u karijeri.

- trenutna pozicija, opis obaveza
- radni staž, godine
- napredovanje, posao i studije
- prepreke na poslu
- atmosfera na poslu
- podrška na poslu

O jednakim mogućnostima u profesiji u ustanovi u kojoj radi, i uopšte.

- autopercepcija
- lična iskustva u stvaranju (ne)jednakosti pozicija na poslu
- kako treba da bude
- postoje li muške "klike", i kako deluju
- odnos sa kolegama
- percepcija stanja na sličnim ustanovama

Porodična pitanja i obaveze, sukob uloga.

- angažman oko porodice i dece
- podela uloga i poslova sa supružnikom
- alternativne mreže podrške
- percepcija dvostruke karijere
- očekivanja i idealno stanje

Percepcija budućnosti - profesionalna karijera, realno i idealno stanje.

- lična očekivanja od karijere
- očekivane prepreke i problemi
- moguća rešenja
- realne mogućnosti
- uočene promene (na ustanovi i šire)

Viđenje rodne nejednakosti u policijskoj profesiji.

- postoji li problem (koliko je izražen)
- kako deluju mehanizmi koji sprečavaju napredovanje
- odnos prema problemu
- percepcija "drugih" (da li postoji svest o problemu)

## II Pitanja, usmeravanje toka razgovora

### 1. Osnovne biografske informacije

- ime, prezime, godine
- stepen obrazovanja roditelja, karijere roditelja
- bračni status, da li je udata, koliko dugo
- da li je suprug zaposlen i u kojoj je profesiji
- ima li decu
- stepen obrazovanja

### 2. Posao i napredovanje u karijeri

- koliko dugo je trajalo školovanje i ko je finansirao
- kada se zaposlila u policiji, u kom statusu
- godine radnog staža
- koliko godina je trebalo da sa jednog radnog mesta dođe do višeg, i da li je to uradila u roku, pre roka ili sa produženjem
- trenutna pozicija na poslu
- da li se još uvek školuje i u koje svrhe
- kojom dinamikom napreduje
- da li je iskusila prepreke u svom radnom angažmanu i napredovanju, koje konkretno
- da li je (ako je) prepreka dolazila od strane muških kolega ili ženskih
- da li se atmosfera (prijateljska, neprijateljska, otvorena ili prikrivena) na poslu menjala u toku godina, i u kom pravcu
- da li postoje neformalne grupe na poslu i kako se formiraju, po kojim kriterijumima
- imaju li ove grupe uticaja
- da li je imala podršku na poslu, u kojim situacijama, i od koga
- jednakim mogućnostima u profesiji u ustanovi u kojoj radi

- kako doživljava svoj položaj na poslu, u odnosu na rodnu pripadnost
  - da li ima potpuno izjednačene mogućnosti u napredovanju kao i muške kolege
  - kako bi sebe opisala u odnosu na postignuće u karijeri prema svojim sposobnostima
  - da li se njena percepcija sebe slaže sa realnom slikom, sa realnim položajem
  - da li je doživela diskriminaciju na poslu
  - u odnosu na koju svoju ličnu karakteristiku
  - da li je prisustvovala diskriminaciji na poslu
  - ako ništa od ovog nije prisutno u njenom okruženju, da li je stanje na poslu idealno
  - ako nije, zašto nije
  - da li je uočila postojanje muških grupa na poslu, u kojima su pripadnici neformalne grupe skoro isključivo muškarci
  - ako ne, da li postoje neformalne grupe za promicanje posebnih ličnih interesa, i ko su članovi
  - da li je ona član neke od grupa za druženje i promicanje interesa
  - kako bi opisala svoj odnos sa kolegama
  - da li se bolje slaže sa kolegama ili kolegamicama
  - da li ima saznanja o drugim policijskim upravama u okviru MUP-a u odnosu na položaj žena u njima
3. Porodična pitanja i obaveze, sukob uloga
- ko se i koliko brine o porodici i kućnim poslovima, ona i suprug
  - ko se brine o deci i da li je posao oko dece podeljen ili ne
  - da li njen lični angažman oko dece i porodice utiče na njenu karijeru
  - da li ima pomoć u ovim poslovima i od koga u kojoj meri
  - kako bi opisala svoju neposrednu mrežu podrške u ovim poslovima

