USPOSTAVLJANJE MREŽE ŽENA POLICAJACA JUGOISTOČNE EVROPE

Rezultati istraživanja

➜ **ASOCIJACIJA ŠEFOVA POLICIJA JUGOISTOČNE EVROPE**

USPOSTAVLJANJE MREŽE ŽENA POLICAJACA JUGOISTOČNE EVROPE

Izveštaj o rezultatima istraživanja

Septembar 2010.

Izdavač:
Udruženje šefova policije jugoistočne Evrope-SEPCA
Izvršni sekretarijat
235, Bvd Slivinica - 1202 Sofia - Bulgaria
Tel.: +359 2 982 09 72
Fax: +359 2 988 52 24
Email: info@sepca-see.eu

Nosioci istraživanja
Snežana Novović, Ministarstvo unutrašnjih poslova Republike Srbije
Snežana Vla, Ministarstvo unutrašnjih poslova Republike Srbije
Nada Rakić, Ministarstvo unutrašnjih poslova Republike Srbije (statistička obrada podataka)

Detaljan spisak članova ekspertske grupe i izrazi zahvalnosti nalaze se na stranama 107-110.

Izuzetan doprinos istraživanju dale su:
Linda Öhman, Organizacija za evropsku bezbednost i saradnju /Kancelarija za demokratske institucije i ljudska prava (OEBS/ODIHR)
Olga Yoncheva, Udruženje šefova policije jugoistočne Evrope
Penka Stoyanova, Ministarstvo unutrašnjih poslova Republike Bugarske
Branka Bakić, Misija OEBS u Srbiji
Bojana Balon, Program Ujedinjenih nacija za razvoj u Srbiji
Zorana Šijački, Misija OEBS u Srbiji

Udruženje šefova policije jugoistočne Evrope (SEPCA) želi da se zahvali Misiji OEBS-a u Srbiji i SEESAC-u na tehničkoj podršci prilikom pripreme i izrade ovog izveštaja, kao i Tematskom fondu za pitanja rodne ravnopravnosti UNDP-a na finansijskoj podršci. Mišljenja iznesena u izveštaju su mišljenja grupe stručnjaka i ne predstavljaju nužno zvaničan stav Misije OEBS-a u Srbiji, SEESAC-a ili Tematskog fonda za pitanja rodne ravnopravnosti UNDP-a. Upotrebljene oznake i način prikazivanja materijala ne izražavaju ni na koji način stavove Misije OEBS-a u Srbiji, UNDP-a ili Sekretarijata Ujedinjenih nacija u pogledu pravnog statusa bilo koje zemlje, teritorije, grada ili njihovih organa vlasti; ili u pogledu iscrtavanja granica ili državnih granica.

Dizajn:
Branislav Stanković

Štampa:
Publikum, Beograd

ISBN 978-86-7728-132-8

➜ SADRŽAJ

REZIME 5
UVODNE NAPOMENE 7

I TEORIJSKO-METODOLOŠKE OSNOVE ISTRAŽIVANJA 9
1. Predmet i ciljevi istraživanja 9
2. Način istraživanja i instrumentarijum 10
3. Uzorak 11

II REZULTATI ISTRAŽIVANJA 17
1. Regrutovanje i prijem žena u policijsku službu 17
2. Pitanja selekcije 28
3. Pitanja obrazovanja i obuke 31
4. Pitanja razvoja karijere 36
5. Rodna pitanja i policijske veštine 46
6. Normativna regulativa i ostala pitanja 48
7. Pitanja diskriminacije i ugrožavanja na radnom mestu 53
8. Udruživanje kao mogućnost istovremenog unapređenja kvaliteta i efikasnosti obavljanja policijskih poslova i rodne ravnopravnosti 58

III PREPORUKE 71

IV PRILOZI 75
PRILOG 1: Pregled međunarodnih dokumenata iz oblasti ženskih ljudskih prava 75
PRILOG 2: Definicije osnovnih pojmova iz oblasti rodne ravnopravnosti 79
PRILOG 3: Upitnici 82
PRILOG 4: Zahvalnost za podršku i saradnju: 107

REZIME

U savremenom svetu, prema međunarodnim konvencijama i većini nacionalnih zakonskih regulativa, žene i muškarci imaju potpuno ista prava i slobode, a neke od osnovnih premisa u ljudskim pravima upravo su njihova jednakost i nediskriminacija. U stvarnosti, međutim, položaj žena vrlo često nije izjednačen sa položajem muškaraca. Stoga nije neobično što su dostupnost pojedinih radnih mesta, visina plate, mogućnost napredovanja, zastupljenost na funkcijama, rukovodećim (naročito strategijskim) i političkim položajima – neke od tema koje se neminovno pokreću u vezi sa statusom žena.

U policiji kao službi, situacija je slična i, čak i u zemljama sa višedecenijskim prisustvom žena u policijskim redovima, nema ih mnogo na rukovodećim mestima, pogotovu na najvišim. Njihov prodor u policijsku profesiju skopčan je sa velikim izazovima, a veoma mali broj policija u svetu ima sveobuhvatnu strategiju za rešavanje tzv. rodnih pitanja. Jedan od načina „samopomoći" koji žene primenjuju jeste proveren i efikasan model udruživanja – osnivanja asocijacija, mreža, radi pružanja uzajamne podrške, razmene iskustva i stvaranja uslova za adekvatniji profesionalni razvoj.

Kada je reč o zemljama Jugoistočne Evrope, relativno je skorijeg datuma masovniji priliv žena u policijsku službu te su prisutna brojna pitanja i nedoumice u vezi sa optimalnim rešenjima njihove integracije. Utoliko je dragocenija bila inicijativa Asocijacije šefova policija Jugoistočne Evrope (SEPCA) da se uspostavi Mreža žena policajaca Jugoistočne Evrope, a opše prihvatanje i spremnost da se bez odlaganja pristupi osnivačkim aktivnostima usledili su kao očekivana reakcija. Namera i želja da se bude što efikasniji i ekonomičniji u realizaciji tog značajnog poduhvata, da se izbegne gubljenje vremena, energije i strpljenja traženjem „našeg" načina kopiranjem tuđih, verovatno dobrih ali ne i sasvim odgovarajućih, rezultirali su realizacijom empirijskog istraživanja u kome je učestvovalo osam ministarstava unutrašnjih poslova Regiona. Sva ministarstva učestvovala su dobrovoljno, dajući time svoj doprinos zajedničkom cilju. Rezultati istraživanja, pretočeni u ovaj izveštaj, govore o viđenjima, stavovima i očekivanjima onih ljudi zbog čijih potreba se Mreža i formira.

Izveštaj sadrži nekoliko odeljaka. Na početku su date teorijsko-metodološke osnove istraživanja (predmet i ciljevi istraživanja, način istraživanja i instrumentarijum, uzorak), bez ambicije da se insistira na strogoj naučnoj formi već sa isključivom namerom da se korisnici i čitaoci izveštaja sažeto i kvalitetno informišu o okviru i primenjenim procedurama.

Ključni segment izveštaja predstavljaju rezultati istraživanja, izloženi određenim logičkim sledom. Veći deo tiče se trenutnog stanja u policijama koje su učestvovale u istraživanju (regrutovanje i prijem žena u policijsku službu, selekcija, obrazovanje i obuka, razvoj karijere, rodna pitanja u vezi sa poslom, normativna regulativa, pitanja diskriminacije i ugrožavanja na radnom mestu) i, kao posebno značajan, treba izdvojiti onaj deo koji se odnosi na predstojeće umrežavanje, očekivanja i potrebe u vezi sa Mrežom.

Rezultati istraživanja praćeni su odgovarajućim preporukama koje, zahvaljujući pouzdanom identifikovanju onog što je bitno i prioritetno za sve ili većinu članica, mogu biti pretočene u akcioni plan i tokom narednih godina biti moćno sredstvo za usmeravanje aktivnosti.

U prilozima, dati su instrumenti (upitnici) korišćeni za prikupljanje podataka, definicije osnovnih pojmova iz oblasti rodne ravnopravnosti, pregled međunarodnih dokumenata u oblasti ženskih ljudskih prava i, na samom kraju, spisak institucija, organizacija, službi i pojedinaca koji su svojim angažovanjem u realizaciji istraživanja i pružanjem podrške zaslužili da budu pomenuti u znak zahvalnosti.

Posebno je pripremljen grafički prikaz rezultata po zemljama, budući da je, zbog složenosti uzorka i potrebe da se stavovi i mišljenja ispitanika sagledaju iz više aspekata, u glavnom delu izveštaja kao adekvatniji odabran globalni pristup, odnosno predstavljanje rezultata suprotstavljanjem entiteta žene-policajci – muškarci policajci, žene rukovodioci – muškarci rukovodioci i izvršioci-rukovodioci na nivou čitavog regiona.

UVODNE NAPOMENE

Asocijacija šefova policija Jugoistočne Evrope (SEPCA) pokrenula je 2008. godine inicijativu za uspostavljanje Mreže žena policajaca Jugoistočne Evrope (Mreža), čiji će ciljevi biti promovisanje i primena principa rodne ravnopravnosti i demokratičnosti u obavljanju policijskih poslova u policijskim službama.

U okviru pripremnih aktivnosti za organizovanje prvog regionalnog sastanka na kome će se konstituisati Mreža i njeni organi, u Beogradu je 26. i 27. marta 2009. godine održan ekspertski sastanak na kome su učestvovali predstavnici Sekretarijata SEPCA-e, OSCE/ODIHR-a[1], Misije OEBS u Srbiji, ekspert iz Policijske Akademije iz Crne Gore i ministarstava unutrašnjih poslova Republike Bugarske, Makedonije i Republike Srbije. Tom prilikom, dogovoreno je da se u svim zemljama zainteresovanim za pristupanje Mreži sprovede istraživanje radi što objektivnijeg sagledavanja, s jedne strane aktuelnog statusa i uloge žena policajaca u nacionalnim policijskim službama zemalja Regiona a, sa druge strane, mogućnosti za njihovu buduću saradnju u okviru Mreže. Sa očekivanjem da će rezultati istraživanja doprineti međusobnom upoznavanju i u značajnoj meri olakšati planiranje budućih zajedničkih aktivnosti, već na martovskom sastanku definisane su oblasti koje će biti obuhvaćene istraživanjem kao i dinamika aktivnosti, a potom se pristupilo izradi instrumenata (upitnika) i utvrđivanju procedura u vezi sa realizacijom svake pojedinačne faze istraživanja. Tokom maja i juna obavljena su usaglašavanja unutar ekspertske grupe u vezi sa sadržajem upitnika, a potom je usledilo terensko ispitivanje, unos i obrada podataka, kao i izrada izveštaja. Prevođenje sadržaja sa jezika nacionalnih policija na engleski i obrnuto vršeno je u kontinuitetu, po potrebi, tokom rada na projektu.

Zbog tehničkih problema, u nekim ministarstvima Regiona došlo je do prolongiranja rokova za realizaciju terenskih ispitivanja, dok se u drugima od toga potpuno odustalo. Na drugom ekspertskom sastanku, održanom 22. i 23. jula 2009. godine, takođe u Beogradu, predstavljeni su preliminarni rezultati na osnovu, do tada pristiglih, podataka sa terena. Tada je 15. septembar utvrđen kao konačan datum za dostavljanje ostatka podataka, ali je ta aktivnost nastavljena još čitavih mesec dana, kada se pristupilo statističkoj obradi, analizi i sačinjavanju izveštaja. Nakon trećeg ekspertskog sastanka u Sofiji (2. i 3. decembra 2009. godine) na kome je prezentiran Nacrt izveštaja o rezultatima istraživanja, dostavljeni su i podaci iz Ministarstva unutrašnjih poslova Hrvatske. Po njihovom inkorporiranju u već uspostavljenu bazu podataka, urađena je završna statistička obrada, analiza i, na kraju, izveštaj.

Mada je ovaj izveštaj kraća verzija dokumenta koji bi mogao biti sačinjen ukoliko se za to steknu uslovi (koji bi, slojevito i u veoma složenoj međusobnoj povezanosti, u potpunosti prikazao obilje informacija dobijenih istraživanjem), njegov sadržaj predstavlja esenciju rezultata istraživanja.

Osim članova ekspertske grupe, u realizaciju istraživanja bili su uključeni i nacionalni koordinatori SEPCA-e, prevodioci, statističar-obrađivač, kao i mnogi pripadnici onih ministarstava koja su pristupila istraživanju. Prevođenje izveštaja potpomogla je svojim sredstvima Misija OEBS u Srbiji, a njegovo štampanje je omogućeno zahvaljujući sredstvima i angažovanju Programa Ujedinjenih nacija za razvoj (UNDP) / SEESAC-a[2] i Tematskog fonda za rodnu ravnopravnost UNDP. Ukupno angažovanje svih pomenutih aktera bilo je motivisano isključivo entuzijazmom i namerom da buduća mreža pruži što adekvatniji odgovor potrebama prakse i policije na terenu. Zato koristimo i ovu priliku da zahvalimo svima koji su u naš projekat ugradili svoju stručnost, slobodno vreme i mnogo dobrih želja za zajednički uspeh.

Članovi ekspertske grupe

1 Organizacija za evropsku bezbednost i saradnju / Kancelarija za demokratske institucije i ljudska prava
2 Centar za kontrolu malokalibarskog i lakog naoružanja za Jugoistočnu i Istočnu Evropu

I
TEORIJSKO-METODOLOŠKE OSNOVE ISTRAŽIVANJA

1. Predmet i ciljevi istraživanja

Na ulazak žena u policiju značajno utiču, između ostalih faktora, ženska udruženja širom sveta, kao i određena politička klima. Jedno od najpoznatijih, Međunarodno udruženje žena policajaca (International Association of Police Woman), osnovano je u Americi još 1915. godine sa zadatkom da razvija ideju ženske policije i pomaže daljem razvitku preventivno-socijalnog rada policije. Ta asocijacija i dalje širi svoje članstvo širom sveta.

Danas su udruženja žena policajaca najaktivnija u Americi i Evropi, ali su i te kako prisutna i u drugim delovima sveta (npr. u Bangladešu je vrlo aktivna nacionalna organizacija). U svom radu rukovode se demokratskim principima i fundamentalnim pravima koja su predviđena Univerzalnom deklaracijom o ljudskim pravima. Ona, uglavnom, promovišu „kvalitet kroz jednakost", čineći to u partnerstvu sa kolegama. Osiguravajući pošten tretman, nastoje da olakšaju i pozitivno promene, poboljšaju radne uslove za žene policajce. Ciljevi udruženja žena policajaca usmereni su na saradnju i pružanje podrške, razmenom znanja, informacija i iskustva.

Jedan od pokušaja, možda najznačajnijeg, međusobnog približavanja žena policajaca ovog regiona, predstavljalo je organizovanje konferencije na temu „Ravnopravnost polova u policijskim službama – primena domaćih i međunarodnih pravnih standarda o ravnopravnosti polova", 21. i 22. decembra 2006. godine u Banja Luci.

Zahvaljujući zaključcima te konferencije, istraživanjima koja su tokom proteklih godina realizovana u pojedinim ministarstvima unutrašnjih poslova u Regionu, kao i činjenici da su u njima već izvesno vreme žene prisutne u većem broju, inicijativa SEPCA-e da se pristupi osnivanju Mreže žena policajaca Jugoistočne Evrope pozitivno je ocenjena već na samom početku od strane članova ekspertske grupe. Međutim, odmah je iskazana i potreba da se uspostavljanju Mreže pristupi, kako korišćenjem iskustva postojećih sličnih udruženja tako i uz poštovanje specifičnosti (društvenih, kulturoloških, ekonomskih i dr.) zemalja, budućih članica. Logična posledica takvog razmišljanja bilo je sprovođenje komparativnog istraživanja u ministarstvima na nivou Regiona, korišćenjem jedinstvenog instrumentarijuma, čiji će rezultati omogućiti identifikovanje minimuma zajedničkog sadržaja i interesovanja za buduće aktivnosti, štedeći pri tom energiju, vreme i finansijska sredstva. Dodatni kvalitet obezbeđuje, svakako, psihološki faktor koji nije zanemarljiv. Naime, razumno je pretpostaviti da će osobe kojima je prethodno omogućeno da saopšte šta žele i šta im je zaista potrebno, sigurno imati i više motivacije da se angažuju u budućem udruženju, doživljavajući ga ne kao nametnuti zadatak već kao sopstvenu tvorevinu.

U najkraćem, predmet istraživanja bio je aktuelni status i uloga žena u policijama Regiona, kao i očekivanja od buduće mreže, viđeni ne samo iz perspektive samih žena, već i njihovih muških kolega,

izvršilaca (policajaca) i rukovodilaca, a takođe, i stručnih službi nadležnih za upravljanje ljudskim resursima i za obrazovanje i obuku.

Ciljevi istraživanja su, kao što se može videti, bili primarno pragmatični, usmereni na utvrđivanje polazišta za dalje konkretne aktivnosti na uspostavljanju Mreže. Ipak, rezultati istraživanja nesumnjivo obezbeđuju i određeni nivo naučnog saznanja kao pretpostavku za dalja uopštavanja i moguće istraživačke poduhvate. Pre svega, mnoštvo podataka iz ovog istraživanja može biti upotrebljeno za izradu više analiza i izveštaja sa različitim namenama, npr. za utvrdjivanje aktuelnog stanja i tendencija kada je reč o ženama u policiji, zavisno od zemlje (za potrebe nacionalnih policija, odnosno nacionalnih mreža), zatim zavisno od linije rada – za potrebe uzajamne podrške i razmene iskustava na nacionalnom i internacionalnom planu u okviru određene vrste policijske službe (uniformisane policije, kriminalističke policije i sl), zatim za utvrđivanje korelacije između ocene dalje perspektive žena u policiji i hijerarhijskog nivoa koji daje tu ocenu (izvršilac – rukovodilac, rukovodioci na različitim nivoima) i sl. Takođe, svaki od ovih segmenata može biti polazište za postavljanje novih ciljeva i hipoteza koji mogu voditi u različitim pravcima, zavisno od utvrđenih potreba i interesovanja istraživača.

2. Način istraživanja i instrumentarijum

U istraživanju su korišćene četiri vrste upitnika, namenjenih: (1) službama za ljudske resurse i za obrazovanje i obuku (policijskim akademijama, centrima za obuku i sl) – UPITNIK LJR/PA; (2) ženama policajcima – UPITNIK Ž; (3) muškarcima policajcima – UPITNIK M i (4) rukovodiocima – UPITNIK R. Jedino je prvi upitnik popunjavala služba, preostala tri, većim delom komparabilna međusobno, popunjavana su individualno.

Upitnici su, nakon usaglašavanja na nivou ekspertske grupe, zajedno sa instrukcijom o načinu sprovođenja terenskog ispitivanja, preko SEPCA-e, prosleđeni elektronskom poštom nacionalnim koordinatorima. Nakon obezbeđivanja saglasnosti direktora policije za učešće datog ministarstva u istraživanju, nacionalni koordinatori su preko zaduženih osoba dalje omogućili distribuciju upitnika i njihovo popunjavanje na terenu, u policijskim stanicama i u samom sedištu ministarstva. Instrukcijom je, između ostalog, predočena potreba da uzorak obuhvaćen ispitivanjem bude reprezentativan, tj. da proporcionalno odslikava populaciju koja je predmet istraživanja i to se odnosilo na sve kategorije ispitanika.

Ministarstvima je, takođe elektronskom poštom, dostavljena i aplikacija za unos podataka iz popunjenih upitnika (za žene policajce, muškarce i rukovodioce), koja je potom, popunjena, trebalo da na isti način bude vraćena na statističku obradu. Tako su postupila ministarstva unutrašnjih poslova Bosne i Hercegovine – Federacije, Bosne i Hercegovine – Republike Srpske, Crne Gore[3], Makedonije i Srbije. Predstavnici ministarstava u Republici Albaniji i Republici Bugarskoj samostalno su izvršili obradu i kategorisali odgovore, te dostavili već sačinjene izveštaje. Ti podaci su grafički predstavljeni u prilozima zajedno sa ostalim ministarstvima, međutim, zbog činjenice da ih nema u zajedničkoj bazi nisu mogli biti uzeti u obzir pri složenijim statističkim analizama.

Aplikacija za unos podataka urađena je u MS Excelu, statistička obrada vršena je u SPSS-u.

Važno je naglasiti da podaci dostavljeni od strane službi za upravljanje ljudskim resursima i policijskih akademija, tj. centara za policijsku obuku, nisu podjednako iscrpni i detaljni po pojedinim zemljama.

3 Zbog izvesnih tehničkih problema pri popunjavanju upitnika u MUP-u Crne Gore, jedan deo podataka nije mogao biti korišćen pri obradi.

3. Uzorak

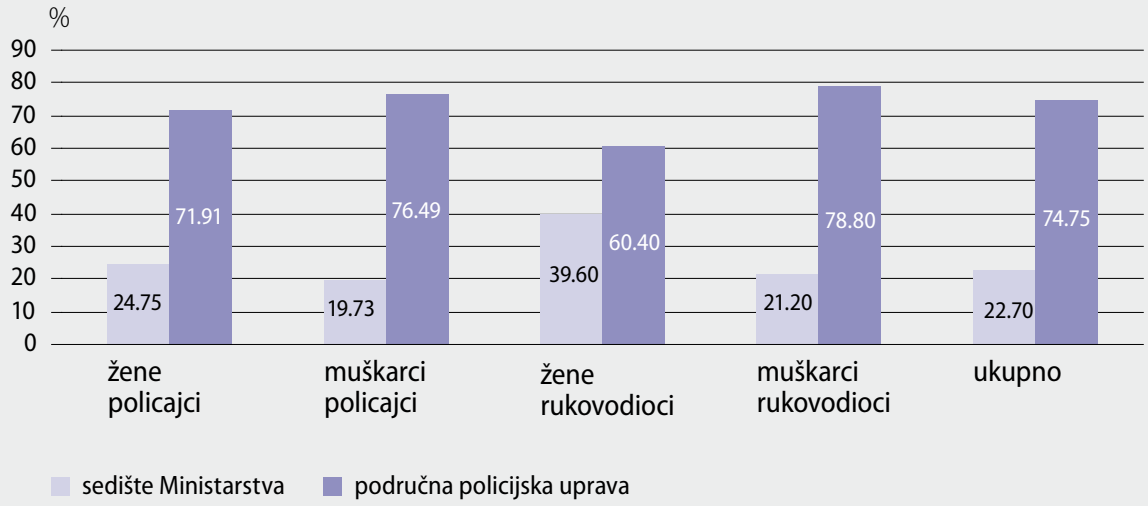
U istraživanju je učestvovalo ukupno 3 897 ispitanika, iz osam ministarstava (tabela 1). U uzorku, žene policajci čine 33,80% ispitanika, muškarci policajci 38,57%, žene rukovodioci 4,00% i muškarci rukovodioci 23,63%. Ukoliko posmatramo samo rukovodioce, među njima je 14,48% žena i 85,52% muškaraca.

MUP	Žene policajci	Muškarci policajci	Žene rukovodioci	Muškarci rukovodioci	Ukupno
Albanija	**32** (50,00%)[4] (2,43%)[5]	**32** (50,00%) (2,13%)	-	-	64 (100,00%) (1,64%)
BiH – Federacija[6]	**77** (23,99%) (5,85%)	**161** (50,16%) (10,71%)	**7** (2,18%) (4,49%)	**76** (23,68%) (8,25%)	321 (100,01%) (8,24%)
BiH – Republika Srpska	**90** (46,39%) (6,83%)	**72** (37,11%) (4,79%)	**6** (3,09%) (3,85%)	**26** (13,40%) (2,82%)	194 (99,99%) (4,98%)
Bugarska	**331** (36,37%) (25,13%)	**394** (43,30%) (26,21%)	**16** (1,76%) (10,26%)	**169** (18,57%) (18,35%)	910 (100,00%) (23,35%)
Crna Gora[7]	**30** (33,33%) (2,28%)	**30** (33,33%) (2,00%)	-	**30** (33,33%) (3,26%)	90 (99,99%) (2,31%)
Hrvatska	**170** (30,36%) (12,91%)	**222** (39,64%) (14,77%)	**25** (4,46%) (16,03%)	**143** (25,54%) (15,53%)	560 (100,00%) (14,37%)
Makedonija	**97** (32,55%) (7,36%)	**100** (33,56%) (6,65%)	**50** (16,78%) (32,05%)	**51** (17,11%) (5,54%)	298 (100,00%) (7,65%)
Srbija	**490** (33,56%) (37,21%)	**492** (33,70%) (32,73%)	**52** (3,56%) (33,33%)	**426** (29,18%) (46,25%)	1460 (100,00%) (37,46%)
Ukupno	1317 (33,80%) (100,00%)	1503 (38,57%) (99,99%)	156 (4,00%) (100,01%)	921 (23,63%) (100,00%)	3897 (100,00%) (100,00%)

Tabela 1: Struktura uzorka

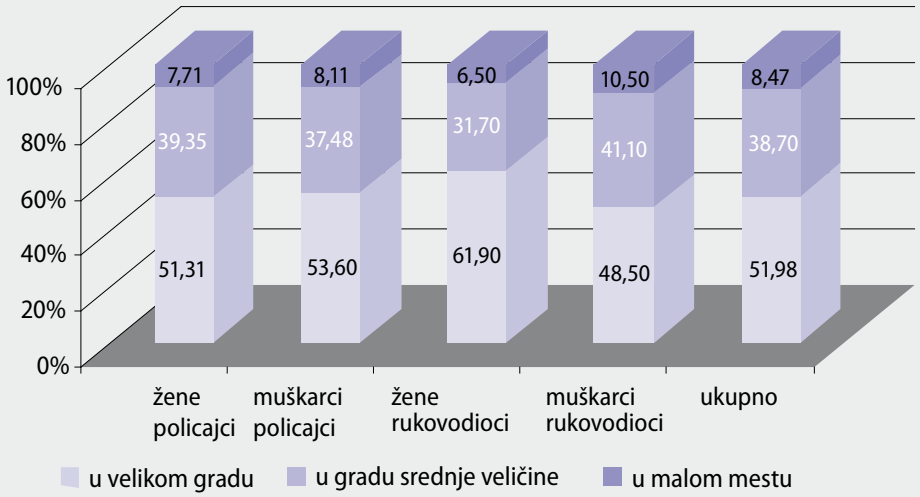
Skoro tri četvrtine policijskih službenika (u ukupnom uzorku) koji su učestvovali u istraživanju rade u (područnim) policijskim upravama, odnosno centrima bezbednosti i policijskim agencijama (74,75%), među kojima – 71,91% svih žena policajaca, 76,49% svih muškaraca policajaca, 60,40% svih žena rukovodilaca i 78,80% svih muškaraca rukovodilaca, dok je u sedištima ministarstava zaposleno 24,75% svih žena i 19,73% svih muškaraca na izvršilačkim pozicijama, kao i 39,60% svih žena i 21,20% svih muškaraca na rukovodećim mestima (grafikon 1)[8] . Ovde, kao i nadalje u ovom segmentu izveštaja, nedostajući procenti do 100 odnose se na one ispitanike koji nisu odgovorili na određeno pitanje.

4 Procenat u odnosu na ukupan broj ispitanika u redu (određenoj zemlji).
5 Procenat u odnosu na ukupan broj ispitanika u koloni.
6 Jedan ispitanik rukovodilac nije naveo svoj pol te nije uzet u obzir pri statističkoj obradi.
7 Zbog određenih tehničkih problema proisteklih iz načina popunjavanja upitnika, deo uzorka koji čine rukovodioci iz MUP-a R Crne Gore nije mogao biti obuhvaćen obradom.
8 Prikaz u grafikonu 1 ne sadrži podatke iz Bugarske.



Grafikon 1: Mesto organizacione jedinice ispitanika u ministarstvu

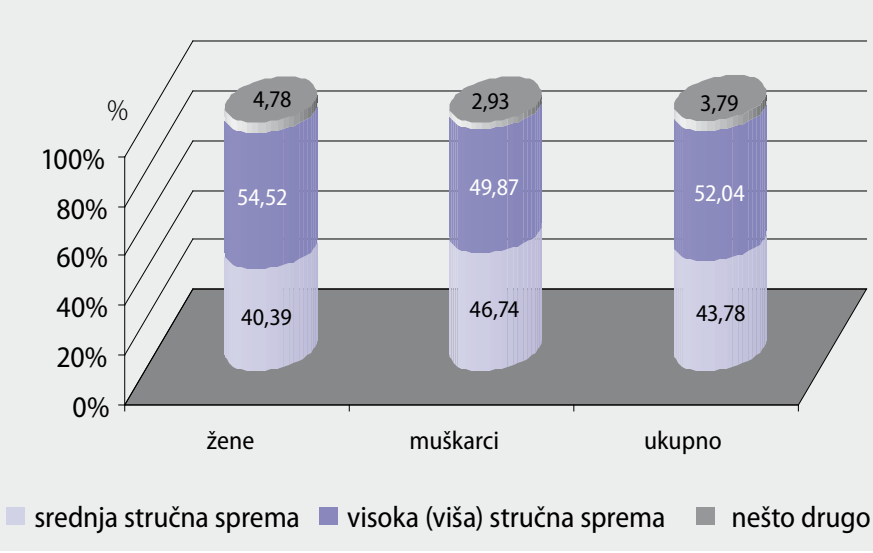
Organizacione jedinice u kojima ispitanici rade nalaze se najčešće u velikim gradovima – ukupno 51,98%. U njima radi 51,31% žena i 53,60% muškaraca policajaca, kao i 61,90% žena i 48,50% muškaraca rukovodilaca, zatim u gradovima srednje veličine – 38,70% (među izvršiocima 39,35% žena i 37,48% muškaraca, a među rukovodiocima 31,70% žena i 41,10% muškaraca), dok ih je najmanje u malim mestima – 8,47% (7,71% žena, 8,11% muškaraca, 6,50% žena rukovodilaca i, takođe, 10,50% muškaraca rukovodilaca) – grafikon 2.[9]



Grafikon 2: Veličina grada/mesta u kome se nalazi organizaciona jedinica ispitanika

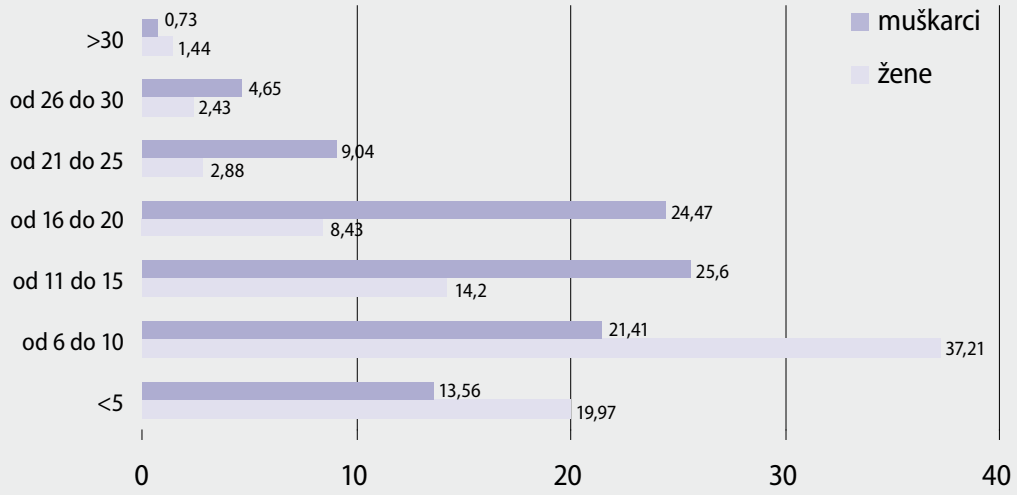
Izuzimajući rukovodioce, kojima nije ni postavljeno pitanje o završenoj školi (sa pretpostavkom da svi, ili barem najveći broj njih, ima fakultetsko obrazovanje), kod ostalih ispitanika – izvršioca policajaca – izvesna prednost je na strani žena. One su, naime, u 40,39% slučajeva završile srednju školu (muškarci – 46,74%), a u 54,52% slučajeva višu ili visoku (muškarci – 49,87%) – grafikon 3.

9 Prikaz ne sadrži podatke iz Bugarske.



Grafikon 3: Stručna sprema ispitanika

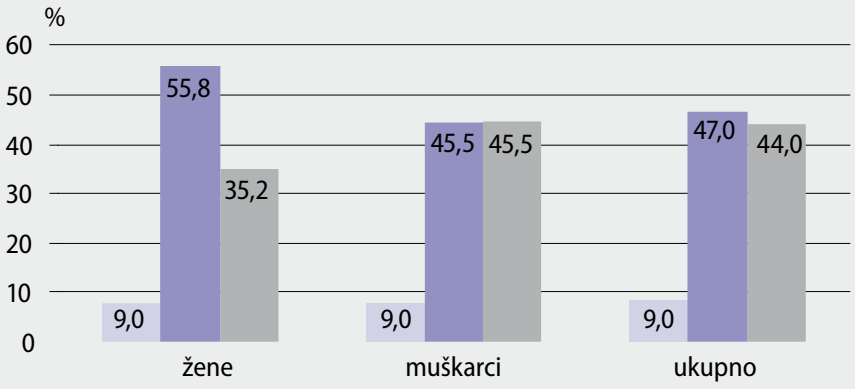
Kada je u pitanju dužina efektivnog radnog staža u policijskoj službi, raspon je veoma veliki i kreće se od nepune godine do 39, s tim što su žene najbrojnije u kategoriji od 6 do 10 godina (37,21% svih žena), a muškarci u kategorijama od 11 do 15 (25,60%) i od 16 do 20 godina (24,47%) – grafikon 4.



Grafikon 4: Efektivni radni staž u policijskoj službi

Za ovu priliku, zbog velike različitosti naziva radnih mesta u pojedinim ministarstvima, nije bilo moguće uporediti ih, odnosno komparativno prikazati, ali možemo reći da 51,16% ispitanica (izvršioca-policajaca) radi na različitim poslovima u uniformisanoj policiji, 24,90% u kriminalističkoj policiji, 7,69% u logistici i 14,97% na ostalim poslovima, dok 1,28% nije dalo odgovor. Takođe u uniformisanoj policiji radi 64,25% ispitanih muškaraca policajaca, u kriminalističkoj policiji njih 21,09%, u logističkim službama 4,01% i u ostalim službama 9,61% (1,04% je bez odgovora). Konačno, među rukovodiocima koji su učestvovali u anketi je: u uniformi – 63,80% muškaraca i 40,27% žena, u kriminalističkoj policiji – 22,58% muškaraca i 20,80% žena, u logistici – 5,12% muškaraca i 22,82% žena i, u ostalim službama, 8,50% muškaraca i 16,11% žena. Uočljivo je da su žene i kao izvršioci i kao rukovodioci prisutnije od muškaraca u logističkim službama, a manje prisutne u uniformi.

Što se tiče rukovodilaca, uzorkom su obuhvaćeni svi nivoi – strategijski sa 44% ili 474 učesnika (55 žena i 419 muškaraca); srednji ili koordinacijski sa 47% (87 žena i 419 muškaraca) i operativni sa 9% (14 žena i 83 muškaraca) – grafikon 5.

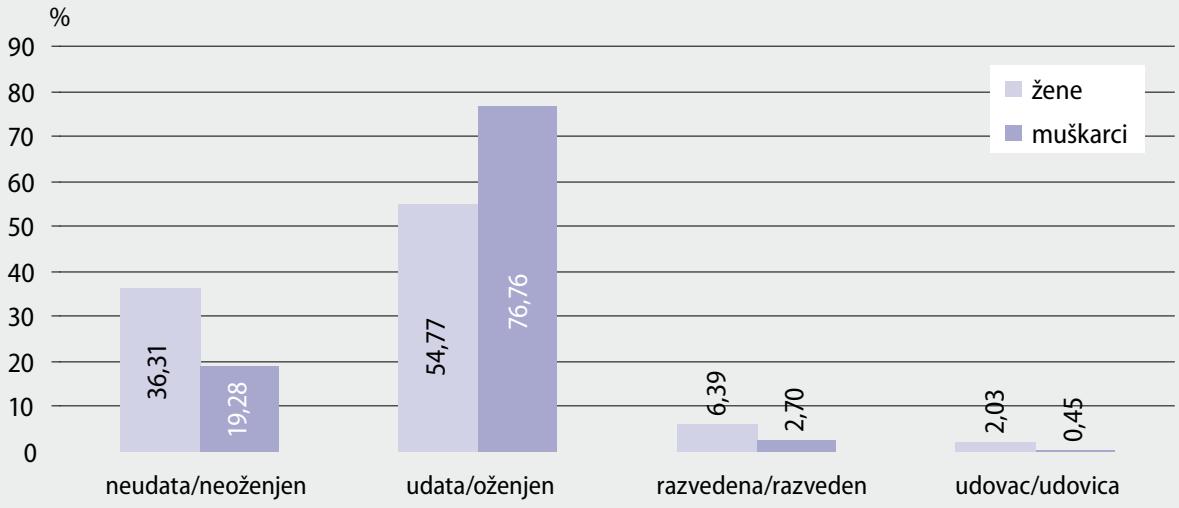


	žene	muškarci	ukupno
operativni nivo	14 (9,0%)	83 (9,0%)	97 (9,0%)
srednji (koordinacijski) nivo	87 (55,8%)	419 (45,5%)	506 (47,0%)
strategijski nivo	55 (35,2%)	419 (45,5%)	474 (44,0%)
ukupno	156 (100%)	921 (100%)	1077 (100%)

Grafikon 5: Nivo rukovođenja (za ispitanike rukovodioce)

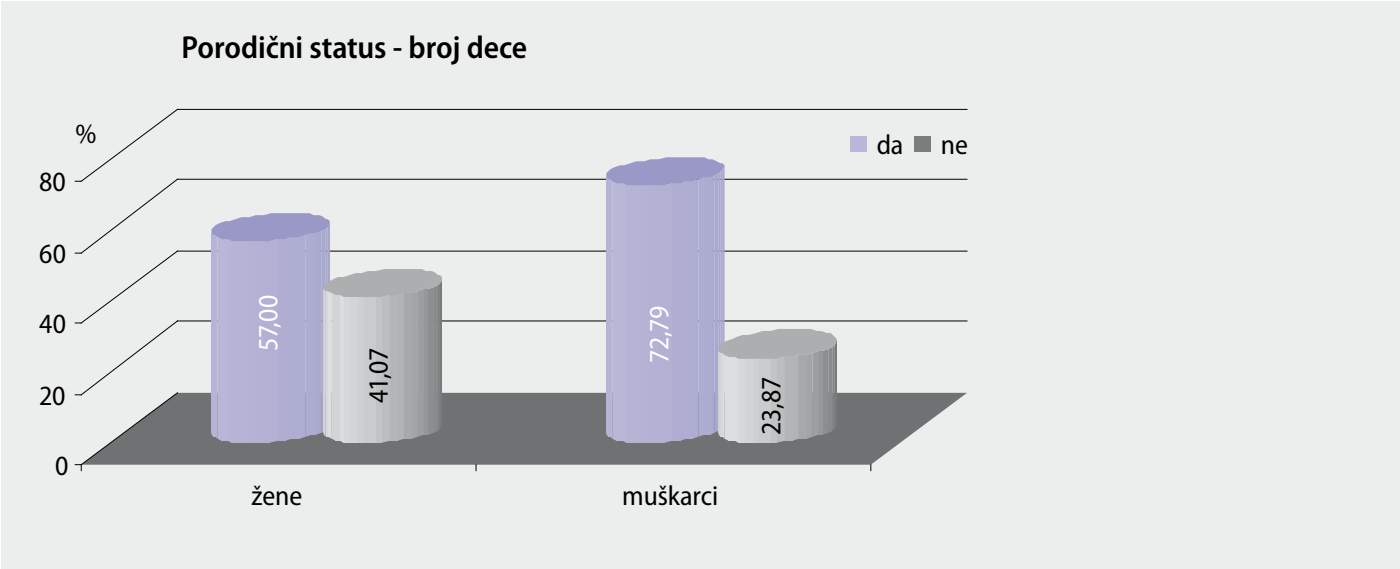
Dodajmo još da su, prema bračnom statusu, ispitanice češće udate (54,77%) nego neudate (36,31%), a još manje razvedene (6,39%) i udovice (2,03%), što je slučaj i sa njihovim kolegama – 76,76% je oženjenih, 19,28% neoženjenih, 2,70% razvedenih i 0,45% udovaca (grafikon 6)[10]. U skladu sa napred navedenim je i porodični status, tj. broj dece – 57,00% žena i 72,79% muškaraca ima dece (grafikon 7)[11].

Konačno, prosečna starost žena, koje su učestvovale u istraživanju je 34,21 godina (raspon od 20 do 59), muškaraca 39,40 (raspon od 20 do 64) i rukovodilaca (žena i muškaraca) 39,8 godina.



