

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

IVAN CELESTINA

Mentorica: doc. dr. Aleksandra KANJUO MRČELA

POLICIJA IN ŽENSKE

DIPLOMSKO DELO

Ljubljana, 2004

K A Z A L O:

	V S E B I N A	STRAN
1.	Uvod	7
1.1.	Zgodovina vključevanja žensk v policijsko organizacijo	8
1.1.1.	Nekaj misli prežetih z okoljem in časom	12
1.2.	Zametki zaposlovanja žensk v policijsko organizacijo v Republiki Sloveniji	14
2.	Dejavniki, ki vplivajo na vključevanje žensk v policijsko organizacijo	17
2.1.	Narava policijskega dela	20
2.2.	Vrednote v socialnem okolju	22
2.3.	Pretežno moška populacija	23
2.4.	Uveljavljena filozofija policijskega dela	24
2.5.	Policijska subkultura	25
2.6.	Socializacija	26
2.7.	Stereotipi o policistkah in ženskah na splošno	28
2.8.	Odpori proti policistkam in strukturiranje dela po spolu	29
2.9.	Samoselekcija kandidatk za delo v policiji	32
2.10.	Selekcija kandidatk za delo v policiji	33
2.11.	Usposabljanje policistk	34
2.12.	Spopadanje policistk z zahtevami poklica	35
2.13.	Način reagiranja	36
2.14.	Stres	38
2.15.	Lastno doživljanje	40
2.16.	Prepričanje o najboljšem načinu in načini opravljanja policijskega dela	42
2.17.	Odnosi z občani	44

	V S E B I N A	STRAN
2.18.	Odnos policistka policistka in odnos policistka do civilnih zaposlenih	46
2.19.	Uspešnost policijske organizacije in zadovoljstvo javnosti s policijo	48
3.	Profesija policista danes	49
3.1.	Značilnosti dobrih policistov/policistk	49
3.2.	Izbor najboljših kandidatov za policista/policistko	51
3.2.1.	Selekcija	52
3.2.1.1.	Razgovor (intervju)	52
3.2.1.2.	Ocenjevalni centri	53
3.2.1.3.	Testi in intervjuji prevzeti iz bolnišničnih in kliničnih okolij	54
3.2.2.	Selekcija v policiji in ženske	54
4.	Kadrovanje policistk v slovenski policiji	56
4.1.	Organizacija slovenske policije	56
4.2.	Delovno pravna zakonodaja	60
4.3.	Management	68
4.3.1.	Policijski management	69
4.4.	Potek izbora policistk v Republiki Sloveniji	71
4.4.1	Izobraževanje kandidatov za poklic policista	72
4.4.1.1	Način izobraževanja v slovenski policiji	74
4.4.1.1.1.	Izobraževalni program policistka – program za odrasle	76
4.4.2.	Sklenitev delovnega razmerja	77
4.4.2.1.	Delovni čas	78
4.4.2.1.1.	Razporejanje na delo	79
4.4.2.2.	Plače	79

	V S E B I N A	STRAN
5.	Mnenja policistk in njihovih neposrednih vodij o položaju policistk v Republiki Sloveniji	83
6.	Zaključek	104
	L I T E R A T U R A	110
	PRILOGA 1: Spremni dopis k anketnim vprašalnikom	113
	PRILOGA 2: Anketni vprašalnik za policistke	114
	PRILOGA 3: Anketni vprašalnik za policijske vodje	116

METODE: V diplomskem delu sem z opisno metodo predstavil različne poglede tujih in domačih avtorjev na zgodovinski potek vključevanja žensk v policijsko organizacijo, kot tudi današnje razmere na tem področju.

Z analizo in interpretacijo primarnih virov in sekundarnih virov, kot metodo neempiričnega raziskovanja in ob pomoči primerjalne metode, analize besedil in sinteze, sem želel odkriti vzroke, ki pogojujejo majhno število zaposlenih žensk v slovenski policiji in še manjšo prisotnost le teh neposredno na "terenu".

Prav tako sem v nalogi uporabil empirične podatke iz ankete med slovenskimi policistkami, ki sem jo pred izdelavo diplomskega dela¹ opravil med delom slovenskih policistk zaposlenih v Policijski upravi Ljubljana.

Pri prikazovanju problematike sem uporabil tudi teoretična izhodišča, ki se nanašajo na uspešno delovanje sodobne organizacije s poudarkom na tistem delu, ki se nanaša na samo kadrovanje in izobraževanje v organizaciji.

¹ V mesecu marcu 2004.

HIPOTEZE: Zaradi kompleksnosti obravnavane teme sem postavil tri hipoteze:

HIPOTEZA 1: »Žensk v policijski organizaciji je malo. Očitno na to vplivajo procesi in dejavniki, ki ovirajo vstop žensk v policijsko organizacijo in v nadaljevanju vplivajo na drugačen položaj žensk v organizaciji.«

HIPOTEZA 2: »Slovenske policistke se po vključitvi v policijsko organizacijo srečujejo s podobnimi težavami pri priznavanju statusa, kot tuje policistke.«

HIPOTEZA 3: »Sposobnosti žensk za opravljanje policijskega poklica in ugotavljanje pogojev za napredovanje v policijski organizaciji v Republiki Sloveniji, se merijo s subjektivnimi kriteriji.«

1. UVOD

V svetu še vedno prevladuje t.i. tradicionalno pojmovanje policije kot represivne institucije, ki ima v družbi monopol nad uporabo sile. Čeprav navedena trditev ne drži, pa se s policijskim poklicem pogosto povezuje tudi sposobnost uporabe sile oziroma dejavnost, ki pogosto temelji na fizični moči pripadnikov. Pretekle izkušnje posameznikov in popačeno razumevanje sedanjosti nimajo nič skupnega z dejanskim stanjem na področju organizacije in delovanja policij v demokratičnem svetu. Le-te se zaradi najrazličnejših zahtev in trendov v sodobnih družbah spreminjajo, postajajo prilagojene sodobnim družbenim razmeram in trendom sodobnega razvoja in s tem spreminjajo nekoč uveljavljeno in tudi uspešno formo. S spremembami v organizaciji pa so razvidne tudi spremembe v zaposlovanju spolov.

Vprašanje »Ženske v policiji - da ali ne?« je mnogo bolj kompleksno, odgovor nanj pa mnogo bolj usoden, kot si je to večina policijskih praktikov pripravljena priznati. Če želimo na to vprašanje ustrezno odgovoriti, moramo poseči v temelje policijskega dela, se soočiti z mnogimi spoznanji, za katera vemo, da bodo goreče napadena, in kar je najbrž najtežje, se sprijazniti, da se bomo morali prenekaterih »resnic« policijskega dela na novo naučiti. V pričujočem diplomskem delu poskušam s pomočjo izkušenj (in raziskav) iz Republike Slovenije in drugih držav prikazati nekatere dileme in težave vključevanja žensk v policijsko delo, prednosti tega vključevanja, kakor tudi spremembe v teoriji in praksi dela policijskih organizacij, potrebne za uspešno vključitev žensk v policijsko delo.

Policijske organizacije so bile od samega nastanka trdnjave v izključni domeni moških. Nepoučen opazovalec bi na podlagi dejstva, da danes skorajda vse policijske organizacije na svetu vključujejo določen odstotek žensk, sklepal, da so policisti in njihovi šefi sčasoma spoznali potrebo po vključenosti žensk v policijsko delo. Tak zaključek pa bi bil, žal, daleč od resnice. Ženske so si morale pravico do opravljanja policijskega dela priboriti same. Policijske organizacije so vrata svojih

trdnjav odprle ženskam pod pritiski skupin za pravice žensk, nemalokrat šele na zahtevo sodišč, ne pa zato, ker bi ocenile, da lahko ženske v policiji kakor koli pripomorejo k višji kakovosti opravljanja policijskih nalog (Schulz, 1989).

Cilj diplomske dela je prikazati dileme in vprašanja, ki se nanašajo na zaposlovanje žensk v slovenski policiji ter prikazati mnenje dela slovenskih policistk in njihovih neposrednih vodij² o primernosti in potrebnosti žensk v policijski organizaciji na eni strani in težavah ter dilemah le – teh na drugi strani.

1.1. ZGODOVINA VKLJUČEVANJA ŽENSK V POLICIJSKO ORGANIZACIJO

ZDRUŽENE DRŽAVE AMERIKE

Vključevanje žensk v policijske organizacije se je pravzaprav pričelo z bojem ženskih organizacij za zaposlovanje paznic v zaporih. Borke za ženske pravice so se sklicevale na številne primere zlorab in slabega ravnanja paznikov z zapornicami. Mera je bila polna, ko je leta 1826 v newyorškem državnem zaporu ena od zapornic, ki je prestajala kazen v »samici«, zanosila zaradi posilstva paznikov in nato pri porodu umrla. Čeprav je bil v letu 1828 sprejet zakon, ki je predpisal ločene prostore za moške in ženske zapornike, pa je preteklo še precej časa in prepiranja, preden je bila v ZDA zaposlena prava paznica (1832, državni zapor v državi New York). Temu zgledu je nato sledilo vse več zaporov, seveda ob ustreznem prizadevanju lokalnih skupin za ženske pravice. Vendar pa se borke za ženske pravice niso ustavile ob tem uspehu. Njihova naslednja ugotovitev je bila da, čeprav imajo ženske sedaj v zaporih paznice, jih od prijete do izročitve v zapor še vedno obravnavajo izključno moški policisti. Zato so ženske skupine pričele boj za vključevanje paznic v policijske organizacije. Kljub odporom in posmehovanjem je bila leta 1878 na policijski postaji v Portlandu, Maine, zaposlena prva policijska paznica. Sčasoma so postale policijske paznice sestavni

² V Republiki Sloveniji se imenujejo komandirji policijskih enot.

del večine policijskih organizacij v ZDA, vendar pa nikjer ni šlo brez odporov. Tako je bilo na primer potrebnih deset let lobiranja, da so si ženske izborile položaj policijskih paznic v policiji mesta New York. Borke za ženske pravice pa so že bile pripravljene na naslednji korak. Pričele so z lobiranjem za vključevanje žensk v samo policijsko delo, torej za zaposlovanje policistk. Tu so naletele na največji odpor policijskih organizacij. Šele po letu 1910 zabeležimo več uspeha na tem področju. Težko je opredeliti, kdaj je bila zaposlena prva policistka, saj so v tem obdobju obstajala terminološka neskladja. Nekatere policije so za svoje ženske pripadnice še vedno uporabljale izraz »paznica«, vendar pa so njihova opravila razširile tudi na določena tipično policijska dela. Po drugi strani pa so nekatere policijske organizacije svoje ženske pripadnice poimenovala »policistke«, a so opravljale izključno pazniška opravila. Vendar je bil led prebit. Leta 1915 je bilo ustanovljeno mednarodno združenje policistk (IAP - International Association of Policewomen). Leta 1922 je mednarodno združenje policijskih šefov (IACP - International Association of Chiefs of Police) sprejelo izjavo, da so policistke nepogrešljive pri delu sodobnih policijskih organizacij ter podprlo standarde za izbiro in usposabljanje policistk, ki jih je zastopala IAP (Schulz, 1989).

Vendar pa izjava združenja najvišjih policijskih uradnikov, kot bomo videli v nadaljevanju, žal ni odražala stanja glede zaposlovanja žensk v policijah po svetu. Tudi tam, kjer so si policistke izborile svoj prostor pod soncem, je bila njihova vloga močno zožena. Policistkam so bila zaupana opravila kot je delo z žrtvami spolnih deliktov, mladoletnimi prestopniki, ženskimi storilkami, pogrešanimi osebami ter zlorabljenimi ali zanemarjenimi otroki (Sulton & Townsey, 1981). Le počasi in od države do države zelo različno, so si policistke pridobivale enakopravnejši status. Največji napredek na tem področju je bil storjen v ZDA v poznih šestdesetih in zgodnjih sedemdesetih letih, ko je bila s številnimi zakoni »de iure« odpravljena diskriminacija žensk (in ostalih zaščitenih manjšin). S tem pa seveda ni bila diskriminacija odpravljena tudi »de facto«, saj so bili in so še, zlasti v policijskih vrstah samih, številni odpori proti enakopravnemu opravljanju vseh policijskih opravil. Tako so se prve policistke v uniformirani patrulji pojavile

še leta 1968 v Indianapolisu, pet let kasneje v Atlanti, nato pa postopoma v vse več ameriških mestih (Remmington, 1983).

VELIKA BRITANIJA

Prvo britansko policijsko uslužbenko je leta 1907 namestila »Metropolitan Police«, ki je bila pristojna za mesto London in jo je kot ne uniformirano sodelavko dodelila kriminalistični policiji. Imenovala se je Miss MacDougall in je pri policiji ostala vse do upokojitve leta 1932. Njena naloga je bila, da je skrbela za ženske in otroke, ki so jih rešili iz rok trgovcev z belim blagom. Leta 1910 je dobila svojo policijsko asistentko Mrs. Hughes. Leta 1919, po prvi svetovni vojni, je Scotland Yard ustanovil prvo žensko policijsko enoto Velike Britanije. Približno tri leta pozneje so te policistke dobile tudi enak položaj in enaka pooblastila ter dolžnosti kot njihovi moški kolegi. Predvsem so bile usmerjene v postopke z otroki, mladimi delikventi in storilkami (Dovgan, 1974).

NEMČIJA

Po koncu druge svetovne vojne je v mestu Hamburg, v Nemčiji, že obstajala ženska kriminalistična policija. Sprva so uvedli policijo na podlagi načrta angleških okupacijskih oblasti, v okviru vojaške uprave, vendar jo je javnost sprejela izredno skeptično. Takrat so v Hamburgu zaposlili 45 žensk pri varnostni službi. V prvi vrsti so prevzele varstvo mladine, oziroma preprečevanje nevarnosti, ki so grozile mladoletnim osebam v telesnem, moralnem in kriminalnem pogledu. Poleg tega so delale v patrolni službi v uniformi ali v civilu. Pri opredeljevanju nalog policistk pa so računali na to, da ženske kljub enakopravnosti ne morejo in ne smejo opravljati vseh policijskih opravil. Dodeljevali naj bi jim predvsem delovna mesta, na katerih bi imele več uspeha kot moški (Dovgan, 1974).

NIZOZEMSKA

Na Nizozemskem so leta 1911 zaposlili prvo policistko v občini Rotterdam. Delala je na oddelku za spolne delikte. Po tem času je prihajalo v službo vedno več žensk. Njihove naloge so bile sprva predvsem socialne narave. Šele leta 1953 je prišla prva ženska k uniformirani policiji in sicer na občinsko policijo v Heerlenu. Petnajst let pozneje, leta 1968, pa se je kongresa v Roermondu udeležilo že veliko število policijskih uslužbenk (Dovgan, 1974).

ITALIJA

V R. Italiji je bil, 7. novembra 1959, s strani senata sprejet zakon št. 1083, ki se je nanašal na ustanovitev ženske policije. Podlago zakonu je dal tako imenovan »Merlinov zakon«, ki je v 12. členu predvidel ustanovitev specialne ženske skupine. Ta naj bi postopoma, v določenem delu zamenjala policijo na področju prostitucije in delovala preventivno na področju mladoletniške kriminalitete. Z zakonom št. 1083 sta bili predvideni dve vrsti delovnih mest, in sicer za inšpektorke in za asistentke. Za inšpektorke in asistentke so bili predpisani sprejemni izpiti s precej obsežnim programom. Kandidatke so poslali na štirimesečni tečaj na policijsko šolo. Inšpektorke in asistentke so imele službeno uniformo in beneficirano delovno dobo. Naloge ženske policije v R Italiji so se nanašale predvsem na preprečevanje in odkrivanje kaznivih dejanj proti javni morali in nrvstvenosti, proti družini in zdravju, na ugotavljanje kaznivih dejanj na področju delovne zaščite žensk in mladine, na policijske poizvedbe in intervencije pri kaznivih dejanjih, ki so jih zagrešile ženske in mladina pod 18. letom oz. so bila storjena v njihovo škodo (Dovgan, 1974). Ženska v policiji je v tem obdobju imela dvojno identiteto: bila je policistka ter socialna delavka. Pisarna ženske policije se je nahajala v vsaki enoti, vendar je bila strogo ločena od ostalega dogajanja (Agostini & Lucchini, 1983). Vstop žensk v policijo za opravljanje poklica policistke z enakimi pogoji kot za moške, je v R Italiji omogočil zakon iz leta 1981,, št. 121. Italijansko javno mnenje je z veliko simpatijo sprejelo ustanovitev ženskega

oddelka v policiji (Dovgan, 1974). Procino (2003) v svojem članku navaja, da je v državni policiji trenutno zaposlenih 12.818 žensk, katerih povprečna starost je 34 let.

1.1.1. NEKAJ MISLI PREŽETIH Z OKOLJEM IN ČASOM

Veliko bolj in manj znanih avtorjev tekstov o policijski organizaciji se je med drugim razpisalo tudi o vlogi žensk v policijski organizaciji. Zaradi zanimivega izrazoslovja in zavzetih stališč, ki so odvisna od časa in okolja v katerem so bila napisana, v nadaljevanju predstavljam najbolj zanimive, povzete po članku avtorjev (Brown in Heidensohn, 2000)³:

Poročilo neznanega avtorja iz leta 1924: »... delo v policiji je prvenstveno dolžnost, za izvajanje katere ženske niso niti fizično niti z vidika njihovega temperamenta prilagojene. Policijsko delo je moško delo – ženska, bi bila pri tem poslu nenaraven produkt.... Z vidika temperamenta, emocij in fizične konstitucije so ženske že v osnovi drugačne od moških, in če je katero delo, ki zahteva osebne karakteristike čisto drugačne od ženskih, je to delo v policiji....«

Poročilo neznanega avtorja iz leta 1925: »... za mnoge ljudi, ženske v policiji predstavljajo zgolj vprašanje feminizma. Prova dolžnost policije je preprečevanje kriminala; to lahko dosežejo z uporabo sile ali s prepričevanjem in nasveti... Silo je bolje prepustiti moškim, prav tako je s prepričevanjem, če gre za prepričevanje moškega; v kolikor gre za prepričevanje ženske ali dajanje nasveta ženski, to vsekakor bolje opravi ženska... Policistka prave sorte lahko na ulicah in javnih mestih vzpostavi tako močan vpliv, da mnogo deklet reši pred potjo, s katere ni več povratka....«

³ Pri vsaki trditvi je naveden tudi domnevni avtor, kot sta ga navedla avtorja članka po katerih povzemam navedene trditve.