- da li bi ovu vrstu poslova i obaveza nazvala drugom “paralelnom” karijerom
  - kako njen suprug pomaže, i da li to radi dobrovoljno na bazi dogovora, ili pod pritiskom
  - da li je on svestan paralelnih uloga žene, konkretno njenih paralelnih karijera
  - ako ne, zašto
  - da li su njena očekivanja ispunjena kada je u pitanju ostvarenost u porodici
  - ako nisu, zašto
  - da li smatra da joj je otežano napredovanje na poslu jer je previše okupirana u kući
  - kako bi opisala idealno stanje za ženu, kada je spoj karijere i porodice u pitanju
  - da li smatra da ženi treba pomoć da bi ostvarila obe uloge, i koja vrsta pomoći
4. Percepcija budućnosti - profesionalna karijera, realno i idealno stanje
- kada projektuje svoju profesionalnu budućnost, kakva su konkretno njena očekivanja
  - da li je uočila prepreke koje mogu da iskrсну na putu do ostvarenja najviše pozicije
  - da li želi da dostigne višu poziciju u menadžmentu
  - da li smatra da je ovo samo po sebi cilj, ili je taj cilj nametnut
  - da li ostvarenje sebe profesionalno, doživljava kao obavezu, ili, kao teret
  - ako kao teret, da li je to jer postoje uočene prepreke, od strane koga?
  - da li je to u vezi sa njenim rodnim statusom, kao pojedinca, ili sa položajem žena kao društvene grupe
  - da li smatra da su žene, u policijskoj profesiji u nejednakom položaju u odnosu na muškarce, u bilo kom smislu

- da li je u ustanovi u kojoj radi takva situacija (nejednakosti)
- da li postoji trend da se ova pojava pojačava ili smanjuje (u ustanovi)
- a uopšteno, u društvu
- da li je nekad razgovarala sa kolegama o ovom problemu, o položaju žena kao posebne grupe u policijskoj profesiji
- smatra li da su muške kolege svesne slabije pokretljivosti u karijeri svojih koleginica u ustanovi
- da li bi žene trebalo aktivnije da rade na tom problemu
- kako bi objasnila neznatan broj žena u policiji na višim pozicijama

#### 5. Viđenje rodne nejednakosti u policijskoj profesiji

- da li je doživela neprijatnosti na poslu samo zato što je žena
- ako jeste, može li precizno da opiše događaj(e)
- da li je uočila da su muške kolege manje naklonjene ženama, ili, da se organizuju u posebne neformalne muške grupe
- šta misli o svojim koleginicama, kao o ženskoj grupi, u odnosu na muškarce kao grupu
- da li smatra da žene imaju neki nedostatak zbog kojeg slabije napreduju u karijeri, konkretno u nastavi, ako uopšte misli da slabije napreduju
- ako ne misli kao što je gore navedeno, kako objašnjava mali broj žena među višim rukovodećim kadrom u policiji
- lična percepcija drugih kolega, da li primećuje kod njih svest o ovom problemu, ili ne

Svaki od intervjua trajao je oko dva sata, pri čemu su u nekoliko navrata žene morale da prekidaju tok intervjua jer su imale neodložne radne zadatke, s obzirom da smo intervjue sprovodili na njihovim radnim mestima. Zatim bi nastavili intervjua. Intervjui su vođeni u prostorijama Uprave, u posebnim salama, ili na samom radnom mestu ispitanice u toku radnog vremena. Sve ispitanice bile su izuzetno zainteresovane i iskrene prilikom razgovora.



Istraživači su imali višemesečni zadatak da ugovore ove intervjuje preko njihovih rukovodilaca, pri čemu su se ispitanice dobrovoljno prijavile za razgovor, kako je i bilo navedeno u zvaničnom dopisu kojim smo se obratili Upravi policije za grad Beograd, MUP RS.