Grafikon 6: Bračni status

10 Prikaz ne sadrži podatke iz Bugarske.
11 Prikaz ne sadrži podatke iz Bugarske.



Grafikon 7: Porodični status – da li ispitanici imaju decu?

II
REZULTATI ISTRAŽIVANJA

U okviru rezultata istraživanja će, određenim logičkim sledom, u pojedinim tematskim celinama paralelno biti izloženi podaci dobijeni iz različitih izvora, tj. iz upitnika koje su popunjavale kadrovske službe, kao i iz upitnika popunjenih od strane pojedinaca: žena policajaca, muškaraca policajaca i rukovodilaca (žena i muškaraca).

1. Regrutovanje i prijem žena u policijsku službu

➜ Strateški pristup prijemu žena u policiju[12]

Jedna od ključnih pretpostavki planskog i kontrolisanog integrisanja žena u policijsku službu jeste postojanje strateškog pristupa kada je reč o njihovom prijemu. Službama za upravljanje ljudskim resursima postavljeno je pitanje da li u nacionalnim policijama postoji takav pristup, na čemu se on bazira ukoliko postoji, da li su utvrđene kvote za prijem žena, da li postoje godišnji ciljevi koji su ustanovljeni za regrutovanje određenog (i kojeg) broja žena i muškaraca i, na kraju, da li je utvrđen vremenski rok do kojeg treba dostići određeni (i koji) procenat žena u policijskoj službi.

BiH – Republike Srpske odgovorila je da u tamošnjem ministarstvu unutrašnjih poslova, kada je reč o prijemu žena, nije određena kvota niti rok do kojeg je treba dostići. Istovremeno, prilikom prijema na Visoku školu unutrašnjih poslova jedna četvrtina moraju biti devojke ne starije od 21 godine.

Jednom godišnje, u Bugarskoj ministar unutrašnjih poslova izdaje Zapoved i Naredbu za prijem kursista na Akademiju Ministarstva unutrašnjih poslova, kada se utvrđuje broj za obučavanje i kvote za prijem muškaraca i žena po specijalnostima. Ukupan broj za obuku utvrđen je na osnovu potreba Ministarstva unutrašnjih poslova i analiza ljudskih resursa. Određuju se kvote za prijem žena različitih specijalnosti – 20% za dobijanje obrazovno-kvalifikacionog stepena "bachelor" (akademska titula koju ima osoba pre diplomiranja, a u slučaju muzike, filozofije i civilnih zakona, titula može važiti i nakon diplomiranja).

U Hrvatskoj, u skladu sa Zakonom o državnim službenicima („Narodne novine", br. 92/05,107/07 i 27/08), prijem u službu obavlja se na osnovu plana prijema koji svake godine uz prethodnu saglasnost Ministarstva finansija donosi Ministarstvo uprave. U navedenom planu nisu posebno utvrđene

12 Strateški pristup podrazumevao bi ne samo prijem žena u policijsku službu, već i dostupnost svih nivoa rukovođenja ženama, svakako, uz poštovanje utvrđenih kriterijuma i procedura.

kvote za prijem žena u policiju. Međutim, prilikom raspisivanja javnih konkursa i internih oglasa za prijem u službu, u njima je obavezno navedeno da se na konkurs, odnosno interni oglas mogu javiti osobe oba pola. Navedeno se temelji na članu 13. Zakona o ravnopravnosti spolova („Narodne novine", br. 82/08).

U Makedoniji, Ministarstvo unutrašnjih poslova ima strateški pristup, u skladu sa Zakonom o policiji kojim je utvrđeno da se poštuje princip rodne ravnopravnosti prilikom zapošljavanja. Prema navodu službe za upravljanje ljudskim resursima, procedura prijema u policiju podrazumeva poštovanje principa rodne ravnopravnosti, kako je propisano, pa stoga ne postoji unapred utvrđena kvota.

U Srbiji je pri raspisivanju dosadašnja dva konkursa za prijem polaznika u Centar za osnovnu policijsku obuku naglašeno da će biti primljeno 25% devojaka. Isti procenat prima se i na Kriminalističko-policijsku akademiju, na studije koje se finansiraju iz budžeta. Na samofinansirajućim studijama nema kvota, prijem se vrši isključivo prema rang listi.

Ostale policijske službe nisu odgovorile na ovo pitanje.

Preporuke:

1. **S obzirom na dostavljene podatke koji ukazuju na neujednačen i nesistemski pristup regrutaciji i prijemu žena u policijsku službu, potrebno je putem Mreže podstaći razvoj strateških dokumenata kojima bi se na sistemski i ujednačen način pristupilo pitanjima regrutacije i prijema žena u policijsku službu. Takođe, Mreža bi mogla da pomogne u osmišljavanju nacionalnih strategija u ovoj oblasti, kao i u obuci u strateškom planiranju i izradi strateških dokumenata. Razmena najbolje prakse u ovoj oblasti sa organizacijama i državama kako u Evropskoj uniji tako i u regionu, kao i angažman lokalnih eksperata za pitanja rodne ravnopravnosti u izradi strateških dokumenata, takođe bi mogli biti jedan od zadataka Mreže.**

➜ Početak rada žena na operativnim poslovima i njihovog masovnijeg prijema u policiju

U Ministarstvu BiH – R Srpske žene rade na operativnim policijskim poslovima od samog njegovog osnivanja, a sa masovnijim prijemom započelo se 1999. godine osnivanjem Policijske akademije. U Crnoj Gori početkom sedamdesetih godina XX veka žene su počele da rade na operativnim policijskim poslovima, kada je počeo i masovniji prijem žena u policijsku službu. U Makedoniji prvi kurs za prijem žena u policiju realizovan je 1992. godine.

U Srbiji, ne uzimajući u obzir period između dva svetska rata, počev od 1944. godine žene rade na poslovima saobraćajne policije, dakle u uniformi i sa ovlašćenjem. Osim sporadičnog prisustva u drugim službama, 1976. godine obnovljen je njihov prijem u saobraćajnu policiju, a početkom devedesetih jedan broj primljen je za rad u Dežurnom operativnom centru SUP-a Beograd. Polovinom devedesetih, započet je prijem u pograničnu policiju, uglavnom žena sa završenom Višom školom unutrašnjih poslova, koja od samog svog osnivanja 1972. godine prima i devojke. Sa masovnijim prijemom žena u policiju započinje se na razmeđi dva milenijuma, od 2002. godine, organizovanjem više kurseva za policajce čiji su polaznici bile isključivo žene.

➜ Mere podrške ženama za pristupanje policijskoj službi i način informisanja o karakteristikama policijskog posla

Službama za upravljanje ljudskim resursima postavljeno je i pitanje da li se koriste neke posebne mere radi pružanja podrške ženama da pristupe policijskoj službi i, takođe, na koji način se kandidatkinje informišu o budućem poslu. U osnovi ovih pitanja bila je namera da utvrdimo da li postoji doslednost u aktivnostima koje ministarstva sprovode da bi privukli, primili i zadržali žene u svojim redovima.

U ministarstvima BiH – Republike Srpske, Crne Gore, Makedonije i Srbije, od čijih smo službi za ljudske resurse dobili odgovor na ovo pitanje, ne sprovode se posebne mere podrške ženama za pristupanje policijskoj službi jer je, kako kažu, i bez takvih mera prisutno veoma veliko interesovanje prilikom objavljivanja konkursa za prijem u policiju.

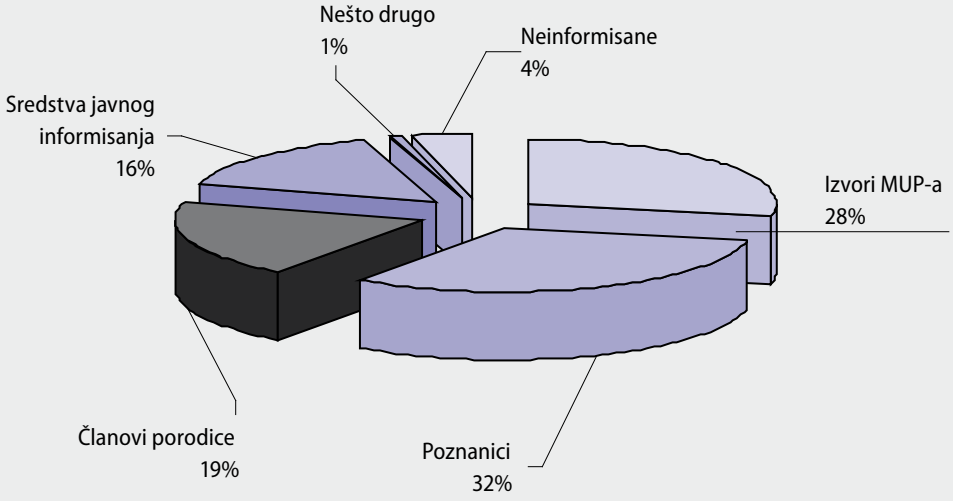
O zahtevima, specifičnostima, opasnostima i drugim karakteristikama obavljanja policijskog posla, kandidati/kandidatkinje za osnovnu policijsku obuku, u BiH – Republike Srpske informišu se putem sredstava masovnog informisanja i Interneta (www.education.muprs.org), u Crnoj Gori putem web sajta, javnog konkursa i razgovora, a u Srbiji putem samog sadržaja konkursa kojim su definisani uslovi za prijem kao i preko web sajta MUP-a (odnosno Centra za osnovnu policijsku obuku – www.copo.edu.rs), tribina, lokalnih radio stanica, brošura, televizije i, prilikom sprovođenja same procedure selekcije, na intervjuu u kome učestvuju i policajci mentori (izabrani policijski službenici iz policijskih uprava).

Na sličan način informišu se i kandidati/kandidatkinje za direktan prijem u policijsku službu.

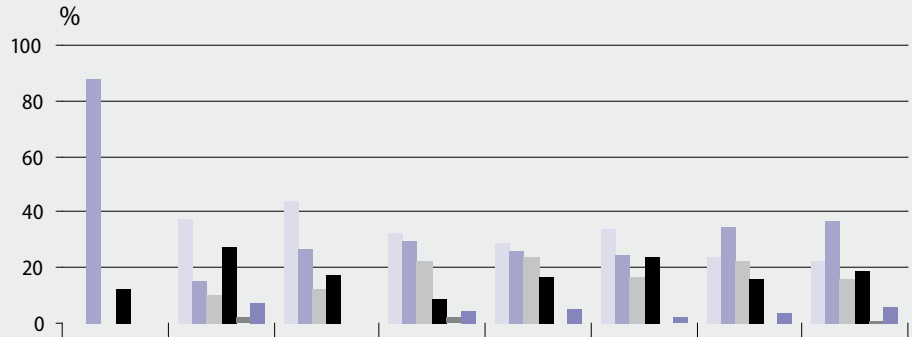
U Bugarskoj, veliki broj kandidata prethodna saznanja o specifičnostima i rizicima profesije dobija od bliskih osoba, preko internet sajtova, od drugih zaposlenih u MUP-u, od onih koji su prešli iz vojne službe u MUP, na osnovu učešća u omladinskim protivpožarnim odredima „Mladi vatrogasac" ili „Mladi prijatelj policije" i preko medija. Nezavisno od toga, pri prvom kontaktu sa kandidatima, Služba za ljudske resurse upoznaje ih sa zahtevima, osobenostima i specifičnostima konkretne dužnosti za koju se kandiduju.

U skladu sa Zakonom o državnim službenicima i Uredbom o raspisivanju i provedbi javnog natječaja i internog oglasa u državnoj službi („Narodne novine", br. 8/06 i 8/07), prilikom raspisivanja javnog konkursa i internog oglasa u Hrvatskoj, na web stranici MUP-a su, između ostalog, navedeni opis poslova i podaci o plati radnog mesta koje se popunjava. U samom tekstu konkursa i internog oglasa navedeni su uslovi koje moraju ispunjavati kandidati za prijem u službu, odnosno raspored na konkretno radno mesto.

U okviru izvršene ankete, na pitanje iz kojih su se izvora najčešće informisale o specifičnostima, zahtevima, rizicima i drugim karakteristikama budućeg posla, u većini zemalja na prvom mestu žene navode nezvanične izvore – poznanike i članove porodice (ukupno 51%), pa tek potom izvore ministarstava (28%), sredstva javnog informisanja (16%) itd, dok jedan broj njih „priznaje" da je bio neinformisan (4%) – grafikon 8. Neformalni izvori su najuticajniji u Albaniji (poznanici učestvuju sa 87,5%), a najmanje uticajni u BiH – Federaciji (poznanici i porodica – ukupno 25,0%), dok se najveći postotak zvaničnih izvora ministarstva pojavljuje u BiH – Republike Srpske (43,9%) – grafikon 9.



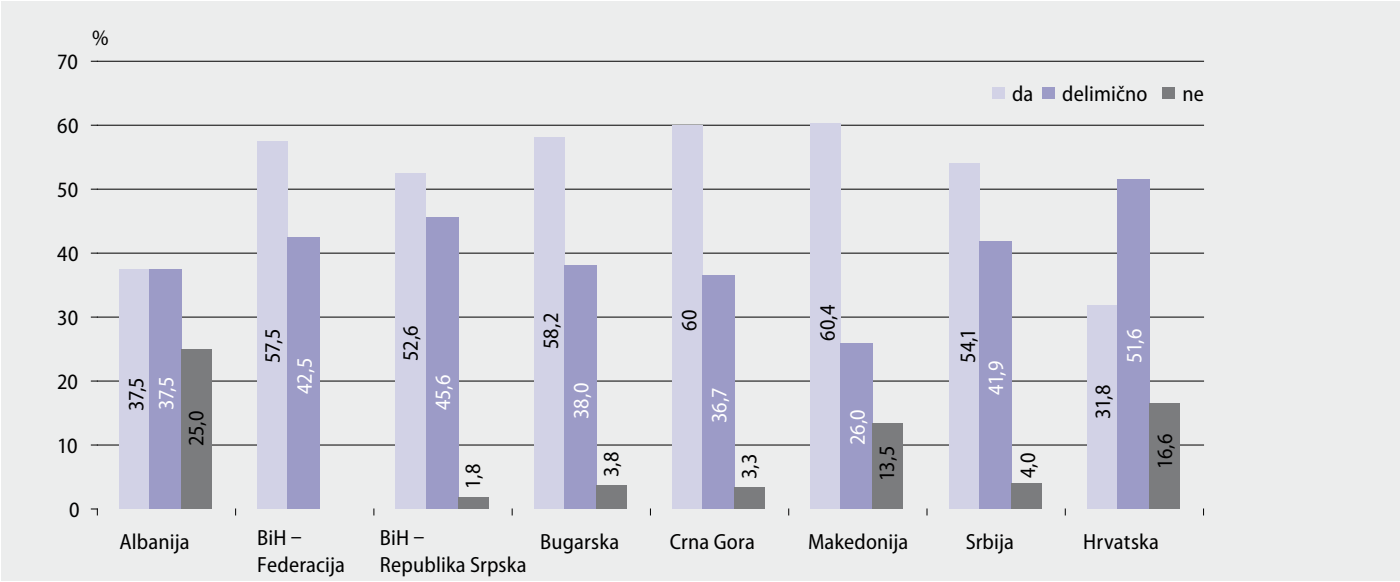
Grafikon 8: Izvori informisanja o policijskom poslu, za žene



	Albanija	BiH – Federacija	BiH – Republika Srpska	Bugarska	Crna Gora	Makedonija	Srbija	Hrvatska
Izvori MUP-a		37,5	43,9	32,7	28,6	33,6	24,1	22,5
Poznanici	87,5	15,0	26,3	29,5	26,2	24,3	34,2	36,7
Članovi porodice		10,0	12,3	22,4	23,8	16,8	22,1	15,6
Sredstva javnog informisanja	12,5	27,5	17,5	8,5	16,7	23,4	15,9	18,8
Nešto drugo		2,5		2,5				0,9
Neinformisane		7,5		4,3	4,8	1,9	3,7	5,5
Ukupno	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Grafikon 9: Izvori informisanja o policijskom poslu (po zemljama) za žene

Ovi podaci potkrepljeni su i sledećim: u različitim zemljama, procenat potpuno informisanih kandidatkinja koje su konkurisale za prijem u policijsku službu varira od 31,8% u Hrvatskoj do 60% u Crnoj Gori i 60,4% u Makedoniji (grafikon 10).



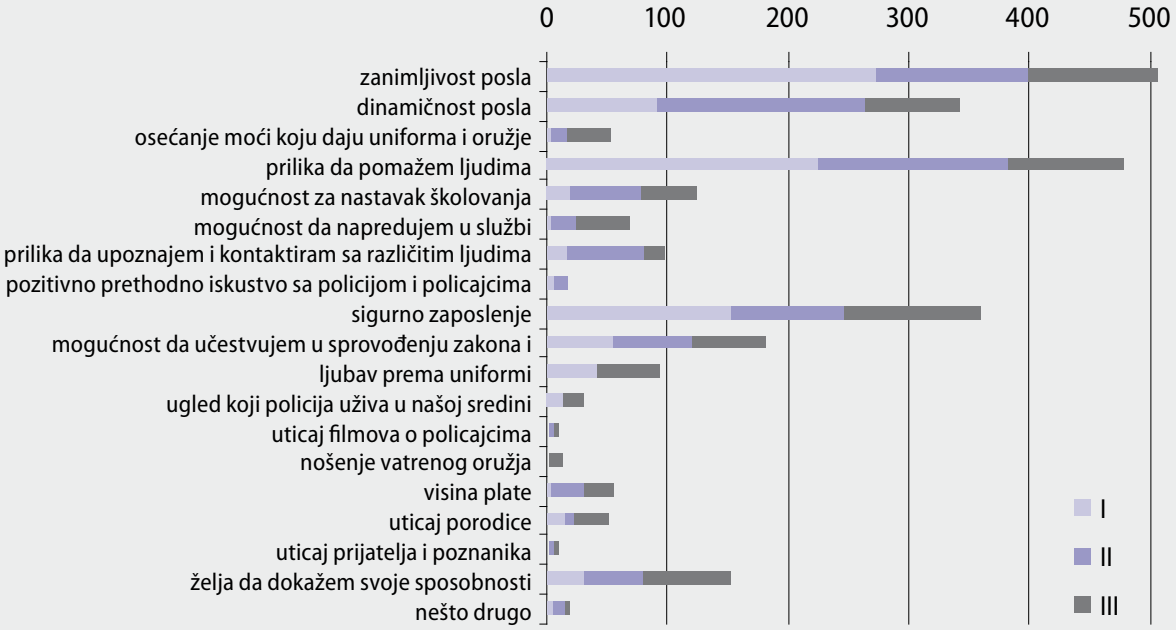
Grafikon 10: Stepen informisanosti o policijskom poslu, za žene

Preporuke:

2. Na osnovu podataka dobijenih iz istraživanja, stiče se utisak da način sprovođenja propagandnih kampanja za prijem u policiju u pojedinim policijskim službama nije ujednačen, a ni sistemski. Informisanje je često prepušteno servisima koji su javni (televizija, internet) i individualnoj motivisanosti kandidatkinja da se obaveste o mogućnostima i uslovima za zaposlenje u policiji. Jedan od prioritetnih zadataka Mreže mogao bi biti podrška svim zainteresovanim ministarstvima u formulisanju marketinških kampanja i strategija, koje bi bile usmerene na to da se pridobije što veći broj žena, ali i da im se pruže prave informacije o zahtevima, specifičnostima i rizicima policijskog posla. Svakako, nosioci kampanja bila bi nacionalna ministarstva, a uloga Mreže bila bi prvenstveno savetodavna i ogledala bi se u podršci za uspostavljanje standarda u smislu sadržaja i procedura kada je reč o sprovođenju kampanja.

➜ Motivi opredeljivanja žena za policijsku profesiju

U neposrednoj vezi sa prethodnim pitanjem jesu i motivi, odnosno razlozi zbog kojih žene donose odluku da konkurišu za prijem u policiju. Sa dugačke liste ponuđenih odgovora, ispitanice su uglavnom birale nekoliko uobičajenih, onih koji se manje-više pominju i u drugim sličnim istraživanjima u svetu. Reč je o sledećim razlozima: altruističke pobude, odnosno *prilika da se pomaže drugima* (prvorangirana u Bosni i Hercegovini – Federaciji, Makedoniji, Crnoj Gori i Bugarskoj, a na trećem mestu u Hrvatskoj, Srbiji i BiH – Republike Srpske), sâm sadržaj posla i njegove karakteristike kao što je *zanimljivost posla* (na prvom mestu u Hrvatskoj, Srbiji i BiH – Republike Srpske, a na drugom u BiH – Federaciji, Makedoniji i Bugarskoj) ili *dinamičnost posla* (na drugom mestu u Bugarskoj) i utilitarizam – *sigurno zaposlenje* (na drugom mestu u Hrvatskoj, Srbiji i BiH – Republike Srpske, na trećem u BiH – Federaciji) itd. U Albaniji je na prvom mestu *zanimljivost posla* zajedno sa *ugledom koji policija uživa*, dok drugo mesto dele *uticaj porodice* i *želja za dokazivanjem sopstvenih sposobnosti* – grafikon 11.



Grafikon 11: Motivi dolaska u policijsku službu (sa rangom)

Preporuke:

3. **S obzirom na najčešće motive opredeljivanja žena za policijski poziv, utvrđene ovim istraživanjem, neophodno je da Mreža preporuči policijskim službama da poseban akcenat u okviru propagandnih kampanja stave na one sadržaje i aspekte policijskog posla koji su atraktivni za žene. Na taj način bi se posebno podstaklo prijavljivanje žena za policijski posao, ali i senzibilizacija šire javnosti da prihvati žene u tom, za njih netradicionalnom, zanimanju.**

➜ Zastupljenost žena na različitim položajima u ministarstvima unutrašnjih poslova

Ministarstvo unutrašnjih poslova Bosne i Hercegovine – Federacije, u junu 2009. godine ima, u odnosu na ukupan broj policajaca sa određenim činom, sledeći procenat žena: 22,2% policajaca, 14,91% starijih policajaca, 1,28% starijih narednika, 1,51% mlađih inspektora, 20,93% inspektora, 3,2% viših inspektora i 8,7% samostalnih inspektora.

U BiH-Republici Srpskoj, zastupljenost žena u odnosu na ukupan broj zaposlenih, prema podacima Uprave za pravne i kadrovske poslove, iznosi 21%, žena u uniformisanoj policiji u odnosu na ukupan broj zaposlenih u uniformisanoj policiji 3,5% (prema podacima Uprave za policijsko obrazovanje – 22%, pretpostavljamo, među polaznicima na obuci), dok procenat žena sa ovlašćenjem (takođe u odnosu na ukupan broj zaposlenih sa ovlašćenjem) iznosi 6% (prema podacima Uprave za policijsko obrazovanje ponovo 22%).

MUP Crne Gore ima 12,5% žena spram ukupnog broja zaposlenih, u uniformi 7% i sa ovlašćenjem 10%. U Makedoniji, među ukupno zaposlenima žena je 14,83%, među uniformisanima 6,12% i sa ovlašćenjem 47,08%. U Srbiji, prema podacima iz novembra 2009. godine, zastupljenost iznosi 20,64% (u odnosu na ukupan broj), 7,49% sa statusom uniformisanog ovlašćenog službenog lica i 19,95% sa statusom ovlašćenog službenog lica.

U Ministarstvu unutrašnjih poslova Hrvatske zaposleno je 28,65% žena u odnosu na ukupan broj zaposlenih. Ne raspolažemo podatkom koliki je postotak žena u uniformi. U odnosu na ukupan broj zaposlenih policijskih službenika, 13,5% je policijskih službenica.

➜ Zastupljenost žena na rukovodećim mestima u ministarstvima unutrašnjih poslova

U ministarstvima koja su dostavila podatke, prisustvo žena na rukovodećim pozicijama meri se vrlo niskim procentima ili čak brojkama koje je jednostavnije ne iskazivati procentualno.

Tako, npr. u BiH – Republike Srpske na strateškom nivou rukovođenja je 1,47% žena, na srednjem (koordinacijskom) ukupno 11 i na operativnom nivou 13 žena.

U Crnoj Gori, na strateškom nivou je 1 žena, na srednjem (koordinacijskom nivou) 1, a na operativnom nivou rukovođenja 21.

U Hrvatskoj, na rukovodećim pozicijama strateškog nivoa (načelnice PU, ravnateljice uprava u sedištu MUP-a, načelnice sektora u sedištu MUP-a) 12,5% je žena, na srednjem – koordinacijskom nivou (načelnice odeljenja) – 10,5% i na operativnom nivou (voditeljice odseka do šefa smene) – 13,85%.

Makedonija u odnosu na ukupan broj zaposlenih na strateškom nivou ima 3,95%, na srednjem 0,70% i na operativnom 0,14% žena.

U MUP-u Srbije, u novembru 2009. godine, zastupljenost žena na rukovodećim mestima strateškog nivoa iznosi 12,66%, a 8,59% na srednjem. Ne raspolažemo ažurnim podatkom za operativni nivo (u decembru 2006.godine, postotak žena je bio 27,88%.").

➜ Žene u specijalnim (posebnim) jedinicama

U specijalnim jedinicama BiH – Republike Srpske nema nijedne žene. U Specijalnoj i Posebnoj jedinici policije MUP-a Crne Gore ima ih ukupno deset. Prisutne su, takođe, u Jedinici za specijalne zadatke, Interventnoj jedinici, Jedinici za spoljno fizičko obezbeđenje i Jedinici za bezbednost na putu u Ministarstvu unutrašnjih poslova Makedonije. Žena ima i u svim posebnim jedinicama MUP-a Srbije.

U specijalnoj policiji MUP-a Hrvatske nema zaposlenih žena, u interventnoj policiji zaposlene su 62 žene (4,5%).

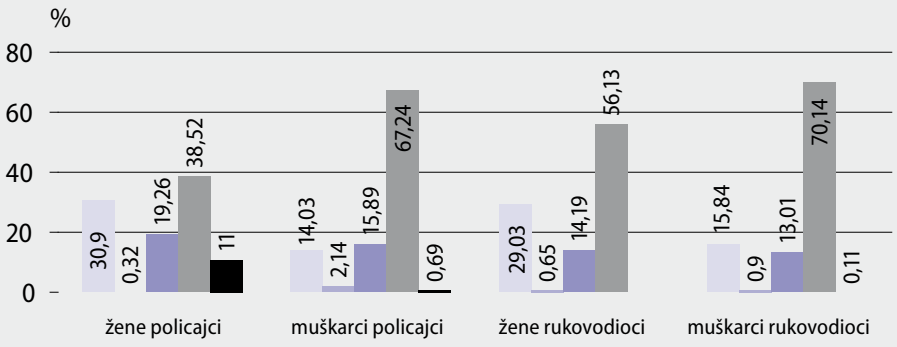
➜ Dostupnost pojedinih službi u policiji ženama

Sva ministarstva koja su dala odgovor na navedeno pitanje (BiH – Republike Srpske, Crna Gora, Makedonija i Srbija) saopštavaju da su sve službe dostupne ženama kao i muškarcima.

➜ Dostupnost specijalističkih obuka i pojedinih službi u policiji ženama

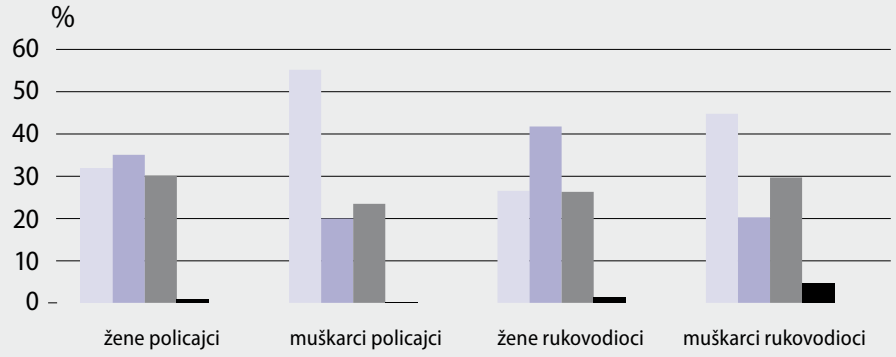
Na pitanje da li su specijalističke obuke podjednako dostupne svim policijskim službenicima, muškarci su, bez obzira na mesto u hijerarhiji, značajno češće odgovarali pozitivno (policajci 67,24% i rukovodioci 70,14%) u odnosu na žene (policajci 38,52% i rukovodioci 56,13%). Nasuprot ovome, da muškarci imaju prednost kod pohađanja specijalističkih obuka misli 14,03% muškaraca policajaca i 15,84% rukovodilaca muškaraca. Isto mišljenje ima dvostruko više žena – 30,90% izvršilaca i 29,03% rukovodilaca. Veoma je mali, skoro zanemarljiv, postotak ispitanika koji smatraju da se pri regrutovanju za specijalističke obuke ženama daje prednost (kreće se od 0,32 do 2,14%) – grafikon 12.

Muškarci u povoljnijem svetlu sagledavaju i dostupnost pojedinih službi u policiji. Među izvršiocima, muškarci u 55,02% slučajeva (naspram 32,68% žena) smatraju da su sve službe podjednako otvorene i za žene i za muškarce, 20,37% muškaraca u odnosu na 35,06% žena odgovorilo je negativno, dok je 23,91% muških ispitanika i 30,84% žena izrazilo nesigurnost u odnosu na postavljeno pitanje. Kod rukovodilaca je, s obzirom na pol, suprotstavljenost takođe izrazita: 45,48% muškaraca i 27,74% žena smatra da je dostupnost pojedinih službi jednaka za sve, a da nije tako misli 42,58% žena i 20,54% muškaraca (grafikon 13).



muškarci imaju prednost	30,90	14,03	29,03	15,84
žene imaju prednost	0,32	2,14	0,65	0,90
nisam sigurna/siguran	19,26	15,89	14,19	13,01
podjednako su dostupne svima	38,52	67,24	56,13	70,14
nešto drugo	11,00	0,69		0,11
ukupno	100%	100%	100%	100%

Grafikon 12: Dostupnost specijalističkih obuka muškarcima i ženama



da	32,68	55,02	27,74	45,48
ne	35,06	20,37	42,58	20,54
nisam sigurna	30,84	23,91	27,74	29,68
nešto drugo	1,41	0,69	1,94	4,29
ukupno	100%	100%	100%	100%

Grafikon 13: Da li su sve službe u policiji ravnopravno dostupne muškarcima i ženama

Poređenja radi, u ***Sjedinjenim Američkim Državama*** žene su 1979. predstavljale 37% radne snage, 1992. godine 45%, a 2001. svega jedan postotak više – 46%. Učeće žena u gradskim (opštinskim) policijskim odeljenjima na 50 000 stanovnika poraslo je od 3,4% u 1978. godini, do 9% u 1986, što se kao stanje zadržava i u 1990. godini. Tada je bilo 3,7% žena među narednicima, 2,5% među poručnicima, 1,4% u komandnom osoblju.

U izveštaju o statusu žena u policiji za 2001. godinu[13], stoji da žene trenutno zauzimaju 12,7% svih položaja «pod zakletvom», pri čemu žene manjinske rasne pripadnosti[14] drže 4,8% tih položaja. U malim

13 *Equality Denied – The Status of Women in Policing: 2001*, National Center for Women & Policing a division of the Feminist Majority Foundation, April 2002.
14 Women of colour

i ruralnim policijskim agencijama[15], samo 8,1% od svih položaja pripada ženama, a žene manjinske rasne pripadnosti svega 1,2%. Tokom desetak godina, porast zastupljenosti žena u velikim policijskim agencijama porasla je za manje od 4%. Okvirna evidencija iz 2001. godine pokazuje da je, ionako spora, stopa porasta broja žena u velikim policijskim agencijama stala ili je čak počela da nazaduje. Procenat žena u velikim policijskim agencijama bio je 14,3% 1999. godine, 13,0% 2000. i 12,7% 2001. godine. Obeshrabrujući trend je primarno koncentrisan u gradskim i državnim agencijama i potencira pitanje da li će žene ikada dostići jednak procenat kao muškarci u policijskoj profesiji.

U velikim policijskim agencijama, žene pod zakletvom 2001. godine drže 7,3% vrhovnih komandnih pozicija, 9,6% pozicija nadzornika i 13,5% neoperativnih funkcija. Žene manjinske rasne pripadnosti «pod zakletvom» drže 1,6% vrhovnih komandnih pozicija, 3,1% nadzornika i 5,3% neoperativnih pozicija. Više od pola (55,9%) velikih policijskih agencija koje su anketirane nisu prijavile ni jednu ženu na vrhovnim komandnim položajima, a velika većina (87,9%) nije prijavila ni jednu ženu na svojim najvišim položajima. U malim i ruralnim agencijama, žene pod zakletvom drže samo 3,4% svih vrhovnih komandnih pozicija, 4,6% svih pozicija nadzornika i 9,7% pozicija u svim operativnim linijama. Žene manjinske rasne pripadnosti predstavljaju manje od 1% vrhovnih komandnih (0,3%) i pozicija nadzornika (0,4%) i samo 1,5% svih pozicija u operativnim linijama. Male i ruralne agencije u 97,4% slučajeva nemaju žene na vrhovnim komandnim pozicijama, a samo jedna od 235 agencija ima žene manjinske rasne pripadnosti na svojim najvišim nivoima. Ovo je jasan znak da žene nastavljaju da bivaju masovno isključivane iz esencijalnih policijskih položaja (policy-making). Državne agencije (sa bar 100 članova osoblja pod zakletvom) prate gradske i okružne agencije marginalizovanjem žena u zapošljavanju i njihovom promovisanju, prijavljujući svega 5,9% žena pod zakletvom, što je znatno manje nego procenat prijavljen od strane gradskih agencija (14,2%) i okružnih agencija (13,9%).

Jedno od mogućih objašnjenja za stagniranje i čak nazadovanje broja žena u odeljenjima pod zakletvom jeste smanjenje broja odobravajućih dekreta koji nalažu zapošljavanje i/ili promociju žena i/ili manjina. Među anketiranim agencijama, osam odobravajućih dekreta je isteklo u periodu od 1999. do 2002. godine, samo dva su primenjena (ostvarena) od 1995. godine, a svega šest dekreta je bilo primenjeno u celoj deceniji. Bez dekreta, nametnutih da bi iskorenili diskriminatorno zapošljavanje koje praktikuju policijske agencije, čak ni marginalna dostignuća koja su žene ostvarile u policiji, ne bi bila moguća.

U ***Kanadi***, žene su 1989. predstavljale 40,8% radne snage. Godine 1992. one čine 7,5% policajaca (porast je 4,0% od 1985). Ženski policajci su koncentrisani u najnižim nivoima u policiji, manjina je u srednjim nivoima nadzornika i nisu prisutne u komandnom osoblju. Žene su i dalje suviše prisutne u saobračaju i patroli, a premalo u kriminalističkoj istrazi i upravi.[16]

U ***Velikoj Britaniji***, žene su 1961. bile 30% radne snage, a 1990. godine 47%. Godine 1993. one su činile 10% u policijskim odeljenjima. Pri izvršavanju policijskih poslova, žene u ***Belgiji*** rade iste poslove kao i muškarci. Pre reforme, u žandarmeriji ih je bilo manje od 10%, a nakon reforme u policiji je zastupljeno oko 25% žena.[17]

U ***estonskoj policiji*** 2003. godine ima 3 565 policajaca, od kojih je 1 028 žena, što čini približno 29% od ukupnog broja policajaca. U februaru 2006. je ukupan broj 3 373, a žena 1 129 (33,5%). Dakle, dok se broj policajaca smanjuje iz godine u godinu, udeo ženskih policajaca raste.[18]

Krajem 2001. godine broj žena policajaca u ***Mađarskoj*** dvostruko je veći nego sedam godina ranije i iznosi 15,85%. To je posebno vredno pažnje ukoliko se uzme u obzir isključenje brojnih zadataka

15 Male i ruralne policijske agencije su određene kao agencije locirane u okrugu sa manje od 50 000 stanovnika i sa manje od 100 ljudi u osoblju.

16 Statistics on Women in Law Enforcement, http://www.associatedcontent.com/17.11.2006.

17 Spahić, T.: *Policijska obuka u Evropi – jedinstvo u raznolikosti*, Felix Verlag Holzkirchen/OBB, 2005.

18 Resetnikova, A.: *Women in Policing in a Transforming organization The Case of The Estonian Police*, www.pipss.org/22.2.2008.

iz policijskih nadležnosti (izdavanje ličnih karata, saobraćajne uprave, pitanja obezbeđenja) u okviru programa osavremenjavanja izvršnog organa vlade. Među oficirima policije, jednu četvrtinu čine žene (24,1%), a značajnim dostignućem može se smatrati i dostupnost svih radnih mesta i položaja ženama, mada, npr. vrlo mali broj njih uspeva da zadovolji rigorozne kriterijume za prijem u specijalne jedinice. Žene zauzimaju oko 15% vodećih položaja 2001. godine, dok ih je 1994. bilo 6%. Ovaj odnos odgovara ukupnom broju zaposlenih žena. Međutim, na višem nivou vođstva nađe se tek poneka žena. Neke odluke, donesene u cilju prestanka fluktuacije unutar policije, kao što su usklađivanje visine zarade sa ekonomskim prilikama i razvijanje sistema stambene podrške, očekivano podižu broj zainteresovanih među mladima za taj poziv, odnosno smanjuju broj onih koji napuštaju službu. To bi, u izvesnoj meri, moglo umanjiti šanse žena da se zaposle u službi. U prilog toj pretpostavci, može se navesti prisutnost žena u policijskoj službi u Budimpešti (oko 40%) u odnosu na 7,5% žena-policajaca u okrugu Boršod, koji je pogođen nezaposlenošću. [19]

Sličan trend prisutan je i u ***Nemačkoj***, na primer. Skoro polovina polaznika za policajce su žene, a ima i takvih primera kao što je Keln, gde je procenat žena policajaca blizu 40,0%. Godine 1994, u ***Italiji*** je 8,5% žena policajaca, u ***Norveškoj*** ih je 7,5%, u ***Holandiji*** 12,2%, ***Švedskoj*** 11,1%, ***Finskoj*** 5%, ***Irskoj*** 3,9%.[20] Godine 2006. prosečan postotak žena policajaca u evropskim zemljama je 10%, izuzev ***Švedske***, ***Norveške***, ***Holandije*** i ***Velike Britanije***, čiji je prosek 18%.[21]

U ***Poljskoj***, prema podacima iz oktobra 2006. godine[22], žene predstavljaju 20,4% od ukupnog broja zaposlenih u policiji. U civilu, njih ima 64,11%, a na operativnim funkcijama u službi (tzv. sworn officers) 11,03%. Sama uniforma ne znači obavezno i operativnu funkciju, tako da ima uniformisanih žena koje rade kao pomoćno osoblje.

U ***Sloveniji***, u novembru 2006. godine ukupan broj zaposlenih u policiji je 9 460 (77,5% muškaraca i 22,5% žena), od kojih 7 929 policajaca – 88,1% muškaraca i 11,9% žena. Ostatak od 1 531 zaposlenog čini administrativno i tehničko osoblje, među kojima je 77,5% žena i 22,5% muškaraca. Na najvišem, nacionalnom nivou, u Opštoj policijskoj upravi koja ima 10 unutrašnjih organizacionih jedinica, 1198 je policajaca, od kojih 84,1% muškaraca i 15,9% žena. Na regionalnom nivou (11 policijskih uprava) muškaraca je 90,7% i žena 9,3%, a na lokalnom nivou 88,4% muškaraca i 11,6% žena.[23]

19 Šarkezi, I.: *Žene u poslovnom svijetu muškaraca – žene u policiji* (prevedeno sa mađarskog), «Perjanik», br. 3, god. 1., str. 4-7.

20 Isto.

21 Rogić, I.: *Žena-policajac u MUP-u Republike Srpske – radnopravni status i statistički pokazatelji,* saopštenje na Regionalnoj konferenciji Ravnopravnost polova u policijskim službama, Banja Luka, 21. i 22.12.2006

22 Podaci su dobijeni početkom novembra 2006, na molbu autora projekta „Žene u policiji", rađenog u okviru razvojnoistraživačkog rada Više škole unutrašnjih poslova u Zemunu (Srbija), putem elektronske pošte od Walentyne Trzcinske (sa Higher Police School Szczytno), učesnice Desetog seminara o razvoju karijere, održanog u organizaciji Evropske mreže žena policajaca, 14-19. septembra 2002. u Poljskoj.

23 Begović, M., Martinec, M.: *Žena-policajac kao profesija*, saopštenje na Regionalnoj konferenciji Ravnopravnost polova u policijskim službama, Banja Luka, 21. i 22.12.2006.