Glavni inšpektor škotske policije v letnem poročilu za leto 1940 zapiše: »Prepričan sem, da je potrebno dobro premisliti glede nadaljnjega zaposlovanja policistk v mestih, večjih naseljih, industrijskih predelih in na področjih vojaških garnizij... bolj ko spoznavamo delo policistk, bolj cenimo njihovo pomoč, prijaznost in humana dejanja.«

Letno poročilo neznanega angleškega avtorja iz leta 1950: ..«povsod tam, kjer je nadzor nad delom vse večjega števila policistk usklajen z razmišljanjem policijskega šefa v tej smeri, da bo ženska, ki je usposobljena in ima izkušnje s splošnimi policijskimi dolžnostmi, še bolj uspešna pri posebnih oblikah preiskav, preventivnega dela in zaščite žensk in deklet, se vrednost dela, ki ga opravljajo policistke še izboljšuje in nadgrajuje. Ostaja pa dejstvo, da je še vedno veliko enot, v katerih delu policistk še ne priznavajo zadostne teže...«

Večina raziskav je potrdila enotno potezo dela v policiji, torej silo: »delo policije se sestoji iz spopadanja s težavami, pri čemer se lahko uporabi tudi sila (Bittner, 1990: 256). Delno je ta trditev empirično osnovana, saj je večina policistov v večini policijskih sil moškega spola.

Walklate v svojem poročilu piše o rezultatih študije, ki je proučevala prošnjere za delo v policiji in dokazala, da sta »inteligenca in smisel za humor kvaliteti, ki se pripisujeta moškim prosilcem, medtem ko so visoke moralne vrednote pripisane ženskim prosilkam«. Ti zaključki jasno kažejo na to, da, da v policiji še vedno odseva patriarhalna težnja, da se kontrolira žensko in njeno seksualnost. (Walklate, 1992: 231).

Študije o delu v policiji so od samega začetka temeljile na »policijski kulturi« in njenih značilnosti. »Svet policije je eden od »staromodnih mačizmov«. Seksizem v policijski kulturi se potrjuje z diskriminacijo pri rekrutiranju in napredovanju.« (Reiner, 1992: 124). Moškost je zato vedno bila predmet (bodisi eksplicitno bodisi implicitno) raziskav o zaposlitveni kulturi pri

policijskem delu. V enem zgodnjih poskusov definiranja »delovne osebnosti« policista, je Skolnick trdil, da sta »kombinacija nevarnosti in avtoritete« plus potreba po doseganju rezultatov bistveni (Skolnick, 1996: 44). Sledilo je veliko število razprav o tem, kaj je delo v policiji, kateri faktorji definirajo policijsko kulturo in če in kako so med seboj povezani (Reiner, 1992; Rawlings, 1995; Chan, 1997).

Komisar Metropolitanske policije Sir Robert Mark je v svoji biografiji zapisal: »Vedno sem trdil, da so ženske biološko potrebne za ohranjanje naših enot in one so bile tiste, ki so prepričale javnost o prednostih naše službe. V Leicesteru sem popolnoma ignoriral različna opozorila in jih opremil z nizkimi čevlji, kratkimi krili, jaknami stevardes in torbicami. Učinek je bil električen – porast v naših vrstah je bil ogromen; posledično se je povečalo tudi število zakonskih zvez.« (citirano po Brown in Heidensohn, 1996).

1.2. ZAMETKI ZAPOSLOVANJA ŽENSK V POLICIJSKO ORGANIZACIJO V REPUBLIKI SLOVENIJI

V Sloveniji je bilo prvih šest policistk (takrat imenovanih »miličnice«) sprejetih v policijo leta 1973. V šolskem letu 1975/76 se je na Šoli za miličnike v Ljubljani pričel redni izobraževalni program za miličnice. V prvi letnik je bilo vpisanih 47 miličnic pripravnic. Do leta 1993 je izobraževanje zaključilo 176 miličnic pripravnic, nekaj pa jih je končalo le tečaj za pooblašene uradne osebe, ker so že imele V. stopnjo izobrazbe. Leta 1983, ko se je zaposlovanje žensk v slovenski policiji prekinilo⁴, je bilo slovenskih policistk 187 (4,5% od vseh uniformiranih delavcev). Njihovo število se je nato postopoma zmanjševalo, tako da je bilo leta 1992 v slovenski policiji zaposlenih le še 152 policistk (3,2% od vseh uniformiranih delavcev). Po letu 1994 pa se ponovno povečuje delež zaposlenih žensk v slovenski policiji. Na Ministrstvu za notranje zadeve Republike Slovenije je bil v letu 1993 izdelan projekt za sprejem žensk, o tem pa so bila napisana tudi različna

⁴ Vzrok začasne ukinitve zaposlovanja za ženske v policiji ni bil objavljen.

mnenja. Na takratnih Upravah za notranje zadeve⁵ so ugotavljali, koliko policistk, ki na policijskih postajah opravlja administrativno delo, bi bilo pripravljeno ponovno prevzeti delo na terenu. Odziv je bil izredno slab. Pričakovanja in potrebe takratne slovenske policije pa so bila presežena leta 1993, ko se je na javni razpis za 24 delovnih mest prijavilo kar 460 kandidatk (Mužič, 1995).

Razlogi, ki jih na Ministrstvu za notranje zadeve navajajo tako v prid kot proti zaposlovanju policistk, niso prav nič drugačni od tistih, ki jih danes v svetu uporabljajo ostale, s paravojaško miselnostjo prežete policijske organizacije. Odgovorni želijo ohraniti dominacijo moških v eni od zadnjih trdnjav moškega šovinizma s tem, da v zagovor svojega prepričanja navajajo, da ženske niso sposobne opravljati tako zahtevnega poklica. Vzroki za to naj bi bili v tekmovalnosti, stresu, izolaciji in izključevanju iz neuradnega kroga in pomanjkanju podpore. Vse to ima za posledico bolezn, zaradi česar ženske bolj ali manj izmučene zapustijo operativno delo na terenu in se preselijo v zaprte pisarne. Tako predstavljajo le še zelo dobro plačano administrativno osebje.

Številke kažejo, da tisti, ki ustvarjajo politiko kadrovanja v policiji, enakosti med spoloma nikakor ne jemljejo resno. Takšen negativni učinek bo izginil, ko bodo ženske v celotni kadrovski situaciji v policiji zastopane z več kot 35%, kar predstavlja tako imenovano kritično maso.

V policiji je enakost med spoloma komaj kdaj tema pogovorov. Mogoče je vzrok za to mnenje, da zaradi majhnega števila žensk ni nobene potrebe po ločeni kadrovski politiki.

Prevladujoča filozofija policijskega dela (in tudi kadrovanja) je namreč v Sloveniji še vedno paravojaška miselnost. Pojav ni presenetljiv, če upoštevamo, da so tisti, ki v policiji odločajo, svoje znanje in izkušnje o kadrovanju praviloma pridobili

⁵ Sedaj se imenujejo Policijske uprave.

znotraj paravojaškega modela⁶. Ta pa gradi celoten delovni proces oziroma opravljanje policijskih nalog na agresivnem pristopu, za katerega je značilno agresivno vedenje, tekmovalnost, fizična moč, visoka stopnja solidarnosti, doživljanje žensk kot spolnih objektov ter spolno obarvani humor. V takšni moški »macho« subkulturi se ne le visoko vrednotijo te lastnosti, pač pa se jih enači celo z edinimi pogoji za uspešno delo (Pagon in Lobnikar, 1993: 73-76).

⁶ Strokovnjaki ugotavljajo, da obstajajo tudi tako imenovano razlikovanje med policisti (moškimi), ki so opravili štiri letno izobraževanje po programu za srednje šole - »kadeti« in tistimi, ki so se po letu 1998 izobraževali po končani srednji šoli, po programu »policist – program za odrasle«. Pri tem se pojavljajo nekatere oblike skupinskega vedenja, ki imajo v ozadju delitev policistov na »fante iz kadetnice« in »fante iz prekvalifikacije«. Ne malokrat je posledica tega mnenje o nekakšni več vrednosti, boljši usposobljenosti, zrelosti in večji primernosti policistov, ki so šli skozi kadetsko šolo. Policisti so mnenja, da v letu in pol ni mogoče pridobiti znanj in veščin, ki so jih sami pridobivali v štirih letih. To naj bi bilo še posebej očitno pri novih policistih in se kaže v neprimernem občutku za red (Škerl, 2003).

2. DEJAVNIKI, KI VPLIVAJO NA VKLJUČEVANJE ŽENSK V POLICIJSKO ORGANIZACIJO

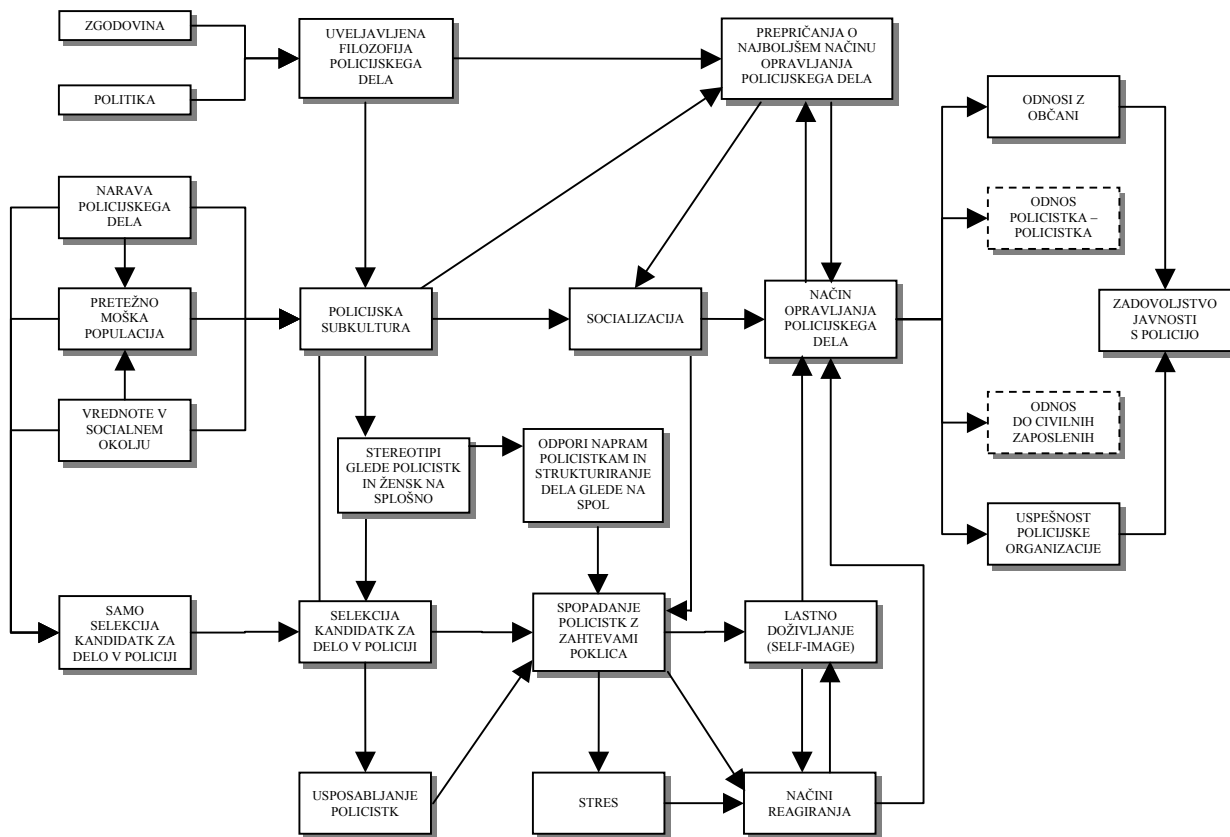
Mnogi avtorji so prepričani, da danes še ne obstaja jasen mednarodni konsenz glede vključevanja in uporabe žensk v policiji. Spoznavanje izkušenj drugih držav in njihova primerjava z lastno prakso lahko privedeta do boljše predstave o tem, kako lahko ženske pripomorejo pri delu policije in kako se lahko zmanjšajo ali odpravijo težave, s katerimi se moderne policije pri tem srečujejo.

Brown in Heidensohn (2000) navajata, da so policistke kot objekti seksualnega poželenja prikazane dokaj eksplicitno. Po eni strani so prikazane tako, da ustrezajo moškim fantazijam o poželenja vredni ženski in aksiomatično o neučinkoviti policistki. Po drugi strani pa se jih prikazuje tudi kot osebe, katerim je omogočen dostop (s pomočjo njihove seksualnosti) do moških osumljencev, kadar je to njihovim moškim kolegom spodletelo. Nahajamo se v sodobnem času, ko prisotnost žensk v policiji ni več predmet spora, vprašljive pa so njihove vloge znotraj policije in njihove dolžnosti.

Z uvedbo enotne zakonodaje⁷ za oba spola sredi 1970-ih let se je položaj policistk izboljšal. Nekateri moški kolegi so začeli izkazovali precejšen strah pred napredovanjem policistk, drugi so se zelo patriarhalno postavili po robu. Mr. Fairfiled je leta 1976 zapisal: »Pustimo vendar ženske na mestu, ki jim gre. Dajmo jim enako plačilo in enake pogoje, da bodo opravljaje ženska dela in nas olajšale teh opravil.« (Brown in Heidensohn, 2000).

Za lažjo ponazoritev kompleksnosti obravnavane teme je v pomoč tako imenovani model dejavnikov, ki vplivajo na selekcijo, usposabljanje, delo in uspešnost policistk, prikazan v nadaljevanju.

⁷ Avtorja imata pri tem v mislih zahodno Evropo.



SLIKA 1: Dejavniki, ki vplivajo na selekcijo, usposabljanje, delo in uspešnost policistk (Pagon in Lobnikar, 1993: 75)

Model kaže, da je vključevanje žensk v policijsko delo mnogo bolj kompleksno, kot to običajno mislimo. Ne gre zgolj za to, ali so ženske sposobne opravljati policijsko delo, pač pa je problem mnogo globlji, saj postavlja pod vprašaj uveljavljena prepričanja o naravi policijskega dela, o ustreznosti policijske socializacije, selekcije, izobraževanja, usposabljanja ipd., kakor tudi prepričanja o najboljšem načinu opravljanja policijskega dela. Model gradi na predpostavki, da je končni cilj policijskih organizacij zadovoljstvo javnosti s policijo, temelječe na ustreznih odnosih z občani, skupinami in organizacijami (javnostjo) in na uspešnosti policijske organizacije pri zagotavljanju osnovne dobrine - varnosti. Tak pristop postavlja policijo v službo javnosti in predstavlja odmik od pojmovanja policije kot

aparata v službi vladajoče stranke, po katerem je bil cilj policije zadovoljstvo vladajoče stranke s policijo.

Kljub temu, da navedeni model zajema široko paleto dejavnikov, ki so nedvomno prisotni v sodobnih policijskih organizacijah, avtorja preostro zarisujeta mejo, ki temelji na spolnem razlikovanju. V nadaljevanju to trditev potrjujejo tudi predstavitve dejavnikov. Nedvomno pa se vsaj v slovenskem prostoru (po mojem mnenju pa to velja za vse policije v demokratičnih političnih sistemih) kažeta še vsaj dva dejavnika, ki sta ravno tako pomembna pri razumevanju uspešnosti vključevanja žensk v policijsko organizacijo in uspešnost delovanja žensk v policiji. To sta odnos policistka – policistka in odnos policistka – civilni zaposleni. Gre za dejavnika, ki se pojavita po vstopu ženske v policijsko organizacijo in pogosto odločujoče vplivata na dobro počutje in na splošno vztrajanje žensk v policijski organizaciji. Dejavnika sta umeščena v področje »načina opravljanja policijskega dela« in bosta prestavljena skupaj s preostalimi dejavniki iz predstavljenе slike⁸.

Prikazani model z dejavniki kaže na nujnost vključevanja žensk v policijsko organizacijo predvsem iz vidika povečanja produktivnosti – uspešnosti organizacije in s tem vpliva na mnenje o delu policije tako v notranji kot zunanji javnosti. Preučevani dejavniki torej izhajajo iz potrebe organizacije po uspešnosti in tako zagotovitvi dodane vrednosti, manj pa iz splošnega družbenega pogleda enakosti med spoloma. Zato so obravnavani dejavniki preučevani pretežno iz smeri potrebe organizacije z manjšim upoštevanjem trendov v sodobni družbi.

Dejavniki temeljijo na vrsti različnih raziskavah po svetu, ki so se ukvarjale z vprašanjem vključevanja žensk v policijo in uspešnosti žensk pri policijskem delu.