Atmosfera u kojoj su vođeni intervjui bila je izuzetno prijatna, odnos između istraživačice i ispitanica je bio nehijerarhijski, a tok narativa tekao je prirodno, bez ustezanja od strane ispitanica.

## Biografija sa bibliografijom

Marta Tomić je rođena 30.09.1971. godine u Beogradu. Osnovnu i srednju školu završila je u Beogradu. Studije sociologije upisala je 1995. godine na Filozofskom fakultetu u Beogradu, Odeljenje za sociologiju, i diplomirala je u roku, 2000. godine.

Iste godine počinje da radi u nevladinoj organizaciji Beogradski centar za prava deteta, kao saradnik na projektima, a 2001. godine počinje da radi u Višoj školi unutrašnjih poslova u Zemunu. Od 2004. godine prelazi sa radnog mesta glavni analitičar u nastavni proces kao stručni saradnik u nastavi.

Nakon ukidanja Više škole unutrašnjih poslova i formiranja Kriminalističko-policijske akademije, 2006. godine, raspoređena je na radnom mestu stručni saradnik u Naučno-istraživačkom centru, a 2012. godine raspoređena je na radnom mestu istraživač na Kriminalističko-policijskoj akademiji.

U periodu od 2009 - 2010. završila je master studije na Filozofskom fakultetu u Beogradu, na smeru interdisciplinarnе studije antropologije, a master rad pod nazivom „Vertikalna pokretljivost i naučni angažman žena zaposlenih u nastavi u visokoškolskim ustanovama, studija slučaja“ odbranila je na Odeljenju za sociologiju istog fakulteta, pred komisijom u sastavu prof. emeritus Marija Bogdanović, predsednik, prof. dr Anđelka Milić, član, i doc. dr Nada Sekulić, član. Master rad je ocenjen ocenom 10, a studije je završila sa prosekom 9,34.

Nakon završenih master studija (sa ukupnom prosečnom ocenom na prethodnim nivoima studija od 8,45) iste godine 2010. upisuje doktorske studije sociologije na Filozofskom fakultetu u Beogradu, Odeljenje za sociologiju.

Izabrana je u zvanje istraživač-saradnik na Institutu za kriminološka i sociološka istraživanja 24.02. 2012. godine, pred komisijom u sastavu: prof. dr Momčilo Talijan, naučni savetnik u Institutu za kriminološka i sociološka

istraživanja, predsednik; dr Olivera Pavićević, naučni saradnik u Institutu za kriminološka i sociološka istraživanja, član; mr Dušan Davidović, viši stručni saradnik u Institutu za kriminološka i sociološka istraživanja, član.

Reizbor u zvanje istraživač saradnik dobila je 2015. godine na Institutu za kriminološka i sociološka istraživanja u Beogradu.

## **SPISAK RADOVA**

### **MONOGRAFIJA NACIONALNOG ZNAČAJA - M42**

1. Tomić, Marta (2010), Žene u akademskoj profesiji i muško okruženje-studija slučaja. Zadužbina Andrejević. ISSN 1821-2484 ; 15. UDC:378-057.175-055.2:305.1/.2(497.11), 305-055.2

### **RADOVI OBJAVLJENI U NAUČNIM ČASOPISIMA MEĐUNARODNOG ZNAČAJA- grupa M 20**

2. Tomić, Marta (2010), Žene u akademskoj profesiji i muška dominacija. Sociologija. 52(2). str.181-196. UDK: 316.34. ISSN 0038-0318