2. Pitanja selekcije

➜ Kriterijumi selekcije za prijem na policijsku obuku i u radni odnos

Polazno stanovište podrazumeva da bi se kriterijumi selekcije za prijem na policijsku obuku i u radni odnos morali bazirati na analizi radnih mesta sprovedenoj korišćenjem naučne metodologije i utvrđenim zahtevima i uslovima za obavljanje određenih poslova i radnih zadataka. Budući da policijski poslovi iziskuju složen spektar sposobnosti i svojstava, u kojima se sasvim sigurno mogu prepoznati i tipično (ili stereotipno) „muške", odnosno „ženske" osobine, niko od kandidata ne bi trebalo da bude unapred osujećen zbog pripadnosti jednom ili drugom polu. Naprotiv, došle bi do izražaja individualne razlike kandidata, te bi na određena radna mesta trebalo da budu primani pojedinci koji ispunjavaju utvrđene kriterijume, bez obzira na pol.

Prema podacima dobijenim iz anketiranih službi za upravljanje ljudskim resursima, stanje je sledeće:

U BiH – Republici Srpskoj opšti uslovi za prijem na policijsku obuku i u radni odnos se ne razlikuju, ali postoje različiti posebni uslovi. U Crnoj Gori, takođe, pored opštih uslova koji su identični sa uslovima za prijem u službu, Pravilnikom o selekciji i regrutaciji polaznika za osnovno policijsko obrazovanje na Policijskoj akademiji, propisani su i posebni uslovi.

Zahtevi, redosled i uslovi za zasnivanje radnog odnosa u Ministarstvu unutrašnjih poslova Bugarske regulisani su Zakonom o Ministarstvu unutrašnjih poslova i Naredbom reg. № I з-1009/04.07.2006. za uslove i redosled za stupanje u državnu službu u MUP-u. U ZMUP su određeni opšti uslovi, a saglasno sa gore navedenom naredbom, pri objavljivanju konkursa u zavisnosti od dužnosti, mogu da se utvrde i drugi specifični zahtevi u vezi sa uzrastom, obrazovanjem, psihofizičkom spremnošću i profesionalnom pripremljenošću. Različiti kriterijumi za prijem kandidata u službu MUP-a primenjuju se kod fizičke spreme, i podeljeni su po delatnostima prema osnovnim strukturama MUP-a, kategorije - "G" i "E", isto tako i u pogledu razlika po polu.

U Makedoniji, kriterijumi za prijem na osnovnu policijsku obuku određuju se u okviru realizacije selekcione procedure ustanovljene podzakonskim aktima Predloga zakona o unutrašnjim poslovima i primenjuju se pri testiranju u pisanoj formi, intervjuu, medicinskim ispitivanjima i proverama fizičkih sposobnosti. Pre potpisivanja ugovora o angažovanju, kandidati za policijske službenike moraju imati certifikat o završenoj osnovnoj policijskoj obuci, a na osnovu pokazanih rezultata formira se rang lista. Nema specijalnih kriterijuma, osnovni uslov je da kandidat bude na rang listi.

U Srbiji kriterijumi za prijem utvrđeni su Zakonom o policiji (predviđeni su opšti i posebni uslovi), a za prijem u Centar za osnovnu policijsku obuku razrađeni su Pravilnikom o kriterijumima za izbor kandidata za polaznike stručnog osposobljavanja.

➜ Kriterijumi selekcije za prijem žena i muškaraca

Kriterijumi selekcije za prijem žena i muškaraca delom su isti, a delom se razlikuju. U BiH – Republike Srpske fizičke provere su različite za žene i muškarce. U Crnoj Gori, takođe, u delu kriterijuma selekcije koji se odnose na fizičku spremnost, kada su u pitanju žene postoji izvesna razlika koja je, kako kažu, usklađena sa evropskim standardima. U Makedoniji kriterijumi za prijem na osnovnu policijsku obuku razlikuju se po medicinskim ispitivanjima i proverama fizičkih sposobnosti, a u Srbiji, za prijem

u Centar za osnovnu policijsku obuku, razlikuju se na proveri bazično-motoričkog statusa (pet vežbi: skok u dalj, sklekovi, podizanje trupa za 30 sec, slalom sa tri lopte, Kuperov test) i na proveri morfološkog statusa.

➜ Postojanje analize (interne ili eksterne) mera regrutovanja

Analiza mera regrutovanja ne vrši se u BiH – Republike Srpske i Makedoniji, dok se u Crnoj Gori i Srbiji sprovodi interno.

Nema podataka da su članovi komisija (tela) koje se bave regrutovanjem pohađali kurseve o rodnoj ravnopravnosti.

➜ Znanja i veštine potrebni za obavljanje policijskog posla i njihovo vrednovanje u procesu selekcije, odnosno regrutovanja

Službama zaduženim za upravljanje ljudskim resursima i policijskim akademijama, odnosno centrima za obuku, u ovom istraživanju ponuđena je lista određenih znanja i veština među kojima je trebalo odabrati one koji odslikavaju pravu prirodu policijskog posla i one koji se vrednuju u procesu selekcije, tj. regrutovanja (sa mogućnošću da se dopišu nedostajući), čime bi se zapravo proverila kompatibilnost zahteva radnih mesta i poštovanja tih zahteva pri selekciji kadrova.

Ponuđena lista sadržavala je sledeće veštine: komunikaciju sa različitim članovima zajednice, fizičku izdržljivost, znanje o važnosti kulturnih razlika, sposobnost da se organizuje i realizuje saradnja sa različitim grupama u zajednici, analitičnost, sposobnost za posredovanje u raspravama, sposobnost osobe da razvija i određuje prioritete pri rešavanju svakodnevnih problema kriminala i zajednice, sposobnost za određivanje prioriteta, sposobnost da se smiri nasilje, sposobnost osobe da pokaže empatiju, sposobnost snalaženja u stresnim situacijama, kreativno mišljenje itd.

Uprava za pravne i kadrovske poslove MUP-a R Srpske saopštava da su uslovi za obavljanje policijskog posla predviđeni Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta u tom ministarstvu, Pravilnikom o postupku izbora i izboru kandidata za upis na Visoku školu unutrašnjih poslova i Pravilnikom o postupku selekcije i izbora kandidata za polaznike Policijske akademije i naglašava da se, sa ponuđene liste, fizička izdržljivost i kreativno mišljenje vrednuju, bez komentara koji bi ukazivao na to da li oni i istinski odslikavaju prirodu policijskog posla. Uprava za policijsko obrazovanje R Srpske pak, sa liste (po oba kriterijuma) eliminiše samo fizičku izdržljivost i sposobnost snalaženja u stresnim situacijama.

Kadrovska služba MUP-a Crne Gore zaokružila je kompletnu listu znanja i veština i to po oba kriterijuma.

U Pravilniku o unutarnjem redu za svako radno mesto u MUP-u Hrvatske utvrđeni su uslovi kojima moraju udovoljavati osobe raspoređene na to radno mesto, kao i opis poslova koji se obavljaju na konkretnom radnom mestu.

U Makedoniji je značajno duža lista znanja i veština koji reflektuju prirodu policijskog posla (izostavljeni su samo sposobnost pokazivanja empatije i kreativno mišljenje) u odnosu na listu vrednova-

nih znanja i veština (ostavljene su samo dve: komunikacija sa različitim članovima zajednice i fizička izdržljivost).

U Srbiji smatraju se važnim, ali i vrednovanim, skoro sve veštine i znanja sa ponuđene liste, osim analitičnosti za koju se smatra da nije adekvatno vrednovana i sposobnosti za određivanje prioriteta koje nema ni po jednom kriterijumu.

➜ Objektivnost procedure selekcije

Ministarstva BiH – Republike Srpske, Crne Gore i Srbije (kada je reč o prijemu u Centar za osnovnu policijsku obuku) potvrđuju objektivnost procedura selekcije, dok MUP Makedonije saopštava da ne postoje određeni kriterijumi koji definišu objektivnost selekcione procedure, ali će podzakonska akta biti prilagođena proceduri i načinu rada Komisije za selekciju kandidata za policijske službenike i biće u skladu sa Predlogom zakona o unutrašnjim poslovima. Objektivnost će biti obezbeđena kroz takmičarske faze selekcije i ustanovljavanje rang liste od strane Komisije.

U skladu sa Zakonom o Ministarstvu unutrašnjih poslova od 01.05.2006. godine (D.V. br. 17 od 2006), postupanje državne službe u Bugarskoj oslanja se na nekoliko principa: transparentnost, javnost, konkursno načelo, zabrana diskriminacije, jednake mogućnosti i dr. Na taj način pruža se mogućnost za „jednak start" kandidata i objektivnost kroz izveštavanje o profesionalnim kvalitetima, iskustvu i kvalifikacijama.

Preporuke:

4. **Nesumnjiv je značaj selekcije za kvalitet i efikasnost obavljanja policijskih poslova. Imajući u vidu postojanje različite prakse u Regionu, ali i izvesnu nedorečenost službi za ljudske resurse kada je u pitanju selekcija, kao i preporuku br. 16 ovog izveštaja koja naglašava potrebu razmene iskustava u oblasti kriterijuma selekcije, sigurno je da je ova tema jedna od relevantnih za budući rad Mreže. U tom smislu bi njene buduće aktivnosti trebalo usmeravati u pravcu analiza postojećih praksi selekcije kandidata za policijski posao, čime se može doprineti njihovom unapređenju kao i postizanju potpune (ili što veće) objektivnosti procedura i ostvarivanju principa jednakih mogućnosti.**

3. Pitanja obrazovanja i obuke

➜ Sistem obrazovanja i obuke za potrebe policije

Na ovom mestu neophodna je „prethodna" napomena. Naime, opravdano se ovom segmentu može zameriti prevelika opširnost i izvesna razuđenost informacija. Međutim, izvesno je da su ministarstva koja su učestvovala u istraživanju najotvorenije i najradije davala informacije upravo o svojim sistemima obrazovanja i obuke. Verujući da je i sama spremnost da se o jednoj tako važnoj delatnosti govori bez inhibicija veoma dobar pokazatelj koji treba iskoristiti (videti preporuku br. 10), svi dostavljeni podaci dati su u celosti, bez skraćivanja.

Osnovna obuka policije u Albaniji sprovodi se kroz Osnovnu školu za policajce, i to putem: (1) Osnovnog kursa (od 11 sedmica) – „O opštim patrolama" za policajce u službi. Reč je o programu obuke koji pohađaju policajci osnovnog nivoa koji već rade. Ova obuka će se završiti do kraja 2011. godine; (2) Osnovnog nivoa (od 22 sedmice) „Opšte patrole" za osobe koje su primljene da rade u policiji. Kod oba navedena kursa obuka se ne razlikuje za polaznike različitog pola – ista je i za muškarce i za žene.

Za potrebe obrazovanja policijskih službenika u BiH - Federaciji, kao organizaciona jedinica Federalnog ministarstva unutrašnjih poslova (FMUP) formirana je Policijska akademija sa sedištem u Sarajevu. Članom 45. Zakona o unutrašnjim poslovima BiH – Federacije, propisana je nadležnost, odnosno poslovi i zadaci Policijske akademije. Akademija vrši redovno školovanje – obuku kadeta za potrebe Federalnog Ministarstva Unutrašnjih Poslova, Kantonalnih Ministarstava Unutrašnjih Poslova, Policije Brčko Distrikta, a može školovati kadete i za druge policijske agencije.

Policijska akademija Federalnog Ministarstva unutrašnjih poslova formirana je 1998. i do 2009. godine je iškolovala 14 generacija za čin policajca i 5 generacija za čin mlađeg inspektora. Pored ovog, iškolovana je jedna generacija za potrebe Državne agencije za istrage i zaštitu (SIPA) i jedna generacija za potrebe Međunarodne kriminalističke policijske organizacije (INTERPOL) za čin mlađeg inspektora. U toku je školovanje 15. generacije za čin policajca.

Do 2009. godine je na Policijskoj akademiji iškolovano u okviru osnovne obuke 407 žena za čin policajca i 79 žena za čin mlađeg inspektora. Veliki[24] broj žena (policajac, mlađi inspektor) prođe poneki vid specijalističke obuke svake godine.

Teorijski deo osnovne obuke sprovodi se na Policijskoj akademiji (predavanja, praktične vežbe, situaciona nastava, rukovanje vatrenim oružjem i izvođenje bojevog gađanja. Nastavni planovi i programi za čin policajca i čin mlađeg inspektora, razlikuju se u delu teorijske obuke i prilagođeni su potrebama nivoa obrazovanja.

Osnovna obuka za čin policajca traje dvanaest meseci (sedam meseci teorije na Policijskoj akademiji, četiri meseca prakse u policijskim agencijama za čije potrebe se kadeti školuju i jedan mesec teorije, kao i završni ispiti i diplomski). Pored ostalih uslova, za čin policajca uslov je i završena srednja škola četvrtog stepena.

Osnovna obuka za čin mlađeg inspektora traje šest meseci (četiri meseca teorije na Policijskoj akademiji, dva meseca prakse u policijskoj agenciji za čije potrebe se školuju kadeti, kao i završni ispit i diplomski rad). Za ovaj čin uslov je viša ili visoka stručna sprema.

24 Ne raspolažemo podatkom koliki je taj broj.

Školovanje se obavlja u skladu sa nastavnim planovima i programima sačinjenim od strane nastavnog osoblja Policijske akademije, potpisanim i overenim od strane ministra FMUP-a. Nastavni planovi i programi usaglašeni su sa nastavnim planovima i programima Policijske akademije Republike Srpske i Centra za obuku kadeta Granične policije BiH.

Sistem osnovne obuke je isti za muškarce i žene, odnosno, oni se školuju po istom nastavnom planu i programu. Jedina razlika je u tome što su različite norme za muškarce i žene u predmetima fizičko obrazovanje i borilačke veštine.

Specijalistička obuka se sprovodi na Policijskoj akademiji za potrebe policijskih službenika svih policijskih agencija (policijske agencije navedene u prethodnoj tački). Sprovodi se u organizaciji Policijske akademije (10-15 kurseva godišnje) i u organizaciji međunarodnih organizacija (postoji dobra saradnja Policijske akademije i međunarodnih organizacija i do sada je realizovan veliki broj kurseva). Za svaki specijalistički vid obuke koji se sprovodi u organizaciji Policijske akademije sačinjen je nastavni plan i program koji je potpisan i overen od strane direktora Federalne uprave policije. Nastavno osoblje Policijske akademije osposobljeno je da realizuje veliki broj specijalističkih kurseva, ali se za određene specijalnosti angažuju spoljni saradnici (tužioci, lekari specijalisti, načelnici i inspektori iz KMUP-ova i FUP-a). I specijalistička obuka je ista za muškarce i žene.

U BiH-Republici Srpskoj identično je obrazovanje, kao i obuka za rad u policiji, za muškarce i žene.

Stručna sprema za rad u MUP-u Bugarske regulisana je u odeljku V – Stručna sprema, Zakona o Ministarstvu unutrašnjih poslova, u Glavi trećoj Pravilnika za primenu Zakona o Ministarstvu unutrašnjih poslova i u Naredbi reg. № I z-1011/04.07.2006. g. za profesionalnu obuku za rad u MUP-u. Stručna sprema za rad u MUP-u podvodi se pod formu profesionalnog obrazovanja i profesionalne obuke.

Profesionalno obrazovanje sprovodi se na Akademiji MUP-a i u drugim visokoobrazovnim ustanovama. Jednogodišnje, ministar unutrašnjih poslova izdaje Zapovest i Naredbu za prijem na Akademiju MUP-a, kada se utvrđuje (opredeljuje) broj polaznika za obuku i kvote za prijem muškaraca i žena po specijalnostima. Ukupan broj za obuku utvrđen je na osnovu potreba Ministarstva unutrašnjih poslova i analiza ljudskih resursa. Profesionalno obrazovanje jednako je za muškarce i žene, isključujući discipline protivpožarne zaštite i opštu fizičku kulturu. Dobijanje obrazovno-kvalifikacionog i naučnog stepena višeg obrazovanja na Akademiji MUP-a i u drugim visokoobrazovnim ustanovama povezano je sa specifičnim potrebama osnovne strukture u MUP-u. Obuci prethode sklapanje ugovora, regulisanje roka službe u MUP-u i druga pravno-finansijska pitanja, povezana sa dobijanjem obrazovno-kvalifikacionog stepena visokog obrazovanja.

Profesionalna obuka zaposlenih planira se, organizuje i sprovodi u institucijama za obuku i po mestu rada.

Profesionalna obuka u institucijama za obuku (sa odsustvovanjem s posla) sprovodi se u centrima za specijalizovani policijski trening u gradovima Varna i Kazanlik pri Akademiji MUP-a. Jednom godišnje se razrađuju (od strane direkcije "Ljudski resursi" MUP-a, nakon napravljenog upita, u zavisnosti od konkretne potrebe za obukom zaposlenih) i utvrđuju se od strane generalnog komesara MUP-a katalog i grafikon za profesionalnu obuku. Grafikon je razrađen po tromesečjima, sa utvrđenim trajanjem i brojem zaposlenih predviđenih za obuku. Profesionalna obuka se realizuje putem kurseva za: prvo profesionalno obučavanje; unapređenje profesionalne kvalifikacije; profesionalnu specijalizaciju; aktuelizaciju profesionalne kvalifikacije. Za svaki konkretan kurs izrađuje se predlog Upravi za ljudske resurse MUP-a, a generalni komesar naređenjem šalje predložene službenike na stručnu obuku u obrazovne ustanove.

Profesionalno obučavanje po mestu rada (bez odsustvovanja sa posla) sprovodi se za zaposlene po vidovima spreme, u skladu sa članom 185 Pravilnika za sprovođenje Zakona o Ministarstvu unutrašnjih poslova. To su: specijalistička obuka, fizička obuka i obuka u gađanju.
Specijalistička obuka se sprovodi na osnovu obrade od strane Ljudskih resursa i od strane načelnika uprave o kojoj je reč, odobrenog tematskog plana za jednogodišnji period, sa konkretnim časovima jednom mesečno, utvrđenim određenim događajima – predavanjima/seminarima i grupnim treninzima. Službenici sa bogatim profesionalnim iskustvom postavljaju se za predavače na seminarima. Predavači iz drugih strukturalnih uprava MUP-a, specijalisti za konkretnu tematiku, takođe se pozivaju.

Jednom godišnje se razrađuju i šalju područnim upravama MUP-a "Metodički priručnici za sprovođenje stručnog obrazovanja na radnom mestu", o aktivnostima koje su uključene u tematske planove za stručno obrazovanje službenika.

Fizička obuka zaposlenih sprovodi se organizovano (opšta i specijalistička fizička obuka, turističke ekskurzije i druge vrste sporta). Godišnje se, naređenjem načelnika uprave o kojoj je reč, određuje organizacija i realizacija fizičke obuke službenika. Profesionalna obuka zaposlenih je kontinuirani celogodišnji proces za dobijanje profesionalne kvalifikacije i njene podrške, u skladu sa odredbama Zakona o Ministarstvu unutrašnjih poslova i Naredbe reg. № I z-1011/04.07.2006. g. o profesionalnom obučavanju zaposlenih u MUP-u.

Obrazovanje za potrebe policije u Crnoj Gori isto je za žene i muškarce, a vrši se na Policijskoj akademiji i upućivanjem na obuku u inostranstvu.

U Makedoniji obuka je u nadležnosti Centra za obuku u okviru Biroa za javnu bezbednost. Sistem za obuku zaposlenih u policiji sastoji se od jednogodišnje osnovne obuke koja se realizuje u Trening centru i od kontinuirane obuke koja se, u zavisnosti od karaktera, realizuje u Trening centru ili u regionalnim centrima za obuku koji su smešteni u sektorima unutrašnjih poslova i regionalnim centrima za granične poslove. Obuku sprovode treneri i internacionalni i spoljni partneri. Obuka je jednaka za muškarce i žene.

U MUP-u Srbije, za obuku je nadležna Uprava za stručno obrazovanje, osposobljavanje, usavršavanje i nauku, u čijem su sastavu Centar za osnovnu policijsku obuku i Centar za specijalističku obuku i usavršavanje policije. Osnovna policijska obuka namenjena je polaznicima koji su primljeni iz građanstva u Centar za osnovnu policijsku obuku radi osposobljavanja za rad na poslovima uniformisanog policijskog službenika opšte nadležnosti, za čije je vršenje Pravilnikom o unutrašnjem uređenju i sistematizaciji radnih mesta u Ministarstvu unutrašnjih poslova propisana srednja stručna sprema. Osnovna policijska obuka traje ukupno 12 meseci. Realizuje se delom u Centru za osnovnu policijsku obuku (36 sedmica), a delom putem praktične obuke u policijskim upravama (6 sedmica). Nastavni program ima predmetno-modularnu strukturu i realizuje se u tri osnovna bloka (opšte teme o radu policije, veštine policije i stručni moduli), uz primenu savremenih nastavnih metoda: grupne diskusije, demonstracije, igranja uloga, studije slučaja, simulacije i dr. Tokom obuke u policijskim upravama, svaki polaznik ima svog mentora. Obuka je jednaka za žene i muškarce.

Specijalistička obuka organizuje se prema potrebama linija rada, za policijske službenike koji su već u radnom odnosu. Stalna obuka za policijske službenike sprovodi se u skladu sa programom koji svake godine donosi ministar.

U skladu sa savremenim zahtevima i potrebama struke, Odlukom Vlade Srbije od 27. jula 2006. godine osnovana je Kriminalističko-policijska akademija, kao samostalna visokoškolska ustanova za ostvarivanje akademskih i strukovnih studijskih programa svih nivoa za potrebe policijskog obrazovanja, kao i drugih oblika stručnog osposobljavanja i usavršavanja od značaja za kriminalističko-policijske i bezbednosne poslove. Kriminalističko-policijska akademija nastala je spajanjem Više škole unutrašnjih poslova i Policijske akademije i njihov je pravni sledbenik i nastavljač. Mada organizaciono ne pripada Ministarstvu unutrašnjih poslova Srbije, između njih postoji funkcionalna povezanost.

➜ Obuka za rukovodioce

Obuka za rukovodioce, kao segment koji se u značajnoj meri i na različite načine reflektuje i na druge oblasti policijskog rada i života, sasvim sigurno zaslužuje posebnu pažnju. U okviru našeg istraživanja, službama za upravljanje ljudskim resursima postavljeno je pitanje da li u njihovim ministarstvima postoji obuka za rukovodioce, zatim kom nivou rukovođenja je namenjena ta obuka, koji su kriterijumi za izbor rukovodilaca koji će obuku pohađati i da li obuku pohađaju kandidati za određena rukovodeća mesta ili već postavljeni rukovodioci.

Mada ni u jednom izveštaju ne stoji decidirano da je obuka za rukovodioce ista za muškarce i žene, na osnovu ukupnih podataka zaključujemo da jeste tako.

Obuka za rukovodioce u BiH-Federaciji sada je u nekoliko navrata realizovana od strane međunarodnih organizacija. Polaznike obuke šalju policijske agencije u zavisnosti od oblasti za koju se obuka izvodi.

U BiH – Republici Srpskoj postoji obuka za srednji rukovodeći kadar, dok se u Crnoj Gori realizuje za postavljene rukovodioce svih nivoa, kao i za kandidate za određena rukovodeća radna mjesta.

U Bugarskoj, službenici koji su odabrani na konkursu za rukovodeće položaje dobijaju neophodnu stručnu obuku.

U Makedoniji se realizuje obuka za rukovodioce operativnog nivoa (komandiri policijskih stanica), srednjeg nivoa (načelnici jedinica, šefovi sektora) i najvišeg nivoa.

U MUP-u Srbije, prihvaćen je koncept sistema obuke za rukovodioce sa čijom se realizacijom još nije započelo. U završnoj je fazi izrada programa obuke za rukovodioce u procesu obuke i obrazovanja.

➜ Obuka iz oblasti ljudskih prava i rodne ravnopravnosti

U Albaniji, u Planu i programu Osnovne policijske škole postoje neki predmeti i lekcije u kojima se obrađuje oblast ljudskih prava, kao i pitanje rodne ravnopravnosti, konkretnije: ljudska prava/opšte značenje – 4 časa, rodna ravnopravnost – 3 časa, hapšenje/zadržavanje odraslih – 4 časa, hapšenje/zadržavanje maloletnika – 5 časova, rešavanje nesuglasica – 4 časa i nasilje u porodici – 12 časova.

Obuka iz oblasti ljudskih prava realizuje se u Bosni i Hercegovini - Federaciji i od strane Policijske akademije i od strane međunarodnih organizacija. U tranziciji u kojoj se nalazi BiH - Federacija, poklanja se velika pažnja ovom vidu obuke, kako bi se policijski službenici osposobili da deluju na način primeren demokratskim sistemima. U osnovnoj obuci, prilikom školovanja kadeta, takođe se poklanja pažnja ovom vidu obuke kroz više nastavnih predmeta (poslovi policije, krivično i prekršajno pravo, kriminalistika, pedagogija).

U Bosni i Hercegovini – R Srpskoj i u Crnoj Gori takođe se realizuje ovakva obuka, s tim što u Crnoj Gori njen obim zavisi od zainteresovanosti kandidata, a u Bugarskoj se sprovodi ne samo u AMUP, već i po mestima u oblasnim direkcijama unutrašnjih poslova.

U Ministarstvu unutrašnjih poslova Makedonije organizuje se nekoliko ciklusa obuke iz oblasti ljudskih prava. Organizuje se i obuka u skladu sa programom protiv diskriminacije u policiji.

Za polaznike osnovne policijske obuke u MUP-u Srbije predviđeni su sadržaji iz ljudskih prava, u vezi sa Kodeksom policijske etike i rodnom ravnopravnošću. Nastava se realizuje u okviru pojedinih predmeta i modularno. Obuka iz oblasti ljudskih prava sprovodi se i u sklopu stalne obuke policijskih službenika.

Preporuke:

5. **Analiza obrazovnih potreba za oblast ljudskih prava, a posebno rodne ravnopravnosti, trebalo bi da bude trajni i sistemski zadatak svih policijskih obrazovnih institucija i službi. Takođe, trebalo bi da jedan od zadataka Mreže bude formulisanje preporuka o minimalnom broju časova ali i sadržaju obrazovnih programa koji su od posebnog značaja za senzibilizaciju pripadnika policije za pitanja rodne ravnopravnosti i ljudskih prava.**

➜ Način raspoređivanja novoprimljenih policajaca/policajki u organizacione jedinice

Policijske agencije u Bosni i Hercegovini - Federaciji sprovode kompletne aktivnosti prijema kadeta (konkurs, provera zdravstvenih i psihofizičkih sposobnosti, pismeni test, usmeni test, odabir kandidata). Nakon izvršenog odabira, kadeti se školuju na Policijskoj akademiji. Policijska agencija za čije se potrebe kadeti školuju, dužna je, nakon završenog osnovnog školovanja, da ih primi u radni odnos.

U MUP-u Republike Srpske novoprimljeni policajci raspoređuju se rešenjem direktora. U Crnoj Gori, raspoređivanje se vrši u skladu sa njihovim afinitetima kada to potrebe i organizacija posla dozvoljavaju.

U Hrvatskoj, novoprimljeni policijski službenici/ce raspoređuju se u organizacione jedinice prema potrebama službe, s tim da se pritom, koliko potrebe službe dozvoljavaju, u obzir uzimaju i njihove želje za rasporedom u određenu organizacionu jedinicu.

Novozaposleni policijski službenici u Makedoniji primaju se kao pripravnici u Biro za javnu bezbednost, prema potrebama i sistematizaciji organizacionih jedinica Biroa i u zavisnosti od rezultata koje su pokazali, kao i na osnovu upražnjenih mesta u organizacionim jedinicama, a isti kriterijumi se primenjuju i po završetku pripravničkog staža, prilikom donošenja rešenja.

Polaznici Centra za osnovnu policijsku obuku u MUP-u Srbije izjašnjavaju se po završetku svog stručnog osposobljavanja i, ukoliko postoji mogućnost da budu raspoređeni u skladu sa iskazanim željama, izlazi im se u susret.

4. Pitanja razvoja karijere

➜ Način uvođenja u posao novoprimljenih policajaca/policajki

Prvo uvođenje u posao, u MUP-u BiH - Federaciji predstavlja praktični deo obuke na terenu u policijskim agencijama. Svaka policijska agencija dužna je da odredi dovoljan broj mentora, koji će se starati o obuci na terenu, a sa mentorima se održava seminar na Policijskoj akademiji gde se upoznaju sa pravima i obavezama za vreme obavljanja poslova mentora. I nakon završene obuke, kada budu primljeni u radni odnos, kadeti se rasporedjuju sa starijim kolegama dok se ne osposobe za samostalan rad.

Bosna i Hercegovina – Republika Srpska takođe ima instituciju mentora – to je neposredni rukovodilac tokom pripravničkog staža.

U MUP-u Bugarske, po stupanju na posao, novoprimljeni službenik se uvodi u posao. To je proces koji traje od šest do dvanaest meseci, tokom kojih se formiraju znanja, veštine i navike, neophodni za samostalno izvršavanje funkcionalnih zaduženja i specifičnih službenih zadataka u toj nadležnosti. Za nastavnike se biraju službenici sa dokazanim profesionalnim kvalitetima, dobrom disciplinom i dr. Izdaje se pismena zapovest, u kojoj se navodi: starešina, novoprimljeni službenik, rukovodilac koji kontroliše, vreme obuke službenika, itd. Nadgledanje se sprovodi na osnovu definisanog plana, koji je pripremio stasrešina, sa navedenim fazama, događajima itd, u skladu sa specifičnostima tog radnog mesta. U MUP-u nema normativnih akata koji zabranjuju postavljanje žena na mesto starešine.

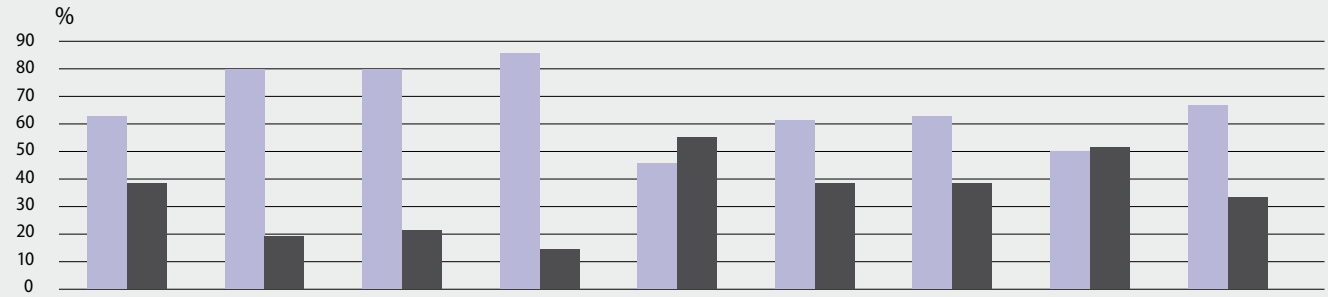
Osposobljavanje policajaca-pripravnika u Crnoj Gori vrši se pod neposrednom kontrolom mentora, koga imenuje starešina državnog organa ili lica koja starešina za to odredi. To može biti rukovodeće lice ili državni službenik odnosno nameštenik koji vrši poslove za koje je predviđen isti ili viši stepen školske spreme koju ima policajac-pripravnik. Mentori su određeni samo za vreme obavljanja pripravničke prakse.

Novoprimljeni policijski službenici/ce se u Hrvatskoj u svojstvu vježbenika/ca, osposobljavaju za samostalno obavljanje poslova policijskog službenika/ca pod nadzorom mentora (Pravilnik o školovanju, osposobljavanju, stručnom usavršavanju i specijalizaciji policijskih službenika -„Narodne novine“, br. 84/07,8/09 i 108/09).

U Makedoniji novozaposleni policijski službenici provode 6 meseci u svojstvu pripravnika. Predlogom zakona o unutrašnjim poslovima predviđena je obuka za nezavisno vršenje poslova za određena radna mesta, koja se sprovodi od strane mentora i na osnovu posebnog programa obuke.

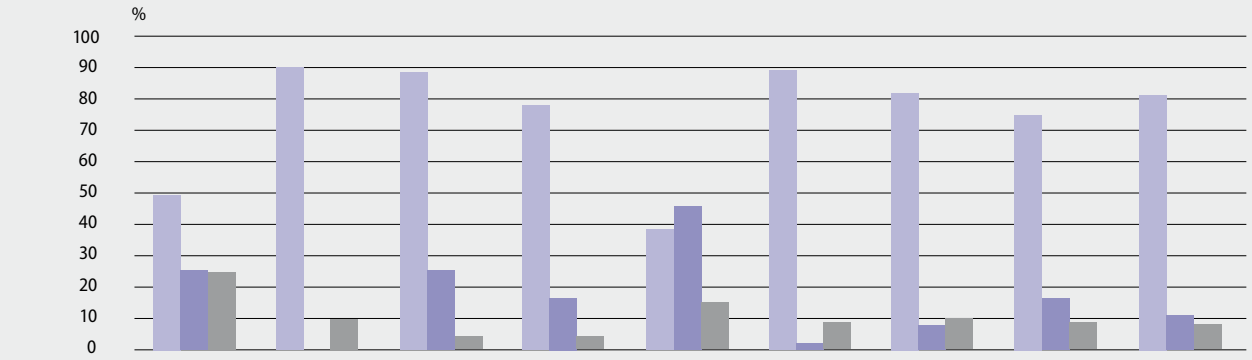
Za uvođenje policajaca-pripravnika u posao, u trajanju od 6 meseci, u Srbiji zaduženi su stručno osposobljeni mentori policajci i mentori-koordinatori koji tokom pomenutog pripravničkog staža samo nastavljaju praćenje već započeto prilikom prijema polaznika u Centar za osnovnu policijsku obuku (učestvovanjem u intervjuu sa kandidatima) i tokom realizacije dva ciklusa njihove praktične obuke u policijskim upravama u okviru osnovne policijske obuke.

U okviru ankete, žene policajci u velikom broju slučajeva saopštavaju da su imale mentora (procenat je najveći u MUP-u Bugarske – 85,6%, Bosni i Hercegovini – Federaciji 80,0%, BiH – Republike Srpske 78,90% itd) – grafikon 14. Navedene procente treba shvatiti uslovno jer su u anketi učestvovale i žene sa više godina radnog staža, koje su počele da rade u policiji u vreme kada se nije toliko pažnje pridavalo mentorskom radu i uvođenju u posao pripravnika kao sada. Očekivano, zbog relatovno skorog masovnijeg priliva žena u policijsku službu, njih među mentorima ima manje nego muškaraca.



	Albanija	BiH – Federacija	BiH – Republika Srpska	Bugarska	Crna Gora	Makedonija	Srbija	Hrvatska	Ukupno
da	62,50	80,00	78,90	85,58	44,80	61,30	62,50	49,70	66,53
ne	37,50	20,00	21,10	14,42	55,20	38,70	37,50	50,30	33,47
ukupno	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Grafikon 14: Postojanje mentora tokom pripravničkog staža



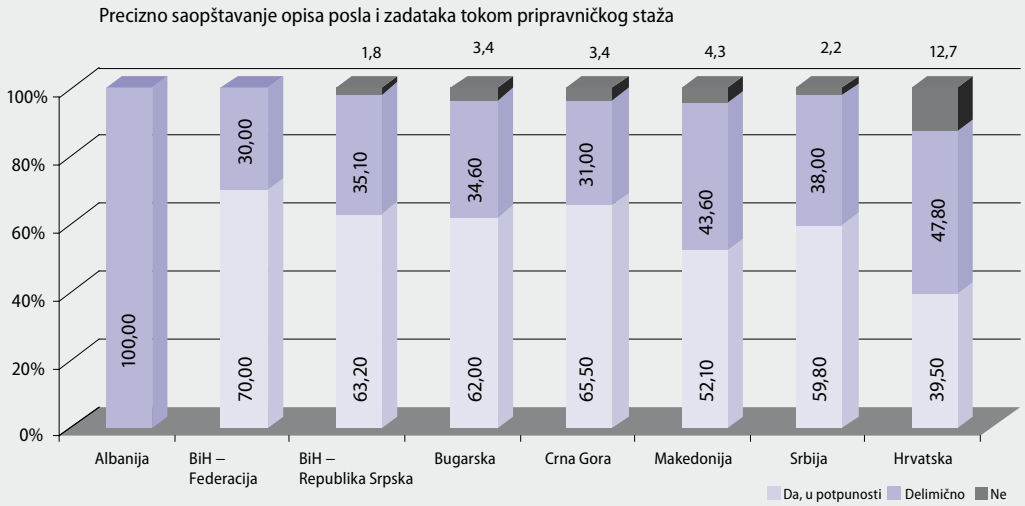
	Albanija	BiH – Federacija	BiH – Republika Srpska	Bugarska	Crna Gora	Makedonija	Srbija	Hrvatska	Ukupno
muškarac	50,00	90,60	89,50	78,60	38,50	89,30	82,70	75,00	80,50
žena	25,00		7,00	16,30	46,20	1,80	7,40	16,30	11,20
muški i ženski	25,00	9,40	3,50	5,10	15,40	8,90	10,00	8,80	8,30
ukupno	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Grafikon 15: Polna pripadnost mentora

Preporuke:

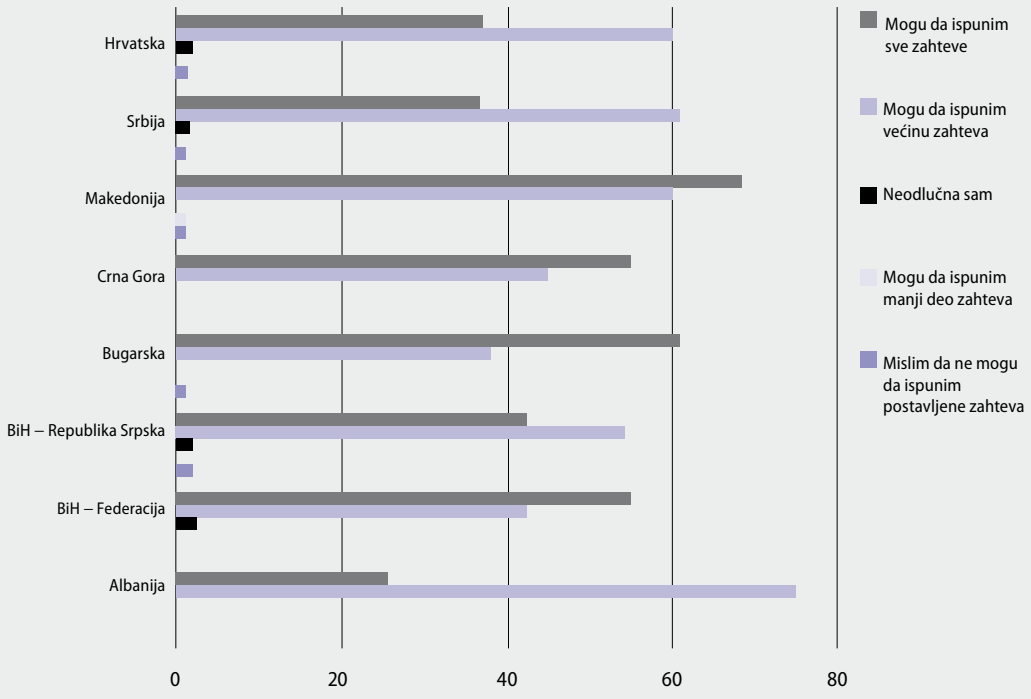
6. **Jedan od zadataka Mreže mogao bi biti formulisanje mera afirmativne akcije kako bi se u što skorije vreme prevazišao problem nedovoljnog broja žena mentora, posebno u onim ministarstvima gde je taj broj izrazito mali.**

Relativno je nizak postotak onih žena kojima, prema njihovoj tvrdnji, u periodu uvođenja u posao – tokom obavljanja pripravničkog staža nije čak ni delimično saopšten opis posla i radnih zadataka na radnom mestu.



Grafikon 16: Precizno saopštavanje opisa posla i zadataka na radnom mestu tokom pripravničkog staža

U vezi sa ovim pitanjima, ali i obukom i obrazovanjem koji su prethodili, stoji ocena kojom žene policajci vrednuju sopstvenu osposobljenost za ispunjenje zahteva radnog mesta. Ona je, generalno gledano vrlo visoka, jer u svim ministarstvima više od 96,0% žena (u MUP-u Crne Gore i Albanije čak 100%[25]) saopštava da bez problema može da ispuni sve ili većinu zahteva radnog mesta – grafikon 17.