⁸ Slika 1

2.1. NARAVA POLICIJSKEGA DELA

O naravi policijskega dela se navadno razmišlja kot o danosti, ki je ni moč spremeniti. Vendar pa je narava policijskega dela »družbeno konstruirana realnost«, ki je odvisna od vloge, namena in ciljev, ki jih določena družba policiji pripisuje in od policije tudi pričakuje. Narava policijskega dela je brez dvoma drugačna v sistemih, v katerih je osnovna naloga policije zatiranje drugače mislečih, preganjanje prepovedanih političnih strank ipd., kot pa v sistemih, v katerih je osnovna naloga policije služiti javnosti in jo varovati. Prav tako je narava policijskega dela drugačna tam, kjer policija deluje po načelu intervencije (reagiranja na negativne pojave), kot pa tam, kjer je moto policije prevencija (Pagon in Lobnikar, 1993: 76).

Kar v zvezi z naravo policijskega dela predstavlja težavo za policistke, je prepričanje, da narava policijskega dela zahteva od policistov, da so agresivni in imajo veliko fizično moč. Prav to pa so lastnosti, za katere se običajno meni, da jih ženske nimajo, iz česar sledi zaključek, da ženske za policijsko delo niso primerne.

To trditev pa lahko problematiziram z dveh vidikov:

a) Raziskave kažejo, da policisti večino časa porabijo za nenasilna opravila (Yarmey, 1990). Tudi pri raziskovanju kaznivih dejanj policisti in detektivi⁹ svoje delo praviloma opravijo po storjenem kaznivem dejanju, kar zmanjša potrebo po uporabi fizične sile. Edino potencialno nasilno dejanje pri raziskavi kaznivih dejanj je običajno aretacija osumljenca, ki pa se praviloma opravi načrtovano, zato se lahko zagotovi ustrezno število policistov (Remington, 1983). Vendar pa tudi v primerih, ko policisti morajo uporabiti fizično silo, ostaja odprto vprašanje, kako pogosto s svojim pristopom in postopki sami ne izzovejo nasilne situacije. Ugotovitve kažejo, da so policistke mnogo bolj

⁹ V Republiki Sloveniji imajo naziv kriminalisti.

uspešne pri pomirjanju nasilnih posameznikov in situacij brez uporabe fizične sile. Morda torej uporaba fizične sile ni posledica narave policijskega dela, pač pa posledica tega, kdo in kako to delo opravlja.

- b) Četudi se pri policijskem delu ne da vedno izogniti uporabi fizične sile, je potrebno zavreči stereotip, da je vsaka ženska fizično šibkejša in manj spretna od vsakega moškega, vsak policist pa fizično močnejši in spretnejši od vsakega občana. Pri moških se nagibamo k temu, da fizično moč in spretnost že kar predpostavljamo, vendar se vprašajmo, koliko policistov je bodisi drobne postave, fizično šibkih, ali pa predebelih, nerodnih, slabih v obvladovanju borilnih veščin. Ker so individualne razlike dejstvo življenja, je zakonodaja policistom dovolila uporabo prisilnih sredstev, da bi lahko obvladali posameznike, ki bi jim sicer ne bi bili fizično kos (palica, sredstva za vklepanje in vezanje, plinska sredstva, službeni psi, strelno orožje ipd.). Poleg tega pa raziskave kažejo, da lahko z ustreznim fizičnim treningom ženske svojo moč povečajo celo za 70%, s čimer dosežejo fizično moč, ki je znotraj meja vseh zahtev po fizični moči za opravljanje policijskega dela (Yarmey, 1990).

Zaradi narave policijskega dela lahko policija izrabi avtoriteto, ki jo ima za opravljanje svojega dela, v imenu socialne skupine ali družbe kot celote. Velika pooblastila in velika moč, ki jo ima policija, lahko privedejo do napačne uporabe le-te, saj je dokazano, da moški uporabijo za reševanje primerov največjo možno silo, ki jo lahko. S tem sami sebi dokazujejo moškost, ustvarjajo si občutek moči in nadrejenosti in si dvigujejo samospoštovanje.

Bittner (1991) navaja, da policija opravlja naslednje naloge:

- lovi kriminalce,
- predlaga zakone,
- vzdržuje javni red in mir,
- usmerja promet,
- preučuje kraje kaznivih dejanj, nesreč in požarov,
- išče izgubljene in pobegle otroke,
- skrbi za pijane ljudi,

- miri in se ukvarja z družinskimi in sosedskimi spori,
- odpira hidrante v mestu, ko je izredno vroče,
- so turistični svetovalci in vodiči.

Da lahko policisti¹⁰ opravljajo zgoraj naštetе naloge med katerimi je veliko takih, ki ne sodijo v področje »klasičnih« nalog policije, ampak vsebujejo elemente t.i. socialnega dela potrebujejo policisti naslednje lastnosti (Bittner, 1991): znanja iz medicine, psihologije, prava, strojništva, obvladati morajo tuje jezike, retoriko in morajo imeti dober spomin. Če pogledamo zgoraj naštetе lastnosti z lastnostmi in znanji, ki jih ima povprečna ženska, lahko ugotovimo skladnost. Zakaj torej ne bi mogle ženske enakovredno opravljati poklica policista kot ga opravljajo moški?

2.2. VREDNOTE V SOCIALNEM OKOLJU

Ko govorim o vrednotah v socialnem okolju mislim predvsem na eno vrednoto, vrednoto enakopravnosti in vlogo oziroma položaj ženske, ki ji ga določeno okolje pripisuje. Tako obstajajo na eni strani družbe, kot je na primer ameriška, švedska in finska, v katerih so si ženske izborile enakopraven položaj že na mnogih področjih družbenega življenja, na drugi strani pa družbe, kot so na primer iranska, indijska, nigerijska in tajvanska, v katerih ženskam še vedno ni priznana socialna, ekonomska in politična enakopravnost.

V družbah, v katerih jim vrednote socialnega okolja niso naklonjene, se policistke, poleg vseh ostalih težav, srečujejo tudi s problemom, da si moški ne pustijo ukazovati od pripadnic ženskega spola, ki ga doživljajo kot manj vrednega. Zato avtorja (Pagon in Lobnikar, 1993) med drugim postavljata trditev, da je odstotek žensk v policiji tudi svojevrsten pokazatelj zrelosti neke družbe.

¹⁰ V tekstu uporabljam moški sklon besede policist, ki pa se v opisih značilnosti nanaša tudi na ženske policistke.

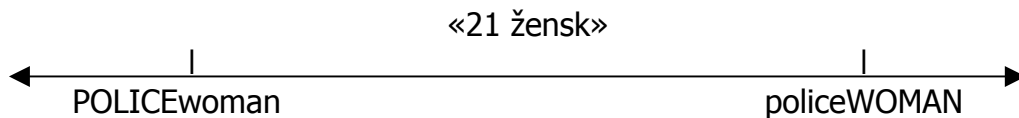
Pri slednji trditvi pa je potrebno med drugim upoštevati zgodovinske, kulturne, religiozne, družbene in politične okoliščine, ki vplivajo na položaj žensk v neki družbi. Policija je namreč le ena izmed mnogih institucij v državi in ne edina, kateri je zaupana prisila nad državljani.

2.3. PRETEŽNO MOŠKA POPULACIJA

Zaradi vsega povedanega se danes policijsko delo doživlja kot eno od najbolj izrazito moških poklicev. Posledica tega prepričanja pa je, da ženske v policiji še vedno predstavljajo bolj izjemo kot pravilo. Policijske postaje so domena moških (Pagon in Lobnikar, 1993: 76). Celo v ZDA, kjer so se policistke doslej najbolj uveljavile in si izborile najbolj enakopraven položaj, njihovo število v celotnem številu uniformiranih policistov, po podatkih za leta od 1992 do 1996, ne predstavlja več kot približno 7% (Rupnik, 2002). To število varira med 9% v mestih z več kot milijon prebivalci, do 4% v mestih z 10.000 do 25.000 prebivalci. Drugačni podatki pa so za nekatere druge države. Na Nizozemskem na primer so leta 1986 ženske v policiji predstavljale manj kot 5% vseh uniformiranih policistov, v Indiji pa le 0,8%.

Avtorja Brown in Heidensohn (2000) sta v članku predstavila tudi ugotovitev raziskave, ki ponazarja, kako policistke obvladajo svojo vlogo in status v policijski organizaciji:

Raziskava prikazuje načine, kako se policistke prilagodijo moški zaposlitveni kulturi. Njihovo prilagoditev ponazarjata z daljico, ki vodi od »razžensčene« ženske na eni strani, ki izgubi ali popolnoma zakrije svojo ženskost in neposredno tekmuje z moškimi kolegi, do »žensk, ki so zavrgle vso profesionalnost« na drugi strani, ki so se podredile moškim kolegom in katerim je ljubše delo v pisarni kot patroljiranje in ne premorejo nobene tekmovalnosti več.



Brown in Heidensohn (2000) sta za ponazoritev svojega primera na daljico uvrstila 28 policistk, od katerih jih 21 niha med obema skrajnostma in išče svoje mesto med navedenima skrajnima vlogama.

Prav tako pa Brown in Heidensohn (2000) navajata tudi poglede nekaterih drugih avtorjev, ki kažejo na zapletenost odnosov v pretežno moškem kolektivu:

Jeniffer Hunt (1984) napada moški mit o nevarnosti dela v policiji. Po njenem so policisti cestni pometachi, njihova moškost je iluzorna, njihove naloge so dejansko: »socialni odnosi, delo s papirji in bdenje nad javno družbeno sfero«. Huntova je mnenja, da feministične policistke pomenijo nevarnost za moške kolege; policistke si uspešno utrjujejo nove delovne položaje.

John Brewer (1991) je mnenja, da policistke, glede na dejstvo, da je policija tako moška domena, razvijajo posebne identitete.

2.4. UVELJAVLJENA FILOZOFIJA POLICIJSKEGA DELA

Vsaka policijska organizacija ima, pa naj se tega zaveda ali ne, svojo filozofijo policijskega dela, ki pod vplivom preteklih izkušenj organizacije in posameznikov ter političnih vplivov in pritiskov predstavlja poglede na naravo policijskega dela, vlogo in pomen policije v širši družbi, cilje policijske organizacije, ustrezne oblike organiziranosti in tehnologije za doseganje teh ciljev ipd. Prevladujoča filozofija policijskega dela v policijah po svetu je še vedno paravojaška miselnost. Čeprav se teoretiki policijskih ved skorajda brez zadržkov strinjajo, da je paravojaška miselnost v organiziranju in delovanju policije preživela, pa ta spoznanja le počasi prodirajo v prakso. Pojav ni presenetljiv, če upoštevamo, da so tisti, ki v policiji odločajo, svoje znanje in izkušnje praviloma pridobili znotraj paravojaškega

modela, zato bi s spremembo miselnosti najprej morali priznati neustreznost svojega znanja in izkušenj in bi se najverjetneje morali umakniti s svojih funkcij. Zato si prizadevanja za profesionalizacijo policije le počasi utirajo pot v policijsko prakso. Paravojaški model organiziranosti in delovanja policije ni naklonjen vključevanju žensk v policijsko delo, saj gradi na agresivnem pristopu k opravljanju policijskih nalog (Pagon in Lobnikar, 1993: 77).

2.5. POLICIJSKA SUBKULTURA

Upošteva tako prepričanja o naravi policijskega dela, vrednote v širšem socialnem okolju in uveljavljeno filozofijo policijskega dela, kakor tudi dejstvo, da policijo sestavlja pretežno moška populacija, ne preseneča ugotovitev, da je policijska subkultura izrazito moška. Za to subkulturo so značilni agresivno vedenje tekmovalnost, fizična moč, visoka stopnja solidarnosti, doživljanje žensk kot spolnih objektov ter spolno obarvani humor in šale. V moški »macho« subkulturi se ne le visoko vrednotijo tipično moške značilnosti in lastnosti, pač pa se jih enači s pogoji za uspešno opravljanje policijskega dela, kljub odsotnosti vsakršnih empiričnih dokazov da med posedovanjem teh značilnosti in uspešnostjo pri opravljanju policijskega dela obstaja kakršna koli statistično pomembna povezanost (Pagon in Lobnikar, 1993: 76).

Vpliv notranje socializacije na posameznega policista je velik. Tako policijska subkultura ustvarja stališče »mi proti drugim«. Gre za specifični vrednostni sistem, ki zajema lojalnost med člani in ne sprejetost ali izločanje tistega, ki pravil in vrednost skupine ne upošteva. Tovrstna stališča pa se še utrjujejo z izkušnjami.

Mehanizmi samoohranjanja policijske kulture temeljijo na dveh temeljnih značilnostih: izolaciji in policijski solidarnosti. V prvem primeru gre za nenapisana pravila, ki dopovedujejo, da je svet policije drugačen od zunanjega sveta. Iz tega na primer izhaja trditev, da je »edini, ki lahko res razume policista, drug policist«. V drugem primeru, kar je bolj nevarno, gre za postavljanje solidarnosti med

policisti pred druga, tudi zapisana etična načela. Korenine stereotipiziranega gledanja na svet gre po mnenju strokovnjakov iskati prav v teh nenapisanih načelih, ki omejujejo izkušnje policistov na »policijski svet« in hkrati razvrednotijo izkušnje, ki bi prišle »od zunaj«.

Tovarištvo in solidarnost sta v policiji seveda nujen pogoj za njeno delovanje, saj mora biti v skrajnih primerih, ko so ogrožena življenja, policist stoodstotno prepričan, da lahko računa na pomoč kolega. Vendar se moramo po drugi strani zavedati nevarnosti, ki jih s seboj prinaša brez kompromisno »ščitenje hrbta« (Škerl, 2003).

2.6. SOCIALIZACIJA

Socializacija novincev v policiji poteka znotraj policijske subkulture pod močnim vplivom prepričanj o najboljšem načinu opravljanja policijskega dela. Novinci pridejo v policijo s predstavo o policijskem delu oblikovano pod vplivom medijev (TV, filmov, tiska ipd.). Čeprav se dejansko policijsko delo od te predstave močno razlikuje, pa socializacija v obstoječi policijski kulturi le malo pripomore k spreminjanju neustreznih predstav. Kljub temu, da dejanska opravila, povezana z bojem proti kriminalu, dosegajo le med 6% in 10% vsakdanjih opravil policistov v patrulji pa policijska subkultura vzdržuje podobo policistov kot akcijsko usmerjenih borcev proti kriminalu. Policisti zato poskušajo vnesti elemente televizijske borbe proti kriminalu v svoja vsakdanja opravila. Tako na primer vozijo z modro lučjo in sireno na prizorišče dogodka tudi, kadar za to ni nobene potrebe, storilce nepomembnih kršitev zaslišujejo v televizijskem ali filmskem agresivnem slogu ter si pripovedujejo zgodbe, ki poudarjajo elemente borbe proti kriminalu. Novinci zato za poklic niso socializirani skladno s cilji policijske organizacije (uspešnost pri zagotavljanju varnosti, dobri odnosi z občani in zadovoljstvo javnosti s policijo), pač pa v duhu »macho« moške subkulture, v kateri cinični policisti nemalokrat menijo, da so »kriminalci, liberalci, borci za človekove pravice, feministke ipd. del

zarote, ki naj bi spodkopala red in zakonitost«. V takem vzdušju pa poteka tudi socializacija policistk (Pagon in Lobnikar, 1993: 78).

Že v času šolanja bi se morali kandidati naučiti pravega odnosa do policijskega dela, sodelavcev in pravilnega odnosa do javnosti oz. občanov na katere se bo njihovo prihodnje delo nanašalo. Kljub znanju in načinu vedenja, ki se ga v šoli učijo ter dejstvu, da jih njihov izobraževalni program pripravlja na delo policista z vsemi prednostmi in slabostmi, ki jih ta poklic ima, so pogosto zelo prestrašeni na začetku opravljanja svojega dela. Delo v uniformi, značka, orožje, ustvarjajo občutek, ki ga prej niso bili vajeni, saj so s tem pridobili moč in avtoriteto, ki je prej niso imeli. Poleg tega se mora rekrut socializirati v policijsko subkulturo, sprejeti njene načine vedenja, kar pa za mladega policista ni lahko. Velikokrat se od njih zahtevajo vedenja in ravnanja, ki so protislovna tistemu, kar se je policist na akademiji učil, in tako se nemalokrat znajde v konfliktu in ne ve več kako naprej. Policijske organizacije so tako po svoji organizacijski strukturi in po zahtevah, ki jih imajo od svojih zaposlenih velikokrat v protislovju. Ker so še vedno organizirane piramidalno, od svojih zaposlenih zahtevajo brezpogojno izpolnjevanje ukazov nadrejenih, s čimer se poudarja ubogljivost podrejenih. Istočasno pa se že v kadi zatre in onemogoči neodvisnost, fleksibilnost, individualizem in inovativnost. Velikokrat je opravljanje nalog v policiji rutinsko, poteka po strogo določenih pravilih (zakonske določbe), pojavljajo pa se tudi položaji, ko se policist pri opravljanju nalog sooči s popolnoma novo nalogo, ki zahteva kreativnost in fleksibilnost, da jo uspešno opravi. Takrat je policist prepuščen samemu sebi, pri čemer se velikokrat zgodi, da nalogo opravi slabo prav zaradi pomanjkanja izkušenj samostojnega dela brez stalnih usmeritev nadrejenih.

Korak med policijsko akademijo in dejanskim opravljanjem policijskega dela je velik in gotovo bi ga mladi policisti lažje naredili ob pravi mentorski podpori.

Policista močno prizadene tudi stereotipizacija s strani javnosti, saj je odnos javnosti do policije tradicionalno negativen. Da bi zmanjšali pritisk s strani javnosti, se policisti najprej socializirajo znotraj policije in istočasno s tem povečujejo socialno izolacijo od družbe na splošno (Štokelj, 2001).