### **RADOVI U TEMATSKOM ZBORNIKU NACIONALNOG ZNAČAJA -grupa M45**

3. Spasić, Danijela; Tomić, Marta; Radovanović, Ivana (2010) Strategije suzbijanja porodičnog nasilja u zemljama Evropske unije i Zapadnog Balkana. Zbornik radova sa naučnog skupa Suzbijanje kriminala i evropske integracije.ISBN 978-86-7020-167-5
4. Tomić, Marta; Spasić, Danijela (2010) Nasilje u školama-istorijski presek, škole u Srbiji. Zbornik radova sa naučnog skupa Pravo i forenzika u kriminalistici. ISBN 978-86-7020-171-2
5. Tomić, Marta; Radović-Stojanović, Jelena (2013) Statistika kriminaliteta i pravosuđa u Evropskoj uniji:standardi, metodologije, harmonizacija. Zbornik sa nacionalnog skupa sa međunarodnim učešćem „Suprotstavljanje organizovanom kriminalu – pravni okvir, međunarodni standardi i procedure“ u organizaciji KPA i Fondacije Hans Zajdel, Tara 2013.
6. Tomić, Marta (2013) Istraživanja o položaju žena u policiji u kontekstu rodne ravnopravnosti. Tematski zbornik radova “Položaj i uloga policije u demokratskoj državi“. Kriminalističko-policijska akademija. Beograd. ISBN 978-86-7020-254-2

7. Dalibor Kekić, Ivana Radovanović, Marta Tomić, (2014) Faktori rizika nasilja među vršnjacima u školama Srbije. NAUČNO-stručni skup sa međunarodnim učešćem Nasilje u Srbiji - uzroci, oblici, posledice i društvene reakcije. Zbornik radova. ISBN 978-86-7020-286-3
8. Tomić, Marta, Mićović, Marija (2015) Žene i profesura danas, Međunarodna konferencija Pravni sistem i zaštita od diskriminacije, Pravni fakultet Univerziteta u Prištini sa privremenim sedištem u Kosovskoj Mitrovici, UDK 343.85:343.412 (082), COBISS.SR.ID 215706380
9. Radović, Ivana, Tomić, Marta, Žarković, Mato (2015) Medijski prikaz trgovine ljudima, Naucni skup sa medjunarodnim ucescem: Suprotstavljanje savremenim oblicima kriminaliteta - analiza stanja, evropski standardi i mere za unapređenje, Kriminalističko-policijska akademija, Beograd, ISBN 978-86-7020-324-2

**RADOVI OBJAVLJENI U NAUČNIM ČASOPISIMA NACIONALNOG ZNAČAJA-grupa M 50**

10. Tomić, Marta (2012) Integracija žena i efekti „staklenog plafona“ u policijskoj profesiji, str 197-215. Temida br.4, ISSN: 1450-6637 DOI: 10.2298/TEM1204197T
11. Tomić, Marta (2010) Maskulinitet u profesiji. Antropologija, 10(1). str 95-110. ISSN 1452-7243. KOBISS.SR-ID 136468492. UDK 316.662:305-055.1
12. Tomić, Marta (2010) Žene, profesura i nejednake mogućnosti. Temida, 13(2). str 17-34. ISSN: 1450-6637 DOI: 10.2298/TEM1002017T

**RAD SA MEĐUNARODNOG SKUPA ŠTAMPANO U CELINI - grupa M 14**

13. Kekić, Dalibor; Đukanović, Dragan; Tomić, Marta (2010) Women Police Officers Network, Međunarodni naučni skup Dani Arčibalda Rajsa, Kriminalističko policijska akademija, Tematski zbornik radova međunarodnog značaja. ISBN 978-86-7020-190-3
14. Tomić, Marta; Suzana Talijan; Jelena Radović-Stojanović; (2013) Rodna nejednakost u policijskoj profesiji; Međunarodni naučni skup Dani Arčibalda Rajsa, Kriminalističko policijska akademija, Tematski zbornik radova međunarodnog značaja. ISBN 978-86-7020-190-3 UDK 351.74:305-055.2
15. Tomić, Marta, Suzana Talijan, Jelena Radović-Stojanović, (2014) Domestic Violence: Research And Statistical Practice In Serbia. International Symposium Archibald Reiss Days, Academy of Criminalistic and Police Studies. Themed

Proceedings of International Importance. ISBN 978-86-7020-3, UDK 343.54:55(497.11) 343.62(497.11)

16. Cvetković, Dragan; Mićovic, Marija; Tomić, Marta (2015) Methodology solutions in police efficiency measurement, Peti međunarodno naučni skup „Dani Arčibalda Rajsa“, održan na Kriminalističko-policijskoj akademiji u periodu od 3-4. marta 2015. godine UDC: 005.336.1:351.74/.75

Прилог 1.