Grafikon 17: Ocena sopstvene stručne osposobljenosti

25 Ovaj procenat treba uzeti sa rezervom zbog malog broja ispitanika iz Crne Gore.

➜ Interno prihvatanje

Ispitanici su ocenjivali i prijem (na stručnom planu i na planu međuljudskih odnosa) na koji žene nailaze prilikom stupanja u službu. Svaka od kategorija ispitanika (žene, muškarci, rukovodioci) bila je u prilici da ocenjuje i da bude ocenjivana, a rezultati su sledeći:

Zajednička je ocena svih učesnika u ispitivanju da pri stupanju u policijsku službu, žene doživljavaju značajno više podrške nego otpora. Obrnuto proporcionalno podršci, stoji (znatno niža) ocena postojanja otpora na koji nailaze policajke pri prijemu u službu. Ipak, postoje razlike u stavovima između različitih poduzoraka, odnosno kategorija ispitanika (grafikoni 18, 19 i 20).

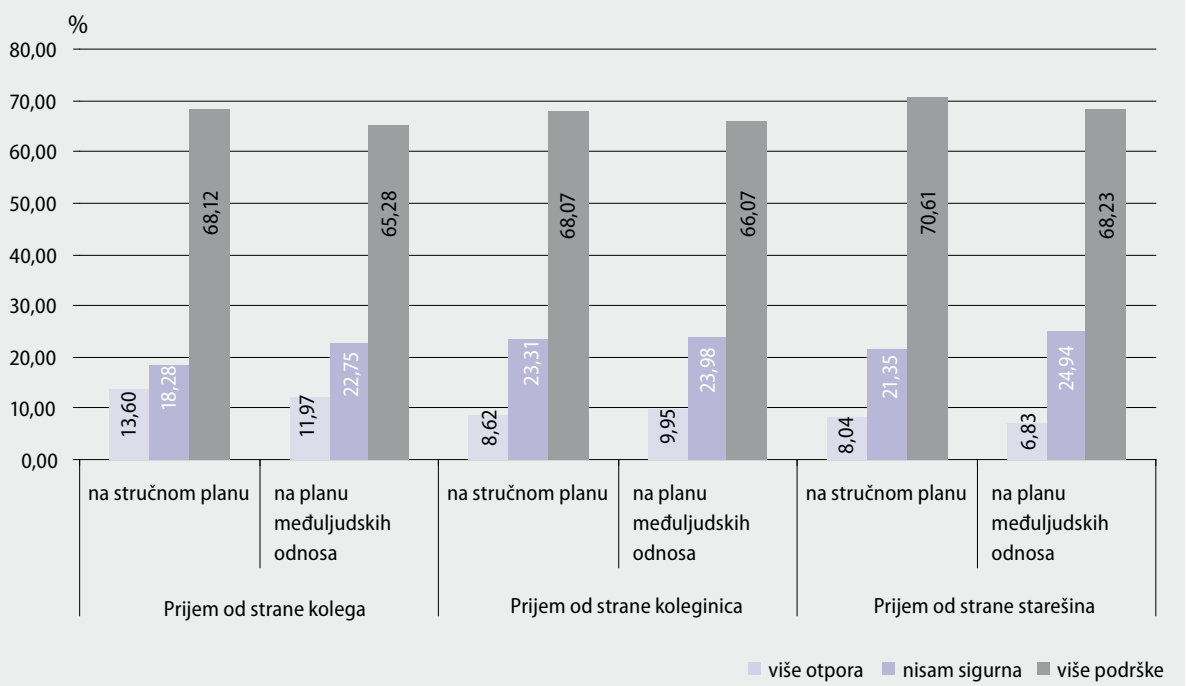
Prema mišljenju žena, nešto veću podršku dobile su od rukovodilaca i na stručnom (70,61%) i na planu međuljudskih odnosa (68,23%), u odnosu na podršku koju su im dale starije koleginice – na stručnom planu 68,07% i na planu međuljudskih odnosa 66,07%, odnosno kolege policajci – 68,12% na stručnom planu i 65,28% na planu međuljudskih odnosa.

Muškarci, pak, svoju podršku koleginicama smatraju većom, naročito na planu međuljudskih odnosa (70,28%), u odnosu na onu koja stiže od rukovodilaca (66,34% na planu međuljudskih odnosa i 65,70% na stručnom planu) i posebno u odnosu na podršku koju žene pružaju ženama (47,28% na stručnom planu i 47,39% na planu međuljudskih odnosa).

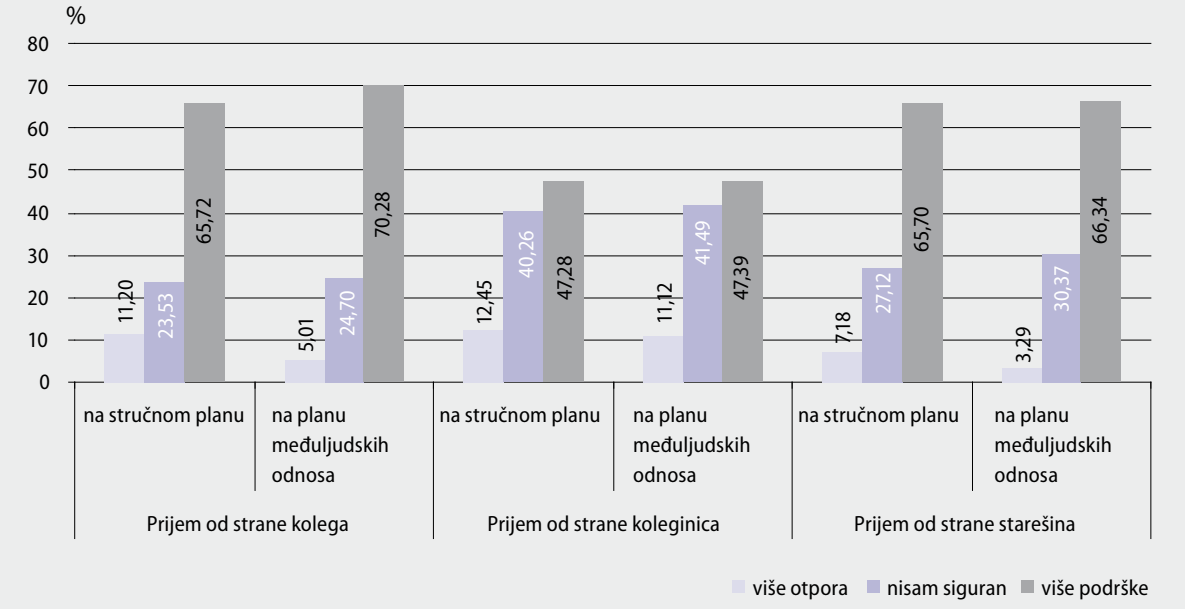
Najzanimljivije su, međutim, ocene rukovodilaca jer se one koje daju muškarci i žene međusobno veoma razlikuju. Muškarci rukovodioci, naime, najbolje ocenjuju podršku koju oni sami pružaju (79,24% na planu međuljudskih odnosa i 76,71% na stručnom planu), nešto slabije ocenjuju podršku koju daju muškarci policajci (72,20% na planu međuljudskih odnosa i 63,45% na stručnom planu), a kao najslabiju – podršku drugih žena (52,17% na planu međuljudskih odnosa i 50,53% na stručnom planu).

Ocene koje daju žene rukovodioci daleko su strože u odnosu na prethodne. I one saopštavaju da se novoprimljenim ženama pruža više podrške nego otpora, ali: od strane rukovodilaca u 58,90% slučajeva na planu međuljudskih odnosa i u 55,48% slučajeva na stručnom planu; od strane koleginica u 57,72% slučajeva na planu međuljudskih odnosa i 57,43% na stručnom planu, a od strane kolega policajaca u 56,38% na planu međuljudskih odnosa i 45,89% na stručnom planu.

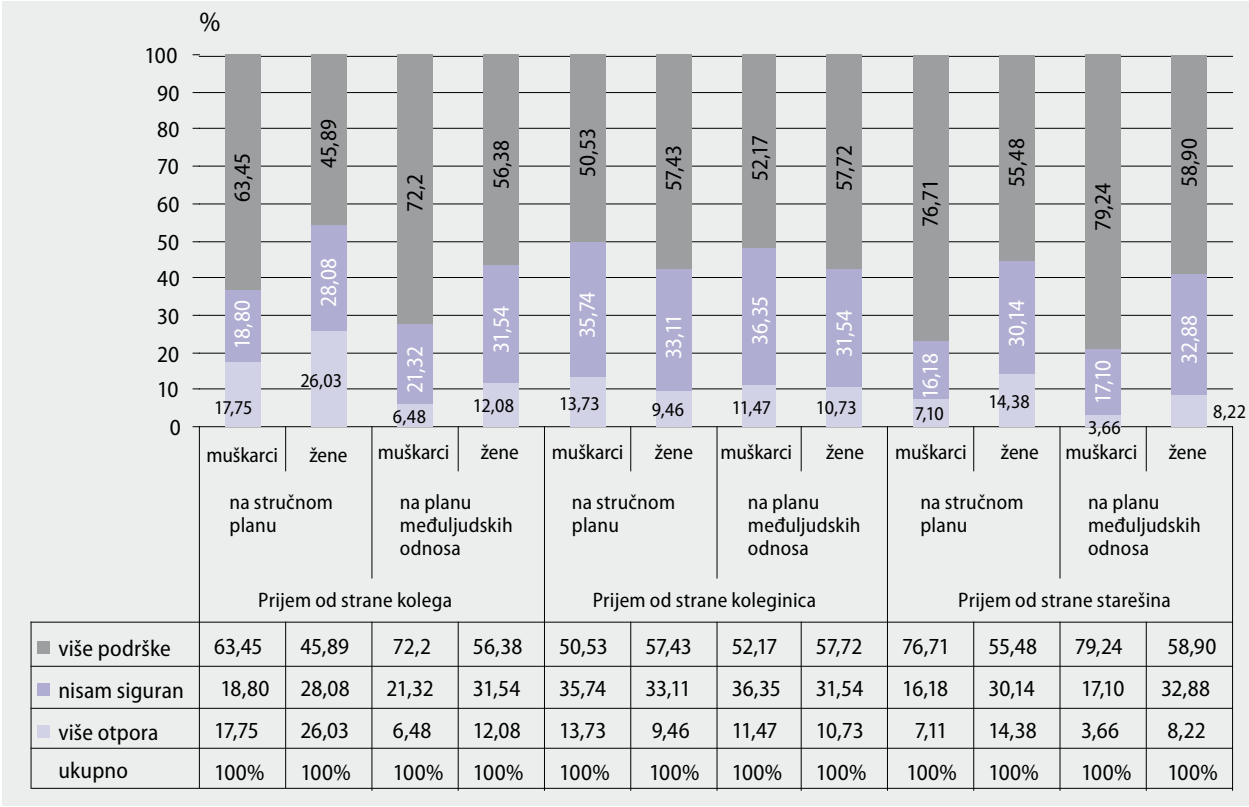
Na osnovu navedenih rezultata, dalje analize ove problematike mogle bi započeti od različitog viđenja žena izvršilaca, u odnosu na ostale tri kategorije ispitanika, koji vid podrške više dobijaju pri dolasku u službu, jer jedino one smatraju da je ta podrška veća na stručnom nego na planu međuljudskih odnosa. Isto tako, bilo bi interesantno proveriti koji sve razlozi i kakvo iskustvo stoji iza nižih ocena koje daju žene rukovodioci, jer bi iz toga mogle biti formulisane veoma korisne preporuke za dalji rad.



Grafikon 18: Prijem od strane zaposlenih prilikom dolaska u policijsku službu (ocena koju daju žene policajci)



Grafikon 19: Prijem od strane zaposlenih prilikom dolaska u policijsku službu (ocena koju daju muškarci policajci)



	Prijem od strane kolega				Prijem od strane koleginica				Prijem od strane starešina			
	na stručnom planu		na planu međuljudskih odnosa		na stručnom planu		na planu međuljudskih odnosa		na stručnom planu		na planu međuljudskih odnosa	
	muškarci	žene	muškarci	žene	muškarci	žene	muškarci	žene	muškarci	žene	muškarci	žene
■ više podrške	63,45	45,89	72,2	56,38	50,53	57,43	52,17	57,72	76,71	55,48	79,24	58,90
■ nisam siguran	18,80	28,08	21,32	31,54	35,74	33,11	36,35	31,54	16,18	30,14	17,10	32,88
■ više otpora	17,75	26,03	6,48	12,08	13,73	9,46	11,47	10,73	7,11	14,38	3,66	8,22
ukupno	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Grafikon 20: Prijem od strane zaposlenih prilikom dolaska u policijsku službu (ocena koju daju rukovodioci)

Preporuke:

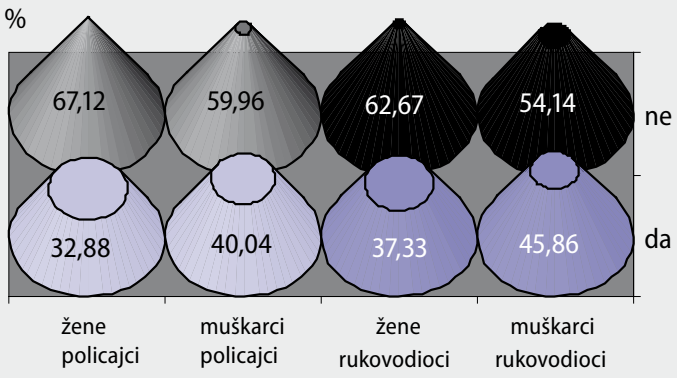
7. Osim već navedene potrebe za povećanjem broja žena kojima bi mogla da bude dodeljena uloga mentora u obuci mladih koleginica u cilju stvaranja uslova za njihovu adekvatnu profesionalnu identifikaciju, istraživanjem se došlo do podatka da bi i podrška (naročito stručna) koju već zaposlene žene policajci pružaju mlađim koleginicama mogla i trebalo da bude na višem nivou. Na osnovu navedenog, nameće se potreba za dubljom analizom stručne osposobljenosti žena policajaca, kao i njihove spremnosti da se u većem obimu prihvate mentorske uloge. Takođe, bilo bi dobro dodatnim analizama doći do podataka o eventualnim činiocima koji mogu sprečiti ili ograničiti mogućnost žena da se više angažuju u pružanju podrške mlađim koleginicama.

8. Nastojanja da se žene što uspešnije integrišu u policijsku službu, usmerena ka onima koji su brojniji (muškarci policajci) i onima koji imaju najveću realnu moć (rukovodioci), trebalo bi da budu praćena odgovarajućim edukativnim programima kojima će kod žena sistematski biti podizana svest o odgovornosti koju i same imaju u tom procesu (permanentan rad na sopstvenom usavršavanju, otvoreniji odnos prema mlađim koleginicama i sl).

➜ Eksterno prihvatanje žena policajaca

Svuda u svetu, rezultati istraživanja pokazuju da građani rado vide žene u policijskoj službi i, isto tako, policiju opažaju kao manje represivnu ukoliko u svojim redovima ima i žene.

Jedan od rezultata našeg istraživanja ukazuje na to da žene, nezavisno od pozicije, češće (žene izvršioci 67,12% i žene rukovodioci 62,67%) nego muškarci (izvršioci 59,96% i rukovodioci 54,14%) ocenjuju da se građani sa kojima dolaze u kontakt pri obavljanju posla prema ženama policajcima ophode isto kao prema njihovim muškim kolegama, tj. ne ophode se drugačije nego prema muškarcima policajcima (grafikon 21). Takođe se može uočiti da je, u okviru poduzoraka razvrstanih po polu, takvo mišljenje prisutnije kod izvršilaca nego kod rukovodilaca.

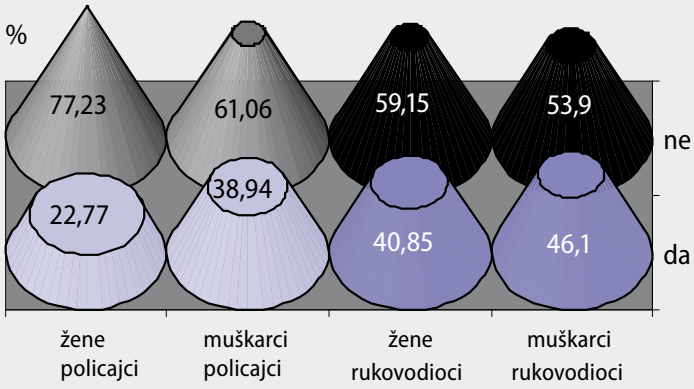


Grafikon 21: Da li se građani prema ženama policajcima ophodedrugačije nego prema njihovim kolegama?

Slično važi i za viđenje ponašanja prestupnika prema ženama policajcima. Dok žene policajci u visokom postotku (77,23%) ocenjuju da se prestupnici prema njima ophode isto kao prema muškarcima, njihove kolege misle da je tako u 61,06%, žene rukovodioci u 59,15% i muškarci rukovodioci u 53,90% slučajeva, pri čemu ne treba gubiti iz vida da nezanemarljiv broj ispitanika svih kategorija smatra da ponašanje prestupnika prema ženama policajcima jeste drugačije nego prema muškarcima (grafikon 22).

Preporuke:

9. **Tehnička ograničenja ovog istraživanja onemogućila su uključivanje i stavova građana prema istoj temi. U budućem periodu, međutim, jedan od zadataka Mreže moglo bi biti i organizovanje regionalnog istraživanja stavova prema statusu i ulozi žena u policijskoj službi, kako samih policajki i njihovih kolega policajaca, tako i iz ugla građana i njihovih potreba .**



Grafikon 22: Da li se prestupnici prema ženama policajcima ophode drugačije nego prema njihovim kolegama?

Preporuke:

10. **Razlike u ponašanju prestupnika prema ženama policajcima u odnosu na njihovo ponašanje prema policajcima muškarcima, mogle bi biti zanimljiv segment za analizu obrazovne potrebe i moguća nastavna tema u okviru obuke, jer mogu ukazati na neke karakteristike poželjnog profila policajca – onog koji će sa više sigurnosti i uspeha kontrolisati situaciju u interakciji sa prestupnicima.**

➜ Praćenje, usavršavanje i napredovanje kadrova (razvoj karijere)

Službama za upravljanje ljudskim resursima u nacionalnim policijama Regiona postavljeno je, između ostalog, pitanje da li imaju sistem praćenja, usavršavanja i napredovanja kadrova (razvoja karijere), kao i da li su žene tretirane na isti način kao muškarci kada je reč o usavršavanju i napredovanju tokom radnog veka.

Sistem praćenja, usavršavanja i napredovanja kadrova propisan je za MUP Bosne i Hercegovine – Federacije Zakonom o policijskim službenicima i podzakonskim aktima policijskih agencija. U MUP-u Republike Srpske, praćenje, usavršavanje i napredovanje kadrova prati se kroz godišnju ocenu rada i napredovanje u viši čin, što je regulisano Zakonom o unutrašnjim poslovima i Uredbom o činovima i oznakama i odnosi se na ovlašćene radnike, dok je za državne službenike i nameštenike ova oblast regulisana Zakonom o državnim službenicima i Pravilnikom o postupku ocenjivanja i napredovanja državnih službenika i nameštenika.

U skladu sa Zakonom o Ministarstvu unutrašnjih poslova od 01.05.2006. godine (D.V. br. 17 od 2006. godine), profesionalna karijera državnih službenika u Bugarskoj zasniva se na stalnom napredovanju u sledeću kategoriju kroz nadmetanje i završavanje potrebne obuke. Uslovi i redosled napredovanja u kategoriji, zvanju kategorije i radnom mestu utvrđuju se Naredbom ministra unutrašnjih poslova, reg. № I z-1013/04.07.2006. godine. U navedenim normativnim aktima koristi se pojam „državni službenici" i nema razlikovanja u odnosu na pol (muškarac/žena).

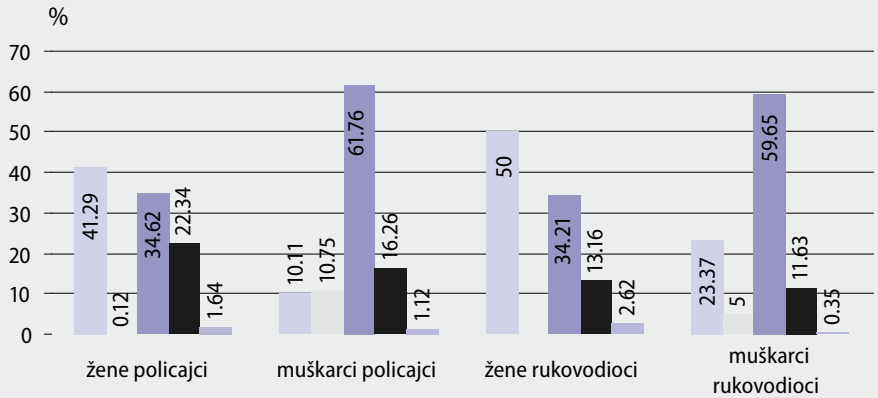
U Crnoj Gori, shodno Zakonu o državnim službenicima i namještenicima (''Sl. list CG'', br. 50/08), vrši se ocenjivanje rada državnog službenika, odnosno nameštenika, u cilju praćenja njegovog rada i pravilnog odlučivanja o njegovom kretanju u službi. Pomenutim zakonom regulisano je i usavršavanje i na-

predovanje kadrova, koje je isto za žene i muškarce. Državni službenik, odnosno nameštenik, stručno se usavršava u skladu sa programom stručnog usavršavanja i napreduje u više zvanje pod uslovima utvrđenim ovim zakonom.

Zakonom o unutrašnjim poslovima, u MUP-u Makedonije obuhvaćen je pravni osnov za napredovanje u službi po zaslugama. Napredovanje je struktuirano na način koji omogućava utvrđivanje kvaliteta i perspektive ljudskih resursa, u isto vreme ograničavajući ranije često kretanje u službi. Glavni faktor kojim se obezbeđuje visoka profesionalnost zaposlenih jeste postojanje napredovanja u službi, što je ujedno i glavni motivacioni faktor zaposlenih, s obzirom na to da je zasnovan na zaslugama. Napredovanje u službi ide kroz nekoliko koraka i na taj način zaposleni ostvaruju svoje dugoročne planove koji se tiču karijere, od zasnivanja radnog odnosa do penzionisanja. Jedini način da se sistem napredovanja u službi održi i da on istovremeno bude efikasan, jeste da zaposleni osete odgovornost, shvate njegove prednosti i postanu svesni njegovog značaja. Sprovođenjem ovog sistema u Ministarstvu, postiže se profesionalizam zaposlenih, sigurnost radnog mesta i mogućnost da zaposleni sagledaju sopstvenu budućnost. Ovaj sistem pruža jednake mogućnosti unapređenja svim zaposlenima koji efikasno rade svoj posao i postižu značajne rezultate.

Vrste, uslovi i način sticanja i gubitka zvanja policijskih službenika u Srbiji, normirani su Zakonom o policiji.

O mogućnosti napredovanja i njenoj dostupnosti policijskim službenicima s obzirom na pol, izjašnjavali su se i naši ispitanici (grafikon 23). Očekivano, stavovi su veoma usaglašeni s obzirom na polnu pripadnost, te muškarci značajno češće (61,76% izvršilaca i 59,65% rukovodilaca) nego žene (34,62% izvršilaca i 34,21% rukovodilaca) ocenjuju da je mogućnost napredovanja jednako dostupna svima. Još je interesantnije, možda, kako se različite kategorije ispitanika izjašnjavaju o tome da li su žene, odnosno muškarci u boljoj situaciji kada je reč o mogućnosti napredovanja. Tako, npr. približno jednak broj muškaraca policajaca kaže da je prednost na strani žena (10,75%), tj. muškaraca (10,11%). Žene, pak, nevezano za mesto u hijerarhiji, češće misle da muškarci imaju prednost (žene izvršioci 41,29% i žene rukovodioci 50,00%), dok su muški rukovodioci negde između ovih vrednosti sa 23,37% ispitanika koji smatraju da muškarci imaju prednost i 5,00% onih koji misle suprotno.



	žene policajci	muškarci policajci	žene rukovodioci	muškarci rukovodioci
muškarci imaju prednost	41.29	10.11	50.00	23.37
žene imaju prednost	0.12	10.75		5.00
podjednako su dostupne svima	34.62	61.76	34.21	59.65
nisam sigurna/siguran	22.34	16.26	13.16	11.63
nešto drugo	1.64	1.12	2.62	0.35
ukupno	100%	100%	100%	100%

Grafikon 23: Mogućnost napredovanja s obzirom na pol

Takođe, ni u jednoj policijskoj službi ne postoji interni mehanizam koji bi pratio fluktuaciju, odnosno zadržavanje u službi s obzirom na rodnu pripadnost, te u vezi s tim i nema podataka o eventualnom postojanju rodnih razlika.

Preporuke:

11. **Navedeni podaci ukazuju na potrebu preispitivanja sistema praćenja i napredovanja ukoliko on postoji, kao i fluktuacije kadrova u ministarstvima. Tamo gde sistema praćenja i napredovanja nema, potrebno je započeti (ili nastaviti) proces njihovog uspostavljanja korišćenjem pozitivnog iskustva zemalja u Regionu koje imaju takvu instituciju, kao i eksterne stručne pomoći ukoliko postoji mogućnost da se ona obezbedi. Za samu Mrežu, takav poduhvat bio bi vredan pažnje kao jedan od prvih na listi prioriteta.**

5. Rodna pitanja i policijske veštine

Ovaj segment sadrži nekoliko raznorodnih tema koje su, u upitniku namenjenom službama za upravljanje ljudskim resursima, obuhvaćene sa tri pitanja: da li muškarci i žene policajci imaju pristup istoj opremi – resursima, da li se raspoređuju da zajedno idu u patrolu i da li postoji interna politika rotacije koja im dozvoljava da rade na različitim pozicijama u okviru različitih timova i da steknu iskustvo u različitim ulogama. Odgovori koje smo dobili samo su donekle pojasnili trenutnu sliku u Regionu.

U Bosni i Hercegovini – Federaciji, za vreme obuke (osnovne i specijalističke) i muškarci i žene imaju pristup svoj opremi i resursima na Policijskoj akademiji. Jednak pristup postoji i u ministarstvima BiH – Republike Srpske, Crne Gore, Makedonije (to zavisi, ne od pola već od radnog mesta i aktivnosti koje ono zahteva) i Srbije.

U svim navedenim ministarstvima, takođe, žene i muškarci raspoređuju se da zajedno idu u patrolu i omogućeno im je da rade na različitim pozicijama u okviru različitih timova i da steknu iskustvo u različitim ulogama.

U Bugarskoj, pravo na rad službenika – muškaraca i žena, zagarantovano je Zakonom o Ministarstvu unutrašnjih poslovova, i dr. Dalje, dogovorom o saradnji između MUP-a, s jedne strane, i Nacionalnog trgovinskog saveza civilne administracije u MUP-u i Nacionalnog sindikata policijskih službenika, s druge strane, dodatno su regulisani uslovi interakcije radi realizacije aktivnosti za garantovanje i zaštitu rada i društvenih prava i interesa članova sindikata.

Ispitanici su odgovarali i na pitanja koja se tiču posebne podobnosti određenih poslova za žene i muškarce, odnosno veće efikasnosti jednih ili drugih na tim poslovima. Veoma velika saglasnost između sve četiri kategorije ispitanika svodi se na sledeće: žene su efikasnije na poslovima i zadacima koji zahtevaju komunikativnost, empatičnost, analitičnost, pedantnost i sl, a to su: rad sa decom, rad sa građanima, rad sa žrtvama nasilja, istraga zločina, prikupljanje informacija, operativno posmatranje, pretresanje osoba ženskog pola, prevencija, administracija, priprema dokumenata, kontrola saobraćaja i sl.

Za razliku od njih, ispitanici misle da su muškarci uspešniji na poslovima koji traže fizičku snagu, upotrebu sredstava prinude[26], obezbeđenje javnih skupova visokog rizika, hvatanje izvršilaca krivičnih dela koji pružaju otpor, smenski i noćni rad sa interventnim jedinicama, izlaganje ekstremnim temperaturama (zbog bolje termoregulacije) i sl.

Ostvarenje načela „kvalitet kroz jedinstvo", međutim, znači ostvarenje potpunog kvaliteta ne uprkos, već upravo zahvaljujući različitosti i komplementarnosti polova i poštovanju prirodnih (bioloških, fizioloških i psiholoških) razlika. Kada na takav način govorimo o razlikama između muškaraca i žena, koliko god da su one evidentne kao tendencije, odnosno prosečne vrednosti, neophodno je uzeti u obzir individualne razlike. To znači da nijedna služba niti radno mesto ne smeju biti zatvoreni za žene.

26 Neke od preporuka za bolje korišćenje potencijala žena policajaca, tiču se uzimanja u obzir praktičnih aspekata obavljanja policijskog posla, kao što je oprema, uniforma, službeno oružje odgovarajuće veličine itd. (npr. LeBeuf, Marcel-Eugène: *Women in Policing: Looking Back, Looking Ahead*, Women in policing in Canada: The year 2000 and beyond – its challenges, May 20/23, 1997, Canadian Police College, Workshop Proceedings). Polazeći od hipoteze da određene motoričke sposobnosti i morfološke karakteristike značajno utiču na kvalitet upotrebe službenog vatrenog oružja, pa i revolvera, doc. dr Dragan Arlov sa Kriminalističko-policijske akademije u Beogradu sproveo je istraživanje na uzorku od 38 žena policajaca iz PU u Novom Sadu. Uz oprez iskazan konstatacijom da veličina uzorka u istraživanju značajno utiče na mogućnost utvrđivanja stvarnog uticaja praćenih obeležja morfologije i motorike na kvalitet gađanja iz revolvera, autor saopštava da uspešnom gađanju iz revolvera kalibra .38 specijal korišćenjem jednostruke i dvostruke akcije, značajno doprinosi obeležje maksimalne sile stiska dominantne šake (iz prostora motoričkih sposobnosti), kao i širina šake i obim korena šake (iz prostora morfoloških karakteristika). Kod revolvera .357 magnum, proizvodnje CZ iz Kragujevca, uspešnom gađanju, korišćenjem jednostruke akcije, značajno doprinose obeležja maksimalne sile stiska dominantne šake kao i maksimalne sile stiska obe šake (Arlov, D.: *Neke motoričke sposobnosti žena policajaca u funkciji kvaliteta gađanja iz revolvera*, Četvrta međunarodna naučna konferencija, Crnogorska sportska akademija, Herceg Novi, 2007).

Naprotiv, sva radna mesta i službe trebalo bi da budu dostupni svima, a da se prijem i raspoređivanje vrši u skladu sa prethodno izvršenim analizama i utvrđenim zahtevima pojedinih radnih mesta. Takođe, jasno je da dobar policajac mora u okviru svojih veština da objedini i one koje se češće stereotipno pripisuju muškarcima (npr. korišćenje sredstava prinude, snalaženje u rizičnim situacijama i sl), kao i ona svojstva i veštine koji se kao atributi stereotipno više vezuju za žene (npr. empatičnost, komunikativnost).

Preporuke:

12. **S obzirom na to da veštine koje su potrebne za obavljanje policijskog posla nisu urođene, već se mogu steći ili unaprediti, obaveza je i ministarstava i pojedinaca da rade na njihovom „popravljanju" kod ukupne policijske populacije, sve do dostizanja željenog standarda. Jedan od mogućih zadataka Mreže moglo bi biti osmišljavanje zajedničkih standarda i sadržaja ovih dodatnih obuka kojima bi se unapredio ukupan rad svih pripadnika policije bez obzira na njihov pol.**

6. Normativna regulativa i ostala pitanja

U ovom odeljku dat je pregled zakonske i podzakonske regulative koja se tiče prava na odsustvovanje radi rađanja i brige o deci, zatim „podrške“ ministarstava unutrašnjih poslova porodici, mera zaštite na radu, principa vrednovanja rada, uslova sticanja prava na penziju (kroz rodnu dimenziju) i sl.

➜ Pravo na trudničko i porodiljsko bolovanje (tj. „roditeljsko“ odsustvo) i odsustvo sa rada radi nege deteta

Ova materija regulisana je u BiH – Republike Srpske Zakonom o radu i PKU i u Crnoj Gori, takođe, Zakonom o radu (''Sl. list CG'', br.49/08) – zaposlena žena ima pravo na posebnu zaštitu za vreme trudnoće i porođaja, zatim posebnu zaštitu radi nege deteta.

U Bugarskoj, pravo na odmor, godišnji odmor i materinsko/očinsko odsustvo regulisani su Zakonom o Ministarstvu unutrašnjih poslova, Kodeksom o radu i Kolektivnim radnim ugovorom.

U Hrvatskoj, pravo na bolovanje za vreme trudnoće, pravo na porodiljski dopust i odsustvo s rada zbog nege deteta uređena su Zakonom o radu („Narodne novine“, br. 137/04 - prečišćeni tekst), i Zakonom o rodiljnim i roditeljskim potporama („Narodne novine“, br. 85/08).

U Makedoniji, zaštita prava zaposlenih koja se tiču materinskog odsustva (za oba roditelja) regulisana su Zakonom o radnom odnosu. Pravo na materinsko odsustvo regulisano je članovima 161, 162, 163 i 164 Zakona o radnom odnosu. Pravo na materinsko odsustvo (za oba roditelja) uključeno je u čl. 165, 166, 167, 168, 169, 170 i 171 Zakona o radnom odnosu. Prava zaposlenih koja se tiču odsustva radi nege deteta, takođe su regulisana – članovima 13 i 18 Zakona o zdravstvenom osiguranju („Sl. glasnik Makedonije“, br. 96 od 17.11.2000. godine).

Zakonima i pravilnicima su i u Srbiji uređena ista prava.

Kao što se može videti, nisu sve policijske službe odgovorile na postavljena pitanja. Dodatno bi, svakako, bilo zanimljivo proveriti da li ima (i koliko) slučajeva uzimanja bolovanja, tj. odsustva od strane očeva radi brige o deci i, uopšte, kakav je njihov stav u vezi s tim.

➜ „Podrška“ ministarstava porodici

Pitanja postavljena službama za upravljanje ljudskim resursima glasila su: „Na koji način vaše ministarstvo „podržava“ porodicu? Da li je radno vreme prilagođeno? Da li zaposleni mogu da se opredele za fleksibilno radno vreme?“.

BiH – Republike Srpske i Srbija odgovorile su negativno na sva pitanja. Crna Gora saopštava da Ministarstvo „podržava“ porodicu preko Sindikata Uprave policije, koji se stara o merama poboljšanja uslova rada, bezbednosti i zaštite na radu i drugim pitanjima vezanim za materijalni i socijalni položaj zaposlenih i da, s obzirom na organizaciju rada, ne postoji mogućnost fleksibilnog radnog vremena.

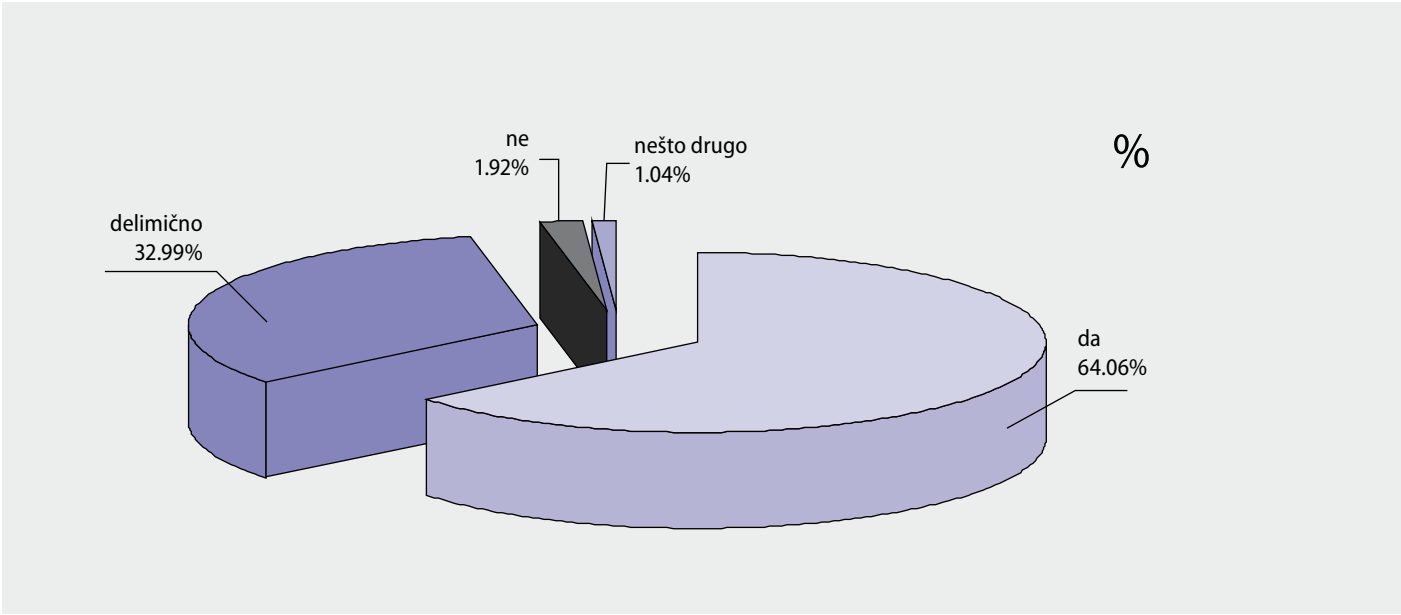
U Makedoniji ne postoji posebna pravna regulativa kojom bi Ministarstvo podržavalo porodicu, osim što, kao što je već rečeno, postoje odredbe u Zakonu o radnom odnosu koje garantuju podršku poro-

dici u slučaju trudnoće i partnerstva (vanbračne zajednice). Radno vreme zaposlenih je u tom slučaju prilagođeno, u skladu sa čl. 164 istog zakona. Zaposleni ne mogu da izaberu klizno radno vreme.

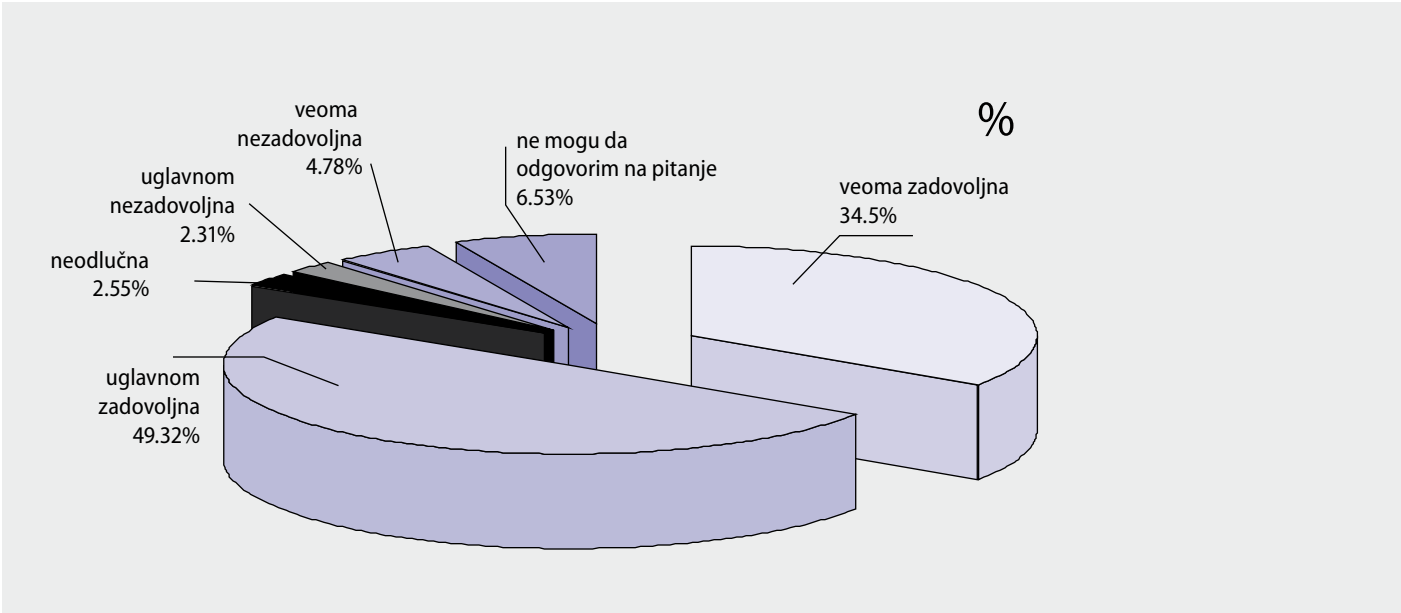
Ostala ministarstva nisu odgovorila na ova pitanja.

➜ Konflikt uloga

Uprkos brojnim obavezama, kako u profesionalnoj tako i u privatnoj sferi, najveći broj žena policajaca – skoro dve trećine (64,06%) koje su učestvovale u istraživanju uspevaju da se u potpunosti organizuju i „balansiraju" između zadataka koje moraju da ispune (grafikon 24). Svojim privatnim životom veoma je zadovoljno 34,50%, a uglavnom zadovoljno 49,32% žena. Veoma je nezadovoljno 4,78% i njihovi razlozi nezadovoljstva mogli bi biti posebno razmatrani radi utvrđivanja određenih zakonitosti, odnosno postojanja eventualnih zajedničkih uzroka na koje bi mogla uticati organizacija (grafikon 25).