2.7. STEREOTIPI O POLICISTKAH IN ŽENSKAH NA SPLOŠNO

Ena od posledic »macho« moške policijske subkulture so tudi stereotipi¹¹ o policistkah in ženskah na splošno. Če bi koga od policijskih šefov vprašali: »Ali so moški primerni za delo policistov?«, bi odgovor najbrž bil, da tega ni moč posploševati, saj je to odvisno od vsakega konkretnega primera, od posameznikovih lastnosti, sposobnosti, izobrazbe ipd. Ko pa pogovor nanese na primernost žensk, kaj hitro pridemo do odgovora z da ali ne, ne da bi vprašani razmišljal o tem, da tega ni mogoče posploševati. Najpogostejši stereotipi, ki jih imajo policisti o policistkah in tudi o ženskah na splošno so, da so preveč čustvene, iracionalne, vztrajno nelogične, neobjektivne, neodločne, nezanesljive, pasivne, neučinkovite, manj prilagodljive in fizično šibke, zaradi česar ne vzdržijo emocionalnih, psiholoških in fizičnih zahtev policijskega poklica (Pagon in Lobnikar, 1993: 78).

Pregled sodobnih organizacij, boljše rečeno njihovih struktur, nam pokaže, da niso spolno nevtralne. Kljub temu pa še vedno najdemo veliko organizacij z moško dominantno organizacijsko kulturo, v katerih so prisotna stereotipna stališča o ženskah v organizaciji, kjer moški ženske dojemajo kot spolne objekte ali šibkejši spol. In ena od takšnih organizacij je tudi slovenska policija, saj tudi v njej, kot v večini policij na svetu, veljajo taka in podobna stereotipna stališča in tudi zanjo velja trditev, da ni spolno nevtralna.

¹¹ Stereotipi so prepričanja o lastnostih neke skupine kot celote (kadar koli smo soočeni s pripadnikom take skupine mu pripišemo te lastnosti).

Toda osnovne, največje in najhujše ovire za zaposlovanje žensk v policiji so padle. Tako v svetu kot pri nas.

Policija je veliko časa veljala za organizacijo, v kateri imajo izključno domeno moški, toda z razvojem demokratizacije in vedno večjim poudarjanjem človekovih pravic, ne diskriminacije in enakih možnosti za zaposlovanje, tako moških kot žensk, se je mnenje o policiji kot organizaciji začelo postopoma spreminjati. Kljub temu, da je danes v večini policij na svetu zaposlen določen odstotek žensk, tega ne gre pripisati spremembi mnenj in stališč policijskih managerjev o potrebi po zaposlovanju policistk in potrebi, da le-te pripomorejo k kvalitetnejšem opravljanju policijskega dela, temveč vedno večji aktivnosti skupin, ki se borijo za pravice žensk. Toda kljub temu se še vedno pojavlja diskriminacija s strani moških kolegov, ki ženske omejujejo tako pri delu samem, kot pri možnostih za napredovanje (Štokelj, 2001).

2.8. ODPORI PROTI POLICISTKAM IN STRUKTURIRANJE DELA PO SPOLU

Ker se opisani stereotipi ne ujemajo s prepričanji policistov o naravi in najboljšem načinu opravljanja policijskega dela, imajo le-ti proti policistkam odpor, ki se kaže na različne načine:

- a) Policisti pogosto izražajo mnenje da ženske niso sposobne za policijsko delo. Anketa v treh največjih policijskih agencijah na Floridi je na primer pokazala, da le 16% policistov meni, da so ženske enako sposobne za policijsko delo, več kot polovica pa, da ne bi smele opravljati dela v patrolji. Zanimivo je, da policisti vztrajajo pri takem prepričanju, kljub vse številnejšim empiričnim dokazom, da so ženske enako sposobne za opravljanje dela v patrolji kot moški in da tudi javnost pozitivno reagira na pojav žensk v patrolji.

- b) Policisti ne želijo imeti policistk za partnerje v patrulji. Številne raziskave so pokazale, da bi si policisti, če bi sami lahko izbirali, v večini primerov izbrali za partnerja v patrulji policista, ne pa policistke, kar glede na prej opisana stališča do policistk ni presenetljivo.
- c) Nezaupanje policistov do policistk pogosto vodi do tega, da se do njih obnašajo preveč zaščitniško, tudi kadar za to ni nobene potrebe. Tako na primer policisti samoiniciativno pridejo na kraj, kjer policistka obravnava kak primer in se vmešajo v postopek ali ga celo prevzamejo. Kadar so skupaj v patrulji, so praviloma policisti tisti, ki ob prihodu na kraj sprašujejo, ukazujejo odločajo ipd., ne da bi se o tem posvetovali s policistkami. S tem dosežejo dvoje. Policistkam onemogočajo, da bi same opravile delo za katerega so sposobne, in si tako pridobile potrebno samozaupanje. Taki primeri pa jim nato služijo kot »dokaz«, da policistke niso sposobne samostojno opravljati dela.
- d) Opisani antagonizem se lahko odrazi tudi v podcenjevalnem komuniciranju policistov s policistkami. Tako policisti bodisi nočejo govoriti s policistkami, bodisi v komuniciranju uporabljajo spolno obarvan žargon, dajejo neumestne pripombe na njihov račun, jim kadar so skupaj v patrulji celo naročijo, naj se ne vmešavajo v njihov postopek ipd.
- e) Odpori in nezaupanje do policistk se odražajo tudi pri odrejanju dela, ki naj ga policistke opravljajo. Posledica tega je, da je policijsko delo strukturirano glede na spol. Če bi danes kdo trdil, da so zdravnice primerne predvsem za zdravljenje otroških in ženskih bolezni, manj primerne pa za delo kirurgov, okulistov, internistov ipd., bi se mu najbrž vsi smejali. Podobna usoda bi doletela tistega, ki bi trdil, da so učiteljice primerne predvsem za poučevanje predmetov kot so gospodinjstvo, biologija in glasbena vzgoja, manj primerne pa za poučevanje matematike, fizike, kemije, jezikov ipd. Prav nič pa se ne smejemo tistim, ki še danes trdijo, da so policistke »omejeno« sposobne za opravljanje policijskega dela, zato jim odrejajo zgolj opravila, kot so delo z

otroki in mladoletniki, pisarniško delo, obravnavanje spolnih deliktov in pogrešanih oseb, ukvarjanje z ženskami - žrtvami družinskega nasilja, kaznovanje za napačno parkirana vozila, delo za komunikacijskim pultom ter ostala opravila, ki niso povezana z delom v patrulji. Pri tem je potrebno poudariti, da tovrstna specializacija sama po sebi ni problematična. Vsak posameznik si mora poiskati področje dela, ki mu najbolj ustreza. Problem nastane, kadar so ženske potisnjene v tako vlogo ter jim druge vloge niso dostopne, kljub morebitnim interesom in sposobnostim, kar je običajno v policijskih organizacijah. Dokaj osamljen primer na tem področju so ZDA, kjer so, kljub še vedno številnim odporom in težavam, ženske v patrulji in ostalih »moških« zvrsteh policijskega dela že bolj pravilo kot pa izjema (čeprav seveda v zelo majhnih odstotkih), za razliko od na primer Francije, kjer je vloga uniformiranih policistk omejena bolj ali manj le na nadzor nepravilno parkiranih vozil, brez pravih pooblastil ali pristojnosti, Indije, kjer policistk ne razporejajo v patruljo, njihova vloga pa je v glavnem omejena na delo z ženskami in otroki, ali Tajvana in afriških držav, kjer so ženske prav tako izvzete iz patrulje in opravljajo »tipično ženska« opravila (Pagon in Lobnikar, 1993: 78).

V. Štokelj (2001) navaja, da se policistke pri opravljanju svojega dela srečujejo s številnimi težavami. Del teh izhaja iz policijske subkulture, del iz patriarhalnih stališč policijskih vodij o ženskah v policiji¹², del iz negativnega mnenja dela javnosti o primernosti žensk za opravljanje policijskega dela in del iz težkega usklajevanja opravljanja poklicnih in družinskih oz. zasebnih vlog.

Izraz paternalistični odnos izhaja iz trditev, da so ženske v družbi »šibki spol«, kar je bila dolgo časa pretveza, da so moški ženske obvarovali pred napornim plačanim delom. Mnogi še vedno čutijo vpliv te trditve in menijo, da bi bilo potrebno ženske še naprej ščititi pred tem težkim delovnim okoljem.

¹² t.i. paternalistični odnos

Zaradi tega se pojavi na delovnih mestih pogosto očetovsko paternalistični odnos do mlajših uslužbenk, s katerim hočejo starejši moški pomagati in storijo vse, da se le-te ne bi izpostavljale težko obvladljivim in konfliktnim situacijam. Kljub tej pozitivni lastnosti pa ta odnos onemogoča ženski samostojno nadaljnje učenje, pridobivanje izkušenj in s tem razvoj. Pri mnogih ženskah je tako vedenje tudi vzrok za razvoj frustracij, saj se počutijo nepomembne, nesposobne in v neenakovrednem položaju v primerjavi z moškimi kolegi. Slabost je tudi ta, da ženske niso deležne kritik pri morebitno slabo opravljenem delu ali napakah, ki so jih pri opravljanju nalog storile, kar onemogoča njihov poklicni razvoj. Te napake pa nekega dne privrejo vse hkrati na dan, zaradi česar se ustvari zelo negativen vtis, vtis o nesposobnosti žensk za opravljanja tega poklica, kar dodatno potrди, v moških glavah globoko usidrana, stereotipna stališča o ženskah in njihovi primernosti za opravljanje poklica policistke.

Položaj žensk v policijski hierarhiji pogosto izražajo tudi izrazi s katerimi ženske ogovarjajo in jim na ta način prikazujejo njihovo mesto med njimi. Ti izrazi so »dame«, »dekleta«, »gospodične« oz. »gospo«. Izrazi, ki med drugim tudi pomenijo, da jih je potrebno zaščititi.

2.9. SAMOSELEKCIJA KANDIDATK ZA DELO V POLICIJI

Eno dokaj zanemarjenih vprašanj v zvezi z vključevanjem žensk v policijsko delo je vprašanje samoselekcije kandidatke za to delo. Kdo so kandidatke, ki se prijavljajo za delo v policiji in kaj jih vodi k taki odločitvi. Samoselekcija kandidatke poteka pod očitnim vplivom prepričanj o naravi policijskega dela, vrednot v socialnem okolju in pretežno moške populacije v policijskih organizacijah. Med razlogi, ki jih policistke v ZDA navajajo za svojo odločitev, so plača oziroma finančni razlogi, samozadovoljstvo, prestiž, idealizem, priložnost za opravljanje družbi koristnega dela in želja pomagati ženskim žrtvam kriminala. Tajvanske policistke navajajo kot

razloge radovednost, priložnost za opravljanje družbi koristnega dela ter plačo in socialno varnost.

V tem kontekstu je pomembna ugotovitev, da je odločitev žensk, da postanejo policistke, pogosteje motivirana z željo pomagati soljudem, odločitev policistov pa pogosteje s potrebo po varnosti.

Soočene z vsemi odpori policistov, se policistke pogosto sprašujejo o pravilnosti svoje poklicne odločitve. Seveda pa se je potrebno zavedati, da med resničnimi in sporočanimi razlogi za poklicno odločitev lahko obstaja precejšen razkorak. Če želimo, da bi se za delo v policiji odločale čim bolj primerne kandidatke, je potrebno spremeniti stereotipe o naravi policijskega dela in o vlogi žensk v policiji. Prav tako se bo kakovost kandidatk izboljševala, če bo prisotnost žensk v policiji doživljena v družbi kot nekaj samo po sebi umevnega (Pagon in Lobnikar, 1993: 79).

T. Škerlj (2003) navaja, da obstajajo trije pomembni razlogi za vstop žensk v policijsko organizacijo:

- družinska tradicija,
- želja služiti družbi,
- želja po akciji in vznemirjenju.

Med ostalimi razlogi, ki jih ženske navajajo kot razlog za vstop v organizacijo pa so: želje po dogodivščinah, nošenje orožja, nošenje uniforme, avtoriteta, ki izhaja iz dela, občutek samoizpolnitve ipd.

2.10. SELEKCIJA KANDIDATK ZA DELO V POLICIJI

Med prijavljenimi (samoselekcioniranimi) kandidatkami za delo v policiji policijske organizacije izberejo posameznice, za katere menijo, da bodo policijsko delo

uspešno opravljale. Kriteriji izbora pa so seveda odvisni od vseh zgoraj opisanih dejavnikov, torej policijske subkulture, stereotipov o policistkah in ženskah na splošno, kakor tudi predstav o tem, kaj naj bi ženske v policiji delale. Policijski managerji, ki verjamejo, da ženske niso sposobne za »normalno« policijsko delo pač pa predvsem za pisarniška opravila in notranje delo, bodo pri izboru postavili povsem drugačne kriterije kot managerji, ki se zavedajo, da lahko ženske v policiji opravljajo enaka dela kot moški. V ZDA policijske organizacije praviloma uporabljajo dve skupini izbirnih kriterijev za sprejem v policijo.

V prvo skupino sodijo tako imenovani »trdi podatki«, kot so starost, izobrazba, višina, teža, ostrina vida in zdravje, v drugo skupino pa »mehki podatki«, kot so rezultati pisnih preizkusov, intervjujev in preizkusov telesnih sposobnosti.

V preteklosti so največji izvor diskriminacije predstavljali kriteriji prve skupine, saj so bili najpogosteje prav ti kriteriji uporabljeni, da so ženskam preprečili sprejem v policijo. Po letu 1972 pa je ameriška zakonodaja tovrstno diskriminacijo odpravila, zato se je težišče diskriminacije preneslo na kriterije druge skupine. Vse več kritikov opozarja, da so mnogi od teh kriterijev nesmiselni, nepovezani z opravljanjem policijskega dela in diskriminirajo ženske (Pagon in Lobnikar, 1993: 80 in 81).

2.11. USPOSABLJANJE POLICISTK

Ko so kandidatke za delo v policiji enkrat izbrane, gredo skozi določeno usposabljanje, ki naj bi jih pripravilo na prevzem njihovih nalog. V preteklosti je v ameriški policiji izobraževanje žensk potekalo ločeno od izobraževanja moških, saj so ženske opravljale drugačna opravila. Danes izobraževanje moških in žensk na policijskih akademijah poteka v mešanih skupinah, pa naj gre za predavanja, poučevanje borilnih veščin, streljanje ipd. Tak pristop, ki je načelno pravilen saj moški in ženske kasneje opravljajo enake naloge, pa spregleda dejstvo, da na trenutni stopnji razvoja družbe moški in ženske prihajajo v policijo z različnimi

izhodiščnimi pozicijami. Moški imajo praviloma odslužen vojaški rok, zato so navajeni hierarhije, reda in discipline, ki praviloma vladajo na policijskih akademijah. Poleg tega se moški pred vstopom v policijo pogosteje ukvarjajo s športom, zlasti s tekmovalnimi športi, kot pa ženske. To je razlog, da je obstoječi sistem usposabljanja v policiji bolj prilagojen moškim kot pa ženskam. Tako so na primer na policijski akademiji v Los Angelesu Kalifornija, v letu 1980 za delo v policiji sprejeli veliko kandidatk. Njihov osip v času usposabljanja in neposredno po njem, pa je znašal kar 55%, pri moških pa le 17%. Zato so v enoti za vedenjske znanosti razvili poseben osemtedenski program, ki so se ga policistke udeležile pred vstopom v policijsko akademijo. Program je vključeval usposabljanje v veščinah komuniciranja, pozitivnega mišljenja, samozavestnega nastopa, spopadanja s stresom, spopadanja s spolnim nadlegovanjem in pripombami, postavljanja ciljev, uspešnega študija in učenja, kakor tudi pripravo na realnosti policijskega poklica (izvori stresa za policistke). Poleg tega so bile policistke v teh osmih tednih kot opazovalke vključene v redno policijsko delo (patruljiranje, raziskovanje kaznivih dejanj ipd.), da so dobile bolj realno predstavo o poklicu za katerega so se usposabljale. Pomemben sestavni del usposabljanja pa je bilo tudi telesno urjenje in seznanjanje z vojaškimi postopki (»postrojavanje«, »raportiranje« ipd.), z uniformo in opremo, orožjem itd. Po uvedbi tega programa je osip med policistkami padel s 55% v letu 1980 na približno 8% v letu 1985 (Pagon in Lobnikar, 1993: 81).

2.12. SPOPADANJE POLICISTK Z ZAHTEVAMI POKLICA

Po končanem usposabljanju so policistke vključene v različna dela znotraj policijske organizacije. Njihov spol že sam po sebi predstavlja težavo v »macho« moški policijski subkulturi, zato si najbrž ni težko predstavljati, da policistke proces socializacije v policijski poklic doživljajo precej drugače kot policisti. Njihovi kolegi, žal pa pogosto tudi njihovi nadrejeni, jim dajo kaj hitro vedeti, da je policijski poklic moški poklic, idealen policist pa agresiven, fizično močan moški. Kot sledi iz opisanega, jim na vsakem koraku odkrito ali prikrito kažejo svoj odpor, jih pogosto

obravnavajo kot spolne objekte, ob tem pa jim ne dajo priložnosti, da bi pokazale, kaj zmorejo, saj jim bodisi odredjajo »tipično ženska« opravila ali pa se do njih obnašajo preveč zaščitniško in pokroviteljsko. In kadar se potem zgodi, da policistka zaradi vseh teh pritiskov dejansko stori napako, modro komentirajo, češ, saj smo vedeli, da ženske niso za policijsko delo. Raziskava, ki se je ukvarjala s prilagajanjem žensk v policijski organizaciji, je pokazala, da policistke najbolj cenijo naslednje oblike pomoči svojih kolegov in nadrejenih: konstruktivne povratne informacije, dobronamerne nasvete, pripravljenost na sodelovanje in sprejetje, odkrito komuniciranje, razumevanje, vzpodbujanje, spoštovanje, sproščeno delovno vzdušje, prijateljstvo in pa to, da jih jemljejo resno. Žal, tak pristop v »macho« moški policijski subkulturi, orientirani na paravojaško miselnost agresivnega opravljanja policijskih nalog, predstavlja prej izjemo kot pa pravilo. Temu pa se običajno pridruži še dejstvo, da domače okolje policistkam (družina in prijatelji), vsaj sprva, pogosto ne odobrava njihove poklicne izbire, zato tudi s te strani ne morejo pričakovati ustrezne podpore. Od težav, s katerimi se morajo policistke spopadati pri opravljanju svojega poklica, je odvisno, kako bodo na vse te zahteve reagirale, koliko stresa bodo doživljale in kako bodo same sebe in svojo vlogo doživljale (Pagon in Lobnikar, 1993: 82).