## Изјава о ауторству

Потписани-а Марта Томић

број уписа 1С-09-0016

### Изјављујем

да је докторска дисертација под насловом

**ЖЕНЕ У ПОЛИЦИЈСКОЈ ПРОФЕСИЈИ: ИНТЕГРАЦИЈА И ВЕРТИКАЛНА ПОКРЕТЉИВОСТ –  
СТУДИЈА СЛУЧАЈА ПОЛИЦИЈСКЕ УПРАВЕ ЗА ГРАД БЕОГРАД,  
МИНИСТАРСТВА УНУТРАШЊИХ ПОСЛОВА РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ**

- резултат сопственог истраживачког рада,
- да предложена дисертација у целини ни у деловима није била предложена за добијање било које дипломе према студијским програмима других високошколских установа,
- да су резултати коректно наведени и
- да нисам кршио/ла ауторска права и користио интелектуалну својину других лица.

Потпис докторанда

У Београду, 03.06.2016.

Марта Томић

Прилог 2.

**Изјава о истоветности штампане и  
електронске верзије докторског рада**

Име и презиме аутора                    Марта Томић  
Број уписа                                    1С-09-0016  
Студијски програм                        Докторске студије социологије  
Наслов рада                                ЖЕНЕ У ПОЛИЦИЈСКОЈ ПРОФЕСИЈИ: ИНТЕГРАЦИЈА И  
ВЕРТИКАЛНА ПОКРЕТЉИВОСТ – СТУДИЈА СЛУЧАЈА ПОЛИЦИЈСКЕ УПРАВЕ ЗА ГРАД  
БЕОГРАД, МИНИСТАРСТВА УНУТРАШЊИХ ПОСЛОВА РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ  
Ментор                                        проф. др Марија Бабовић

Потписани  \_\_\_\_\_

изјављујем да је штампана верзија мог докторског рада истоветна електронској верзији коју сам предао/ла за објављивање на порталу **Дигиталног репозиторијума Универзитета у Београду**.

Дозвољавам да се објаве моји лични подаци везани за добијање академског звања доктора наука, као што су име и презиме, година и место рођења и датум одбране рада.

Ови лични подаци могу се објавити на мрежним страницама дигиталне библиотеке, у електронском каталогу и у публикацијама Универзитета у Београду.

**Потпис докторанда**

У Београду, 03.06.2016.

 \_\_\_\_\_

Прилог 3.

### Изјава о коришћењу

Овлашћујем Универзитетску библиотеку „Светозар Марковић“ да у Дигитални репозиторијум Универзитета у Београду унесе моју докторску дисертацију под насловом:

**ЖЕНЕ У ПОЛИЦИЈСКОЈ ПРОФЕСИЈИ: ИНТЕГРАЦИЈА И ВЕРТИКАЛНА ПОКРЕТЉИВОСТ –  
СТУДИЈА СЛУЧАЈА ПОЛИЦИЈСКЕ УПРАВЕ ЗА ГРАД БЕОГРАД,  
МИНИСТАРСТВА УНУТРАШЊИХ ПОСЛОВА РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ**

која је моје ауторско дело.

Дисертацију са свим прилозима предао/ла сам у електронском формату погодном за трајно архивирање.

Моју докторску дисертацију похрањену у Дигитални репозиторијум Универзитета у Београду могу да користе сви који поштују одредбе садржане у одабраном типу лиценце Креативне заједнице (Creative Commons) за коју сам се одлучио/ла.

1. Ауторство

2. Ауторство - некомерцијално

3. Ауторство – некомерцијално – без прераде

4. Ауторство – некомерцијално – делити под истим условима

5. Ауторство – без прераде

6. Ауторство – делити под истим условима

(Молимо да заокружите само једну од шест понуђених лиценци, кратак опис лиценци дат је на полеђини листа).

Потпис докторанда

У Београду, 03.06.2016.

*Marta Tomić*