Grafikon 24: Mogućnost uspostavljanja ravnoteže između obaveza na poslu i privatnog života



Grafikon 25: Zadovoljstvo žena privatnim životom

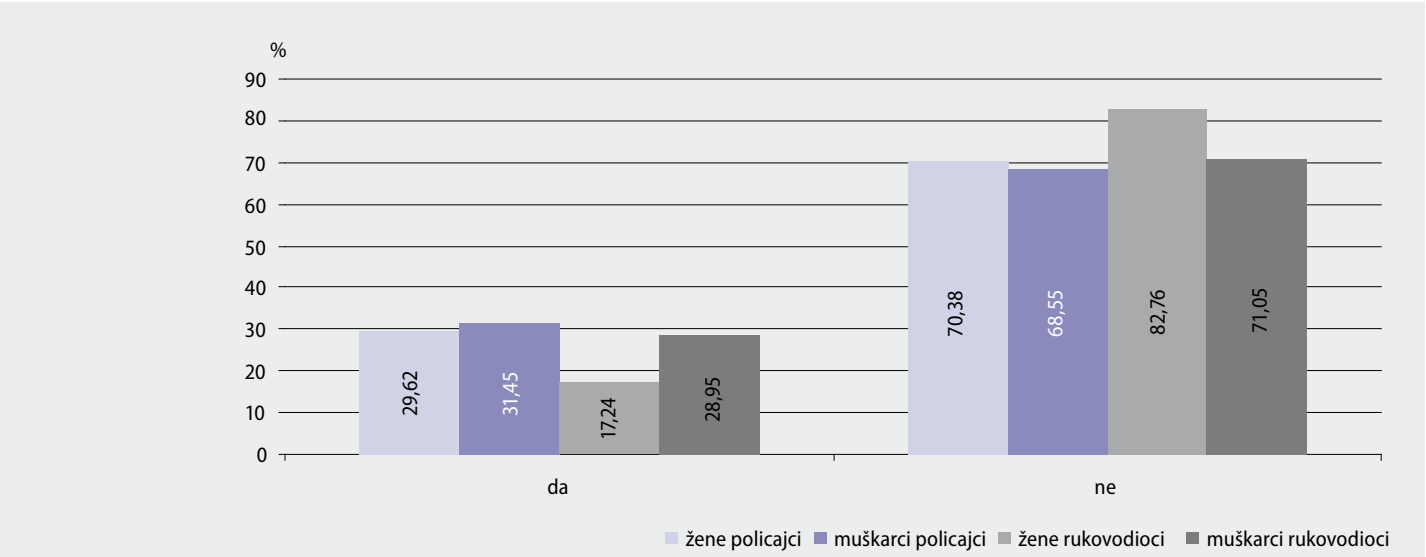
Preporuke:

13. **Ispitanice su dale niz veoma dobrih sugestija koje mogu biti razmatrane u ministarstvima i upotrebljene radi bolje organizacije (preraspodela radnog vremena ili fleksibilno radno vreme, skraćeno radno vreme za žene sa decom do određenog uzrasta, bolje organizovan smenski rad, usklađivanje radnog vremena sa predškolskim ustanovama, smanjenje prekovremenog rada i dežurstava i sl.).**

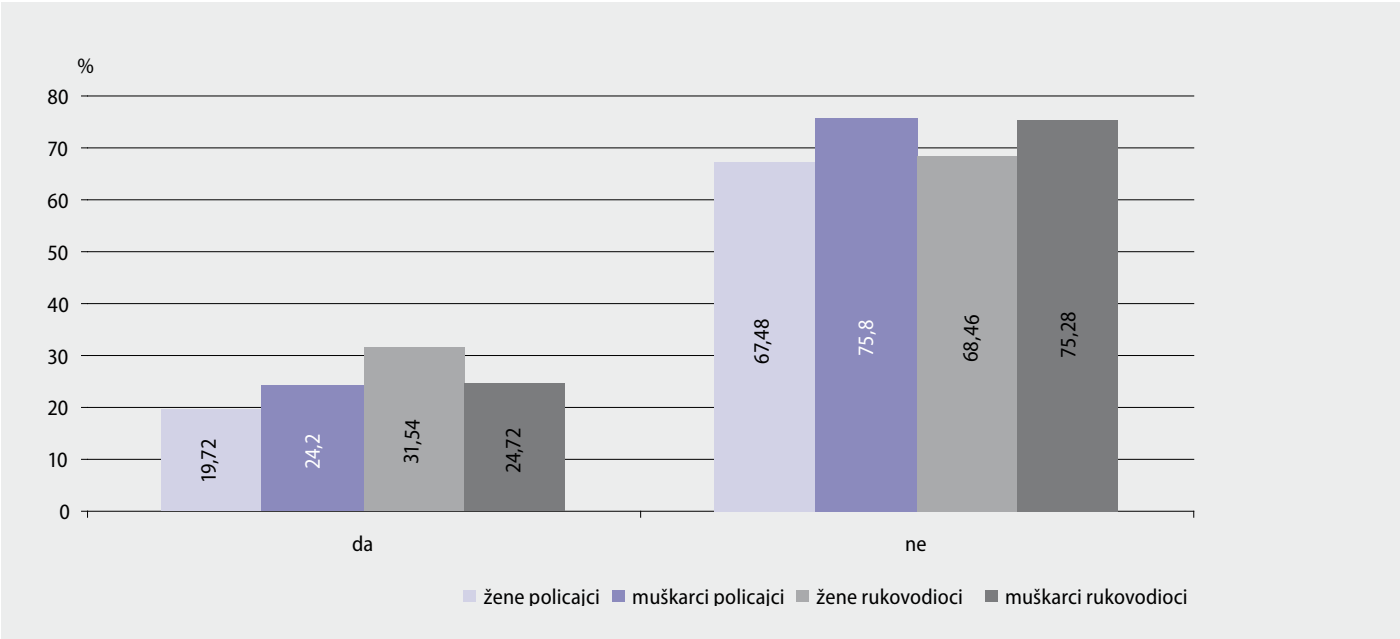
➜ Mere zaštite na radu

U BiH – Republike Srpske, kao i u Srbiji, mere zaštite na radu iste su za muškarce i žene. Za Crnu Goru dato je dodatno objašnjenje da su Opštim kolektivnim ugovorom i Zakonom o radu propisane mere zaštite na radu. Aktom o sistematizaciji se utvrđuju radna mesta sa povećanim rizicima u skladu sa propisima o zaštiti na radu. Zaposlene žene imaju pravo na posebnu zaštitu za vreme trudnoće, porođaja, nege deteta, u skladu sa zakonom.

Ispitanicima je postavljeno i pitanje da li su žene, odnosno muškarci, posebno ugroženi na određenim radnim mestima (grafikoni 26 i 27). Odgovori uglavnom govore u prilog tome da se ne može govoriti o ugroženosti žena ili muškaraca, već generalno policajaca, tj. reč je o situacijama koje su rizične zbog svog sadržaja bez obzira na pol policijskih službenika. Kao naročito ugrožavajući poslovi, navode se: angažovanje tokom racija, rad sa licima iz kriminogene sredine sklonim drskom i nasilničkom ponašanju, njihovo hapšenje, intervencije prilikom tuča, primenu sredstava prinude, obezbeđenja javnih skupova sa visokim stepenom rizika, pozorničku delatnost koja podrazumeva izlaganje ekstremnim temperaturama i sl.



Grafikon 26: Ugroženost žena na određenim policijskim poslovima



Grafikon 27: Ugroženost muškaraca na određenim policijskim poslovima

➜ Plate žena i muškaraca

Plate žena i muškaraca iste su za rad na jednakim radnim mestima u BiH – Republike Srpske, Bugarskoj, Crnoj Gori, Makedoniji i Srbiji (ostale policijske službe nisu odgovorile na pitanje).

U Bugarskoj, muškarci i žene dobijaju mesečne nagrade, shodno dužnosti na kojoj se nalaze. Razlike u visini plate proističu iz konkretnog radnog mesta (državni službenik sa višim obrazovanjem, državni službenik sa srednjim obrazovanjem, oni koji rade itd), a ne opredeljuju se po kriterijumu – pol.

U Crnoj Gori ne postoji razlika, zarada žena i muškaraca za rad na jednakim radnim mestima je ista, državni službenik ostvaruje pravo na zaradu, naknadu i druga pitanja, na način i pod uslovima utvrđenim Zakonom o zaradama državnih službenika i namještenika (''Sl. list RCG'', br. 27/04). U Makedoniji se visina plate u Ministarstvu ne razlikuje po polu, već po radnom mestu, nivou obrazovanja i radnom iskustvu, a isto važi i za Hrvatsku u kojoj su zakonskim i podzakonskim propisima plate zaposlenih u MUP-u utvrđene na jednak način za muškarce i žene.

Upitali smo žene policajce koliko su zadovoljne svojom platom, na petostepenoj skali, i dobili sledeće prosečne prosečne ocene po državama: u F Bosni i Hercegovini 3,82, u BiH – Republike Srpske 3,61, u Makedoniji 3,51, u Bugarskoj 3,47 i u Srbiji 3,21.

Nisu traženi podaci niti je vršena detaljnija analiza o tome kako npr. porodiljsko bolovanje i odsustvovanja zbog nege dece utiču na visinu plate, odnosno da li je umanjuju i koliko. U kontekstu naše teme, nije potrebno posebno potencirati, jer je jasno, da viši položaji (na kojima su češće muškarci) podrazumevaju i više plate.

Preporuke:

14. **Na osnovu odgovora dobijenih istraživanjem, dolazimo do zaključka da, formalno gledano, u oblasti vrednovanja rada, odnosno visine plate, nema očigledne razlike između muškaraca i žena. S druge strane, ocene ispitanica idu u pravcu tvrdnje da bi se ta oblast mogla značajno unaprediti. Jedan od predloga u tom smislu moglo bi biti uvođenje transparentnog sistema upravljanja ljudskim resursima koje bi omogućilo preispitivanje postojećeg sistema vrednovanja rada (sistematizacija i formacija radnih mesta) i utvrđivanje eventualnog favorizovanja određenih poslova koje muškarci obavljaju češće nego žene. Ukoliko je to slučaj, potrebno je prilikom revizije opisa radnih mesta i veština neophodnih za obavljanje pojedinih policijskih poslova osigurati da radna mesta koja najčešće zauzimaju žene, odnosno alternativni načini obavljanja poslova, formalno ne budu manje vrednovani od drugih radnih mesta.**[27]

➜ Uslovi za sticanje prava na penziju za žene i muškarce

Uslovi za sticanje prava na penziju uglavnom se razlikuju za žene i muškarce: u BiH – R Srpskoj žene mogu steći penziju pod povoljnim uslovima (35 godina staža i 60 godina života), što je određeno Zakonom o penzijskom i invalidskom osiguranju; u Crnoj Gori je to regulisano čl. 17 Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju („Sl. list CG" br. 12/07 i 13/07); u Srbiji isto.

Zakon o Ministarstvu unutrašnjih poslova Bugarske reguliše odnose raskidanja radnog odnosa, uključujući i sticanje prava na penziju, državnih službenika uopšte, a nema razlike po polu. Visina penzije se utvrđuje na osnovu odvojenog dohotka za određeni vremenski period, tako da razlike zavise od obavljane dužnosti, a ne od pola osobe.

U Hrvatskoj, prema odredbama Zakona o pravima iz mirovinskog osiguranja djelatnih vojnih osoba i ovlaštenih službenih osoba („Narodne novine", br. 128/99, 129/00, 16/01, 22/02 i 41/08) uslovi za sticanje penzije isti su za policijske službenike i policijske službenice. Međutim prema Zakonu o mirovinskom osiguranju („Narodne novine", br. 102/98, 117/03, 30/04, 177/04, 92/05, 79/07 i 35/08), uslovi za starosnu penziju i prevremenu starosnu penziju, različiti su za muškarce i žene. Naime, u članu 30. citiranog zakona propisano je da pravo na starosnu penziju ima osiguranik kada navrši 65 godina života (muškarac), odnosno kada navrši 60 godina života (žena) i 15 godina penzijskog staža, a u članu 31. istog zakona propisano je da pravo na prevremenu starosnu penziju ima osiguranik kada navrši 60 godina života i 35 godina penzijskog staža (muškarac), odnosno kada navrši 55 godina života i 30 godina penzijskog staža (žena).

27 Ovakav zaključak formulisan je u okviru Nacionalnog akcionog plana za implementaciju Rezolucije 1325 Saveta bezbednosti UN u Srbiji.

7. Pitanja diskriminacije i ugrožavanja na radnom mestu

Službama za ljudske resurse postavljen je set pitanja u vezi sa poštovanjem rodne ravnopravnosti, postojanjem rodne diskriminacije i načinima prevazilaženja problema ukoliko se oni pojave:

Da li važeći zakoni (i koji) u anketiranim ministarstvima tretiraju pitanja rodne ravnopravnosti? Da li je, po pitanju rodne ravnopravnosti, u važećim propisima uočeno postojanje nedovoljno dobrih rešenja? Da li se u vezi s tim preduzimaju određene korektivne mere?
Da li postoji mogućnost sankcionisanja rodne diskriminacije, ukoliko je ima? Da li biste rekli da je vaša interna politika generalno rodno osetljiva i da poštuje rodne i druge razlike?

Sve službe uglavnom potvrđuju da postoje zakoni i propisi koji garantuju rodnu ravnopravnost, a MUP Crne Gore dodaje: „Rodna ravnopravnost regulisana je Zakonom o rodnoj ravnopravnosti, „Sl. list CG", br. 46/07. Rodna ravnopravnost se obezbeđuje opštim i posebnim mjerama. Opšte mjere su zakonom propisane mjere kojima se zabranjuje diskriminacija po osnovu pola ili naređuje odgovarajuće ponašanje u određenim uslovima, radi postizanja rodne ravnopravnosti, i propisuju sankcije za slučaj povrede propisanih zabrana. Posebnim mjerama otklanjaju se postojeća ograničenja koja objektivno dovode ili mogu dovesti do nejednake zastupljenosti žena i muškaraca ili daju posebne pogodnosti u smislu podsticanja lica manje zastupljenog pola. Plan aktivnosti za postizanje rodne ravnopravnosti u Crnoj Gori (PAPRR) 2008-2012. usvojen na sjednici Vlade Crne Gore 31. jula 2008. godine i predstavlja razvojni dokument za implementaciju politike rodne ravnopravnosti."

Ustav Republike Bugarske ne dozvoljava nikakva ograničenja prava ili privilegije građana, uključujući i one po polu.

U Hrvatskoj su pitanja polne ravnopravnosti uređena Zakonom o ravnopravnosti spolova („Narodne novine", br. 82/08). Prema navedenom zakonu, Vlada Republike Hrvatske osniva uredbom Ured za ravnopravnost spolova kao stručnu službu za obavljanje poslova u vezi s ostvarivanjem ravnopravnosti polova, te za obavljanje drugih poslova propisanih u članu 18. citiranog zakona. U članu 19. istog zakona propisano je da poslove za suzbijanje diskriminacije u području ravnopravnosti polova obavlja pravobranitelj/ica za ravnopravnost polova.

U Srbiji, Ustavom se garantuje ravnopravnost žena i muškaraca i razvijanje politike jednakih mogućnosti i, takođe, zabranjuje se svaka diskriminacija pa i ona po osnovu polne pripadnosti. Zakonom o ravnopravnosti polova („Sl. glasnik RS", br. 104/09), uređuje se stvaranje jednakih mogućnosti bez obzira na pol i postupak pravne zaštite osoba izloženih diskriminaciji.

Postojanje interne politike kojom bi se kontrolisala ili minimizirala diskriminacija ili uznemiravanje (interni ombudsman), mehanizma žalbi, medijatora itd.

Ukoliko osećaju da su uznemiravani, diskriminisani ili znaju za slučaj koji žele da prijave, u BiH – Republike Srpske zaposleni mogu da se obrate Birou za žalbe i predstavke građana ili Jedinici za profesionalne standarde MUP-a RS, u Srbiji obraćaju se starešinama, a u Crnoj Gori lice može pokrenuti postupak pred nadležnim sudom, u skladu sa zakonom. Takođe, svako ko smatra da su mu aktom ili radom državnih organa povređena prava ili slobode, može se obratiti Zaštitniku ljudskih prava i sloboda. U Makedoniji ne postoji interna politika, nego svaki zaposleni prilikom svakog slučaja uznemiravanja ili diskriminacije ima pravo da se obrati Sektoru unutrašnje kontrole i profesionalnog standarda.

Na pitanje koje se tiče postojanja zakona ili interne politike (bez tolerancije) za sprečavanje uznemiravanja (seksualnog, po pitanju godina, hendikepa itd) da bi se sprečilo uznemiravanje i zaštitile potencijalne žrtve, kao i na pitanje da li se zakonima ili u internoj politici koristi jezik koji poštuje polne ra-

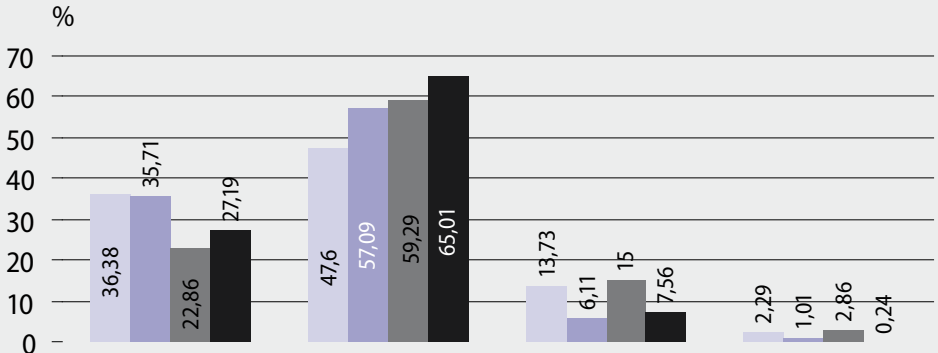
zlike (policajac-policajka, policijski službenik-službenica i sl.), MUP Crne Gore podseća da je Zakonom o radu regulisana zabrana diskriminacije, uznemiravanje i seksualno uznemiravanje.

U Hrvatskoj, u skladu sa članom 19. Zakona o ravnopravnosti spolova, pravobranitelj/ica za ravnopravnost spolova prima prijave svih fizičkih i pravnih osoba, vezane za diskriminaciju u području ravnopravnosti polova, pruža pomoć osobama koje su podnele pritužbu zbog polne diskriminacije pri pokretanju sudskog postupka, te obavlja i druge zadatke utvrđene citiranim zakonom.

Druge službe odgovorile su negativno (BiH – Republike Srpske, Srbija) ili uopšte nisu odgovorile.

Dakle, sva ministarstva smatraju da su dostigla određeni stepen rodne ravnopravnosti. Međutim, na pitanja koja se tiču ove delikatne problematike, odgovarale su i sve tri kategorije ispitanika i rezultati su sledeći:

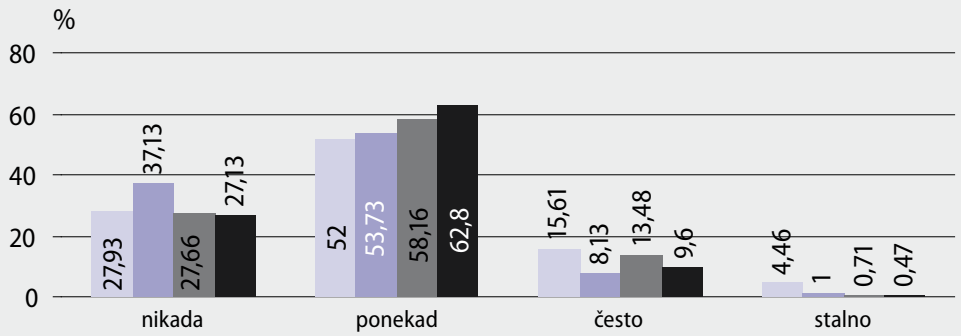
Da žene policajci na poslu nikada ne doživljavaju neprijatnosti tipa nepriznavanja radnih sposobnosti saopštilo je 36,38% žena i 35,71% muškaraca među izvršiocima, kao i 22,86% žena i 27,19% muškaraca rukovodilaca. Suprotno, da se to stalno događa, kaže 2,29% žena i 1,01% muškaraca izvršilaca, kao i 2,86% žena i 0,24% muškaraca rukovodilaca. Najveći broj ispitanika svih kategorija svrstao se uz opciju „ponekad" što predstavlja, verovatno realan nalaz i iziskuje pažnju po više kriterijuma, na prvom mestu kao rodno pitanje, ali i u vezi sa drugim mogućim uzročnicima – npr. neadekvatnom obučenošću i sl. (grafikon 28).



	nikada	ponekad	često	stalno	ukupno
žene policajci	36,38	47,60	13,73	2,29	100%
muškarci policajci	35,71	57,09	6,11	1,01	100%
žene rukovodioci	22,86	59,29	15,00	2,86	100%
muškarci rukovodioci	27,19	65,01	7,56	0,24	100%

Grafikon 28: Nepriznavanje radnih sposobnosti

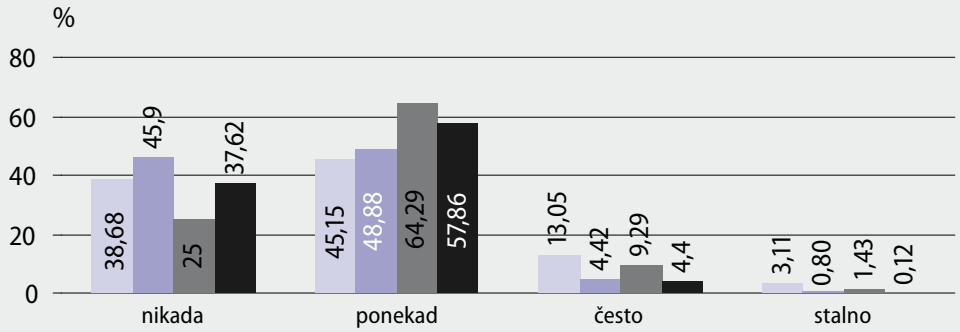
Uverenje da se kolege nikada ne šale grubo sa njima zastupa 27,93% žena policajaca, a isto misli i 37,13% njihovih kolega, kao i 27,66% žena i 27,13% muškaraca rukovodilaca. Da se to stalno dešava, veruje 4,46% žena i 1,0% muškaraca izvršilaca, a među rukovodiocima – 0,71% žena i 0,47 muškaraca. Manje nego kod prethodnog pitanja, ali i dalje najčešće u odnosu na druge ponuđene odgovore, sve kategorije ispitanika najčešće se opredeljuju za „ponekad" (grafikon 29).



	nikada	ponekad	često	stalno	ukupno
žene policajci	27,93	52,00	15,61	4,46	100%
muškarci policajci	37,13	53,73	8,13	1,00	100%
žene rukovodioci	27,66	58,16	13,48	0,71	100%
muškarci rukovodioci	27,13	62,8	9,6	0,47	100%

Grafikon 29: Grube šale kolega

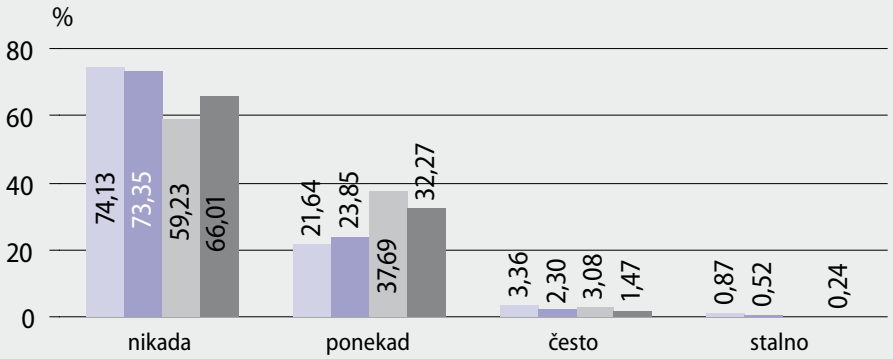
Tendencija distribuiranja frekvencija se nastavlja. Ispitanici u 38,68% slučajeva (žene), odnosno 45,9% (muškarci), odnosno 25,0% (žene rukovodioci) i 37,62% (muškarci rukovodioci) kažu da verbalno osporavanje ličnih sposobnosti žena uopšte nije prisutno, dok značajno veći broj broj smatra da se to dešava ponekad. Nasuprot tome, da je to redovna praksa, smatra 3,11% žena i 0,8% muškaraca izvršilaca, te 1,43% žena i 0,12% muškaraca rukovodilaca (grafikon 30).



	nikada	ponekad	često	stalno	ukupno
žene policajci	38,68	45,15	13,05	3,11	100%
muškarci policajci	45,9	48,88	4,42	0,80	100%
žene rukovodioci	25,00	64,29	9,29	1,43	100%
muškarci rukovodioci	37,62	57,86	4,40	0,12	100%

Grafikon 30: Verbalno osporavanje ličnih sposobnosti

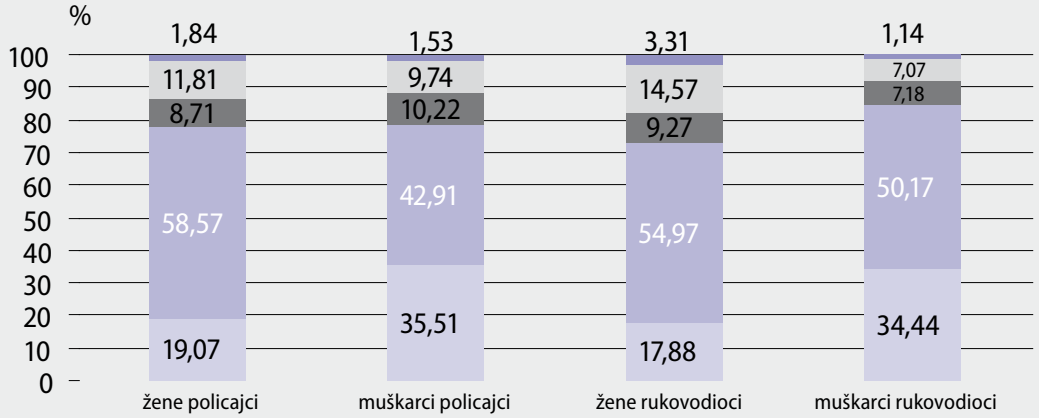
Možda osetljivije od prethodnih pitanja, seksualno uznemiravanje, takođe je našlo svoje mesto u upitniku i, na osnovu odgovora anketiranih, slika je sledeća: naime, 0,87% žena policajaca i 0,52% muškaraca policajaca i 0,24% muškaraca rukovodilaca (i nijedna žena rukovodilac!) smatra da te vrste uznemiravanja ima stalno, dok 74,13% žena policajaca i 73,35% njihovih kolega, 59,23% 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 (grafikon 31).



	nikada	ponekad	često	stalno	ukupno
žene policajci	74,13	21,64	3,36	0,87	100%
muškarci policajci	73,35	23,85	2,30	0,52	100%
žene rukovodioci	59,23	37,69	3,08		100%
muškarci rukovodioci	66,01	32,27	1,47	0,24	100%

Grafikon 31: Seksualno uznemiravanje

Pitali smo, između ostalog, i da li je status žena policajaca ravnopravan u odnosu na njihove kolege – muškarce. Prema nalazima istraživanja, 77,64% žena i 78,42% muškaraca policajaca, kao i 72,85% žena i 84,61% muškaraca rukovodilaca daje afirmativan odgovor (da je status u potpunosti ili uglavnom ravnopravan). Nevezano za poziciju u hijerarhiji, procenat žena (19,07% izvršilaca i 17,88% rukovodilaca) koje misle da je ravnopravnost statusa policijskih službenika potpuno nezavisna od njihove polne pripadnosti značajno je manji od procenta muškaraca (35,51% izvršilaca i 34,44% rukovodilaca) koji misle isto tako. Slične razlike mogu se uočiti i kod opcije da status žena „uglavnom nije ravnopravan" i „uopšte nije ravnopravan" u odnosu na muške kolege. Verovatno bi bilo vrlo zanimljivo proveriti i dodatno razmatrati sadržaj koji stoji iza „uglavnom ravnopravnog" i „uglavnom neravnopravnog" statusa, tj. pitanje je da li postoje kvalitativne razlike u percipiranju aktuelnog statusa žena od strane ispitanika ili je samo reč o njihovom stepenu tolerancije (grafikon 32).



	žene policajci	muškarci policajci	žene rukovodioci	muškarci rukovodioci
uopšte ne	1,84	1,53	3,31	1,14
uglavnom ne	11,81	9,74	14,57	7,07
neodlučan/a sam	8,71	10,22	9,27	7,18
uglavnom da	58,57	42,91	54,97	50,17
da, u potpunosti	19,07	35,51	17,88	34,44

Grafikon 32: Ravnopravnost statusa žena policajaca u odnosu na kolege-muškarce

Preporuke:

15. **Mada su procenti iz prethodnog odeljka veoma ohrabrujući, zbog onog manjeg broja žena koje se ipak osećaju neravnopravnim i diskriminisanim (a što potvrđuju i muškarci i rukovodioci), neophodne su dalje analize ove problematike, transparentan sistem i uspostavljanje zaštitnih mehanizama (službi, programa i sl).**

➜ Kodeks ponašanja – etičko ponašanje u propisima o zaposlenima

BiH – Republike Srpske, Crna Gora, Makedonija, Srbija imaju kodekse policijske etike. Ostale policijske službe nisu odgovorile na pitanje. Crna Gora dodatno pojašnjava da kodeks predstavlja skup načela o etičkom postupanju policijskih službenika koji se temelji na normama međunarodnog i unutrašnjeg prava, a donosi ga Ministarstvo, na predlog starešine policije.

Izuzimajući odgovor Uprave za policijsko obrazovanje MUP-a R Srpske, sudeći prema rezultatima istraživanja, rukovodioci nisu posebno obučeni za održavanje radnog okruženja bez uznemiravanja.

8. Udruživanje kao mogućnost istovremenog unapređenja kvaliteta i efikasnosti obavljanja policijskih poslova i rodne ravnopravnosti

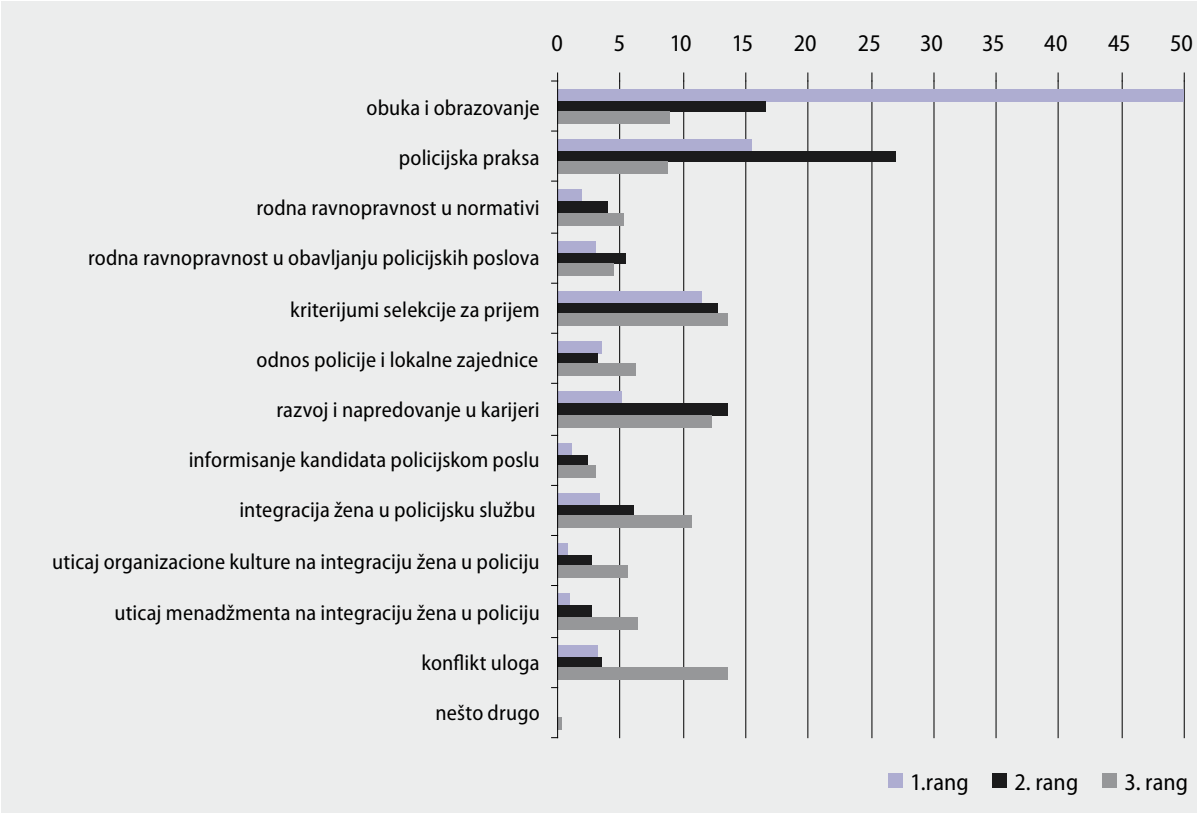
➜ Postojanje asocijacija policajaca u pojedinim zemljama i mogućnost jednakog učestvovanja muškaraca i žena u njima

Bez navođenja o kakvim je asocijacijama reč, službe koje su odgovorile na većinu pitanja odgovorile su pozitivno i na pitanje o njihovom postojanju i ravnopravnom učešću žena i muškaraca u njima.

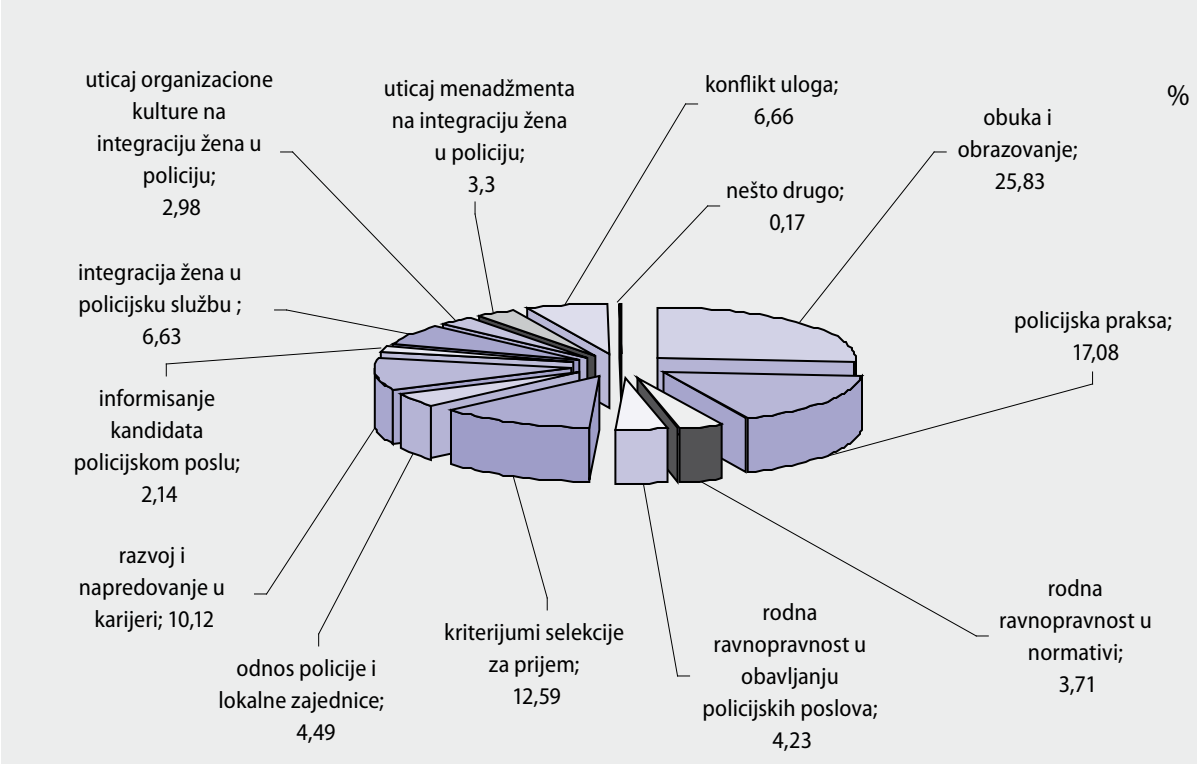
➜ Uspostavljanje Mreže žena policajaca Jugoistočne Evrope

Jedno od ključnih pitanja ticalo se mogućih oblasti saradnje i međusobne razmene na koje bi buduća mreža trebalo najviše da usmeri pažnju. Zadatak ispitanika bio je da na ponuđenoj listi od 12 mogućih oblasti saradnje (uz mogućnost da sami predlože još neku), rangiraju tri koje smatraju najznačajnijim. Ponuđeni odgovori bili su sledeći: obuka i obrazovanje; policijska praksa (način i uslovi obavljanja policijskih poslova); pitanja rodne ravnopravnosti u normativnoj regulativi; pitanja rodne ravnopravnosti u obavljanju policijskih poslova; kriterijumi selekcije za prijem u policijsku službu; odnos policije i lokalne zajednice; razvoj i napredovanje u karijeri; informisanje kandidata za prijem u službu o karakteristikama policijskog posla; integracija žena u policijsku službu (u širem smislu – i profesionalni i socijalni kontekst); uticaj organizacione kulture na integraciju žena u policiju; uticaj menadžmenta na integraciju žena u policiju; konflikt uloga (uzajamni uticaj policijskog poziva i porodičnog i privatnog života žene; problemi i načini njihovog prevazilaženja).

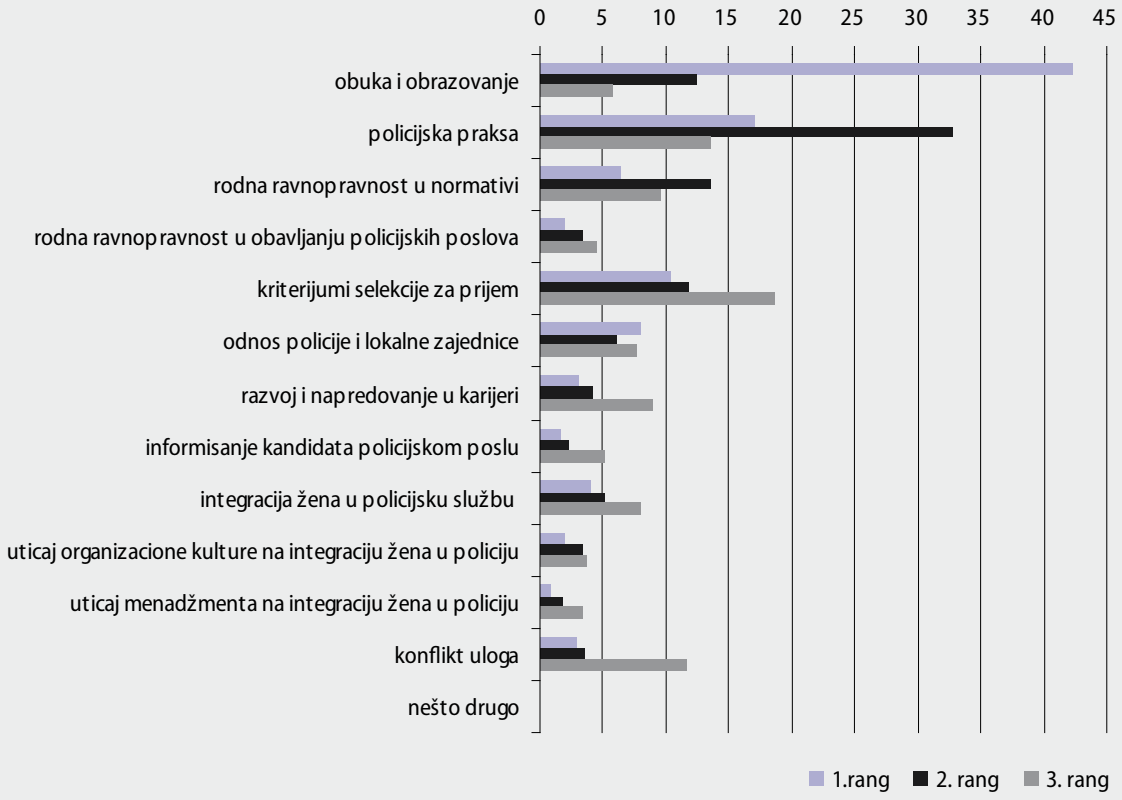
Sudeći prema rezultatima (grafikoni 33-41), prioritetnim oblastima saradnje u okviru Mreže žena policajaca Jugoistočne Evrope smatraju se: (1) **obuka i obrazovanje** (23,4% svih izbora na nivou ukupnog uzorka), zatim (2) **policijska praksa** (način i uslovi obavljanja policijskih poslova) – 19,5% izbora i (3) **kriterijumi selekcije za prijem u policijsku službu (13,55%)**. Iza ovih, dolaze oblasti saradnje koje tretiraju rodna pitanja: integracija žena u policijsku službu (6,64%), konflikt uloga (6,49), rodna ravnopravnost u normativi (6,34%), rodna ravnopravnost u obavljanju policijskih poslova (3,63%), ali i razvoj i napredovanje u karijeri (6,72%), što ne treba nužno vezivati za polnu, odnosno rodnu pripadnost. Svi ostali izbori daleko zaostaju u odnosu navedene.