2.13. NAČIN REAGIRANJA

Številne raziskave so se ukvarjale z vprašanjem, kako policistke reagirajo na vse prej opisane težave povezane z njihovim vstopom v tipično moški poklic. Kar 80% policistk, zajetih v eni od raziskav, je povedalo da v procesu socializacije niso imele ustreznega vzora v policijskih vrstah. V odsotnosti ustreznega vzora, kakor tudi v odsotnosti ustreznih organizacijskih programov za pomoč policistkam poskušajo same najti najustreznejši način za obvladovanje opisanih težav. Brewer (1991) opisuje štiri strategije, ki so jih razvile.

1. Prvi način avtor imenuje »vračanje z enako mero«. Policistke so v takem primeru verbalno agresivne do policistov, se iz njih norčujejo, češ da se niso

sposobni soočati z emocionalno zahtevnimi opravili, se jim postavijo po robu, kadar poskušajo zbijati šale na račun žensk, včasih pa celo udarijo posameznike, ki v svojih šalah prestopijo mejo in jih poskušajo objeti, pobožati, se jih dotikati ipd.

2. Drugi način je, da policistke na pripombe ali ravnanje svojih moških kolegov ne reagirajo, pač pa jih molče prenašajo in tiho trpijo. Takim situacijam se poskušajo izogniti, zato so pogosto osamljene in izolirane.
3. Tretji način je tako imenovani »defenzivni humor«, ki je zaščitne narave v dvojnem smislu. S tem ko pripombe policistov obravnavajo kot šale in nanje v tem smislu tudi reagirajo, policistke sodelujejo v moški subkulturi in se izognejo osamljenosti in izoliranosti. Pol tega s svojo reakcijo vplivajo na definiranje situacije kot ne grozeče in šaljive.
4. Četrty način reagiranja predstavlja prizadevanje policistk, da bi bile »eden od fantov«. Te policistke pripovedujejo umazane šale, uporabljajo kletvice, sodelujejo v »moških« pogovorih, občasno uživajo alkohol ipd. ter si na vsak način poskušajo ustvariti moško identiteto.

Opisani načini reagiranja nas opozorijo na dejstvo, da morajo policistke nemaleokrat žrtvovati svojo žensko identiteto (se odreči tipičnim ženskim lastnostim), da bi bile sprejete s strani moških kolegov. Vendar pa je to dvorezen meč. Čeprav so zaradi svoje »moškosti« morda te policistke boljše sprejete kot partnerice v patrolji, pa jih policisti ne cenijo kot ženske in jih v medsebojnih pogovorih omenjajo kot »možače«, »lezbijke« ipd. Nasprotje taki defeminizaciji pa predstavlja pojav deprofesionalizacije. O tem pojavu govorimo, kadar ženske poskušajo doseči sprejetje pri moških kolegih s poudarjanjem svojih ženskih lastnosti, s pretiranim ličenjem, izzivalno frizuro, s koketiranjem in s poudarjanjem svoje nemoči in nebogljenosti. Poleg tega raziskave kažejo, da se ženske poskušajo prilagoditi

poklicni kulturi tudi tako, da privzamejo stališča in poglede svojih moških kolegov. Konservativizem, cinizem in negativna stališča proti pravnemu sistemu in skupinam zunaj vrst policije so med policistkami dokaj pogosta (Pagon in Lobnikar, 1993: 82 in 83).

O negativnem odnosu do žensk v policiji piše tudi V. Štokelj (2001), ki navaja, da se le ta kaže v podcenjevalnem komuniciranju policistov s policistkami.

T. Škerlj (2003) pa v anketi med slovenskimi policistkami ugotavlja, da kar 79% anketiranih doživlja različne oblike spolnega nadlegovanja na delovnem mestu (od verbalnih do fizičnih).

2.14. STRES

Čeprav je policijsko delo že samo po sebi zelo stresno, pa zgoraj opisani dejavniki (pretežno moška populacija, moška subkultura, stereotipi, negativna stališča in odpori policistov, selektivno odrejanje dela, grobe šale, govornice in opravljanja, neprilagojene oblike usposabljanja itd.) še povečujejo stres, ki ga doživljajo policistke. Ena od raziskav v tujini je pokazala, da se pogosteje počutijo izčrpane in izrabljene kot pa policisti. Prav tako ne preseneča ugotovitev, da so z delom mnogo bolj zadovoljne tiste policistke, ki menijo, da so njihove sposobnosti, znanja in veščine pri delu dobro izkoriščene.

Stres policistk še povečuje okoliščina, da morajo svojo vlogo običajno usklajevati z vlogami žene, matere, hčere ipd. Četudi se na delu obnašajo kot policisti, pa jih doma praviloma še vedno čakajo »tipično ženska« opravila, kot so vzgoja otrok, kuhanje, pospravljanje, pranje. Poleg tega v policijski subkulturi policistke v mnogih primerih ne morejo več uporabljati tehnik za sproščanje stresa, ki so jih lahko uporabljale pred vstopom v policijo, kot na primer izražanje čustev z jokom, ali pretiranim govorjenjem, saj ti načini ne veljajo za sprejemljive (Pagon in Lobnikar, 1993: 83).

Sicer pa samo policijsko delo sodi med poklice, za katere je značilna visoka stopnja stresa, ki je povezana z delom samim in načinom opravljanja le tega in pa psihična izčrpanost, ki se kaže v mentalni in emocionalno izčrpanosti, občutkih razočaranja, brezupa, negativnih doživljanjih samega sebe. Vzroki za to so: kompleksnost dela, odločanje v težkih in konfliktnih situacijah, vidnost in družbena odgovornost njihovega dela, pritiski javnosti, dokazovanje v okolju, ki ga stereotipi opredeljujejo kot izrazito moškega, nesoglasja med predstavo o ženski in policijskim poklicem, nerešen konflikt med kariero in družino. Pogosti stresni elementi so: ni pričakovanega napredovanja, zahteve dela, ki presegajo sposobnosti ali zmožnosti, slabi odnosi z nadrejenimi in premajhna podpora z njihove strani (Selič, 1994).

Policistke stres pogosteje doživljajo, ker pri delu ne morejo izkoristiti vseh znanj in sposobnosti, ki jih imajo, to pa zato, ker so jim, zaradi stereotipov in stereotipnih predstav o njihovi sposobnosti in družbeni vlogi dodeljene manj pomembne in odgovorne naloge.

V. Štokelj (2001) navaja, da se v policiji dviguje nivo strokovnega znanja, ob tem pa se pozablja na policista kot osebnost in na težave, ki izvirajo iz njegovega poklicnega dela. Tako policiste kot policistke bi bilo potrebno rešiti spon policijske subkulture in premagati predstavo policista kot »viteza brez strahu« in mu pustiti, da razgalja svoja čustva in težave, ki nastanejo zaradi velikih pritiskov, ki jim je policist vsak dan podvržen. Tudi slabi pogoji dela so vir stresov saj motijo biološke ritme. Razporedi dela so pogosto narejeni le za teden dni naprej in v njih pogosto prihaja do sprememb tako, da si je skoraj nemogoče dobro organizirati življenje. To predstavlja še pomembno dodatno obremenitev za žensko, ki mora vseskozi usklajevati več vlog.

V. Štokelj (2001) prav tako navaja, da tuje raziskave kažejo, da je največji stres za policistke delo v moško orientiranemu kolektivu, ki pa, po njihovih besedah ne

vpliva na učinkovitost pri njihovem delu. Negativen odnos policistov do policistk je zgolj posledica njihovih osebnih prepričanj, ne pa dejanskih izkušenj.

Pri obravnavanju policistk in policistov in skrbi za njihov duševni razvoj bi se morali najprej rešiti spon, ki so vezane na policijsko subkulturo in razumejo policista kot "viteza brez strahu" za katerega ni primerno, da izraža svoja čustva. To podobo bi morali nadomestiti s podobo človeka, ki občuti strah, pozna čustva, jih zna izražati in mu težave niso tuje. Mogoče izhaja mnenje o neprimernosti žensk za opravljanje policijskega poklica prav iz tega pojmovanja policista kot »viteza brez strahu«, kajti ženske zaradi svoje narave čustva pogosteje pokažejo, razkrijejo, in s tem dajejo vtis ranljivosti in nemoči, moški kolegi pa ne, in se raje skrijejo za oklep, ki njihove težave zakrije pred okolico in jim tako da vtis moči in hrabrosti.

Pomembno pa je še eno dejstvo. Vloga policista je velikokrat konfliktna predvsem, ko gre za odnose z občani, javnostjo, mediji ali nadrejenimi. Zaradi tega se pojavljajo številne tesnobe in telesne tegobe policistov, ki ne bi smele nikogar presenetiti. Napetost povezana z opravljanjem poklicnih nalog povzroča napetosti v odnosih s sodelavci, nadrejenimi, podrejenimi, napetosti v družini itd. Sprošča se v obliki napetih medosebnih in partnerskih odnosov, ki pogosto vodijo v spore. Napetosti, ki se sproščajo znotraj posameznika pa se kažejo kot številne razvade (kajenje, pitje ipd.). Ženske, ki v družbi veljajo za šibkejše, teh napetosti in obremenitev skoraj nikoli ne pokažejo v odnosih z občani. To jim pri njih zbišuje ugled. Imajo jih za bolj tolerantne, strpne in prijaznejše. Ženske namreč pogosto uporabljajo druge načine sproščanja (jok, pogovor s prijatelji in terepevte).

2.15. LASTNO DOŽIVLJANJE

Reakcije, komentarji in odnos policistov do policistk lahko ustvarijo nezaupanje v njih same, kar se izrazi v njihovih stališčih do sebe, torej v načinu, kako policistke same sebe doživljajo. Tako je od raziskav pokazala, da avstralske policistke same sebe doživljajo kot bistveno manj sposobne za obvladovanje nasilnih storilcev in

nemirne množice, kljub številnim dokazom o nasprotnem. Ameriške policistke svoje sposobnosti na tem področju višje cenijo. Na vprašanje, ali se čutijo sposobne, da bi v nasilni situaciji uporabile fizično silo, je kar 68% vprašanih odgovorilo, da se za to čutijo tako fizično kot čustveno sposobne (Pagon in Lobnikar, 1993: 83).

Kljub temu, da raziskave kažejo, da so moški in ženske enako sposobni opravljati policijsko delo, tako mentalno kot čustveno in vedenjsko, se delo policistk pogosto močno raziskuje od dela, ki ga opravljajo moški kolegi. Te kljub rezultatom raziskav še vedno opravljajo manj pomembna in cenjena dela v policiji. Tudi pri nas.

Dolgo časa so policistke opravljale le naloge, ki so bile združljive z njihovim spolom. Kljub temu, da se je stanje žensk v policiji skozi zgodovino spremenilo, je še vedno opaziti, da so ženske predvsem skoncentrirane na delovnih mestih znotraj policijskih enot (tajnice, administracija) saj so taka delovna mesta razumljena kot bolj primerna za njih. Njihovo delovno področje je pogosto omejeno na delo z mladoletnimi prestopniki, ženskami, kot žrtvami ali storilkami kaznivih dejanj, z žrtvami spolnih deliktov, opravljajo osebne preiskave žensk ipd. Moški opravičujejo ne vključevanje žensk v delo v patrolji oz. na ulici z željo, da bi ženske zaščitili pred napornim in stresnim delom ter težkimi delovnimi pogoji. Navajajo tudi, da pisarniško delo najbolj ustreza ženskim sposobnostim in željam, kar pa gotovo ne drži.

Dejstvo je, da je policijsko delo raznoliko in da vsebuje tako elemente, ki so združljivi z žensko orientacijo, kot tudi elemente, ki so združljivi z moško. Ženske se največ ukvarjajo z v skupnost orientiranim policijskim delom, delom z žrtvami kaznivih dejanj, mladoletniki. Primarna naloga policistov pa je vedno in neposredno povezana s tipičnimi nalogami, kjer je potrebna uporaba fizične sile in se pričakuje pojav nasilja (Štokelj, 2001). Takšno diskriminatorno ravnanje moških

pripadnikov organizacije, zagotovo vpliva na lastno doživljanje žensk v policijski organizaciji in ne prispeva k dobri samopodobi ženskih pripadnic.

2.16. PREPRIČANJE O NAJBOLJŠEM NAČINU IN NAČINI OPRAVLJANJA POLICIJSKEGA DELA

Pod vplivom uveljavljene filozofije policijskega dela in »macho« moške policijske subkulture se v policijskih organizacijah oblikujejo in utrdijo prepričanja o najboljšem načinu opravljanja policijskega dela. Ta prepričanja v zavesti posameznikov postanejo del tega, čemur pravimo »stroka«, zato le redko kdo podvomi v njihovo pravilnost. Postavlja pa se vprašanje, v kolikšni meri so ti »najboljši« načini opravljanja dela res povezani z doseganjem ciljev sodobne policijske organizacije, koliko pa služijo ohranjanju »macho« podobe in prestižnega položaja moških v policiji.

Čeprav je težko posploševati, pa se moramo vsi tisti, ki policijsko delo od blizu poznamo, vprašati, kako pogosto na primer policisti uporabijo fizično silo zato, da bi dosegli cilj policijskega dela (zagotavljanje varnosti), kako pogosto pa zato, da bi ohranili lastno avtoriteto in podobo. Mar ni zgovoren podatek, da danes na pragu 21. stoletja, še vedno obstajajo policije, ki imajo v svojih izobraževalnih programih na desetine ur praktičnega postopka, kjer policiste učijo fizično obvladovati in vkleniti nasilnega občana, niti ure pa ne namenijo na primer uporabi transakcijske analize, za katero se je izkazalo, da lahko policistom v večini primerov pomaga umiriti nasilnega občana brez kakršne koli prisile? Policijske organizacije, ki danes uvajajo različne reorganizacije, spremembe nazivov, spremembe uniform ipd., se morajo zavedati, da ne bodo ničesar spremenile, dokler bo »tehnologija« policijskega dela enaka, kot je bila pred tridesetimi leti. Občanov ne zanima, kako je policija organizirana. Ni jim mar, kako so policisti oblečeni ali imenovani. Občane zanima, kako policist z njimi postopa, kako jih obravnava, ali jih pomiri ali izzove ipd.

Seveda pa policisti postopajo v skladu z uveljavljenimi prepričanji o najboljšem načinu opravljanja policijskega dela. Policist, ki se zaplete v prepir z občanom, ima, poenostavljeno vzeto, dve možnosti. Prva je ta, da občana pomiri in opozori druga pa, da ga fizično obvlada, privede na policijsko postajo in napiše predlog sodniku za prekrške ali kazensko ovadbo na pristojno Državno tožilstvo. Poznavalcem policijskega dela je najbrž jasno, katera opcija bo policistu prinesla več »točk« pri ocenjevanju njegovega dela. Zato se pogosto zgodi, da prijetje kršitelja, ki je le eno od sredstev za doseganje policijskih ciljev, postane cilj sam po sebi (Pagon in Lobnikar, 1993: 77 in 78).

Način opravljanja policijskega dela, kakor tudi njegova uspešnost, je odvisen od spleta vseh doslej obravnavanih dejavnikov. Zato je potrebno ločiti med tem, kako so policistke sposobne opravljati policijsko delo in tem, kako to delo dejansko opravljajo, soočene z vsemi opisanimi ovirami. Večina doslej opravljenih evalvacij dela policistk je v bistvu predstavljala oceno tega, koliko so se ženske sposobne prilagoditi »macho« - moški policijski subkulturi in kako uspešne so lahko pri opravljanju policijskega dela na »moški« način, v razmerah moške dominacije.

Kljub temu so se ženske, kot bo razvidno iz nadaljevanja, dobro izkazale. Odprto pa ostaja vprašanje, ali bi med uspešnostjo dela policistov in policistk sploh še obstajala kakšna razlika, če bi policijske organizacije odpravile vpliv tistih dejavnikov, ki policijsko delo delajo »moško«, tudi kadar za to ni nobene potrebe oziroma korelacije z doseganjem ciljev policijskih organizacij.

Ena od najpogosteje omenjenih razlik med policisti in policistkami je ta, da policistke ne projicirajo izzivalne, ogrožajoče podobe, zato v potencialno nasilnih situacijah delujejo pomirjevalno in jih uspejo razrešiti brez uporabe sile. Nesporna je tudi prednost žensk pri obravnavanju otrok in ženskih žrtev, kakor tudi pri posredovanju v družinskih sporih, saj so to situacije, katerih uspešna razrešitev zahteva dokajšnjo mero pripravljenosti za poslušanje, razumevanje in pomoč. V

takih primerih predstavljajo policisti, usposobljeni in socializirani v duhu agresivnega paravojaškega pristopa, najslabšo rešitev.