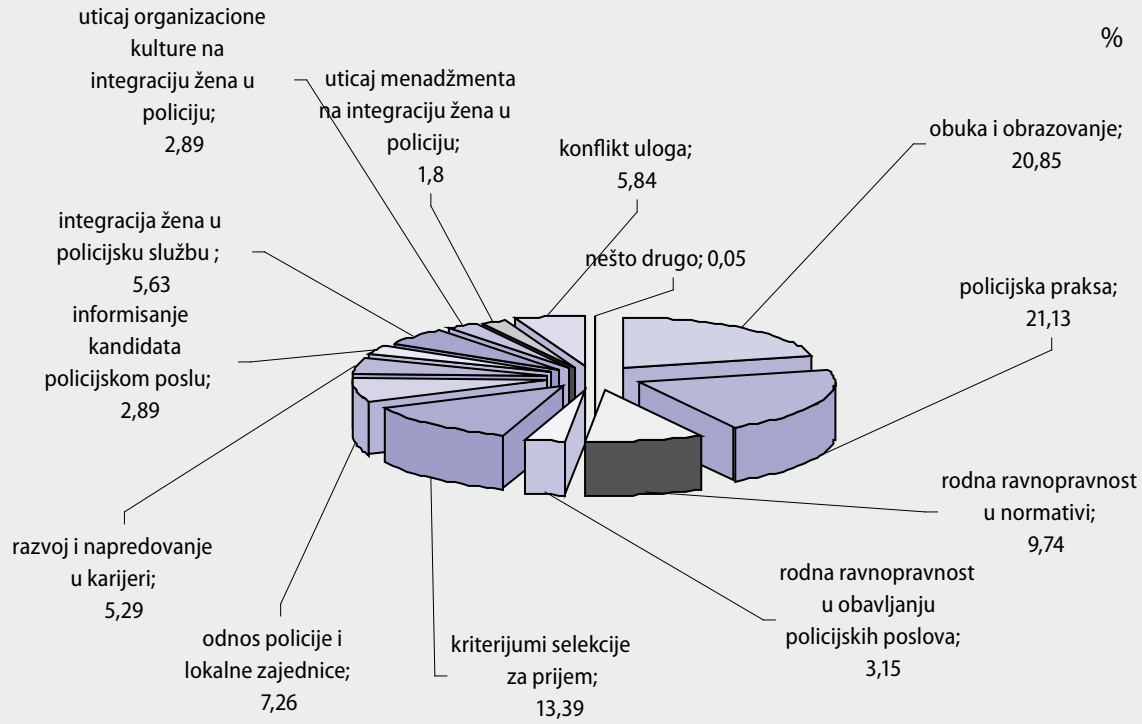
Grafikon 33: Oblasti saradnje, ocena žena (po rangu)



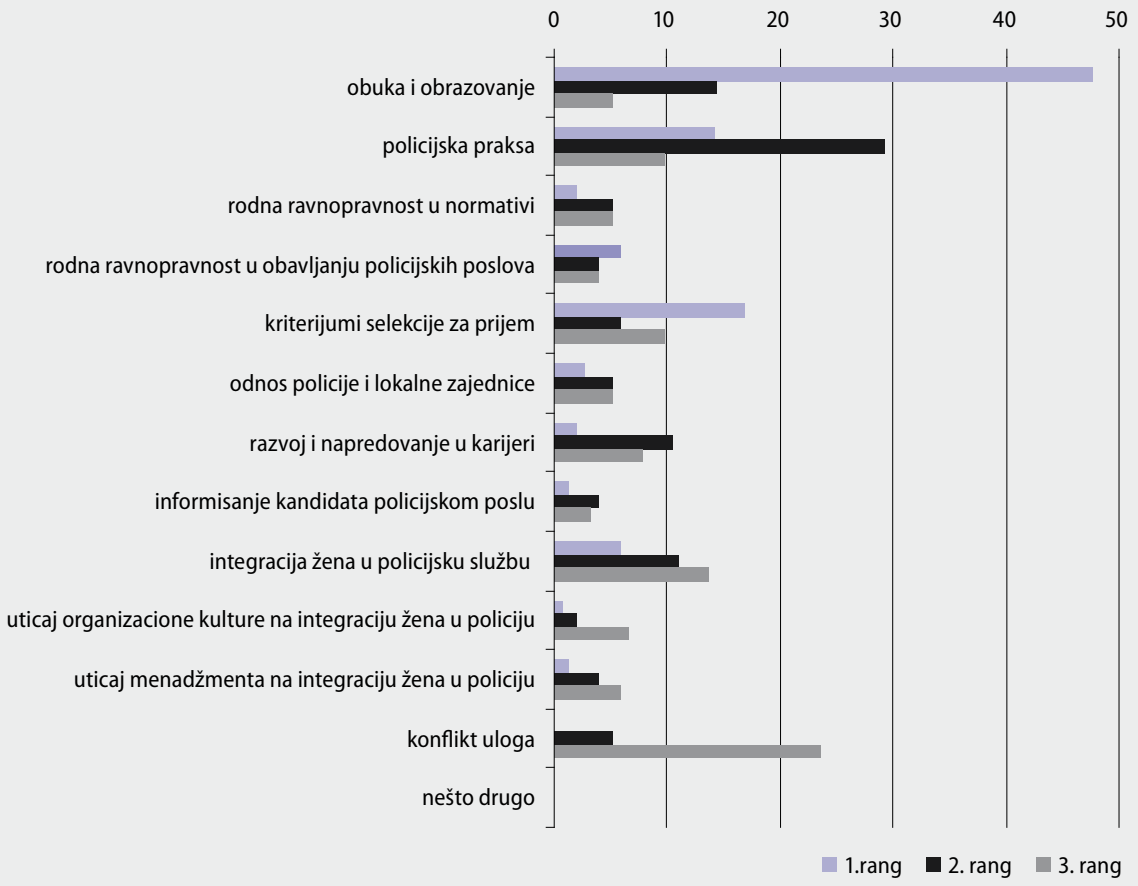
Grafikon 34: Oblasti saradnje, ocena žena (ukupno)



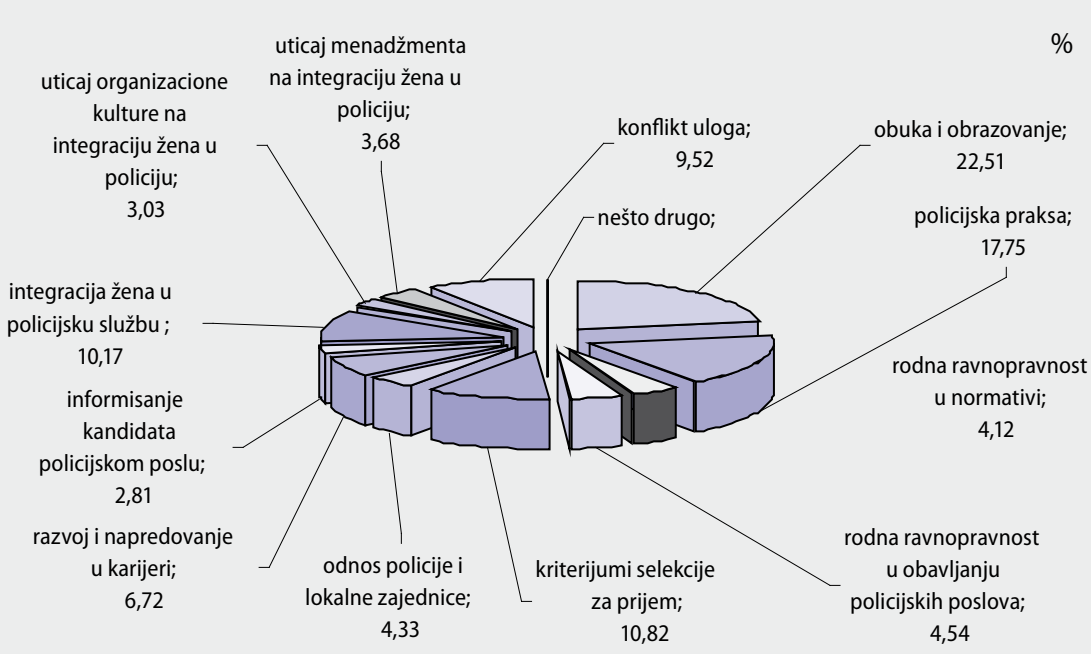
Grafikon 35: Oblasti saradnje, ocena muškaraca (po rangu)



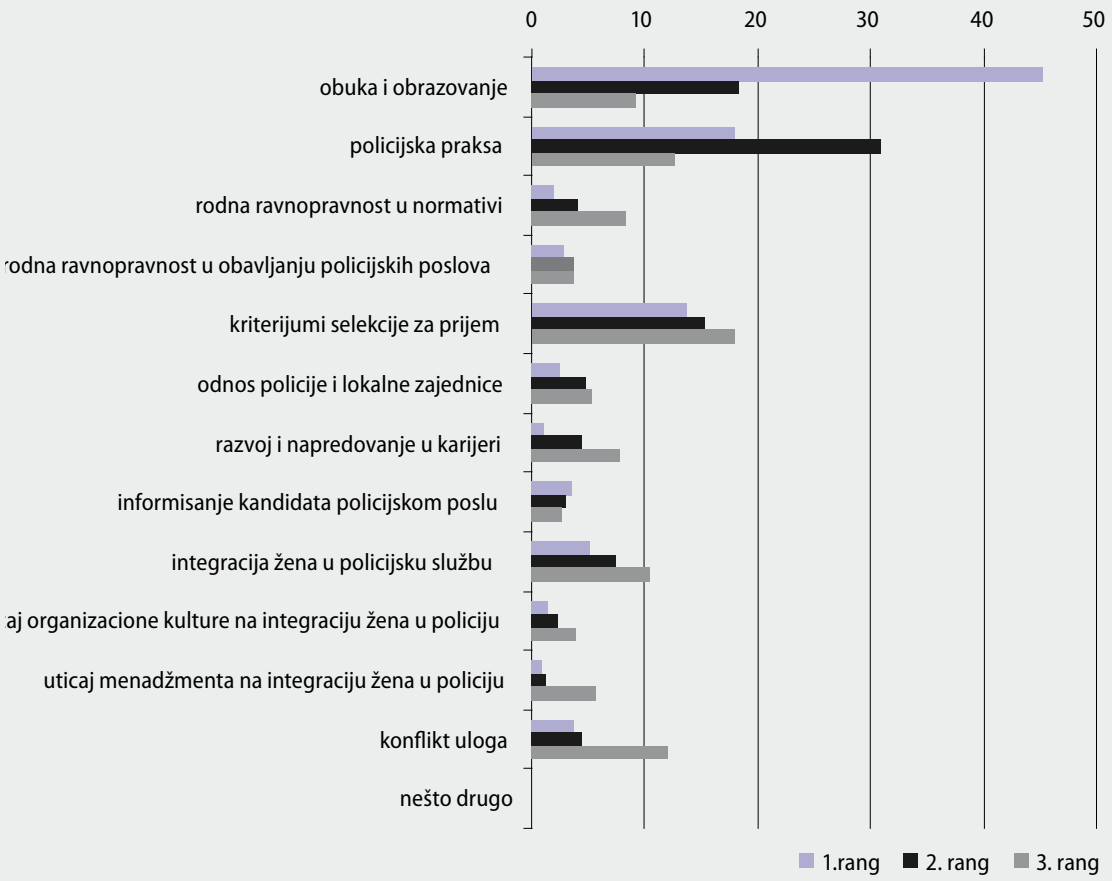
Grafikon 36: Oblasti saradnje, ocena muškaraca (ukupno)



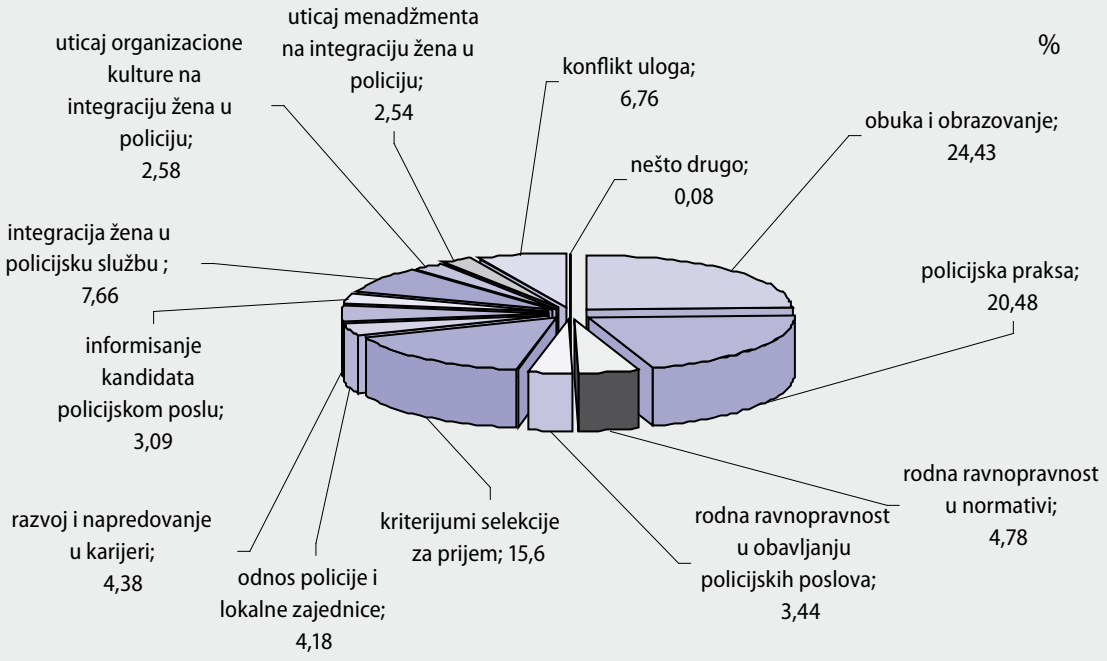
Grafikon 37: Oblasti saradnje, ocena žena rukovodilaca (po rangu)



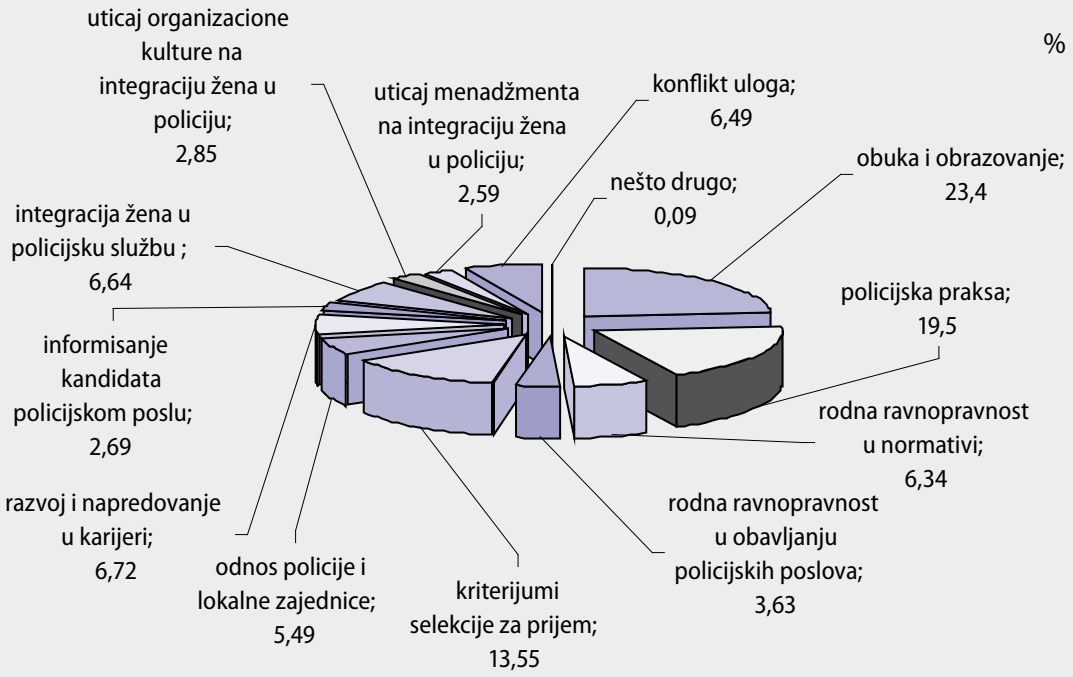
Grafikon 38: Oblasti saradnje, ocena žena rukovodilaca (ukupno)



Grafikon 39: Oblasti saradnje, ocena muškaraca rukovodilaca (po rangu)

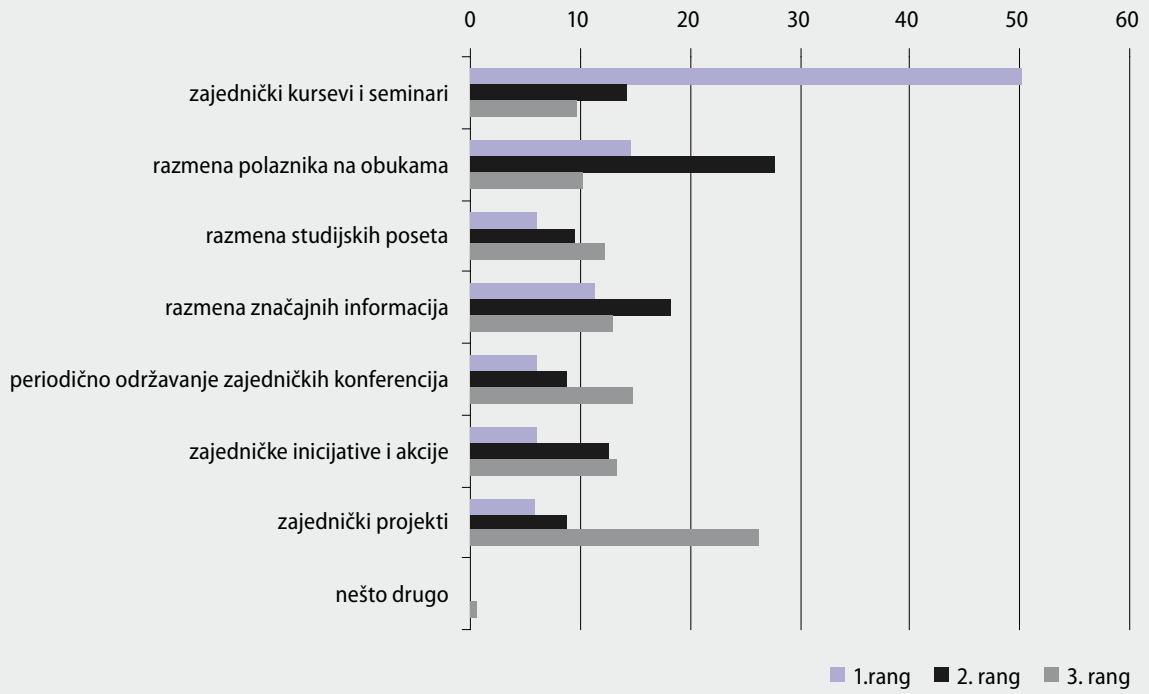


Grafikon 40: Oblasti saradnje, ocena muškaraca rukovodilaca (ukupno)

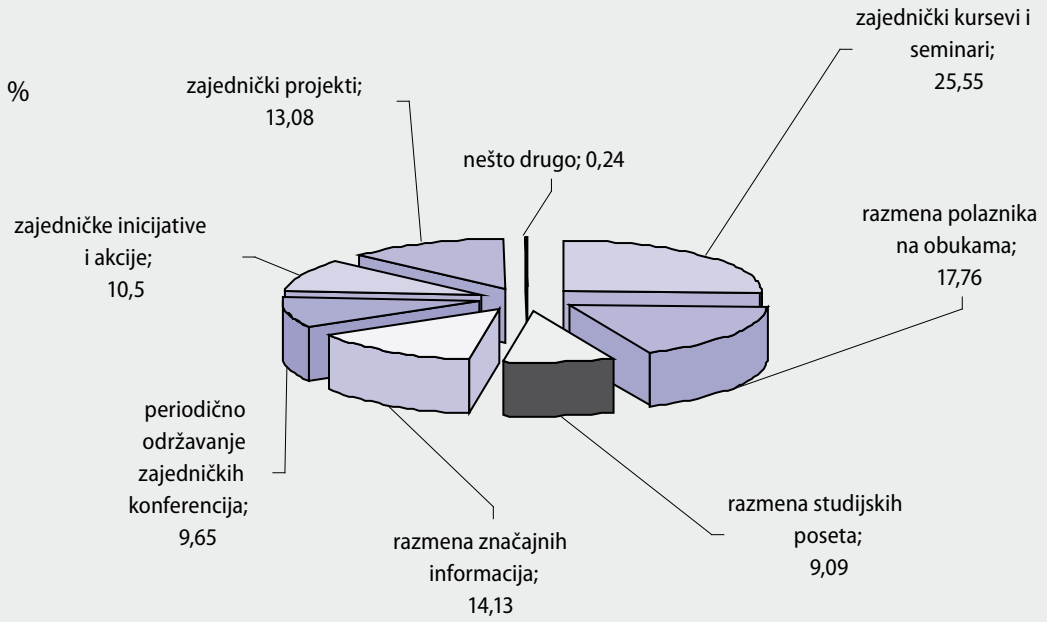


Grafikon 41: Oblasti saradnje (ukupan uzorak – sve kategorije)

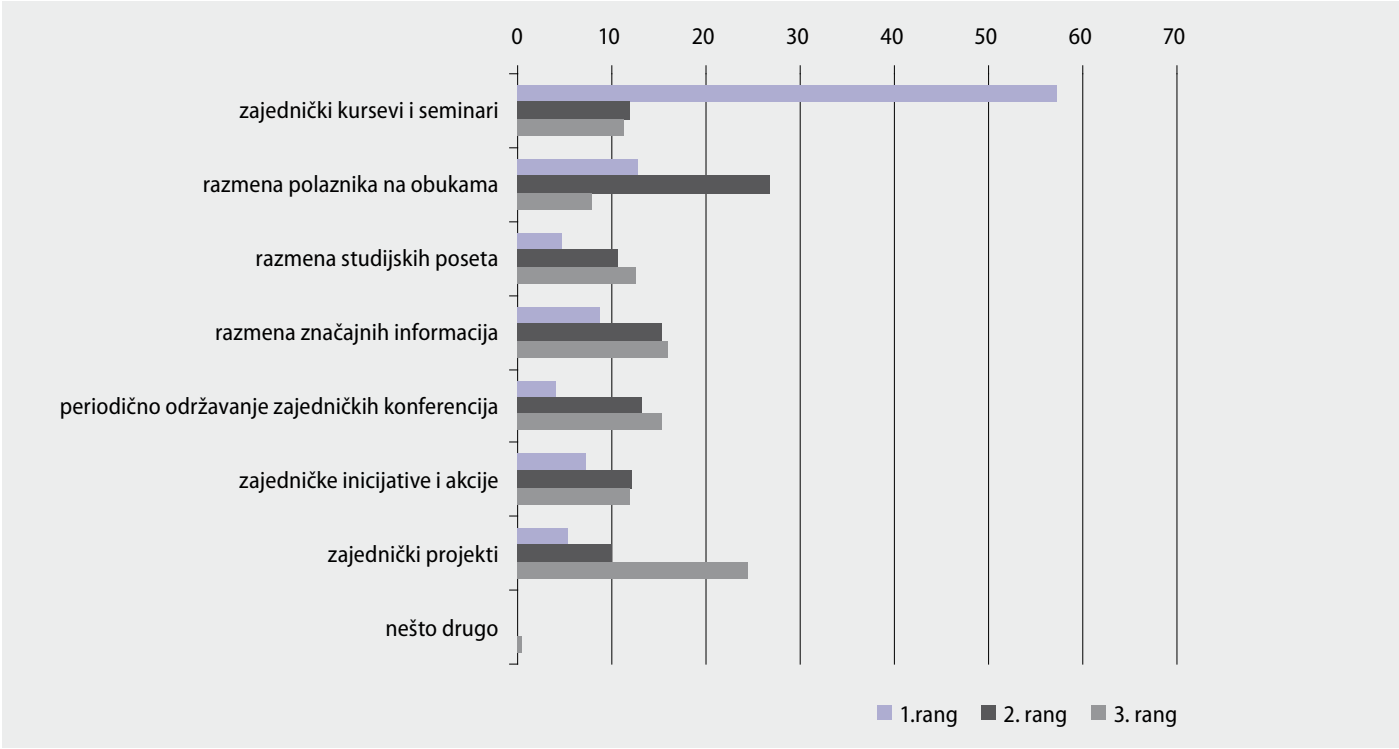
U skladu sa najučestalijim odgovorima na prethodno pitanje, oblici saradnje u okviru Mreže koji su navedeni kao optimalni takođe se tiču stručnog usposobljavanja i obrazovanja (grafikoni 42-50). Sa predložene liste (organizovanje zajedničkih kurseva i seminara; razmena polaznika na pojedinim obukama; razmena studijskih poseta; razmena informacija koje se ocene značajnim, putem dostupnih ili novih komunikacionih kanala; periodično održavanje zajedničkih konferencija; zajedničke inicijative i akcije i zajednički projekti), najčešće su birani **zajednički kursevi i seminari** članica Mreže (27,42%), **razmena polaznica na obuci** (15,92%), a zatim zajednički projekti (13,36%), razmena značajnih informacija (13,31%), periodično održavanje zajedničkih konferencija (10,56%), zajedničke inicijative i akcije (9,72%).



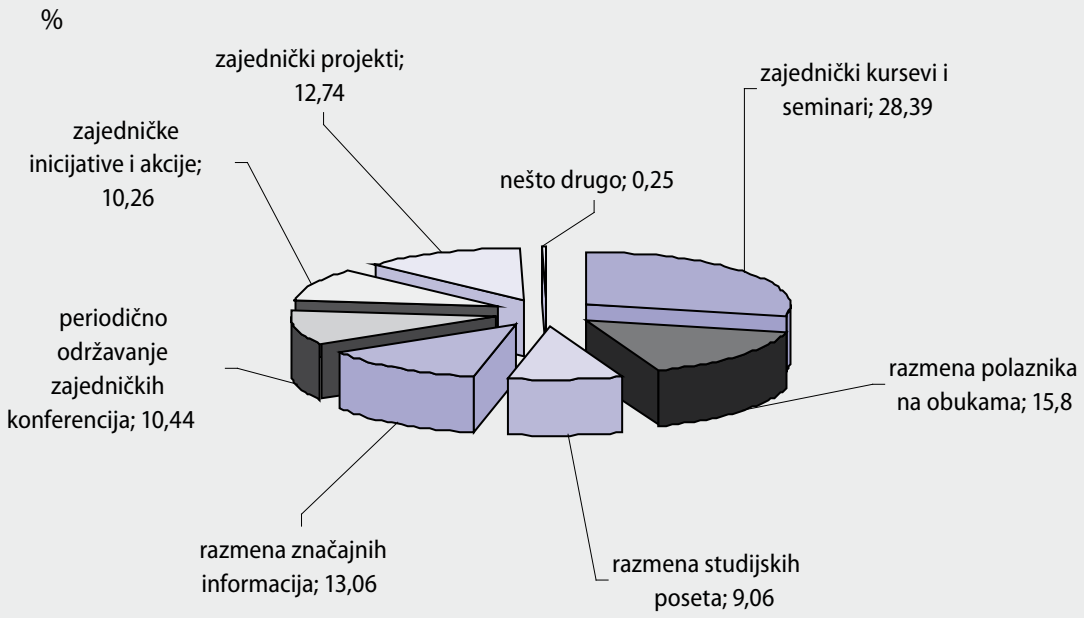
Grafikon 42: Oblici saradnje, ocena žena (po rangu)



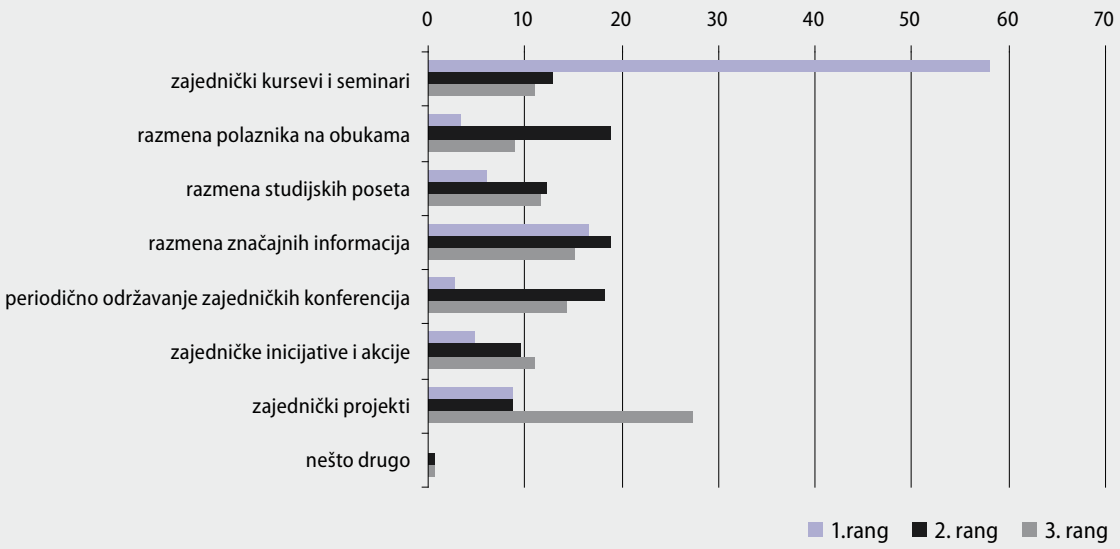
Grafikon 43: Oblici saradnje, ocena žena (ukupno)



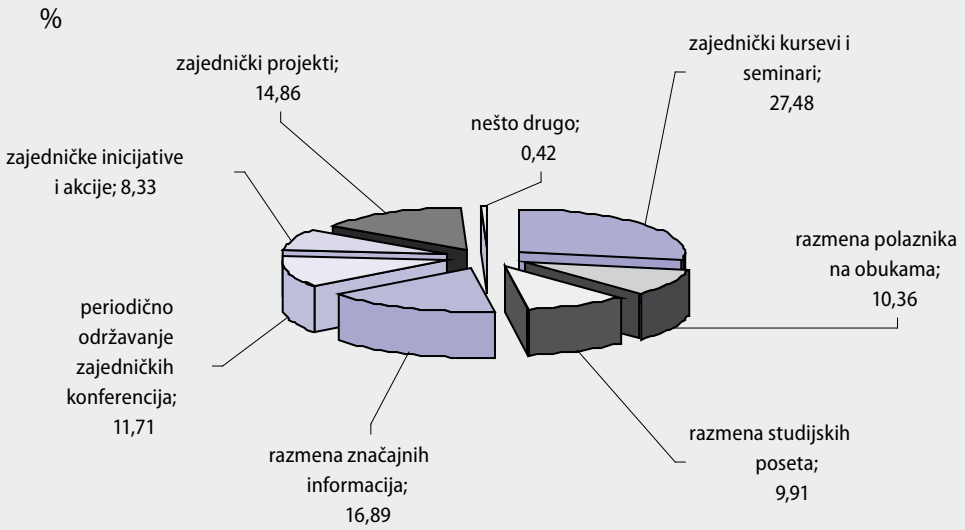
Grafikon 44: Oblici saradnje, ocena muškaraca (po rangu)



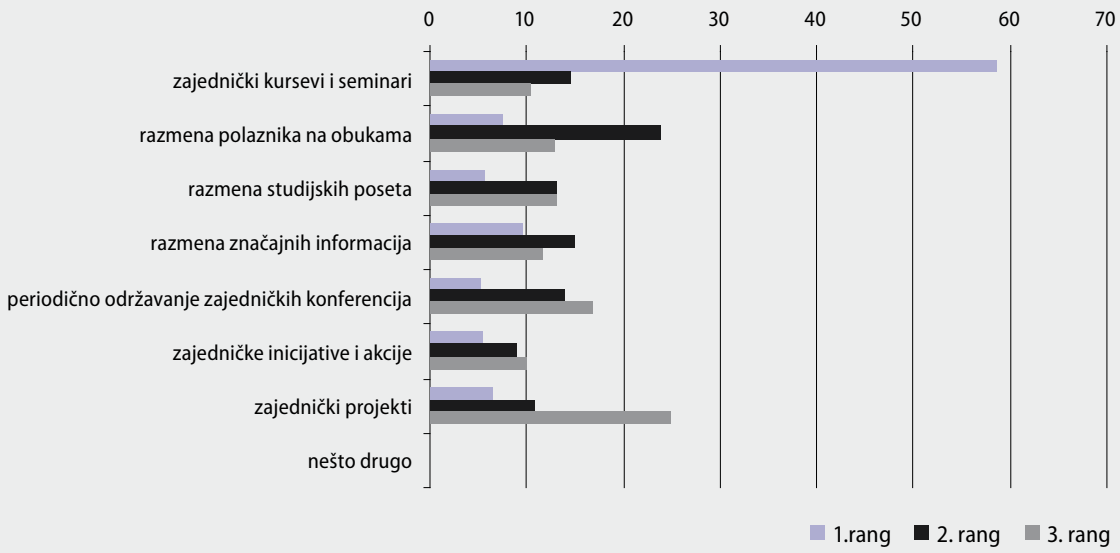
Grafikon 45: Oblici saradnje, ocena muškaraca (ukupno)



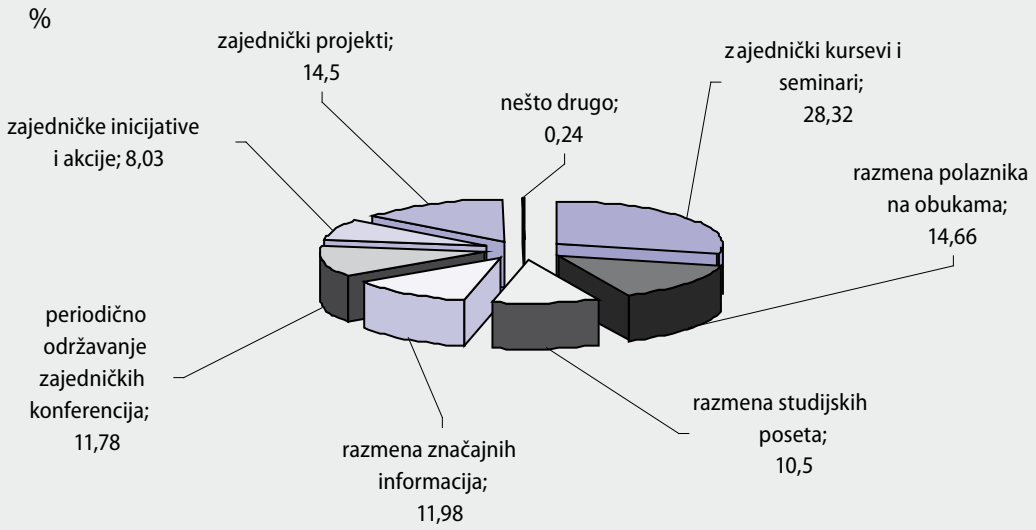
Grafikon 46: Oblici saradnje, ocena žena rukovodilaca (po rangu)



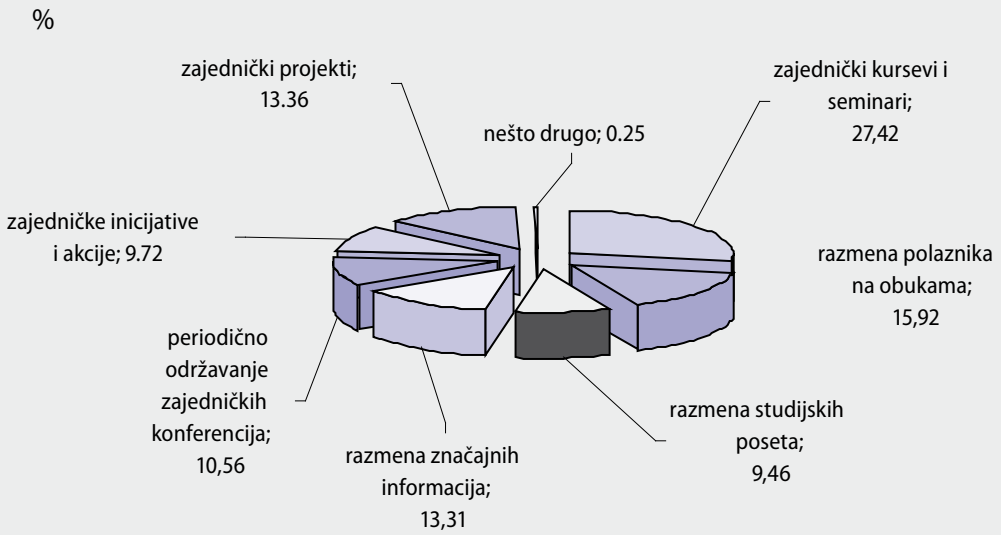
Grafikon 47: Oblici saradnje, ocena žena rukovodilaca (ukupno)



Grafikon 48: Oblici saradnje, ocena muškaraca rukovodilaca (po rangu)



Grafikon 49: Oblici saradnje, ocena muškaraca rukovodilaca (ukupno)



Grafikon 50: Oblici saradnje (ukupan uzorak – sve kategorije)

Preporuke:

16. **Ukoliko se isticanje potrebe da se Mreža bavi primarno pitanjima obuke, policijske prakse i kriterijumima selekcije dovede u vezu sa ranijim odgovorima koji se tiču prijema (na profesionalnom i planu međuljudskih odnosa) novoprimljenih žena policajaca, stiče se utisak da je ključ dobre integracije žena u policijsku službu zapravo adekvatna obuka iz oblasti struke, kojoj je, svakako, prethodila odgovarajuća selekcija. Sledi zaključak da, ukoliko su žene valjano selektovane i u dovoljnoj meri stručno osposobljene da mogu, ravnopravno sa muškarcima, da odgovore izazovima profesije, ostala pitanja rodne ravnopravnosti postaju lakše rešiva. U tom smislu, bilo bi poželjno da buduća mreža u okviru svojih prioritetnih aktivnosti razmotri upravo navedena pitanja selekcije i adekvatnosti ulaznih (i kasnijih) obuka žena policajaca. Podrazumeva se da bi nosioci aktivnosti bile nacionalne policije, odnosno ministarstva, ali bi u okviru Mreže mogli biti definisani predlozi smernica koja bi predstavljala okvir za aktivnosti i razmenu informacija.**

III PREPORUKE

➜ Strateški pristup prijemu žena u policiju

1. **S obzirom na dostavljene podatke koji ukazuju na neujednačen i nesistemski pristup regrutaciji i prijemu žena u policijsku službu, potrebno je putem Mreže podstaći razvoj strateških dokumenata kojima bi se na sistemski i ujednačen način pristupilo pitanjima regrutacije i prijema žena u policijsku službu. Takođe, Mreža bi mogla da pomogne u osmišljavanju nacionalnih strategija u ovoj oblasti, kao i u obuci u strateškom planiranju i izradi strateških dokumenata. Razmena najbolje prakse u ovoj oblasti sa organizacijama i državama kako u Evropskoj uniji tako i u regionu, kao i angažman lokalnih eksperata za pitanja rodne ravnopravnosti u izradi strateških dokumenata, takođe bi mogli biti jedan od zadataka Mreže.**

2. **Na osnovu podataka dobijenih iz istraživanja, stiče se utisak da način sprovođenja propagandnih kampanja za prijem u policiju u pojedinim policijskim službama nije ujednačen, a ni sistemski. Informisanje je često prepušteno servisima koji su javni (televizija, internet) i individualnoj motivisanosti kandidatkinja da se obaveste o mogućnostima i uslovima za zaposlenje u policiji. Jedan od prioritetnih zadataka Mreže mogao bi biti podrška svim zainteresovanim ministarstvima u formulisanju marketinških kampanja i strategija, koje bi bile usmerene na to da se pridobije što veći broj žena, ali i da im se pruže prave informacije o zahtevima, specifičnostima i rizicima policijskog posla. Svakako, nosioci kampanja bila bi nacionalna ministarstva, a uloga Mreže bila bi prvenstveno savetodavna i ogledala bi se u podršci za uspostavljanje standarda u smislu sadržaja i procedura kada je reč o sprovođenju kampanja.**

3. **S obzirom na najčešće motive opredeljivanja žena za policijski poziv, utvrđene ovim istraživanjem, neophodno je da Mreža preporuči policijskim službama članicama da poseban akcenat u okviru propagandnih kampanja stave na one sadržaje i aspekte policijskog posla koji su atraktivni za žene. Na taj način bi se posebno podstaklo prijavljivanje žena za policijski posao, ali i senzibilizacija šire javnosti da prihvati žene u tom, za njih netradicionalnom, zanimanju.**

➜ Pitanja selekcije

4. **Nesumnjiv je značaj selekcije kandidata za kvalitet i efikasnost obavljanja policijskih poslova. Imajući u vidu postojanje različite prakse u Regionu, ali i izvesnu nedorečenost službi za ljudske resurse kada je u pitanju selekcija, kao i preporuku br. 16 ovog izveštaja koja naglašava potrebu razmene iskustava u oblasti kriterijuma selekcije, sigurno je da je ova tema jedna od relevantnih za budući rad Mreže. U tom smislu bi njene buduće aktivnosti trebalo usmeravati u pravcu analiza postojećih praksi selekcije kandidata za policijski posao, čime se može doprineti njihovom unapređenju kao i postizanju potpune (ili što veće) objektivnosti procedura i ostvarivanju principa jednakih mogućnosti.**

➜ Pitanja obrazovanja i obuke

5. **Analiza obrazovnih potreba za oblast ljudskih prava, a posebno rodne ravnopravnosti, trebalo bi da bude trajni i sistemski zadatak svih policijskih obrazovnih institucija i službi. Takođe, trebalo bi da jedan od zadataka Mreže bude formulisanje preporuka o minimalnom broju časova ali i sadržaju obrazovnih programa koji su od posebnog značaja za senzibilizaciju pripadnika policije za pitanja rodne ravnopravnosti i ljudskih prava.**

➜ Pitanja razvoja karijere

6. **Jedan od zadataka Mreže mogao bi biti formulisanje mera afirmativne akcije kako bi se u što skorije vreme prevazišao problem nedovoljnog broja žena mentora, posebno u onim ministarstvima gde je taj broj izrazito mali.**

7. **Osim već navedene potrebe za povećanjem broja žena kojima bi mogla da bude dodeljena uloga mentora u obuci mladih koleginica u cilju stvaranja uslova za njihovu adekvatnu profesionalnu identifikaciju, istraživanjem se došlo do podatka da bi i podrška (naročito stručna) koju već zaposlene žene policajci pružaju mlađim koleginicama mogla i trebalo da bude na višem nivou. Na osnovu navedenog, nameće se potreba za dubljom analizom stručne osposobljenosti žena policajaca, kao i njihove spremnosti da se u većem obimu prihvate mentorske uloge. Takođe, bilo bi dobro dodatnim analizama doći do podataka o eventualnim činiocima koji mogu sprečiti ili ograničiti mogućnost žena da se više angažuju u pružanju podrške mlađim koleginicama.**

8. **Nastojanja da se žene što uspešnije integrišu u policijsku službu, usmerena ka onima koji su brojniji (muškarci policajci) i onima koji imaju najveću realnu moć, trebalo bi da budu praćena odgovarajućim edukativnim programima kojima će kod žena sistematski biti podizana svest o odgovornosti koju i same imaju u tom procesu (permanentan rad na sopstvenom usavršavanju, otvoreniji odnos prema mlađim koleginicama i sl).**

9. **Tehnička ograničenja ovog istraživanja onemogućila su uključivanje i stavova građana prema istoj temi. U budućem periodu, međutim, jedan od zadataka Mreže moglo bi biti i organizovanje regionalnog istraživanja stavova prema statusu i ulozi žena u policijskoj službi, kako samih policajki i njihovih kolega policajaca, tako i iz ugla građana i njihovih potreba .**

10. **Razlike u ponašanju prestupnika prema ženama policajcima u odnosu na njihovo ponašanje prema policajcima muškarcima, mogle bi biti zanimljiv segment za analizu obrazovne potrebe i moguća nastavna tema u okviru obuke, jer mogu ukazati na neke karakteristike poželjnog profila policajca – onog koji će sa više sigurnosti i uspeha kontrolisati situaciju u interakciji sa prestupnicima.**

11. **Navedeni podaci ukazuju na potrebu preispitivanja sistema praćenja i napredovanja ukoliko on postoji, kao i fluktuacije kadrova u ministarstvima. Tamo gde sistema praćenja i napredovanja nema, potrebno je započeti (ili nastaviti) proces njihovog uspostavljanja korišćenjem pozitivnog iskustva zemalja u Regionu koje imaju takvu instituciju, kao i eksterne stručne pomoći ukoliko postoji mogućnost da se ona obezbedi. Za samu Mrežu, takav poduhvat bio bi vredan pažnje kao jedan od prvih na listi prioriteta.**

➜ Rodna pitanja i policijske veštine

12. S obzirom na to da veštine koje su potrebne za obavljanje policijskog posla nisu urođene, već se mogu steći ili unaprediti, obaveza je i ministarstava i pojedinaca da rade na njihovom „popravljanju" kod ukupne policijske populacije, sve do dostizanja željenog standarda. Jedan od mogućih zadataka Mreže moglo bi biti osmišljavanje zajedničkih standarda i sadržaja ovih dodatnih obuka kojima bi se unapredio ukupan rad svih pripadnika policije bez obzira na njihov pol.

➜ Normativna regulativa i ostala pitanja

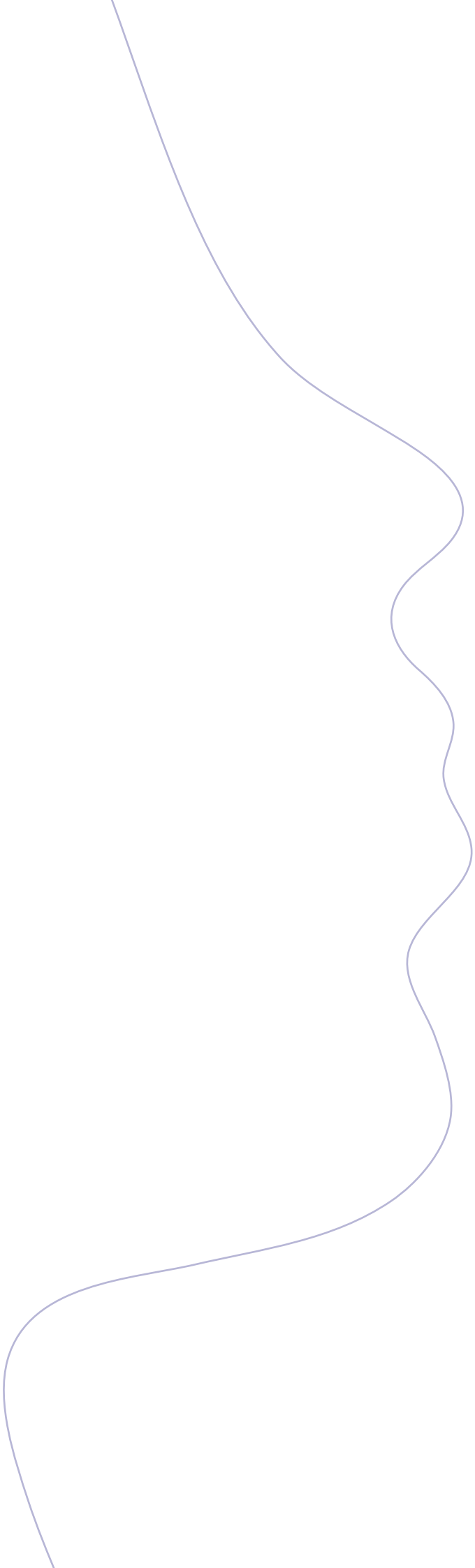
13. Ispitanice su dale niz veoma dobrih sugestija koje mogu biti razmatrane u ministarstvima i upotrebljene radi bolje organizacije (preraspodela radnog vremena ili fleksibilno radno vreme, skraćeno radno vreme za žene sa decom do određenog uzrasta, bolje organizovan smenski rad, usklađivanje radnog vremena sa predškolskim ustanovama, smanjenje prekovremenog rada i dežurstava i sl.).

14. Na osnovu odgovora dobijenih istraživanjem, dolazimo do zaključka da, formalno gledano, u oblasti vrednovanja rada, odnosno visine plate, nema očigledne razlike između muškaraca i žena. S druge strane, ocene ispitanica idu u pravcu tvrdnje da bi se ta oblast mogla značajno unaprediti. Jedan od predloga u tom smislu moglo bi biti uvođenje transparentnog sistema upravljanja ljudskim resursima koje bi omogućilo preispitivanje postojećeg sistema vrednovanja rada (sistematizacija i formacija radnih mesta) i utvrđivanje eventualnog favorizovanja određenih poslova koje muškarci obavljaju češće nego žene. Ukoliko je to slučaj, potrebno je prilikom revizije opisa radnih mesta i veština neophodnih za obavljanje pojedinih policijskih poslova osigurati da radna mesta koja najčešće zauzimaju žene, odnosno alternativni načini obavljanja poslova, formalno ne budu manje vrednovani od drugih radnih mesta.

15. Zbog jednog dela žena koje se osećaju neravnopravnim i diskriminisanim (a što potvrđuju i muškarci izvršioci i rukovodioci), neophodne su dalje analize ove problematike, transparentan sistem i uspostavljanje zaštitnih mehanizama (službi, programa i sl.).

➜ Udruživanje kao mogućnost istovremenog unapređenja kvaliteta i efikasnosti obavljanja policijskih poslova i rodne ravnopravnosti

16. Ukoliko se isticanje potrebe da se Mreža bavi primarno pitanjima obuke, policijske prakse i kriterijumima selekcije dovede u vezu sa ranijim odgovorima koji se tiču prijema (na profesionalnom i planu međuljudskih odnosa) novoprimljenih žena policajaca, stiče se utisak da je ključ dobre integracije žena u policijsku službu zapravo adekvatna obuka iz oblasti struke, kojoj je, svakako, prethodila odgovarajuća selekcija. Sledi zaključak da, ukoliko su žene valjano selektovane i u dovoljnoj meri stručno osposobljene da mogu, ravnopravno sa muškarcima, da odgovore izazovima profesije, ostala pitanja rodne ravnopravnosti postaju lakše rešiva. U tom smislu, bilo bi poželjno da buduća mreža u okviru svojih prioritetnih aktivnosti razmotri upravo navedena pitanja selekcije i adekvatnosti ulaznih (i kasnijih) obuka žena policajaca. Podrazumeva se da bi nosioci aktivnosti bile nacionalne policije, odnosno ministarstva, ali bi u okviru Mreže mogli biti definisani predlozi smernica koja bi predstavljala okvir za aktivnosti i razmenu informacija.



IV PRILOZI

PRILOG 1: Pregled međunarodnih dokumenata u oblasti ženskih ljudskih prava

Ljudska prava žena i muškaraca su garantovana Univerzalnom deklaracijom o ljudskim pravima (The Universal Declaration of Human Rights) koja je usvojena 1948. godine, prema kojoj su sva ljudska bića rođena slobodna i jednaka u pravima, bez razlike na osnovu pola. Kao rezultat sporazuma o neophodnosti otklanjanja svih oblika diskriminacije žena Konvencija o ukidanju svih oblika diskriminacije žena (Convention on Elimination of All Forms of Discrimination Against Women – CEDAW) usvojena je od strane Generalne skupštine Ujedinjenih nacija 18. decembra 1979. godine. Na snagu je stupila 1981. godine kao obavezujući međunarodni sporazum. Danas je CEDAW konvenciju ratifikovalo 186 zemalja.

Konvencija obavezuje države članice da preduzmu sve mere za ukidanje svih oblika diskriminacije žena. Konvencija je uspostavila i nadzorni mehanizam (Komitet) za praćenje implementacije konvencije koji razmatra periodične izveštaje koje su države u obavezi da podnose, kao i "izveštaje u senci" koje Komitetu mogu da podnesu nevladine organizacije o stanju ženskih ljudskih prava. Konvencija o ukidanju svih oblika diskriminacije žena zajedno sa ostalih osam međunarodnih sporazum na području ljudskih prava čini temeljni sistem ljudskih prava Ujedinjenih nacija.[28]

U septembru 1995. godine su vlade zemalja okupljene na Četvrtoj svetskoj konferenciji o ženama u Pekingu, nezadovoljne napretkom na tom polju, usvojile Pekinšku deklaraciju (Beijing Declaration) i Platformu za akciju (Platform for Action). U Pekinškoj deklaraciji priznaju da je status žena u nekim važnim aspektima tokom prethodne decenije bio poboljšan, ali da je napredak neravnopravan i da još uvek postoje velike prepreke u postizanju ravnopravnosti žena i muškaraca. Vlade su se bezrezervno obavezale na jačanje položaja žena širom sveta. Platforma za akciju definiše neophodne mere i poziva vlade, međunarodnu zajednicu, civilno društvo kao i privatni sektor da preduzmu mere u problemskim oblastima: stalni i sve veći teret siromaštva koji leži na na ženama, neravnopravan pristup obrazovanju, zdravstvenoj zaštiti, nasilje nad ženama, neravnopravnost u ekonomskim strukturama i politikama, i u pristupu sredstvima, odlučivanju i mnoge druge oblasti. Svakih pet godina se analizira napredak u implementaciji Pekinške deklaracije i Platforme za akciju. Analize urađene 2000. i 2005. godine su identifikovale mnoge nedostatke i formulisane su preporuke za bolju implementaciju. Pregled napretka u primeni Platforme za akciju 15 godina od njenog usvajanja urađen je u toku 2010. godine.[29]

28 Šimonović, Dubravka (2004) Kratak vodič kroz CEDAW Konvenciju o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena. Vlada RH Ured za ravnopravnost spolova: Zagreb. http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/; http://www2.ohchr.org/english/law/cedaw.htm;

29 Fourth World Conference on Women. http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/; Beijing Declaration and Platform for Action. http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20E.pdf.

➜ Rezolucija Saveta bezbednosti 1325 O ženama, miru i bezbednosti

Savet bezbednosti Ujedinjenih nacija je oktobra 2000. godine jednoglasno usvojio Rezoluciju 1325 O ženama, miru i bezbednosti (On women, peace and security).[30] To je prva rezolucija Saveta bezednosti o uticaju rata na žene i ulozi žena u rešavanju konflikata i postizanju trajnog mira. Savet bezbednosti utvrđuje da oružani sukobi najviše pogađaju civilno stanovništvo, posebno žene i decu. Savet bezbednosti priznaje značajnu ulogu žena u sprečavanju i rešavanju konflikata i u izgradnji mira i naglašava značaj ravnopravnog učešća žena u svim aspektima održavanja mira, promovisanja mira bezbednosti i u procesima odlučivanja. Takođe, Savet bezbednosti poziva države da potpuno primene međunarodno humanitarno pravo i obezbede poštovanje prava devojčica i žena u toku i nakon završetka konflikata. U rezoluciji, Savet bezbednosti poziva države da obezbede ravnopravno učešće žena na svim pozicijama odlučivanja na nacionalnom, regionalnom nivou i u međunarodnim institucijama koje se bave sprečavanjem, upravljanjem i rešavanjem konflikata. Savet bezbednosti takodje poziva Generalnog sekretara UN da obezbedi da se pitanja rodne ravnopravnosti i potrebe žena uzmu u obzir prilikom uspostavljanja mirovnih misija, pregovora o miru i da u njima žene budu ravnopravno zastupljene.

Nekoliko razvijenih zemalja, kao i zemalja u razvoju, je usvojilo akcione planove za implementaciju Rezolucije 1325, a u toku 2009. godine Uganda i Liberija31 su postale 15. i 16. država koje su usvojile Akcioni plan za njeno sprovođenje.

➜ Evropska unija[32]

Princip jednakog tretmana žena i muškaraca osiguran je još od osnivanja Evropske ekonomske zajednice 1957. godine, dok su 40 godina kasnije Ugovorom iz Amsterdama pravno uređena ljudska prava, posebno princip jednakog tretmana i zabrana diskriminacije na osnovu pola. Istovremeno, razvija se sudska praksa Evropskog suda pravde, a Evropska komisija prati primenjivanje zakonodavstva (legislative) i gde je potrebno predlaže novu. Prva direktiva/uputstvo u oblasti ravnopravnosti polova doneta je 1975. godine, tako da ih, uz antidiskriminacione, ima 14 u ovoj oblasti, a njihovu primenu trebalo bi shvatiti kao transformacioni proces.

Ugovor o osnivanju EU obavezuje države članice da promovišu jednakost između muškaraca i žena. Tokom godina princip o rodnoj ravnopravnosti je ojačavan zakonodavstvom, a krajem devedesetih godina uveden je "gender mainstreaming" tj. politika uvođenja ravnopravnosti polova u javnu politiku. Ova strategija nastoji da uključi pitanja rodne ravnopravnosti u sve aktivnosti i politike, na svim nivoima. Jedan od rezultata Ugovora iz Amsterdama (1997. godina) je taj da se jednake mogućnosti za muškarce i žene sada smatraju jednim od osnovnih ciljeva Unije. Ugovorom su države članice potvrdile saglasnost da će pitanja rodne ravnopravnosti biti uzeta u obzir u svemu što Unija preduzima. Drugim rečima, Unija je prihvatila princip uvođenja ravnopravnosti polova u javnu politiku poznat kao strategija "mainstreaming".

Polazeći od različitih situacija žena i muškaraca, zakonodavstvo EU u oblasti rodne ravnopravnosti nameće jednake plate za žene i muškarce za isti rad i rad jednake vrednosti, jednak tretman u zapošljavanju i stručnom usavršavanju, unapređenju radnih uslova, jednak tretman u socijalnom osiguranju. Direktivama se štite zaposlene žene u slučaju trudnoće i materinstva, priznaje pravo i očevima, posebno u pogledu prava na roditeljsko odsustvo, i za očeve i za majke. Osigurana je zaštita od neposredne i posredne polno zasnovane diskriminacije , uključujući bračni ili porodični status, a takođe i

30 http://www.peacewomen.org/un/sc/1325.html.
31 Austrija, Belgija, Čile, Obala Slonovače, Danska, Finska, Island, Norveška, Portugal, Španija, Švedska, Holandija, Velika Britanija.
32 Prilagođeno prema knjizi "Evropska unija i rodna ravnopravnost" (Zorana Šijački ur.), Zavod za ravnopravnost polova, Novi Sad 2008. Autorka teksta Danica Todorov.

zaštita od polno zasnovanog uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja. Žrtve diskriminacije mogu direktno da se obrate Sudu i zaštićene su merama protiv odmazde u slučaju žalbe. Naime, sve direktive/uputstva obavezuju države članice na uvođenje mera koje će omogućiti zaštitu pred domaćim sudovima, nakon obraćanja drugim nadležnim organima, svima koji smatraju da su oštećeni zbog neprimenjivanja principa jednakog tretmana, kao i mere protiv otpuštanja kao reakciju na eventualnu žalbu. Zakonodavstvo je ukinulo teret dokazivanja od strane žrtve (počinilac diskriminacije mora dokazati da nije diskriminisao zaposlene, posebno u slučajevima polno zasnovanog uznemiravanjaili seksualnog uznemiravanja). Pozitivne akcije su odobrene (obezbeđene) za manje zastupljene grupe, podstiče se na donošenje planova za postizanje ravnopravnosti u kompanijama, uloga socijalnih partnera i dijalog sa NVO je naglašen. Štaviše, zakonodavstvo EU uspostavlja kriterijume za tela zadužena za promociju ravnopravnosti između žena i muškaraca u svakoj državi članici.

➜ Organizacija za evropsku bezbednost i saradnju[33]

MC.DEC/14/04 7. decembar 2004. rešenje br. 14/04 Akcioni plan OEBS 2004. za unapređenje rodne ravnopravnosti

Na Samitu u Istambulu održanom 1999. godine, šefovi država ili vlada članica OEBS izjavili su da "je za ostvarenje mira, napretka i demokratije u oblasti delovanja OEBS od suštinskog značaja da žene puno i ravnopravno uživaju ljudska prava. Posvećeni smo tome da učinimo da ravnopravnost između muškaraca i žena bude integralni deo naše politike, kako na nivou naših država tako i u okviru same Organizacije". To je bila osnova za donošenje Akcionog plana OEBS za unapređenje rodne ravnopravnosti iz 2004. godine, koji se oslanja na OEBS shvatanje sveobuhvatnog koncepta bezbednosti kao poštovanja ljudskih prava i osnovnih sloboda, demokratije i vladavine prava. Povelja Evropske bezbednosti koja je usvojena na samitu OEBS u Istambulu proglašava da: "Potpuno i ravnopravno uživanje ljudskih prava žena ima suštinski značaj za ostvarenje mira, napretka i demokratije u zemljama članicama OEBS. Posvećeni smo tome da učinimo da ravnopravnost muškaraca i žena bude integralni deo naše politike, i to kako na nivou naših država tako i u okviru Organizacije."

Prioritet će biti dat ostvarivanju ciljeva rodne ravnopravnosti u okviru same organizacije OEBS i u državama članicama: od većeg učešća žena na mestima gde se donose odluke, obuka za rodnu ravnopravnopravnost i stvaranja povoljnog okruženja za rad, do programa koji unapređuju rodnu ravnopravnost u oblastima u kojima deluje OEBS, a to su: političko-vojna, ekonomska, kao i oblast zaštite životne sredine i ljudskih prava.

Najvažnije ministarske odluke zemalja članica OEBS u oblasti rodne ravnopravnosti su:
- MC.DEC/14/05 Žene u prevenciji sukoba, upravljanju krizama i oporavku nakon sukoba,
- MC.DEC/15/05 Prevencija i borba protiv nasilja nad ženama,
- MC.DEC/16/05 Obezbeđivanje najviših standarda upravljanja i odgovornosti osoba koje učestvuju u međunarodnim snagama i misijama,
- MC.DEC/7/09 Učešće žena u političkom i javnom životu.

33 Prilagođeno na osnovu publikacije OEBS Činjenice o rodnoj ravnopravnosti (Factsheet: Gender equality) http://www.osce.org/gender/item_11_42723.html

PRILOG 2: Definicije osnovnih pojmova iz oblasti rodne ravnopravnosti [34]

Jednaka zarada za rad jednake vrednosti – Jednaka zarada za posao jednake vrednosti, čije vrednovanje ne sadrži obeležja diskriminacije zasnovane na polu ili bračnom statusu, a odnosi se na sve aspekte plaćanja i uslova nagrađivanja.

Jednake mogućnosti za muškarce i žene – Odsustvo prepreka za učešće u ekonomskom, političkom i društvenom životu koje su zasnovane na polu.

Kvota – Određena proporcija ili podela mesta, poslaničkih mandata, sredstava koja je namenjena određenoj grupi, najčešće u skladu sa određenim pravilima ili kriterijumima, a usmerena na ispravljanje nesrazmernosti u prethodnom periodu, obično na mestima odlučivanja ili u pristupu mogućnostima za obuku ili zaposlenju.

Ljudska prava žena – Prava žena i devojčica, kao neotuđivi, sastavni i neodvojivi deo univerzalnih ljudskih prava, uključujući i koncept reproduktivnih prava.

Osnaživanje – Proces ostvarivanja dostupnosti i razvoja kapaciteta radi aktivnog učešća u oblikovanju sopstvenog života i zajednice u ekonomskoj, društvenoj i političkoj sferi.

Nevidljive prepreke – Stavovi ili tradicionalne predrasude, norme i vrednosti koje sprečavaju osnaživanje i puno učešće žena u društvu.

Pol – Biološke karakteristike kojima se ljudska bića određuju kao žene i muškarci.

Povlašćeni tretman – Postupanje prema pojedincu ili grupi pojedinaca na način koji verovatno vodi većim pogodnostima, boljem pristupu pravima, mogućnostima ili višem položaju u odnosu na drugog pojedinca ili grupu pojedinaca. Može biti upotrebljena pozitivno kada podrazumeva pozitivnu akciju u nameri da se eliminiše prethodna diskriminativna praksa ili negativno kada namerava da održi razlike ili prednosti jednog pojedinca ili grupe pojedinaca u odnosu na druge.

Pozitivna akcija (mere afirmativne akcije) – Mere koje se odnose na određene grupe s namerom da se eliminiše ili spreči diskriminacija ili da se ublaže štetne posledice koje proizlaze iz postojećih stavova, ponašanja i struktura (ponekad se pominje kao pozitivna diskriminacija).

Ravnopravnost žena i muškaraca (rodna ravnopravnost) – Načelo jednakih prava i tretmana žena i muškaraca. Koncept koji znači da sva ljudska bića imaju slobodu da razvijaju lične sposobnosti i prave izbore bez ograničenja nametnutih strogim rodnim ulogama; da se različito ponašanje, želje i potrebe žena i muškaraca u jednakoj meri uzimaju u obzir, vrednuju i podržavaju

Rod – Rod se odnosi na socijalne odnose i uloge žena, muškaraca, dečaka i devojčica koje su obikovane kulturnim, socijalnim, ekonomskih i političkim uslovima, očekivanjima i obavezama koje imaju u porodici, zajednici i državi. Takođe, rod predstavlja teorijski koncept koji se odnosi na društvene razlike koje postoje između muškaraca i žena, a koje su naučene, podložne promenama tokom vremena i variraju u okviru i među različitim kulturama.

34 Objašnjenje termina preuzeto je iz "**100 reči o ravnopravnosti:** Rečnik termina o ravnopravnosti žena i muškaraca" - *One hundred words for equality: A glossary of terms on equality between women and men* od strane Office for Official Publications of the European Communities, European Communities, 1998. (Prevod na srpski: Pokrajinski sekretarijat za rad, zapošljavanje i ravnopravnost polova, 2004.)

Rodna analiza – Proučavanje razlika u uslovima, potrebama, zastupljenosti, dostupnosti izvora i razvoja, kontroli sredstava, moći odlučivanja, itd. između žena i muškaraca, na osnovu njima pripisanih rodnih uloga.

Rodne uloge – Grupa običaja koji se odnose na aktivnosti i ponašanje pripisano ženama i muškarcima, koji se prenose i održavaju kroz kulturu, tradiciju, religiju, zajednicu i drugo.

Rodni jaz – Jaz koji postoji između žena i muškaraca u bilo kojoj oblasti prema stepenu njihovog učešća, pristupa, prava nadoknade ili beneficija.

Rodni odnosi – Nejednaki odnosi i preraspodela moći između muškaraca i žena koje karakteriše bilo koji rodni sistem.

Rodni ugovor – Skup implicitnih i eksplicitnih pravila koja uređuju odnose među polovima, a koja određuju različit rad i vrednost tog rada, odgovornosti i obaveze za muškarce i žene. Odražavaju se na tri nivoa: u kulturi – norme i vrednosti društva; institucijama – porodična davanja, obrazovanje, politika zapošljavanja itd.; i procesu socijalizacije, primarno u porodici.

Rodno neutralan – Nepostojanje različitih pozitivnih ili negativnih uticaja na rodne odnose ili ravnopravnost žena i muškaraca.

Rodno osetljiva statistika – Prikupljanje i izdvajanje podataka i statističkih informacija prema rodnoj pripadnosti, koja omogućavaju sprovođenje uporedne analize/rodne analize.

Rodno planiranje – Aktivni pristup planiranju koji kao ključni varijabl ili kriterijum uzima rodnu pripadnost koji teži da eksplicitno uključi i rodnu dimenziju u politiku ili akciju.

Rodno zasnovana diskriminacija – Rodno zasnovana diskriminacija predstavlja svako neposredno ili posredno razlikovanje, privilegovanje, isključivanje ili ograničavanje čiji se cilj ili posledica ogleda u otežavanju, ugrožavanju, onemogućavanju ili negiranju priznavanja, uživanja ili ostvarivanja ljudskih prava i osnovnih sloboda u političkom, ekonomskom, društvenom, kulturnom i svakom drugom polju, zbog pripadnosti određenom polu, bez obzira na njihov bračni status. (Prilagođeno prema Konvenciji Ujedinjenih nacija o eliminaciji svih oblika diskriminacije nad ženama, član 1.)

Segregacija radnih mesta/segregacija u zapošljavanju –Zastupljenost žena i muškaraca u različitim oblicima i na različitim nivoima aktivnosti i zaposlenja, gde su žene ograničene na uži izbor zaduženja (horizontalna segregacija) nego muškarci, i posao nižeg ranga (vertikalna segregacija).

Seksualno uznemiravanje – Neželjeno ponašanje seksualne prirode ili neki drugi čin koji se zasniva na polu, a koji vređa dostojanstvo žena i muškaraca na radnom mestu, uključujući i ponašanje nadređenih lica i kolega.

Stakleni plafon – Nevidljiva prepreka proizišla iz složene strukture organizacije u kojoj dominiraju muškarci, a koja sprečava žene u dostizanju viših pozicija.

Ujednačeno učešće žena i muškaraca – Preraspodela moći i pozicija odlučivanja (40-60% zastupljenosti bilo kog pola) između muškaraca i žena u svakoj oblasti života, što predstavlja važan uslov ravnopravnosti između muškaraca i žena.

Uvođenje ravnopravnosti polova u javnu politiku (Gender Mainstreaming) – Sistematsko uključivanje specifičnog položaja, prioriteta i potreba žena i muškaraca u svaku politiku sa ciljem unapređenja ravnopravnosti među ženama i muškarcima i modifikacija svih opštih politika i mera, posebno

u svrhe postizanja ravnopravnosti, aktivnim i otvorenim razmatranjem njihovih efekata na odgovarajuće situacije žena i muškaraca prilikom njihove primene, nadzora i vrednovanja, u fazi planiranja.

PRILOG 3: Upitnici

➜ Upitnik (Ljudski resursi i Policijska akademija/Centar za obuku)

* * *

Regrutovanje i prijem žena u policijsku službu

1. Da li postoji strateški pristup kada je reč o prijemu žena u policiju? Ukoliko postoji, na čemu se on bazira? Da li su utvrđene kvote? Da li postoje godišnji ciljevi koji su ustanovljeni za regrutovanje određenog (i kog?) broja žena i muškaraca? Da li je utvrđen vremenski rok do kojeg treba dostići određeni (i koji) procenat žena u policijskoj službi?

2. Kada su (približno) prvi put žene počele da rade na operativnim policijskim poslovima u vašem ministarstvu? Kada se započelo sa masovnijim prijemom žena u policijsku službu?

3. Da li je politika proširenja Evropske unije uticala na povećanje broja žena u policiji?

4. Da li su korišćene neke posebne mere radi pružanja podrške ženama da pristupe policijskoj službi?

5. Kolika je procentualna zastupljenost žena u vašem ministarstvu unutrašnjih poslova?
a) procenat zaposlenih žena u odnosu na ukupan broj zaposlenih _____
b) procenat žena u uniformisanoj policiji u odnosu na ukupan broj zaposlenih u uniformisanoj policiji _____
c) procenat žena sa ovlašćenjem u odnosu na ukupan broj zaposlenih sa ovlašćenjem _____
_____

6. Kakva je procentualna (ili brojčana) zastupljenost žena na rukovodećim pozicijama?
a) na strateškom nivou _____
b) na srednjem (koordinacijskom) nivou _____
c) na operativnom nivou _____

7. Da li ima žena među pripadnicima specijalnih jedinica i koliko? Nabrojte jedinice u kojima ima žena.

8. Da li ima službi koje su nedostupne ženama i koje su to službe? Da li postoje i koja su radna mesta, tj. pozicije nedostupni ženama?

Pitanja selekcije

9. Koji su kriterijumi selekcije za prijem na policijsku obuku? Da li se oni razlikuju od kriterijuma za prijem u radni odnos?

10. Da li se kriterijumi selekcije razlikuju za žene i muškarce? Ukoliko razlike postoje, u čemu se one sastoje? Da li postoje pisane i/ili nepisane razlike?

11. Da li postoji interna ili eksterna analiza mera regrutovanja? Da li su članovi komisije (odbora) koji se bave regrutovanjem pohađali neke kurseve za rodna pitanja?

12. Koje od navedenih veština odslikavaju pravu prirodu policijskog posla u Vašoj policijskoj službi (u Vašoj zemlji) i da li se one vrednuju u procesu selekcije, odnosno regrutovanja?

R. br.	Veštine	Odslikavanje prirode posla (da ili ne)	Vrednovanje (da ili ne)
1.	Komunikacija sa različitim članovima zajednice		
2.	Fizička izdržljivost		
3.	Znanje o važnosti kulturnih razlika		
4.	Sposobnost da organizuje i sarađuje sa različitim grupama u zajednici		
5.	Veština analitičnosti		
6.	Sposobnost za posredovanje u raspravama		
7.	Sposobnost da razvija i određuje prioritete pri rešavanju svakodnevnih problema kriminala i zajednice		
8.	Sposobnost za određivanje prioriteta		
9.	Sposobnost da smiri nasilje		
10.	Sposobnost da pokaže empatiju		
11.	Sposobnost da se snađe u stresnim situacijama		
12.	Kreativno mišljenje		
13.			
14.			
15.			

13. Da li su veštine koje odslikavaju policijski posao u Vašoj zemlji i koje su cenjene u Vašoj organizaciji tačno opisane u opisu posla? Ako je moguće, dati opis posla uz upitnik.

14. Da li procedura selekcije podrazumeva potpunu objektivnost? Na koji način se to postiže?

15. Na koji način se kandidati/kandidatkinje za osnovnu policijsku obuku informišu o zahtevima, specifičnostima, opasnostima i drugim karakteristikama obavljanja policijskog posla?

16. Na koji način se kandidati/kandidatkinje za direktan prijem u policijsku službu (bez prethodne policijske obuke) informišu o zahtevima, specifičnostima, opasnostima i drugim karakteristikama obavljanja policijskog posla?

Pitanja obrazovanja i obuke i razvoja karijere

17. Opišite ukratko sistem obrazovanja za potrebe policije u vašoj zemlji? Da li je obrazovanje identično za žene i muškarce? Ako nije, u čemu su razlike?

18. Opišite ukratko sistem obuke (osnovne i specijalističke) za potrebe policije u vašoj zemlji? Da li je obuka identična za žene i muškarce? Ako nije, u čemu su razlike?

19. Da li postoji obuka za rukovodioce? Kom nivou rukovođenja je namenjena ta obuka? Ko se upućuje na obuku, odnosno koji su kriterijumi za izbor rukovodilaca koji će pohađati obuku? Da li obuku pohađaju kandidati za određena rukovodeća mesta ili već postavljeni rukovodioci?

20. Da li se realizuje obuka iz oblasti ljudskih prava i u kom obimu? Da li su zastupljene teme iz oblasti rodne ravnopravnosti?
21. Na koji način novoprimljeni policajci/policajke bivaju raspoređeni u jedinice i da li mogu da utiču na proces odabira tih jedinica?

22. Na koji način se novoprimljeni policajci/policajke uvode u posao? Da li postoje mentori koji su za to zaduženi ili to čini neko drugi? Da li ima žena mentora? Na koji način se vrši izbor mentora? Kako su oni raspoređeni u jedinice u kojima rade i da li mogu da utiču na proces selekcije? Da li policajci zadržavaju mentore tokom karijere ili ih imaju samo na početku?

23. Da li postoji sistem praćenja, usavršavanja i napredovanja kadrova (razvoja karijere)? Ukoliko takav sistem postoji, opišite ga ukratko. Da li su žene tretirane na isti način kao muškarci kada je reč o usavršavanju i napredovanju tokom radnog veka?

Pitanja u vezi sa poslom

24. Da li muškarci i žene policajci imaju pristup istoj opremi – resursima?

25. Da li se žene i muškarci raspoređuju da zajedno idu u patrolu?

26. Da li postoji interna politika rotacije koja dozvoljava muškarcima i ženama da rade na različitim pozicijama u okviru različitih timova i da steknu iskustvo u različitim ulogama?

Normativna regulativa i ostala pitanja

27. Kako je regulisano pravo na trudničko bolovanje? Kako je regulisano pravo na porodiljsko bolovanje, tj. „roditeljsko" odsustvo? Kako je regulisano odsustvo sa rada radi nege deteta?

28. Na koji način vaše ministarstvo „podržava" porodicu? Da li je radno vreme prilagođeno? Da li zaposleni mogu da se opredele za fleksibilno radno vreme?

29. Čime su regulisane mere zaštite na radu i da li su one istovetne za žene i muškarce? Ukoliko postoje razlike, u čemu se one ogledaju?

30. Da li su plate žena i muškaraca za rad na jednakim radnim mestima iste? Ukoliko nisu, kakve su razlike u pitanju?

31. Da li se uslovi za sticanje prava na penziju razlikuju za žene i muškarce?

32. Da li važeći zakoni (i koji) u vašoj zemlji i ministarstvu tretiraju pitanja rodne ravnopravnosti? Da li je, po pitanju rodne ravnopravnosti, u važećim propisima uočeno postojanje nedovoljno dobrih rešenja? Da li se u vezi s tim preduzimaju određene korektivne mere? Da li postoji mogućnost sankcionisanja rodne diskriminacije, ukoliko je ima? Da li biste rekli da je vaša interna politika generalno osetljiva na polove i da poštuje rodne i druge razlike?

33. Ukoliko smatrate da ima i drugih pitanja koja se tiču ove teme a nisu obuhvaćena upitnikom, molimo vas da ih navedete i, po mogućstvu, odgovorite na njih.

34. Da li postoji neka interna politika kojom bi se kontrolisala ili minimizirala diskriminacija ili uznemiravanje (interni ombudsman), neki mehanizam žalbi, medijator itd? Kome zaposleni mogu da se obrate ukoliko osećaju da su uznemiravani, diskriminisani ili znaju za slučaj koji žele da prijave?

35. Da li je bilo prijavljenih slučajeva uznemiravanja (seksualnog, po pitanju godina, hendikepa itd) i kako se rešavaju ovi slučajevi?

36. Da li postoji zakon ili interna politika (bez tolerancije) za sprečavanje uznemiravanja (seksualnog, po pitanju godina, hendikepa itd), da bi se sprečilo uznemiravanje i zaštitile potencijalne žrtve?

Da li se zakonima ili u internoj politici koristi jezik koji poštuje polne razlike (policajac-policajka, policijski službenik-službenica i sl?)

37. Da li policajci potpisuju kodeks ponašanja? Da li propisi o zaposlenima takođe uzimaju u obzir etičko ponašanje?

38. Da li su starešine, odnosno rukovodioci, posebno obučeni o održavanju radnog okruženja bez uznemiravanja?

39. Da li postoji interni mehanizam koji bi pratio fluktuaciju, odnosno zadržavanje u službi s obzirom na rodnu pripadnost? Da li, u vezi s tim, postoje rodne razlike?

40. Da li postoje asocijacije policajaca u vašoj zemlji? Da li muškarci i žene jednako učestvuju u njima?

➜ Upitnik (Rukovodioci)

* * *

Molimo Vas da najpre date nekoliko opštih podataka o sebi.

1. Godina rođenja _____

2. Pol (a) muški (b) ženski

3. Koliko dugo radite u policijskoj službi? _____ (upisati broj godina efektivnog radnog staža)

4. Nivo rukovođenja na kome ste sada:
   a) operativni nivo
   b) srednji (koordinacijski) nivo
   c) strategijski nivo

5. Vaš rang – čin ili zvanje:
_____

6. Da li radite u:
   a) sedištu Ministarstva
   b) područnoj policijskoj upravi (centru bezbednosti i sl)

7. Organizaciona jedinica u kojoj radite je:
   a) u velikom gradu
   b) u gradu srednje veličine
   c) u malom mestu

8. U kojoj službi radite sada?
   a) u uniformisanoj policiji
      a. u policiji opšte nadležnosti
      b. u saobraćajnoj policiji
      c. u graničnoj policiji
      d. na administrativnim poslovima
      _____ (nešto drugo, napišite odgovor)
   b) u kriminalističkoj policiji
      a. na operativnim poslovima
      b. na administrativnim poslovima
   c) u logističkoj službi (u službi koja ne podrazumeva policijske poslove u užem smislu)
   d) _____ (nešto drugo, napišite odgovor)

Sledeća grupa pitanja odnosi se na Vaše viđenje procesa integracije žena u policijsku službu.

9. Da li žene-policajci, po Vašem mišljenju, prilikom stupanja u policiju nailaze na više otpora ili više podrške od strane onih koji već rade u službi? Znakom (x) označite odgovor u odgovarajućem polju tabele.

a)

Prijem od strane kolega	više otpora	nisam siguran	više podrške
- na stručnom planu			
- na planu međuljudskih odnosa			

b)

Prijem od strane koleginica	više otpora	nisam siguran	više podrške
- na stručnom planu			
- na planu međuljudskih odnosa			

c)

Prijem od strane starešina	više otpora	nisam siguran	više podrške
- na stručnom planu			
- na planu međuljudskih odnosa			

Molimo Vas da obrazložite svoj odgovor.