Večina doslej opravljenih raziskav o uspešnosti policistk v ZDA je pokazala, da so policisti in policistke v splošnem enako sposobni za opravljanje policijskega dela (kljub temu, da so se te raziskave najbolj osredotočile na nasilne in nevarne vidike policijskega dela, manj pa na vsakdanja policijska opravila), da pa se stil opravljanja dela policistk, vključno z načinom reševanja konfliktov in preprirov, razlikuje od stila policistov. Če bi bila poudarjena vsakdanja policijska opravila, bi bili rezultati za policistke še ugodnejši. Tako je ena od raziskav pokazala, da dosegajo policistke boljše rezultate na testih lastnosti, potrebnih za uspešno vodenje, kot so visoka samozavest, manj konservativizma, večji občutek lastne vrednosti in družbene primernosti ter večja emocionalna neodvisnost. Poleg tega so se policistke izkazale kot manj podredljive, manj sadistične, manj sovražno nastrojene in bolj ustvarjalne kot njihovi moški kolegi.

Seveda pa je od poznavanja posameznika odvisno, kako take ugotovitve sprejme in interpretira. S stališča »v skupnost usmerjenega« modela opravljanja policijskih nalog ni težko sprejeti dokazov o enaki učinkovitosti policistov in policistk. S stališča tradicionalnega paravojaškega modela pa je to težje, saj se vedno lahko najde primer in dokaz za to, da so ženske fizično šibkejše in manj agresivne, kar se nato lahko uporabi, da se zavrže vse ostale ugotovitve o enaki primernosti policistov in policistk (Pagon in Lobnikar, 1993: 84).

2.17. ODNOSI Z OBČANI

V nasprotju z negativnimi stališči policistov do policistk pa ugotovitve kažejo, da ima javnost o policistkah in njihovi učinkovitosti dobro mnenje in jih doživlja kot bolj razumevajoče in sočustvujoče. Tudi raziskava v Novi Zelandiji je pokazala, da javnost policistke doživlja kot enako učinkovite, poleg tega pa meni, da so bolj prijazne, zaščitniške in potrpežljive. Večina ameriških policistk, zajetih v eni od

raziskav je menila, da jih javnost sprejema enako dobro kot policiste. V Afriki imajo policistke praviloma boljše odnose z občani in so zato bolj spoštovane kot policisti. Tudi pregled različnih primerjalnih študij moških in žensk v patrolji je pokazal, da javnost policistke bolj ugodno doživlja in se na njihove postopke manjkrat pritožuje (Pagon in Lobnikar, 1993: 84 in 85).

V. Štokelj (2001) pa v svojem diplomskem delu navaja drugačne ugotovitve, ki se nanašajo na težave slovenskih policistk pri postopkih z občani.

Po njenem mnenju se vsi policisti ob vstopu v službo soočajo z določenimi predsodki izhajajočimi iz občanov, katerih namen je onemogočiti normalno vključitev policistov v delo, ki obsegajo pripisovanje različnih statusov izhajajočih iz policistovega spola, rase ali starosti. Policisti so takšnih in podobnih opazk deležni večinoma ob začetku njihove kariere, ženske pa največkrat spremljajo skozi celotno obdobje dela v policiji in jih zato silijo, da jih obrnejo v svojo korist ter da minimalizirajo njihov vpliv in omejijo njihove učinke.

V interakciji z občani ima policist status nadrejene osebe in se pričakuje od občana, da bo ravnal po navodilih in v skladu z določili policista. To, da sta oba moška ima določeno korist, saj se večkrat pojavi nuja, da občan reagira oz. »se vede kot moški« in se velikokrat na ta način spor uredi po mirni poti in brez uporabe sile. Podoben odnos nastane v odnosu občanka – policist, saj se tu superiornost pojavi celo na dveh ravneh. Kot policist s pooblastili in kot moški. Pojavi se teza, naj se ženska obnaša kot »dama« in policist bo z njo ravnal kot z »damo«. Težave se pojavijo, ko se v odnosu pojavita policistka in občan. Policija pričakuje, da ima kontrolo vedno ne glede na to kdo se v postopku pojavi: policist in občan, policistka in občan. Toda težava se pojavi, ko občani nočejo biti kontrolirani oz. nadzirani s strani policistke, čeprav ima ta za to pravno podlago. Zaradi tega se pričakovanja kako bo občan reagiral ob policistki oz. ob policiji nasploh različna in pogosto v nasprotju. Po eni strani se moški ženski »podredijo« oz. se podredijo njenim zahtevam, ker je pač uniformirana in ima pooblastila,

drugi razlog pa je velikokrat dejstvo, da se moški pač ne prerekajo ali pretepajo z ženskami saj bi jim to zamajalo ugled oz. status, ki ga imajo, posebno če bi obstajala priča. Če ženske pri svojem delu naletijo na opazke, ki se nanašajo na njihov spol ali pa so spolne narave, jih v večini primerov skušajo ignorirati. Mnoge kot obrambo uporabijo tudi različno telesne in verbalne znake, s katerimi skušajo povedati, da jih je, kljub temu, da so policistke oz. ženske, potrebno jemati resno.

Ko pa se v postopku pojavita policistka in druga ženska, je odnos največkrat bolj prijazen in pripravljenost na sodelovanje večja, kajti izraženo je spoštovanje do poklica in avtoritete, ki jo policistka ima.

Kljub težavam s katerimi se srečujejo policistke pri opravljanju svojih nalog, pa ima njihova prisotnost pomemben vpliv na javnost. Večanje števila policistk pozitivno vpliva na zmanjšanje števila policijskega nasilja, saj so ženske redkeje udeležene pri uporabi sile nad državljani in izboljšanje odnosov med policijo in skupnostjo, ker njihovo delo temelji na močnih medosebnih odnosih in komunikaciji, ki poudarja reševanje konfliktov brez uporabe sile.

2.18. ODNOS POLICISTKA POLICISTKA IN ODNOS POLICISTKA DO CVILNIH ZAPOSLENIH¹³

V zapletenem okolju, ki je prežet z vrsto dejavniki na katere se mora policistka odzvati, nastajata dva zapletena a pogosto povsem nasprotujoča si odnosa: odnos do večinskega »moškega« policijskega kolektiva (kamor sodi pogosto tudi neposredni vodja) in na drugi strani odnos do manjšinskega dela so-policistk in civilnih zaposlenih v policijski organizaciji (administrativno osebje, čistilke, vzdrževalci, kurirji ipd.).

Okolje policijske organizacije je prej sovražno kot gostoljubno do nove policistke. Izraža se v vseh prej naštetih dejavnikih, ki zahtevajo od policistke, da sprejme

¹³ Dejavnika, ki sem ju dodal, imata pomembno vlogo pri počutju in delu v kolektivu.

izzive in poskuša akceptirati tisti del dejavnikov, ki ne trčijo neposredno na njen sistem vrednot.

Z vključevanjem v organizacijo policistka išče svoje mesto v kolektivu, ki je nedvomno prežet s sprejemanje »pravil igre«, pravim razumevanje policijske subkulture in s tem pogosto igranjem t. i. »moške igre«. Nedvomno se policistka v pretežni meri sooči s pogledi policistov, njihovo interpretacijo stvari in je sicer pretežni čas v prisotnosti in nadzorovana s strani policistov. Policistka si ob začetku karijerne poti želi zadostiti čim večjemu številu zahtev in pričakovanj, saj se zaveda, da bodo prvi vtisi pri sodelavcih ostali globoko zakoreninjeni pretežni del njene poklicne poti. V. Štokelj (2001) navaja, da je prvi mesec dela, ki ga policistka opravi najpomembnejši, kajti prvi vtis, ki ga dobijo sodelavci o njej je najpomembnejši, saj si na podlagi njega ustvarijo mnenje o njej, njenih sposobnostih in načinu dela, ki ga je kasneje, ko je to že enkrat ustaljeno, težko spremeniti. S tem se krepi samozavest policistke s spoznanjem, da opravlja svoje delo dobro oz. s povratnimi informacijami, ki jih dobi iz okolja (od sodelavcev, nadrejenih).

Vodje, mentorji in ostali sodelavci so v slovenski policiji po pravilu moški in ravno ti odločajo o »usodi« mlade novinke. Odrejanje dela, materialno nagrajevanje in možnosti napredovanja so v njihovih rokah. Zaradi navedenega je policistka prisiljena igrati njihovo igro, v kolikor strmi k uspešni karieri v policiji.

Zaradi tega pogosto prihaja do izražanja nerazumljivo hladnega odnosa do sodelavk in civilistov, ki je podoben odnosu policistov do teh zaposlenih. Vsak zaposleni v organizaciji želi sebe prikazati v najlepši luči. Doseganje pričakovanj pa ni vedno odvisno zgolj od opravljenega dela, temveč tudi od medsebojnih odnosov z zaposlenimi. Ker je policistka vključena v pretežno moški kolektiv z izrazito subkulturo, ji preostaneta dve možnosti: spoštovati pravila skupine v kateri dela ali pa pristati na izolacijo delovne sredine. Sprejetje pravil pomeni tudi sprejetje

vzorcev obnašanja do ostalih zaposlenih, ki niso policisti in pogosto tudi do sopolicistk.

Tako na eni strani policistka tekmuje z drugimi policistkami za naklonjenost v kolektivu, hkrati pa prevzema vzorce obnašanja večine, ki pomenijo vzvišen, ignorantski in podcenjujoč odnos do civilnih zaposlenih. Policisti so namreč pogosto mnenja, da se ve kdo opravlja »posel« in se ve tudi kdo je samo podpora.

Takšno odtujevanje pripomore, da se tudi v policijskih kolektivih, kjer je več žensk, medčloveški odnosi drugačni od pričakovanih, saj so podrejeni specifičnemu načinu zaznavanja in razumevanja policijske organizacije.

2.19. USPEŠNOST POLICIJSKE ORGANIZACIJE IN ZADOVOLJSTVO JAVNOSTI S POLICIJO

Vpliv, ki ga imajo policistke na uspešnost policijske organizacije, je manj odvisen od njih samih in bolj od tega, koliko je konkretna policijska organizacija pripravljena storiti, da bi potencialno pozitivni vpliv policistk lahko prišel do izraza. Naivno bi bilo pričakovati, da bo vključitev policistk avtomatično izboljšala odnose policije z javnostjo, dvignila raven odnosov in komuniciranja znotraj organizacije, spremenila zakoreninjena prepričanja o najboljšem načinu opravljanja policijskega dela, vplivala na spremembo »macho« - moške policijske subkulture, spremenila potek policijske socializacije ipd. Vse to je mogoče le ob hkratnem prizadevanju policijske organizacije, da odstrani ovire za uspešno vključevanje policistk, da ponovno razmisli o »večnih resnicah« in o svoji filozofiji policijskega dela, da spremeni obstoječe kriterije in prakso izbora, usposabljanja in napredovanja policistk, da spremeni obstoječe kriterije uspešnosti policijskega dela itd. Le pod temi pogoji je vključevanje žensk v policijsko delo smiselno in lahko pripomore k doseganju ciljev policijske organizacije (Pagon in Lobnikar, 1993: 85).

3. PROFESIJA POLICISTA DANES

Pri vrednotenju opravljanih nalog in dolžnosti policistov ne smemo pozabiti na lastnosti in značilnosti, ki jih le-ti morajo imeti, če hočejo svoje delo dobro in vestno izpolnjevati. Izpolnjevati tako, da je v zadovoljstvo njim, in da je z njihovim delom zadovoljna tudi javnost. Tovrstna pričakovanja se počasi, toda vztrajno spreminjajo na obeh straneh. Pri samozaznavanju pripadnikov policije, kot tudi javnosti v smeri, kaj so naloge in kakšna je vloga dobrega policista – policistke. Pričakovanja in spremembe pa hkrati vplivajo tudi na kriterije in načine izbire – selekcije policistov in policistk, o katerih bom spregovoril v nadaljevanju.

3.1. ZNAČILNOSTI DOBRIH POLICISTOV / POLICISTK

Na omenjenih spremembah temelji tudi definicija dobrega policista danes, kot ustrezno strokovno izobražene osebe, osebe s številnimi človeškimi kvalitetai, ki jih družba ceni, npr.: kreativnost, vestnost, delavnost in učinkovitost. (Selič, 1996). Dober policist bi moral biti vzor in primer osebno zrele in razvite osebe, ki lahko prenese velike obremenitve, ki izhajajo iz načina in vsebine dela.

Policijsko delo je mnogokrat zelo stresno, saj se policisti velikokrat znajdejo v konfliktnih položajih, ki jih morajo znati rešiti. Bittner (1991) trdi, da policisti v okviru svojega dela opravljajo dejavnosti za katere ljudje ne vidijo radi, da so opravljene proti njim (aretacije, pisanje kazni za prekrške).

Druga lastnost dobrega policista (Bittner, 1991) je sposobnost razumeti človeško trpljenje, ki jo človek pridobi z mentalno zrelostjo. Razumevanje človeškega trpljenja prisili policista, da pri ukrepanju vedno uporabi najmanjšo možno silo in da ima sposobnost, da si predstavlja sebe kot osebo proti kateri ukrepa, kar ga prisili k iskanju najboljše poti za rešitev problema.

Številni avtorji navajajo množico lastnosti, ki bi jih moral imeti dober policist, zato v nadaljevanju predstavljam tiste, ki se najpogosteje pojavljajo.

Pagon (1993) navaja avtorje in lastnosti, ki jih opisuje kot značilnosti dobrih policistov:

Gavin in Hamilton:

- motiviranost za policijsko delo,
- samozavest in samozaupanje,
- čustveno stabilnost pod stresom,
- dojemljivost in občutek za socialna vprašanja,
- fleksibilnost v kompleksnih situacijah,
- zrelost v odnosu do avtoritete,
- ustno komuniciranje,
- etičnost / moralni značaj,
- praktično presojo,
- inteligentnost in nadarjenost,
- zdravje.

Mills:

- intelektualno sposobnost (pretehta relevantne dejavnike preden ukrepa, zaveda se daljnosežnih posledic svoje določitve, sposobnost sprejemanja odločitev po tehtanju vseh alternativ),
- pripravljenost za pridobivanje novih znanj,
- splošno intelektualno sposobnost,
- osebnostne značilnosti (obnašanje pod stresom, ustrezna uporaba avtoritete v donosih z vrstniki, občani, podrejenimi, nadrejenimi, primernost glede bojzljivosti, defenzivnosti, agresivnosti, prilagodljivost, moč, ambicioznost brez izrabljanja drugih, tveganje, sposobnost prepričati ostale z različnimi prepričevalnimi tehnikami, iznajdljivost),
- dojemljivost za etično in socialno raznolikost (zavedanje etične in socialne raznolikosti in tolerantnost do te, sposobnost

- | | |
|--|---|
| <p>urejati jo, dojemljivost za potrebe lastne etične skupine),</p> <ul style="list-style-type: none">• med osebne odnose (samozavedanje lastnega vpliva na ostale, sposobnost sprejeti povratne informacije o lastnem vedenju, sposobnost dajati | <p>povratne informacije o vedenju drugih ljudi in točno ocenjevati ostale, sprejetje s strani vrstnikov),</p> <ul style="list-style-type: none">• motiviranost za policijsko kariero,• ustrezne predhodne izkušnje,• orientiranost in usluge skupnosti. |
|--|---|

Ross:

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">• tehnično znanje,• veščine dela z ljudmi,• pisne veščine, | <ul style="list-style-type: none">• govorne veščine,• analitične veščine (reševanje problemov). |
|--|--|

Poleg zgoraj naštetih veščin, ki jih omenjajo avtorji, so za dobrega policista in za dobro opravljanje poklica policista nedvomno potrebne še naslednje lastnosti: predanost poklicu, sprejemanje in vzdrževanje standardov, vodstvene veščine, smisel za medsebojne odnose, poklicno znanje, predvidevanje, odnos do občanov in sodelavcev, zanesljivost pod pritiskom, prizadevnost in vitalnost, sprejemanje odgovornosti, splošni vtis nastopa, nadzorne sposobnosti, presoja, zanesljivost, kakovost dela in sodelovanje (Štokelj, 2001).

3.2. IZBOR NAJBOLJŠIH KANDIDATOV ZA POLICISTA / POLICISTKO

Množica pomembnih značilnosti posameznika, ki so garancija za izbor pravega kandidata, kažejo vso širino naloge. Kako in na kakšen način lahko policijska organizacija pride do najboljšega ali bolje povedano najprimernejšega kandidata. Primeren izbor pomeni upanje organizacije, da bo v prihodnosti imela v svojih vrstah ustrezen kader. V primeru zaposlovanja žensk, takšen kader, ki bo zmožgal in znal predhodno opisane dejavnike obvladati oz. jih obrniti sebi v prid.

3.2.1. SELEKCIJA

Lastnosti, ki naj jih ima dober policist, so jasno določene in se tudi od policistov zahtevajo. Hkrati pa nikjer ni določen oz. ni izdelan postopek selekcije na podlagi katerega bi bila mogoča selekcija policistov s temi lastnostmi.

V svetu, in tudi pri nas, so se in se še vedno uporabljajo številni selekcijski postopki, ki služijo bolj ali manj uspešnemu rekrutiranju novih policistov. Težko bi bilo izvzeti en postopek, ki bi bil najprimernejši za selekcijo, saj je policijsko delo in lastnosti, ki so potrebne za njegovo uspešno izvajanje prekompleksne in raznovrstne. Še vedno je na tem področju veliko eksperimentiranja in iskanja najboljših rešitev, zato bom predstavil le tiste, ki so se v svetu najbolj uveljavile in uporabljale, čeprav mnoge od njih niso najbolj primerne. Nasprotno. Mnoge so celo diskriminatorne, saj ne omogočajo enakih začetnih možnosti za vključevanje žensk, kakor tudi ne pripadnikov manjšin v policijo.