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

10. Da li se građani sa kojima policija dolazi u kontakt pri obavljanju posla, prema ženama-policajcima ophode drugačije nego prema policajcima-muškarcima?
    a) ne
    b) da

Ukoliko ste odgovorili potvrdno, molimo Vas da pojasnite svoj odgovor.

_____
_____
_____

11. Da li se prestupnici sa kojima policija dolazi u kontakt pri obavljanju posla, prema ženama-policajcima ophode drugačije nego prema policajcima-muškarcima?
    a) ne
    b) da

    Ukoliko ste odgovorili potvrdno, molimo Vas da pojasnite svoj odgovor.

_____
_____
_____

12. Da li, po Vašem viđenju, žene-policajci na poslu doživljavaju određene neprijatnosti, kao:

	Nikada	Ponekad	Često	Stalno
Nepriznavanje radnih sposobnosti Grube šale kolega Verbalno osporavanje ličnih sposobnosti Seksualno uznemiravanje _____ (nešto drugo) _____ (nešto drugo)				

13. Da li smatrate da je status žena-policajaca ravnopravan u odnosu na njihove kolege-muškarce?
a) da, u potpunosti b) uglavnom da c) neodlučan sam d) uglavnom ne e) uopšte ne

Ukoliko želite, možete pojasniti svoj odgovor.
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

14. Na kojim poslovima u policiji su, po Vašem mišljenju, žene efikasnije u odnosu na muškarce i zbog čega?

Poslovi	Zbog čega su žene efikasnije?

15. Na kojim poslovima u policiji su muškarci efikasniji u odnosu na žene i zašto?

Poslovi	Zašto su muškarci efikasniji?

16. Da li ima poslova na kojima su policajci-žene posebno ugrožene?
    a) ne
    b) da

    Ukoliko ste odgovorili potvrdno, koji su to poslovi i kakva je vrsta ugroženosti u pitanju? _____
    _____
    _____
    _____

17. Da li smatrate da se muškarci nekada osećaju ugroženima?
    a) ne
    b) da

Ukoliko ste odgovorili potvrdno, kada mislite da se to dešava? _____
_____
_____
_____

18. Da li smatrate da su specijalističke obuke podjednako dostupne muškarcima i ženama u Vašoj službi?
    a) muškarci imaju prednost
    b) žene imaju prednost
    c) nisam siguran
    d) podjednako su dostupne svima
    e) _____ (nešto drugo, napišite svoj odgovor)

19. Da li je, po Vašem mišljenju, mogućnost zaposlenja u svim službama u Ministarstvu podjednako dostupna muškarcima i ženama?
    a) da
    b) ne
    c) nisam siguran
    d) _____ (nešto drugo, napišite svoj odgovor)

Ukoliko želite, možete pojasniti svoj odgovor:
_____
_____
_____

20. Da li smatrate da je mogućnost napredovanja u službi podjednako dostupna muškarcima i ženama?
    a) žene su u prednosti
    b) muškarci su u prednosti
    c) podjednako je dostupna
    d) nisam siguran
    e) _____ (nešto drugo, napišite svoj odgovor)

21. Da li smatrate da postoje problemi u vezi sa integracijom žena u policijsku službu? Ukoliko postoje, koji su problemi u pitanju?

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

22. Ukoliko imate sugestije i predloge za bržu i lakšu integraciju žena-policajaca u policijsku organizaciju, možete ih dati ovde.

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

Kao što je u uvodnim napomenama rečeno, SEPCA podržava formiranje Mreže žena-policajaca Jugoistočne Evrope. Molimo Vas da, odgovarajući na pitanja koja se odnose na uspostavljanje Mreže, na naznačenom prostoru iznesete i svoje komentare i razmišljanja u vezi s tim.

23. Na koje oblasti saradnje i međusobne razmene bi, po Vašem mišljenju, buduća Mreža trebalo najviše da usmeri pažnju? Molimo Vas da rangirate ponuđene odgovore tako što ćete među predloženim opcijama izabrati tri koje smatrate najznačajnijim i oceniti ih ocenom od 1 (najvažnija) do 3 (najmanje važna):

_____ a) obuka i obrazovanje
_____ b) policijska praksa (način i uslovi obavljanja policijskih poslova)
_____ c) pitanja rodne ravnopravnosti u normativnoj regulativi
_____ d) pitanja rodne ravnopravnosti u obavljanju policijskih poslova
_____ e) kriterijumi selekcije za prijem u policijsku službu
_____ f) odnos policije i lokalne zajednice
_____ g) razvoj karijere
_____ h) informisanje kandidata za prijem u službu o karakteristikama policijskog posla
_____ i) integracija žena u policijsku službu (u širem smislu – i profesionalni i socijalni kontekst)
_____ j) uticaj organizacione kulture na integraciju žena u policiju
_____ k) uticaj menadžmenta na integraciju žena u policiju
_____ l) konflikt uloga (uzajamni uticaj policijskog poziva i porodičnog i privatnog života žene; problemi i načini njihovog prevazilaženja)
_____ m) _____
(nešto drugo, napišite svoj odgovor)

Ukoliko želite, možete obrazložiti i pojasniti svoj odgovor.

_____
_____
_____
_____

24. Koje oblike saradnje i međusobne razmene smatrate najpogodnijim? Molimo Vas da rangirate ponuđene odgovore na isti način kao kod prethodnog pitanja:

_____ a) organizovanje zajedničkih kurseva i seminara
_____ b) razmena polaznika na pojedinim obukama
_____ c) razmena studijskih poseta
_____ d) razmena informacija koje se ocene značajnim (putem dostupnih ili novih komunikacionih kanala)
_____ e) periodično održavanje zajedničkih konferencija
_____ f) zajedničke inicijative i akcije
_____ g) zajednički projekti
_____ h) _____ (nešto drugo, napišite svoj odgovor)

Ukoliko želite, možete obrazložiti svoj odgovor.

_____
_____
_____
_____
_____
_____

25. Ukoliko je u upitniku propušteno nešto što smatrate posebno važnim za ovu temu, molimo Vas da to ovde napišete. Možete, takođe, dati predloge, sugestije, preporuke...

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

➜ Upitnik (Muškarci)

* * *

Molimo Vas da najpre date nekoliko opštih podataka o sebi.

1. Godina rođenja _____

2. Bračno stanje:
   a) neoženjen b) oženjen c) razveden d) udovac

3. Da li imate dece?
   a) ne b) da, (koliko?)_____ dece

4. Vaša stručna sprema:
   a) srednja stručna sprema
   b) visoka (viša) stručna sprema
   c) _____ (nešto drugo, napišite svoj odgovor)

5. Koliko dugo radite u policijskoj službi? _____ (upisati broj godina efektivnog radnog staža)

6. Vaš rang – čin ili zvanje:
   _____

7. Da li radite u:
   a) sedištu Ministarstva
   b) područnoj policijskoj upravi (centru bezbednosti i sl)

8. Organizaciona jedinica u kojoj radite je:
   a) u velikom gradu
   b) u gradu srednje veličine
   c) u malom mestu

9. U kojoj službi radite sada?
   a) u uniformisanoj policiji
      a. u policiji opšte nadležnosti
      b. u saobraćajnoj policiji
      c. u graničnoj policiji
      d. na administrativnim poslovima
      _____ (nešto drugo, napišite svoj odgovor)
   b) u kriminalističkoj policiji
      a. na operativnim poslovima
      b. na administrativnim poslovima
   c) u logističkoj službi (u službi koja ne podrazumeva policijske poslove u užem smislu)
   d) _____ (nešto drugo, napišite svoj odgovor)

Sledeća grupa pitanja odnosi se na Vaše viđenje procesa integracije žena u policijsku službu.

10. Da li žene-policajci, po Vašem mišljenju, prilikom stupanja u policiju nailaze na više otpora ili više podrške od strane onih koji već rade u službi? Znakom (x) označite odgovor u odgovarajućem polju tabele.

a)

Prijem od strane kolega	više otpora	nisam siguran	više podrške
- na stručnom planu			
- na planu međuljudskih odnosa			

b)

Prijem od strane koleginica	više otpora	nisam siguran	više podrške
- na stručnom planu			
- na planu međuljudskih odnosa			

c)

Prijem od strane starešina	više otpora	nisam siguran	više podrške
- na stručnom planu			
- na planu međuljudskih odnosa			

Molimo Vas da obrazložite svoj odgovor.

_____
_____
_____
_____
_____
_____

11. Kako ocenjujete svoju saradnju sa koleginicama?
    a) zadovoljavajuća je
    b) neodlučan sam
    c) nezadovoljavajuća je

    Ukoliko želite, možete pojasniti svoj odgovor.

_____
_____
_____

12. Da li se građani sa kojima dolazite u kontakt pri obavljanju posla, prema ženama-policajcima ophode drugačije nego prema Vama i Vašim kolegama-muškarcima?
    a) ne
    b) da

    Ukoliko ste odgovorili potvrdno, molimo Vas da pojasnite svoj odgovor.

_____
_____

13. Da li se prestupnici sa kojima dolazite u kontakt pri obavljanju posla, prema ženama-policajcima ophode drugačije nego prema Vama i Vašim kolegama-muškarcima?
    a) ne
    b) da

    Ukoliko ste odgovorili potvrdno, molimo Vas da pojasnite svoj odgovor.
    _____
    _____
    _____

14. Da li, po Vašem viđenju, žene-policajci na poslu doživljavaju određene neprijatnosti, kao:

	Nikada	Ponekad	Često	Stalno
Nepriznavanje radnih sposobnosti				
Grube šale kolega				
Verbalno osporavanje ličnih sposobnosti				
Seksualno uznemiravanje				
_____ (nešto drugo)				
_____ (nešto drugo)				

15. Da li smatrate da je status žena-policajaca ravnopravan u odnosu na kolege-muškarce?
    a) da, u potpunosti b) uglavnom da c) neodlučan sam d) uglavnom ne e) uopšte ne

    Ukoliko želite, možete pojasniti svoj odgovor.
    _____
    _____
    _____
    _____
    _____
    _____
    _____

16. Na kojim poslovima u policiji su, po Vašem mišljenju, žene efikasnije u odnosu na muškarce i zbog čega?

Poslovi	Zbog čega su žene efikasnije?

17. Na kojim poslovima su muškarci u policiji efikasniji u odnosu na žene i zašto?

Poslovi	Zašto su muškarci efikasniji?

18. Da li ima poslova na kojima su policajci-žene posebno ugrožene?
    a) ne
    b) da

    Ukoliko ste odgovorili potvrdno, koji su to poslovi i kakva je vrsta ugroženosti u pitanju? _____
    _____
    _____
    _____
    _____
    _____
    _____

19. Da li se Vi nekada osećate ugroženim?
    a) ne
    b) da

    Ukoliko ste odgovorili potvrdno, recite kada se to dešava? _____
    _____
    _____
    _____
    _____
    _____

20. Da li smatrate da su specijalističke obuke podjednako dostupne muškarcima i ženama u Vašoj službi?
    a) muškarci imaju prednost
    b) žene imaju prednost
    c) nisam siguran
    d) podjednako su dostupne svima
    e) _____ (nešto drugo, napišite svoj odgovor)

21. Da li ste Vi pohađali neku od specijalističkih obuka?
    a) ne, nije ni bilo potrebe
    b) dosad nisam
    c) jesam
    d) _____ (nešto drugo, napišite svoj odgovor)

22. Da li je, po Vašem mišljenju, mogućnost zapošljavanja u svim službama u Ministarstvu podjednako dostupna muškarcima i ženama?
    a) da
    b) ne
    c) nisam siguran
    d) _____ (nešto drugo, napišite svoj odgovor)

    Ukoliko želite, možete pojasniti svoj odgovor:
    _____
    _____
    _____
    _____
    _____
    _____

23. Da li smatrate da je mogućnost napredovanja u službi podjednako dostupna muškarcima i ženama?
    a) žene su u prednosti
    b) muškarci su u prednosti
    c) podjednako je dostupna
    d) nisam siguran
    e) _____ (nešto drugo, napišite svoj odgovor)

24. Da li smatrate da postoje problemi u vezi sa integracijom žena u policijsku službu? Ukoliko postoje, koji su problemi u pitanju?
    _____
    _____
    _____
    _____
    _____
    _____
    _____
    _____
    _____

25. Ukoliko imate sugestije i predloge za bržu i lakšu integraciju žena-policajaca u policijsku organizaciju, možete ih dati ovde.
    _____
    _____
    _____
    _____
    _____
    _____
    _____
    _____
    _____

    Kao što je u uvodnim napomenama rečeno, SEPCA podržava formiranje Mreže žena-policajaca Jugoistočne Evrope. Molimo Vas da, odgovarajući na pitanja koja se odnose na uspostavljanje Mreže, na naznačenom prostoru iznesete i svoje komentare i razmišljanja u vezi s tim.

26. Na koje oblasti saradnje i međusobne razmene bi, po Vašem mišljenju, buduća Mreža trebalo najviše da usmeri pažnju? Molimo Vas da rangirate ponuđene odgovore tako što ćete među ponuđenim opcijama izabrati tri koje smatrate najznačajnijim i oceniti ih ocenom od 1 (najvažnija) do 3 (najmanje važna):
    _____ a) obuka i obrazovanje
    _____ b) policijska praksa (način i uslovi obavljanja policijskih poslova)
    _____ c) pitanja rodne ravnopravnosti u normativnoj regulativi
    _____ d) pitanja rodne ravnopravnosti u obavljanju policijskih poslova
    _____ e) kriterijumi selekcije za prijem u policijsku službu
    _____ f) odnos policije i lokalne zajednice
    _____ g) razvoj karijere
    _____ h) informisanje kandidata za prijem u službu o karakteristikama policijskog posla
    _____ i) integracija žena u policijsku službu (u širem smislu – i profesionalni i socijalni kontekst)
    _____ j) uticaj organizacione kulture na integraciju žena u policiju
    _____ k) uticaj menadžmenta na integraciju žena u policiju
    _____ l) konflikt uloga (uzajamni uticaj policijskog poziva i porodičnog i privatnog života žene; problemi i načini njihovog prevazilaženja)
    _____ m) _____
    (nešto drugo, napišite svoj odgovor)

    Ukoliko želite, možete obrazložiti i pojasniti svoj odgovor.
    _____
    _____
    _____
    _____
    _____

27. Koje oblike saradnje i međusobne razmene smatrate najpogodnijim? Molimo Vas da rangirate ponuđene odgovore na isti način kao kod prethodnog pitanja:
    _____ a) organizovanje zajedničkih kurseva i seminara
    _____ b) razmena polaznika na pojedinim obukama
    _____ c) razmena studijskih poseta
    _____ d) razmena informacija koje se ocene značajnim (putem dostupnih ili novih komunikacionih kanala)
    _____ e) periodično održavanje zajedničkih konferencija
    _____ f) zajedničke inicijative i akcije
    _____ g) zajednički projekti
    _____ h) _____ (nešto drugo, napišite svoj odgovor)

Ukoliko želite, možete obrazložiti svoj odgovor.
_____
_____
_____
_____
_____

28. Ukoliko je u upitniku propušteno nešto što smatrate posebno važnim za ovu temu, molimo Vas da to ovde napišete. Možete, takođe, dati predloge, sugestije, preporuke...
    _____
    _____
    _____

➜ Upitnik (Žene)

* * *

Molimo Vas da najpre date nekoliko opštih podataka o sebi.

1. Godina rođenja _____

2. Bračno stanje:
   a) neudata b) udata c) razvedena d) udovica

3. Da li imate dece?
   a) ne b) da, (koliko?)_____ dece

4. Vaša stručna sprema:
   a) srednja stručna sprema
   b) visoka (viša) stručna sprema
   c) _____ (nešto drugo, napišite svoj odgovor)

5. Koliko dugo radite u policijskoj službi? _____ (upisati broj godina efektivnog radnog staža)

6. Vaš rang – čin ili zvanje:
   _____

7. Da li radite u:
   a) sedištu Ministarstva
   b) područnoj policijskoj upravi (centru bezbednosti i sl)

8. Organizaciona jedinica u kojoj radite je:
   a) u velikom gradu
   b) u gradu srednje veličine
   c) u malom mestu

9. U kojoj službi radite sada?
   a) u uniformisanoj policiji
      a. u policiji opšte nadležnosti
      b. u saobraćajnoj policiji
      c. u graničnoj policiji
      d. na administrativnim poslovima
      _____ (nešto drugo, napišite svoj odgovor)
   b) u kriminalističkoj policiji
      a. na operativnim poslovima
      b. na administrativnim poslovima
   c) u logističkoj službi (u službi koja ne podrazumeva policijske poslove u užem smislu)
   d) _____ (nešto drugo, napišite svoj odgovor)

NA PITANJA OD BR. 10 DO 30, ODGOVARAĆETE SAMO UKOLIKO RADITE U (a) UNIFORMISANOJ ILI (b) KRIMINALISTIČKOJ POLICIJI. UKOLIKO RADITE NA POSLOVIMA KOJI NISU POLICIJSKI U UŽEM SMISLU, MOLIMO VAS DA NASTAVITE SA POPUNJAVANJEM UPITNIKA OD PITANJA BR. 31.

Sledeća grupa pitanja odnosi se na neke aspekte Vašeg opredeljivanja za policijski posao i dolaska u policijsku službu.

10. Koji su razlozi bili presudni da se opredelite za policijski posao? Pažljivo pročitajte sve ponuđene odgovore, a potom na crtu ispred najvažnijeg razloga upišite broj jedan (1), ispred manje važnog dva (2) i ispred trećeg po značaju broj tri (3). Ostale razloge ne morate rangirati.

_____ a) zanimljivost posla
_____ b) dinamičnost posla
_____ c) osećanje moći koju daju uniforma i oružje
_____ d) prilika da pomažem ljudima
_____ e) mogućnost za nastavak školovanja
_____ f) mogućnost da napredujem u službi
_____ g) prilika da se upoznajem i kontaktiram sa različitim ljudima
_____ h) pozitivno prethodno iskustvo sa policijom i policajcima
_____ i) sigurno zaposlenje
_____ j) mogućnost da učestvujem u sprovođenju zakona i propisa
_____ k) ljubav prema uniformi
_____ l) ugled koji policija uživa u našoj sredini
_____ m) uticaj filmova o policajcima
_____ n) nošenje vatrenog oružja
_____ o) visina plate
_____ p) uticaj porodice
_____ q) uticaj prijatelja i poznanika
_____ r) želja da dokažem svoje sposobnosti
_____ s) _____ (nešto drugo, napišite svoj odgovor)

11. U policijsku službu ste stupili:
a) sa završenom policijskom školom (bilo koji nivo obrazovanja)
b) sa završenom građanskom školom
c) sa završenim kursem za policajce
d) _____ (nešto drugo, napišite svoj odgovor)

12. Da li ste pri konkurisanju za policijsku službu bili informisani o karakteristikama (specifičnostima, zahtevima, rizicima...) policijskog posla?
a) da
b) delimično
c) ne

13. Iz kojih izvora ste se informisali pri zasnivanju radnog odnosa u policiji (možete zaokružiti više ponuđenih odgovora)?
a) iz zvaničnih izvora Ministarstva unutrašnjih poslova (služba za ljudske resurse, centar za obuku i sl), preko tribina, predavanja, radionica, brošura, plakata i sl.
b) preko poznanika
c) preko članova porodice
d) preko sredstava javnog informisanja (televizija, novine i sl)
e) nisam se informisala ni iz jednog izvora
f) _____ (nešto drugo, napišite svoj odgovor)

14. Da li ste, prilikom stupanja u policiju, naišli na više otpora ili više podrške od strane onih koji su već radili u službi? Znakom (x) označite odgovor u odgovarajućem polju tabele.

a)

Prijem od strane kolega	više otpora	nisam sigurna	više podrške
- na stručnom planu			
- na planu međuljudskih odnosa			

b)

Prijem od strane koleginica	više otpora	nisam sigurna	više podrške
- na stručnom planu			
- na planu međuljudskih odnosa			

c)

Prijem od strane starešina	više otpora	nisam sigurna	više podrške
- na stručnom planu			
- na planu međuljudskih odnosa			

Možete pojasniti svoj odgovor ukoliko želite:

_____
_____
_____
_____
_____

15. Da li Vam je, prilikom uvođenja u posao tokom pripravničkog staža, precizno saopšten opis posla i zadataka na radnom mestu?
    a) da, u potpunosti
    b) delimično
    c) ne

16. Da li ste imali mentora, odnosno osobu koja je bila zadužena za Vas tokom pripravničkog staža?
    a) da
    b) ne

17. Ukoliko ste imali mentora, da li je Vaš mentor bio/bila:
    a) muškarac
    b) žena
    c) imala sam mentore i muškog i ženskog pola

18. Kako ocenjujete svoju stručnu osposobljenost za ispunjenje zahteva radnog mesta?
    a) bez problema mogu da ispunim sve zahteve
    b) mogu da ispunim većinu zahteva
    c) neodlučna sam
    d) mogu da ispunim manji deo zahteva
    e) mislim da ne mogu da ispunim zahteve koji mi se postavljaju

    Molimo Vas da objasnite svoj odgovor: _____
    _____
    _____
    _____

Sledeća grupa pitanja odnosi se na Vaše viđenje procesa integracije žena u policijsku službu.

19. Da li se građani sa kojima dolazite u kontakt pri obavljanju posla, prema Vama ophode drugačije nego prema Vašim kolegama-muškarcima?
    a) ne
    b) da

    Ukoliko ste odgovorili potvrdno, molimo Vas da pojasnite svoj odgovor.
    _____
    _____
    _____
    _____

20. Da li se prestupnici sa kojima dolazite u kontakt pri obavljanju posla, prema Vama ophode drugačije nego prema Vašim kolegama-muškarcima?
    a) ne
    b) da

Ukoliko ste odgovorili potvrdno, molimo Vas da pojasnite svoj odgovor.
_____
_____
_____
_____

21. Da li Vam je poznat slučaj neke Vaše koleginice koja je na poslu doživljavala određene neprijatnosti, kao:

	Nikada	Ponekad	Često	Stalno
Nepriznavanje radnih sposobnosti				
Grube šale kolega				
Verbalno osporavanje ličnih sposobnosti				
Seksualno uznemiravanje				
_____ (nešto drugo)				
_____ (nešto drugo)				

22. Da li smatrate da je Vaš status ravnopravan u odnosu na kolege-muškarce?
    a) da, u potpunosti b) uglavnom da c) neodlučna sam d) uglavnom ne e) uopšte ne

    Ukoliko želite, možete pojasniti svoj odgovor.
    _____
    _____
    _____

23. Na kojim poslovima u policiji su, po Vašem mišljenju, žene efikasnije u odnosu na muškarce i zbog čega?

Poslovi	Zbog čega su žene efikasnije?

24. Na kojim poslovima su muškarci u policiji efikasniji u odnosu na žene i zašto?

Poslovi	Zašto su muškarci efikasniji?

25. Da li ima poslova na kojima su žene-policajci posebno ugrožene?
    a) ne
    b) da

    Ukoliko ste odgovorili potvrdno, koji su to poslovi i kakva je vrsta ugroženosti u pitanju? _____
    _____
    _____
    _____
    _____
    _____

26. Da li ima poslova na kojima su muškarci-policajci posebno ugroženi?
    a) ne
    b) da

    Ukoliko ste odgovorili potvrdno, koji su to poslovi i kakva je vrsta ugroženosti u pitanju? _____
    _____
    _____
    _____
    _____
    _____

Mogućnost stručnog osposobljavanja i usavršavanja, kao i unapređenja karijere.

27. Da li smatrate da su specijalističke obuke podjednako dostupne muškarcima i ženama u Vašoj službi?
    a) muškarci imaju prednost
    b) žene imaju prednost
    c) nisam sigurna
    d) podjednako su dostupne svima
    e) _____ (nešto drugo, napišite svoj odgovor)

28. Da li ste Vi pohađali neku od specijalističkih obuka?
    a) ne, nije ni bilo potrebe
    b) dosad nisam
    c) jesam
    d) _____ (nešto drugo, napišite svoj odgovor)

29. Da li je, po Vašem mišljenju, mogućnost zaposlenja u svim službama u Ministarstvu podjednako dostupna muškarcima i ženama?
    a) da
    b) ne
    c) nisam sigurna
    d) _____ (nešto drugo, napišite svoj odgovor)

    Ukoliko želite, možete pojasniti svoj odgovor:
    _____
    _____
    _____
    _____
    _____

30. Da li smatrate da je mogućnost napredovanja u službi podjednako dostupna muškarcima i ženama?
    a) žene su u prednosti
    b) muškarci su u prednosti
    c) podjednako je dostupna
    d) nisam sigurna
    e) _____ (nešto drugo, napišite svoj odgovor)

* * *

NA SLEDEĆU GRUPU PITANJA ODGOVARAJU SVE ISPITANICE.

Ova grupa pitanja tiče se Vašeg osećanja zadovoljstva ili nezadovoljstva, očekivanja, planova...

31. Molimo Vas da na ponuđenoj skali stavljanjem znaka (x) ocenite svoje zadovoljstvo pojedinim aspektima posla koji radite?

Aspekt posla	uopšte nisam zadovoljna	uglavnom nisam zadovoljna	nisam ni zadovoljna ni nezado-voljna	uglav-nom sam zadovoljna	veoma sam zadovoljna
Zanimljivost					
Dinamičnost					
Složenost					
Raznovrsnost					
Odgovornost					
Opasnost					
Fizička opterećenost					
Mogućnost napredovanja u službi					
Status žena uopšte					
Odnos starešina prema Vama					
Odnos kolega-muškaraca prema Vama					
Odnosi sa koleginicama					
Način vrednovanja rada (princip raspodele plata)					
Udaljenost posla od stana					
Nešto drugo (šta?) _____ _____ _____					

Možete pojasniti svoje odgovore, ukoliko to želite. _____
_____
_____
_____
_____

32. Da li ste na privatnom planu zadovoljni životom koji vodite?
    a) veoma sam zadovoljna
    b) uglavnom sam zadovoljna
    c) neodlučna sam
    d) uglavnom sam nezadovoljna
    e) veoma sam nezadovoljna
    f) ne želim da odgovorim na pitanje

Možete pojasniti svoj odgovor ukoliko želite.

_____
_____
_____
_____

33. Da li uspevate da uspostavite ravnotežu između obaveza na poslu i privatnih (porodičnih) obaveza?
    a) da
    b) delimično
    c) ne
    d) _____ (nešto drugo, napišite svoj odgovor)

    Ukoliko mislite da niste dovoljno uspešni u ispunjavanju svojih obaveza i uloga, molimo Vas da pokušate da objasnite šta Vam predstavlja najveći problem da budete uspešniji?

    _____
    _____
    _____
    _____
    _____

    Napišite, takođe, šta smatrate da bi organizacija u kojoj ste zaposleni mogla učiniti da Vam u tome pomogne?

    _____
    _____
    _____
    _____
    _____

34. Šta biste želeli na profesionalnom planu u budućnosti?

    _____
    _____
    _____
    _____
    _____
    _____
    _____

    Kao što je u uvodnim napomenama rečeno, SEPCA podržava formiranje Mreže žena-policajaca Jugoistočne Evrope. Molimo Vas da, odgovarajući na pitanja koja se odnose na uspostavljanje Mreže, na naznačenom prostoru iznesete i svoje komentare i razmišljanja u vezi s tim.

35. Na koje oblasti saradnje i međusobne razmene bi, po Vašem mišljenju, buduća Mreža trebalo najviše da usmeri pažnju? Molimo Vas da rangirate ponuđene odgovore tako što ćete među ponuđenim opcijama izabrati tri koje smatrate najznačajnijim i oceniti ih ocenom od 1 (najvažnija) do 3 (najmanje važna):
    _____ a) obuka i obrazovanje
    _____ b) policijska praksa (način i uslovi obavljanja policijskih poslova)
    _____ c) pitanja rodne ravnopravnosti u normativnoj regulativi
    _____ d) pitanja rodne ravnopravnosti u obavljanju policijskih poslova
    _____ e) kriterijumi selekcije za prijem u policijsku službu

_____ f) odnos policije i lokalne zajednice
_____ g) razvoj i napredovanje u karijeri
_____ h) informisanje kandidata za prijem u službu o karakteristikama policijskog posla
_____ i) integracija žena u policijsku službu (u širem smislu – i profesionalni i socijalni kontekst)
_____ j) uticaj organizacione kulture na integraciju žena u policiju
_____ k) uticaj menadžmenta na integraciju žena u policiju
_____ l) konflikt uloga (uzajamni uticaj policijskog poziva i porodičnog i privatnog života žene; problemi i načini njihovog prevazilaženja)
_____ m) _____
(nešto drugo, napišite svoj odgovor)

Ukoliko želite, možete obrazložiti i pojasniti svoj odgovor.

_____
_____
_____
_____

36. Koje oblike saradnje i međusobne razmene smatrate najpogodnijim? Molimo Vas da rangirate ponuđene odgovore na isti način kao kod prethodnog pitanja:
_____ a) organizovanje zajedničkih kurseva i seminara
_____ b) razmena polaznika na pojedinim obukama
_____ c) razmena studijskih poseta
_____ d) razmena informacija koje se ocene značajnim (putem dostupnih ili novih komunikacionih kanala)
_____ e) periodično održavanje zajedničkih konferencija
_____ f) zajedničke inicijative i akcije
_____ g) zajednički projekti
_____ h) _____ (nešto drugo, napišite svoj odgovor)

Ukoliko želite, možete obrazložiti svoj odgovor.

_____
_____
_____
_____

37. Ukoliko je u upitniku propušteno nešto što smatrate posebno važnim za uspostavljanje Mreže ili uopšte za status žena-policajaca, molimo Vas da to ovde napišete. Možete, takođe, dati predloge, sugestije, preporuke...

_____
_____
_____
_____

➜ PRILOG 4: Zahvalnost za podršku i saradnju i članovi i članice ekspertske grupe:

Članovi i članice ekspertske grupe

Prvi sastanak Ekspertske grupe posvećen uspostavljanju Mreže žena-policajaca u Jugoistočnoj Evropi
Beograd, mart 2009.

1. Snežana Novović, pomoćnica načelnika Uprave za stručno obrazovanje, osposobljavanje, usavršavanje i nauku, MUP Srbije
2. Linda Öhman, savetnica za ljudska prava, Ljudska prava, žene i bezbednost, ODIHR
3. Penka Stoyanova, inspektorka, Uprava policije, MUP Bugarske
4. Maja Arsovska, MUP Makedonije
5. Žana Đurović, Policijska akademija, Crna Gora
6. Reto Brunahart, viši savetnik, SEPCA
7. Branka Bakić, saradnica na programu, Misija OEBS u Srbiji
8. Marco Mora, šef Odeljenja za komunikaciju, SEPCA

Drugi sastanak Ekspertske grupe posvećen uspostavljanju Mreže
Beograd, juli 2009.

1. Snežana Novović, pomoćnica načelnika Uprave za stručno obrazovanje, osposobljavanje, usavršavanje i nauku, MUP Srbije
2. Snežana Vla, Uprava za stručno obrazovanje, osposobljavanje, usavršavanje i nauku, MUP Srbije,
3. Indira Rogić, načelnica Uprave za pravne i kadrovske poslove, MUP Republike Srpske, BiH
4. Verica Golijanin, inspektorka u sektoru za kriminal, MUP Federacije BiH
5. Penka Stoyanova, inspektorka, Uprava policije, MUP Bugarske
6. Linda Öhman, savetnica za ljudska prava, Ljudska prava, žene i bezbednost, ODIHR
7. Jane Townsly, vršilac dužnosti predsednice, IAWP, BTP NEAHQ
8. Reto Brunahart, viši savetnik, SEPCA
9. Olga Yoncheva, saradnica na projektu, SEPCA
10. Marco Mora, šef Odeljenja za komunikaciju, SEPCA
11. Torbjorn Sande, šef Odeljenja za sprovođenje zakona, Misija OEBS u Srbiji
12. Inger Lia Staalesen, savetnica za obuku policije, Misija OEBS u Srbiji
13. Branka Bakić, saradnica na programu, Misija OEBS u Srbiji

Treći sastanak Ekspertske grupe posvećen uspostavljanju Mreže
Sofia, 2-3. decembar 2009.

1. Marija Jankulovska, pomoćnica direktora Uprave za ljudske resurse, MUP Makedonije
2. Sofija Galeva, pomoćnica direktora Sektora za prekršaje, MUP Makedonije
3. Verica Golijanin, inspektorka u kriminalističkom sektoru, MUP Federacije BiH
4. Marina Zović, inspektorka u kriminalističkom sektoru, MUP Federacije BiH
5. Indira Rogić, načelnica Uprave za pravne i kadrovske poslove, MUP Republike Srpske, BiH
6. Dragan Vasilić, šef Odeljenja za planiranje i razvoj obuke, MUP Republike Srpske, BiH
7. Sanja Šumonja, inspektorka u Upravi kriminalističke policije, MUP Republike Srpske, BiH
8. Dr Blagorodna Makeva, načelnica Odeljenja za pravne poslove, Glavna uprava kriminalističke policije, MUP Bugarske
9. Galina Doneva Hristova, granična policija, Ljudski resursi, MUP Bugarske
10. Maria Kostadinova, načelnica Uprave za lična dokumenta, MUP Bugarske

11. Penka Stoyanova, inspektorka, Uprava policije, MUP Bugarske
12. Rajmonda Rexha, načelnica Uprave za obradu i zaštitu podataka u sedištu Državne policije, MUP Albanije
13. Alma Permeti, direktorka Centra za zaštitu podataka, Opšta uprava državne policije, MUP Albanije
14. Ridvan Dhuli, načelnik obuke, Uprava specijalnih snaga, Odeljenje za bezbednost– Opšta uprava državne policije, MUP Albanije
15. Mihaela Radu, specijalista za međunarodne odnose, Uprava policije, MUP R Rumunije
16. Snežana Novović, pomoćnica načelnika Uprave za stručno obrazovanje, osposobljavanje, usavršavanje i nauku, MUP Srbije
17. Željko Milenić, šef Odseka za rad policije u zajednici, Uprava uniformisane policije, MUP Srbije
18. Snežana Vla, Uprave za stručno obrazovanje, osposobljavanje, usavršavanje i nauku, MUP Srbije
19. Inga Mancas, ekspertkinja, Odeljenje za međunarodne odnose, MUP R Moldavije
20. Paulina Iachimovschi, ekspertkinja, Odeljenje za pravne poslove, MUP R Moldavije
21. Linda Öhman, savetnica za ljudska prava, Ljudska prava, žene i bezbednost, ODIHR
22. Bojana Balon, savetnica za pitanja rodne ravnopravnosti, UNDP
23. Diman Dimov, šef tima, UNDP/SEESAC
24. Dr Ivan Zveržhanovski, savetnik, UNDP/SEESAC
25. Branka Bakić, savetnica na programu, Misija OEBS u Srbiji
26. Inger Lia-Staalesen, savetnica za obuku policije, Misija OEBS u Srbiji
27. Predrag Vujičić, stručnjak za pravna i pitanja bezbednosti, Regionalni savet za saradnju
28. Anneli Boman-Berg, inspektorka, EUPM Bosna i Hercegovina
29. Julia Jaeger, inspektorka, IAWP
30. Stanislav Bezovsky, SEPCA izvršni sekretar
31. Reto Brunahart, viši savetnik, SEPCA
32. Olga Yoncheva, saradnica na projektu, SEPCA
33. Marco Mora, šef Odeljenja za komunikacije, SEPCA

Dugujemo posebnu zahvalnost:

U Albaniji:
- Ahmet Prenci, direktor policije
- Alma Permeti, šef Uprave za obradu i zaštitu podataka ASP HQ
- Rajmonda Rexha, načelnica Uprave za obradu i zaštitu podataka u sedištu Državne policije

U BiH – Federacija:
- Zlatko Miletić, direktor policje
- Anela Karačić
- Dražan Trivun

U BiH – Republika Srpska:
- Stanislav Čađo, ministar unutrašnjih poslova Republike Srpske
- Uroš Pena, bivši direktor policije
- Indira Rogić, načelnica Uprave za pravne i kadrovske poslove
- Mile Sikman, načelnik Uprave za obrazovanje policije
- Dragan Vasilić, načelnik Odeljenja za planiranje, razvoj i obuku, Uprava policije
- Željko Sekulić i Tijana Savić, organizaciona jedinica Uprave policije
- Uprava za kadrovska pitanja, Uprava za pravna i kadrovska pitanja

U Bugarskoj:
- Kalin Georgiev, direktor policije
- Vesselka Philipova
- Penka Stoyanova, inspektorka, Uprava policije, MUP Bugarske

U Crnoj Gori:
- Veselin Veljović, direktor Uprave policije
- Radovan Ljumović, nacionalni koordinator SEPCA
- Zoran Talović, oficir za vezu SEPCA-e
- Sandra Bugarin

U Hrvatskoj:
- Oliver Grbić, direktor policije
- Nikša Jelovčić, SEPCA nacionalni koordinator
- Studenti Policijske akademije u Hrvatskoj

U Makedoniji:
- Ljupčo Todorovski, direktor policije
- Liljana Pecova Ilieska, nacionalna koordinatorka SEPCA, Odsek za medjunarodnu saradnju
- Marija Jankulovska, pomočnica direktora Sektora za upravljanje ljudskim resursima
- Dragana Kirik - Trpovski, savetnica za razvoj kadrova, Sektor za upravljanje ljudskim resursima
- Marija Ancevska, savetnica za regionalnu saradnju

U Srbiji:
- Milorad Veljović, direktor policije
- Sekretarijat Ministarstva
- Rukovodioci i policijski službenici organizacionih jedinica Direkcije policije
- Rukovodioci i policijski službenici organizacionih jedinica Sektora finansija, ljudskih resursa i zajedničkih poslova
- Rukovodstvo Centra za osnovnu policijsku obuku u Sremskoj Kamenici
- Polaznici 2. klase Centra za osnovnu policijsku obuku u Sremskoj Kamenici
- Srđan Paskvali, nacionalni koordinator SEPCA-e
- Snežana Novović, pomoćnica načelnika, Uprava za stručno obrazovanje, osposobljavanje, usavršavanje i nauku
- Snežana Vla, Uprava za stručno obrazovanje, osposobljavanje, usavršavanje i nauku
- Nada Rakić, viša analitičarka, Policijska uprava u Novom Sadu
- Milan Klisarić, samostalni izvršilac za obuku policijskog menadžmenta u Upravi za stručno obrazovanje, osposobljavanje, usavršavanje i nauku
- Milan Ilić i Duško Kapur, Centar za osnovnu obuku policije

SEPCA:
- Stanislav Bezovsky, izvršni sekretar SEPCA
- Reto Brunahart, viši savetnik SEPCA
- Olga Yoncheva, saradnica na projektu, SEPCA
- Marco Mora, šef Odeljenja za komunikacije, SEPCA

OEBS:
- Linda Öhman, Kancelarija za demokratske institucije i ljudska prava (ODIHR), savetnica za ljudska prava, Ljudska prava, žene i bezbednost
- Torbjorn Sande, Misija OEBS u Srbiji, šef Odeljenja za sprovođenje zakona
- Branka Bakić, Misija OEBS u Srbiji, savetnica na programu, Odeljenje za sprovođenje zakona
- Zorana Šijački, Misija OEBS u Srbiji, savetnica na programu, Odeljenje za demokratizaciju
- Inger Lia Staalesen, Misija OEBS u Srbiji, savetnica za policijsku obuku, Odeljenje za sprovođenje zakona
- Aleksandra Živković, Misija OEBS u Srbiji, asistentkinja na projektima, Odeljenje za sprovođenje zakona

- Milena Petrović, Misija OEBS u Srbiji, asistentkinja na projektima, Odeljenje za sprovođenje zakona
- Valdete Osmani, Misija OEBS u Srbiji, nacionalna savetnica za razvoj nastavnog plana i programa, Odeljenje za sprovođenje zakona, Misija OEBS u Srbiji
- Dr Ismaili Fert, Misija OEBS za sprečavanje prelivanja konflikata u Skoplju, savetnik za rad policije u zajednici
- Hadis Muaremi, Misija OEBS za sprečavanje prelivanja konflikata u Skoplju, prevodilac
- Radmila Oncevska, Misija OEBS za sprečavanje prelivanja konflikata u Skoplju, prevoditeljka

UNDP / SEESAC:
- Diman Dimov, šef tima, UNDP/SEESAC
- Dr Ivan Zveržhanovski, savetnik, UNDP/SEESAC
- Bojana Balon, savetnica za pitanja rodne ravnopravnosti, UNDP