3.2.1.1. RAZGOVOR (INTERVJU)

Dolgo časa je bil razgovor/intervju edini pristop k selekcioniranju kandidatov za vstop v policijsko organizacijo. Kasneje pa so se pričeli uporabljati tudi drugi pristopi, ki so dandanes nepogrešljivi za uspešno selekcijo in izbor primernih kandidatov (Štokelj, 2001):

- pisni preizkusi, ki so merili znanje, duševne sposobnosti, osebnost,
- vprašalniki, ki so se predvsem nanašali na kandidatove prejšnje izkušnje,
- psihološki testi,
- delovni vzorci,
- preverjanje kandidatove preteklosti.

3.2.1.2. OCENJEVALNI CENTRI

Kot novost so se razvili t.i. ocenjevalni centri, ki danes veljajo za enega najbolj veljavnih napovedovalcev bodočega opravljanja dela in delovne uspešnosti in pojavila so se vprašanja ali bi bili primerni za uporabo v izboru najustreznejših kandidatov za delo v policiji (Štokelj, 2001).

“Bistvena značilnost metode ocenjevalnih centrov je uporaba situacijskih preizkusov z namenom opazovanja specifičnih vedenj udeležencev,” (Thornton, 1992; po Pagon, 1993). Sam izraz ocenjevalni center pomeni metodo zbiranja podatkov o kandidatih, ki z vključevanjem tako posameznika kot skupine v vezane vzorce vedenja, simulira delovne zahteve (Pagon, 1993).

Organizacije uporabljajo ocenjevalne centre za novačenje, izbor kadrov za posamezna delovna mesta, razporejanje, usposabljanje, razvoj, ocenjevanje dela, napredovanje, izobraževanje, odpuščanje iz dela in še mnoge druge namene (Thornton, 1992; Gaugler et al., 1987; po Pagon, 1993). Ocenjevalni centri se najpogostejše uporabljajo za ocenjevanje managerjev, vedno več pa se jih uporablja tudi za ocenjevanje študentov, inženirjev prodajalcev, vojaškega osebja, gasilcev (Gaugler et al., 1987; Gavin in Hamilton, 1975; Mills, 1976; Ross, 1980; O’Haara in Love, 1987; Feltham, 1988; Pynes in Bernardin, 1989; po Pagon, 1993).

UPORABA OCENJEVALNIH CENTROV V POLICIJI

Pri selekciji sprejema kandidatov v policijo se nenehno porajajo vprašanja, kako in s kakšnimi tehnikami opraviti izbor, da bo ta kar najbolje, najstrokovneje in nenazadnje tako opravljen, da bodo izbrani resnično le tisti kandidati, ki so najprimernejši za opravljanje policijskega poklica. Dandanes se za izbor kandidatov največkrat uporabljajo:

- psihološki testi
(70,6% le teh predstavljajo testi osebnosti in le 18,4% testi inteligentnosti),
- testi interesov, nadarjenosti,
- zaznavno motorični in nekvalificirani testi
(Gavin in Hamilton, 1975; po Pagon, 1993).

3.2.1.3. TESTI IN INTERVJUJI PREVZETI IZ BOLNIŠNIČNIH IN KLINIČNIH OKOLIJ

V nadaljevanju (Mills, 1976; po Pagon, 1993) navaja, da so bile prevladujoče metode v policijski selekciji testi in intervjuji, prevzeti iz bolnišničnih in kliničnih okolij. Najbolj očitna posledica prenašanja kliničnih metod v ocenjevanje policijski rekrutov je bila to, da je bilo poudarjeno odkrivanje psihopatologije pregledanih kandidatov. Prisotnost psihopatologije, kot na primer čustvene nestabilnosti, je služila kot osnova za izločitev kandidata. Zaradi tega so policijske organizacije pričele iskati bolj primerne tehnike za izbor policijskih kandidatov, katerih posledica je bilo rojstvo ocenjevalnih centrov. Policijski ocenjevalni centri so se pričeli uporabljati predvsem za selekcijo kandidatov, ki so hoteli vstopiti v policijo (vhodna selekcija), kasneje pa tudi kot najprimernejši izbor kandidatov za napredovanje.

3.2.2. SELEKCIJA V POLICIJI IN ŽENSKE

Dempsey (1999) navaja, da je potrebno pri naboru kandidatov za delo v policiji upoštevati dejstva pomembna za ženske (njihove potrebe, navade, način opravljanja dela), saj bodo v naslednjih desetih letih predstavljale tretjino zaposlenih v policiji. Njihovim potrebam se bo morala prilagoditi tudi policija.

Navaja tudi, da so najpogostejši testi in zahteve, ki jih morajo kandidatke opraviti za vstop v policijo naslednje:

- pisni testi, s katerimi se meri kandidatčina inteligenčna sposobnost,
- psihološki testi za merjenje čustvene stabilnosti in sposobnosti za obvladovanje stresa kot posledice policijskega dela in nalog,
- fizični testi, s katerimi merijo kandidatkinino moč, gibalne sposobnosti in zdržljivost,
- preverijo preteklost kandidatke (zaradi kriminalne kariere),
- uspešno morajo prestati zdravniški pregled pri katerem ugotavljajo dedne bolezni ali poškodbe, ki bi vplivale na opravljanje dela,
- ocenjevalni center na podlagi testov in poskusov oceni kandidatkinino sposobnost reševanja problemov in sprejemanja odločitev, ocenijo njeno timsko delo, sposobnost medsebojne komunikacije in sposobnost opravljanja administrativnih del.

4. KADROVANJE POLICISTK V SLOVENSKI POLICIJI

Po vsem navedenem se postavlja vprašanje, na kakšen način pridemo do primernih kandidatk za policijsko delo v Sloveniji.

Želja po vključevanju žensk v policijsko organizacijo razširja izbor kandidatov, hkrati pa obstajajo dodatne zahteve, ki omogočajo/onemogočajo posameznici vstop v policijsko organizacijo.

Prvi pogoj za vstop žensk v delovne organizacije in s tem tudi v policijo je nedvomno ustrezna nacionalna zakonodaja, ki opredeljuje osnovne delovno pravne temelje. Republika Slovenija je v tem pogledu med najrazvitejšimi državami, saj ima relativno novo zakonodajo¹⁴, prilagojeno vsem zahtevam mednarodne skupnosti, v kateri upošteva demokratična načela sodobnega sveta.

Poleg navedenega pa je prisotnih še vrsto drugih dejavnikov, ki imajo neposreden vpliv na končni izbor.

4.1. ORGANIZACIJA SLOVENSKE POLICIJE

Za razumevanje kompleksnosti obravnavane teme, v nadaljevanju predstavljam organizacijo policije v Republiki Sloveniji, ki jo ureja veljavna državna zakonodaja. Razumevanje zapletene organizacijske strukture je nujno potrebno za razumevanje sistema kadrovanja v policiji.

Organizacija sama je opredeljena v ZPOL¹⁵, ki predpisuje, da je Policija organ v sestavi Ministrstva za notranje zadeve Republike Slovenije, ki opravlja naloge določene z ZPOL in z drugimi zakonskimi in podzakonskimi predpisi¹⁶.

¹⁴ sprejeto po letu 1993

¹⁵ v nadaljevanju ZPOL

¹⁶ 1. člen ZPOL

Policijo sestavljajo generalna policijska uprava, policijske uprave in policijske postaje. Sedež policije je v Ljubljani¹⁷.

Policijo vodi generalni direktor policije, ki vodi tudi delo generalne policijske uprave in je za svoje delo in delo policije odgovoren ministru¹⁸.

Generalna policijska uprava opravlja naslednje naloge :

- Spremlja, analizira in ocenjuje varnostne razmere, ugotavlja stanje na področju izvrševanja policijskih nalog, vodi, usmerja in usklajuje delo policijskih uprav, zagotavlja strokovno in tehnično pomoč, nadzoruje njihovo delo, skrbi za izpopolnjevanje organiziranosti sistema in metod dela, skrbi za delovanje policije v izrednem stanju ali v vojni, skrbi za zakonito izvrševanje predpisov s področja dela policije ter izvaja ukrepe za učinkovito delovanje policije.
- Ukrepa na področju zatiranja kriminalitete, varnosti cestnega prometa, mejnih zadev in tujcev, javnega reda v primerih, ko je potrebno usklajeno delovanje na širšem območju in odloča na drugi stopnji o zadevah prehajanja čez državno mejo.
- Organizira, vodi in izvaja varovanje določenih oseb, organov, objektov, okolišev, delovnih mest in tajnih podatkov.
- Opravlja kriminalistično tehnična in laboratorijska raziskovanja ter daje strokovna mnenja s tega področja.
- Skrbi za izvajanje mednarodnih sporazumov s področja nalog policije.
- Sodeluje s policijami drugih držav in z mednarodnimi organizacijami s področja dela policije.
- Zbira, obdeluje, posreduje in hrani podatke s področja dela policije ter upravlja z informacijskim in telekomunikacijskim sistemom policije.

¹⁷ 4. člen ZPOL

¹⁸ 5. člen ZPOL

- Skrbi za informiranje pristojnih državnih organov in javnosti o delu policije, o aktualnih varnostnih vprašanjih in varnostnih razmerah.
- **Skrbi za zaposlovanje policistov in drugih delavcev v policiji, jih razporeja ter organizira in vodi strokovno izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje.**
- Predlaga in izvaja finančne načrte in predlaga načrte nabav policije, upravlja in skrbi za tekoče vzdrževanje zgradb, naprav in opreme, zagotavlja oskrbo policijskih enot, odloča o reševanju stanovanjskih vprašanj delavcev policije ter opravlja naloge na področju pisarniškega poslovanja.
- Določa sistemizacijo, standardizacijo in tipizacijo materialno-tehničnih sredstev in opreme policije ter poslovnih in drugih prostorov in njihove opreme.
- V okviru odobrenih finančnih sredstev načrtuje, razporeja in skrbi za racionalno in namensko porabo.
- Opravlja druge naloge s področja dela policije, ki jih določa zakon ali drugi predpis, izdan na podlagi zakona.

Naštete naloge generalne policijske uprave opravljajo notranje organizacijske enote.

Policijska uprava je območna organizacijska enota policije, ustanovljena na določenem območju države. Vodi jo direktor, katerega imenuje in razrešuje minister na predlog generalnega direktorja policije.

Policijska uprava opravlja naslednje naloge:

- Usklajuje in usmerja delo policijskih postaj, jim daje strokovna navodila, izvaja nadzor nad njihovim delom ter jim zagotavlja strokovno pomoč.
- Odkriva in preiskuje določena kazniva dejanja, odkriva in prijema storilce takih dejanj in jih izroča pristojnim organom.
- Zagotavlja izvajanje nalog s področja javnega reda, ko je potrebno usklajeno delovanje na območju uprave, ali ko gre za hujše kršitve javnega reda.

- Zagotavlja in izvaja določene naloge s področja urejanja in nadzora prometa, ko je potrebno usklajeno delovanje na širšem območju uprave.
- Opravlja določene naloge s področja varovanja določenih oseb in objektov.
- Zagotavlja in izvaja določene naloge za mejno kontrolo in varovanje državne meje.
- Izvaja postopke s tujci.
- Sodeluje z obmejnimi policijskimi organi sosednjih držav.
- Izdaja na prvi stopnji odločbe o zadevah prehajanja čez državno mejo.
- Opravlja določene naloge s področja delovanja policije v izrednem stanju ali v vojni.
- Izvaja določene naloge vzdrževanja informacijskega in telekomunikacijskega sistema policije.
- **Opravlja določene naloge s področja delovnih razmerij, strokovnega usposabljanja in izpopolnjevanja**, finančnih in materialnih zadev, tekočega vzdrževanja objektov in materialno-tehničnih sredstev.
- Opravlja druge naloge s področja dela policije, ki jih določa zakon ali drug predpis, izdan na podlagi zakona.

Osnovna enota policije je **policijska postaja**, ki je območna organizacijska enota, ustanovljena za neposredno opravljanje nalog policije na določenem območju ali za določeno področje dela policijske uprave.

Ko govorimo o kadrovanju v policiji ne moremo mimo dejstva, da delovno pravo ureja delovna razmerja med delodajalci in delojemalci. Med drugim ureja delovno pravo tudi delovna razmerja v policiji. V teh razmerjih nastopa v vlogi delodajalca država s svojimi organi:

- Državni zbor Republike Slovenije, ki sprejema zakone, ki so pomembni za delovna razmerja v policiji.

- Vlada Republike Slovenije, ki uresničuje politiko državnega zbora, predlaga državnemu zboru v sprejem te zakone in izvaja določene ukrepe, ki so pomembni za delovna razmerja v policiji.
- Ministrstvo za notranje zadeve Republike Slovenije, ki se kot neposredni delodajalec največkrat srečuje z delovnimi razmerji v policiji.

Na drugi strani predstavljajo delojemalce delavci, zaposleni v policiji.

4.2. DELOVNO PRAVNA ZAKONODAJA

Pravne norme, ki opredeljujejo zaposlovanje so navedene že v ustavi Republike Slovenije. Določba 49. člena odraža odločitev države glede urejanja statusa zaposlovanja:

USTAVA REPUBLIKE SLOVENIJE

49. člen

Zagotovljena je svoboda dela. Vsakdo prosto izbira zaposlitev. Vsakomur je pod enakimi pogoji dostopno vsako delovno mesto. Prisilno delo je prepovedano.

Podrobnejše norme in pravila so opredeljena v zakonih in pod zakonskih aktih, kjer je še natančneje razdelano ustavno določilo. Najpomembnejši zakoni na tem področju so:

ZAKON O ENAKIH MOŽNOSTIH ŽENSK IN MOŠKIH

1. člen, 2. odstavek

Ustvarjanje enakih možnosti je naloga celotne družbe in pomeni odstranjevanje ovir za vzpostavljanje enakosti, zlasti s preprečevanjem in odpravljanjem

neenakega obravnavanja spolov kot oblike spolne diskriminacije v praksi, ki izvira iz tradicionalno in zgodovinsko pogojenih različnih družbenih vlog, ter ustvarjanje pogojev za vzpostavljanje enake zastopanosti obeh spolov na vseh področjih družbenega življenja.

4. člen

Enakost spolov pomeni, da so ženske in moški enako udeleženi na vseh področjih javnega in zasebnega življenja, da imajo enak položaj ter enake možnosti za uživanje vseh pravic in za razvoj osebnih potencialov, s katerimi prispevajo k družbenem razvoju, ter enako korist od rezultatov, ki jih prinaša razvoj.

5. člen, 1. odstavek

Enako obravnavanje spolov pomeni odsotnost neposredne in posredne oblike diskriminacije zaradi spola.

5. člen, 2. odstavek

Neposredna diskriminacija zaradi spola obstaja, če je oseba zaradi svojega spola bila, je ali bi lahko bila v enakih ali podobnih okoliščinah obravnavana manj ugodno kot oseba nasprotnega spola.

5. člen, 3. odstavek

Posredna diskriminacija zaradi spola obstaja, če na videz nevtralne določbe, merila ali ravnanje v enakih ali podobnih okoliščinah in pogojih postavljajo osebe enega spola v manj ugoden položaj, razen če so te določbe, merila ali ravnanje ustrezni potrebi in upravičeni z objektivnimi dejstvi, ki niso povezana s spolom.

ZAKON O DELOVNIH RAZMERJIH

6. člen, 1. odstavek

Delodajalec ne sme iskalca zaposlitve pri zaposlovanju ali delavca v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi postavljati v neenakopraven položaj zaradi spola, rase, barve kože, starosti, zdravstvenega stanja oziroma invalidnosti, verskega, političnega ali drugega prepričanja, članstva v sindikatu, nacionalnega in socialnega porekla, družinskega statusa, premoženjskega stanja, spolne usmerjenosti ali zaradi drugih osebnih okoliščin.

6. člen, 2. odstavek

Ženskam in moškim morajo biti zagotovljene enake možnosti in enaka obravnava pri zaposlovanju, napredovanju, usposabljanju, izobraževanju, prekvalifikaciji, plačah in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, odsotnostih z dela, delovnih razmerah, delovnem času in odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

6. člen, 3. odstavek

Prepovedana je neposredna, kot tudi posredna diskriminacija, zaradi spola, rase, starosti, zdravstvenega stanja oziroma invalidnosti, verskega ali drugega prepričanja, spolne usmerjenosti in nacionalnega porekla. Posredna diskriminacija obstaja, če navidezno nevtralne določbe, kriteriji in praksa učinkujejo tako, da postavljajo osebe določenega spola, rase, starosti, zdravstvenega stanja oziroma invalidnosti, verskega ali drugega prepričanja, spolne usmerjenosti ali nacionalnega porekla v slabši položaj, razen če so te določbe, kriteriji in praksa objektivno upravičeni ter ustrezni in potrebni.

6. člen, 4. odstavek

Če kandidat oziroma delavec v primeru spora navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je kršena prepoved diskriminacije zaradi okoliščin iz prejšnjega odstavka, je dokazno breme, da različno obravnavo opravičujejo vrsta in narava dela, na strani delodajalca.

6. člen, 5. odstavek

V primeru kršitve prepovedi diskriminacije je delodajalec kandidatu oziroma delavcu odškodninsko odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava.

25. člen, 1. odstavek

Delodajalec ne sme prostega delovnega mesta objaviti samo za moške ali samo za ženske, razen če je določen spol nujen pogoj za opravljanje dela.

25. člen, 2. odstavek

Objava prostega delovnega mesta tudi ne sme nakazovati, da daje delodajalec pri zaposlitvi prednost določenemu spolu, razen v primerih iz prejšnjega odstavka.

45. člen, 1. odstavek

Delodajalec je dolžan zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen neželenu ravnanju spolne narave, ki vključuje ne želeno fizično, verbalno ali ne verbalno ravnanje ali drugemu na spolu temelječem vedenju, ki ustvarja zastrašujoče, sovražne ali ponižujoče delovne odnose in okolje ter žali dostojanstvo moških in žensk pri delu, s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev.

45. člen, 2. odstavek

Odklonitev ravnanj iz prejšnjega odstavka s strani prizadetega delavca ne sme biti razlog za diskriminacijo pri zaposlovanju in delu.

45. člen, 3. odstavek

Če delavec v primeru spora navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je delodajalec ravnal v nasprotju s prejšnjima odstavkoma, je dokazno breme na strani delodajalca.

133. člen, 1. odstavek

Delodajalec je dolžan za enako delo in za delo enake vrednosti izplačati enako plačilo delavcem, ne glede na spol.

ZAKON O POLICIJI (ZPOL)

Področje kadrovanja je v ZPOL opredeljeno kot skrb za zaposlovanje policistov in drugih delavce v policiji, njihovo razporejanje in organiziranje ter vodenje strokovnega izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja¹⁹.

Skrb za zaposlovanje policistov in drugih delavcev policije pomeni izbor ustreznih kandidatov.

67. člen

Delovno razmerje za opravljanje nalog v policiji lahko sklene oseba, ki poleg pogojev, določenih v predpisih, ki urejajo sklenitev delovnega razmerja javnih uslužbencev, izpolnjuje še naslednje pogoje:

¹⁹ 9. točka, 1. odstavek, 6. člen ZPOL

1. da ima ustrezne psihofizične sposobnosti;
2. da ni bila pravnomočno obsojena zaradi naklepnega kaznivega dejanja, ki se preganja po uradni dolžnosti in da ni bila obsojena na nepogojno kazen zapora v trajanju več kot tri mesece;
3. da ni v kazenskem postopku zaradi kaznivega dejanja iz prejšnje alinee;
4. da je državljan Republike Slovenije s stalnim prebivališčem v Republiki Sloveniji;
5. da je bila varnostno preverjena in da zanjo ne obstaja varnostni zadržek;
6. da ni uveljavljala oziroma da ne uveljavlja pravice do ugovora vesti vojaški dolžnosti;
7. da nima dvojnega državljanstva.

Pogoji iz 1., 6. in 7. točke prejšnjega odstavka se uporabljajo samo za sklenitev delovnega razmerja policista.

Psihofizične sposobnosti iz 1. točke prvega odstavka tega člena se določijo v aktu o sistemizaciji delovnih mest.

75. člen

Z osebami iz 67. člena tega zakona se lahko sklene delovno razmerje brez javne objave.

Na področju zakonodaje je v Republiki Slovenijo zagotovljena enaka možnost zaposlovanja tako žensk kot moških. Seveda pa na dejansko odločitev o zaposlovanju vpliva več dejavnikov.

Poleg nacionalne zakonodaje je Republika Slovenija z vključevanjem v mednarodno skupnost prevzela tudi nekatere obveznosti in dolžnosti z ratifikacijo mednarodnih konvencij. Najpomembnejša konvencija na tem področju je:

KONVENCIJA O ODPRAVI VSEH OBLIK DISKRIMINACIJE ŽENSK²⁰

10. člen

Države pogodbenice bodo sprejele vse primerne ukrepe za odpravo diskriminacije žensk, da bi jim glede izobraževanja zagotovile enake pravice do izobraževanja kot moškim, zlasti pa, da bi na temelju enakopravnosti žensk in moških zagotovile:

- a) Enake pogoje glede poklicnega uspeha in usmerjanja, glede možnosti za učenje in pridobitev diplom v izobraževalnih ustanovah vseh kategorij tako v vaškem kot mestnem okolju; ta enakost se zagotavlja glede predšolskega, splošnega, tehničnega in strokovnega izobraževanja, kot tudi v višjega tehničnega izobraževanja in vseh vrst poklicnega usposabljanja;
- b) Dostop do enakih učnih programov, enakih izpitov in učnega osebja z enakimi klasifikacijami, kot tudi do šolskih prostorov in opreme enake kakovosti;
- c) Odpravo tradicionalnega pojmovanja vloge moškega in ženske na vseh stopnjah in v vseh oblikah izobraževanja s spodbujanjem oblikovanja mešanih oddelkov in drugih vrst izobraževanja, ki bi lahko prispevale k uresničitvi tega namena, zlasti pa z revizijo učbenikov in šolskih programov ter prilagajanjem učnih metod;
- d) Enake možnosti štipendije in druge vrste pomoči za študij brez obveznega vračila;
- e) Enake možnosti z dostopom do programov permanentnega izobraževanja, vključno s programi za izobraževanje odraslih in za opismenjevanje, zlasti tistih

²⁰ Convention on the elimination of All Forms of Discrimination Against Women, sprejeta v Generalni skupščini Združenih narodov 18.12.1979, uveljavitev v Republiki Sloveniji z dnem 17.7.1992

katerih namen je v čim krajšem času zmanjšati prepad v stopnji izobrazbe med moškimi in ženskami;

- f) Zmanjšanje stopnje osipa ženske mladine in organizacijo učnih programov za dekleta in ženske, ki so prezgodaj opustile šolanje;
- g) Enake možnosti za aktivno ukvarjanje s športom in telesno vzgojo;
- h) Dostop do posebnih informacij s področja zdravstvene vzgoje za zagotavljanje zdravja in blaginje družine, vključno z informacijami in nasveti v zvezi z načrtovanjem družine.

11. člen

Države pogodbenice bodo sprejel vse primerne ukrepe za odpravo diskriminacije žensk na področju zaposlovanja, da bi jim bile na podlagi enakopravnosti moških in žensk zagotovljene enake pravice, zlasti:

- a) Pravica do dela kot ne odtujljiva pravica vseh ljudi;
- b) Pravica do enakih možnosti za zaposlitev, všteti tudi uporabo enakih meril pri izbiri kandidatov za delovno mesto;
- c) Pravica do svobodne izbire poklica in zaposlitve, pravica do napredovanja, varnosti zaposlitve in vseh ugodnosti ter pogojev, ki izvirajo iz dela, kot tudi pravica do strokovnega usposabljanja in prekvalifikacije, vključno z učenjem v gospodarstvu, višjim strokovnim usposabljanjem in občasnim dodatnim usposabljanjem;
- d) Pravica do enakega plačila in ugodnosti iz zaposlitve, kot tudi do enake obravnave za enako delo in enake obravnave pri oceni kakovosti dela;
- e) Pravica do socialne varnosti, zlasti v primeru upokojitve, nezaposlenosti, bolezni, invalidnosti, starosti in druge vrste nesposobnosti za delo, kot tudi pravica so plačanega dopusta;
- f) Pravica do zdravstvenega varstva in varstva pri delu, všteti tudi varstvo bioloških in reproduktivnih funkcij ženske.

Da bi preprečile diskriminacijo žensk zaradi sklenitve zakonske zveze ali materinstva in zagotovile njihovo dejansko pravico do dela, bodo države pogodbenice sprejele primerne ukrepe:

- a) Za prepoved odpovedi zaradi nosečnosti ali porodniškega dopusta in diskriminacije pri odpuščanju z dela zaradi zakonskega stanu, za kar bodo predvidele tudi sankcije;
- b) Za uvedbo plačanega porodniškega dopusta primerljivih socialnih pravic, ne da bi pri tem izgubile pravico do delovnega mesta, statusa na podlagi delovne dobe in socialnih prejemkov;
- c) Za spodbujanje zagotavljanja potrebnih pomožnih socialnih služb, da bi bilo staršem omogočeno, da svoje družinske obveznosti uskladijo z obveznostmi na delovnem mestu in udejstvovanjem v javnem življenju, zlasti s spodbujanjem ustanavljanja in razvoja mreže ustanov, ki skrbijo za otroke;
- d) Za zagotovitev posebnega varstva žensk med nosečnostjo na tistih delovnih mestih, za katera je dokazano, da nosečnicam škodujejo.

Zaščitno zakonodajo, ki se nanaša na vprašanja iz tega člena, je treba periodično preverjati v luči znanstvenih in tehnoloških spoznanj in jo po potrebi revidirati, odpraviti ali podaljšati (Türk, 2002).

4.3. MANAGEMENT

Na končni izbor kandidatov in kandidatk med drugim vplivajo tudi značilnosti managementa (v opisanem primeru še posebej managementa v policiji).

O managementu se v glavnem govori v gospodarstvu in poslovnem svetu, čeprav je potrebno poudariti, da ta panoga vse bolj posega tudi na področja policije. Vodenje policije na znanstvenih in profesionalnih osnovah se je začelo preučevati in uvajati v izobraževalne programe policijskih akademij že na začetku 70. let, saj nove razmere in nova razvojno napredna policijska znanost dajo vedeti, da se

mora policija hitreje prilagajati nastalim spremembam (Vršec, 1993).

Vsak posamezen policijski vodja in vsaka policijska vodstvena skupina mora skrbeti za obseg in kakovost varnostnih storitev, policija mora poskrbeti za vzdrževanje ugleda in podpirati in razvijati raziskovalno in razvojno delo, posodobiti svoj šolski izobraževalni sistem in imeti znanje, voljo in sposobnosti za ustrezno komuniciranje tako z oblastmi kot z javnostjo in nenazadnje z zaposlenimi v njej. Predvsem pa naj bo odprta. Tu gre posebno omeniti politiko kadrovanja, predvsem politiko zaposlovanja žensk in na žalost, še vedno močno prisotnih stereotipnih stališč glede žensk v policiji pri policijskih managerjih.

4.3.1. POLICIJSKI MANAGEMENT

V policiji se vedno bolj, zaradi naraščajoče delitve dela, specializacije, vedno večje zahteve po strokovnosti, razvija profesionalizem²¹. Le-ta je postal bistven element razumevanja poklica. Vedno večji je poudarek na strokovnem znanju, ki se odraža v policijskem oz. kriminalističnem delu. Profesionalizem vključuje tudi iniciativo in angažma pri opravljanju nalog, delavnost, moralne vrednote kot so smisel za dolžnost, pripravljenost prevzeti odgovornost, objektivnost, nevtralnost in smisel za pravičnost. V okviru pravičnosti lahko uvrstimo tudi elemente demokratičnosti, saj naj bi policija odražala demokratičnost države. Vedno bolj se pojavlja težnja, da mora tudi policija delovati skladno s težnjami sodobnega časa, v kar gotovo spada tudi drugačna politika kadrovanja v njej, predvsem pa zaposlovanje žensk, ker relativno omejena odprtost policijskih organizacij za pripadnice nežnejšega spola gotovo ne vpliva ugodno na policijski management, ki bi moral razvijati vrednote in pozitiven odnos policije do javnosti.

²¹ Profesionalizacija poklica policista zajema: vse več znanja, etični kodeks, ki zajema odnos do sodelavcev in odnos do javnosti in visoko strokovno delovanje.

Policijski poklic zahteva tudi primerno obnašanje do državljanov. Potrebno je poznati njihova pričakovanja do policije, vtis, ki ga imajo državljanji o policiji in njenemu delu in temu primerno prilagoditi vedenje, ki naj bo premišljeno, mirno in tolerantno.

Enakopravno vključevanje žensk v policijske vrste je v demokratičnih državah vrednota in norma, ki je v svetu različno uveljavljena. V manj razvitih državah in sistemih s pomanjkljivo demokratično ureditvijo ženskam še danes na priznavajo enakopravnosti ali pa jim celo odrekajo sodelovanje v delu policije. Zaradi tega je gotovo tudi v državnem interesu, da se v policiji zaposli večje število žensk, saj je tudi to eden od načinov, s katerim lahko država izrazi stopnjo demokratičnosti.

Policija se pri svojem delu ne srečuje zgolj z visoko specializiranim preiskovanjem kriminalitete, ampak opravlja vrsto servisnih in drugih funkcij in se pri svojem delu srečuje tako z bolnimi, senilnimi, poškodovanimi, ljudmi pod vplivom drog, otroki ipd. Vsi v policiji ne morejo opravljati vsega dela, saj je to preobsežno, zato prihaja tudi v policiji do specializacije in delitve dela ter razslojevanja, tekmovanja, zavisti in celo sovraštva. Kakšno vlogo imajo pri tem ženske? Po vseh dosedanjih raziskavah premajhno in stransko, saj so ženske v policiji, posebno še pri nas, bolj izjema kot pravilo.

Na podlagi poznavanja dela, načina in dinamike dela kriminalistov in policistov, številnih raziskav in študij lahko sklepamo, da poklic v tem primeru ni le zaposlitev oziroma služba za opravljanje katere so potrebni izpolnjeni pogoji izobrazbe in delovne izkušnje, temveč je to način življenja. Razlog za to so posebni pogoji, področje in način dela, delovne razmere, obremenitve, ki skupaj oblikujejo značilen profil stroke (Selič, 1996). Služba policista je služba s posebno psihično obremenitvijo, socialno odgovornostjo, za nepoznavalce policijskega dela poklic z zanimivo in raznoliko tematiko. Delo policista se nanaša tako na posameznike kot na skupine in družbo v celoti. Zaradi tega je policijsko delo toliko bolj odgovorno in obremenjujoče. Način življenja policistov je močno odvisen od njihovega dela, ki ga v bistvu narekuje in pa tudi od njihovih osebnostnih značilnosti in izkušenj.

4.4. POTEK IZBORA POLICISTK V REPUBLIKI SLOVENIJI

Izbor kandidatke za poklic policist v Republiki Sloveniji je temeljit in zahteven. Poteka skozi več faz, ki si medsebojno sledijo.

Kandidatke, ki pravočasno pošljejo vlogo na javno objavljene razpise in izpolnjujejo vse formalne pogoje, so povabljeni na »predizbirni test«. To je kratek test pri katerem se ugotavlja splošna razgledanost prijavitelne kandidatke.

Za tem sledi izbirni postopek, ki je sestavljen iz preizkusa telesnih zmogljivosti in psihološkega pregleda.

Preizkus telesnih zmogljivosti zajema: skok v daljino z mesta, premagovanje ovir nazaj, vesa v zgibi, tek na 60 metrov, ter Cooper-jev test v dolžini 1600 metrov za ženske. Preizkus je uspešno opravljen, v kolikor kandidatka pri vsakem izmed navedenih preizkusov dobi pozitivno oceno.

Psihološki pregled je sestavljen iz preizkusa intelektualnih sposobnosti, osebnostnega testa in psihološkega intervjuja. S psihološkim pregledom, se ugotavlja predvsem kandidatkinu duševno zdravje, emocionalno zrelost in stabilnost ter primernost kandidatkinih intelektualnih sposobnosti.

Navedenemu preizkusu sledi zdravniški pregled, pri katerem morajo kandidatke ustrezati naslednjim kriterijem: primerna telesna zgradba, vid in sluh morata biti brezhibna, poleg tega kandidatka ne sme imeti kronične bolezni, okvare ali hibe, ki bi jo lahko ovirala pri delu.

V nadaljevanju pa kandidatke opravijo še selekcijski intervju, nakar nastopi izbor kandidatk, s katerimi se sklene delovno razmerje za določen čas in sicer za čas usposabljanja (Celar, 2004).

V kolikor kandidatka ne opravi opisanega izbirnega postopka, je o zavrnitvi njene vloge za sprejem v delovno razmerje pisno obveščena²².

4.4.1. IZOBRAŽEVANJE KANDIDATOV ZA POKLIC POLICISTA

Dobremu selekcijskemu postopku mora slediti tudi dobro izobraževanje, ki iz lastnosti dobro izbranega kandidata omogoči razvoj dobrega policista. Znanja, ki si jih policist pridobi na policijski akademiji²³, so pogosto irelevantna za »resnično« policijsko delo. To ne more biti naučeno v smislu: če je A narejeno v X situaciji in B v Y, bo rezultat Z, kajti policijsko delo je prekompleksno, da bi ga lahko razdelali v preproste principe. Vsaka situacija se razlikuje od prejšnje in je v njej potrebno drugačno ukrepanje. V policijskem delu ni standardiziranih situacij. Če izhajamo iz tega, so najboljši policisti tisti z večletnimi izkušnjami pridobljenimi pri operativnem delu. V tem pogledu pa so moški zagotovo v privilegiranem položaju glede na ženske.

Musek-Lešnik (1996) v svojem članku navaja, da Umek (1994) opozarja na antagonizem policistovega dela. Vloga policista je na eni strani represivna in na drugi zaščitniška, zato delo v takih razmerah zahteva od policista marsikatero sposobnosti in lastnosti, ki pri opravljanju drugih poklicev niso potrebne in jih mora policist, skozi postopek izobraževanja, nujno usvojiti.

²² Na podlagi 76. člena ZPOL, kandidatu, s katerim ni bilo sklenjeno delovno razmerje, policija ni dolžna sporočiti razlogov za svojo odločitev.

²³ Policijska akademija se nahaja v Tacnu pri Ljubljani.

Slabo in pomanjkljivo izobraževanje policista lahko pripelje do slabih odločitev, ki jih policist pri svojem delu sprejema. Hkrati pa preveč ali premalo samozavesti pri opravljanju dela vodi do slabih ocenjevanj položajev, v katerih se policist znajde (Štokelj, 2001). Preprosto povedano, policijskega izobraževanja ni nikoli dovolj in je stalnica v razvoju policistove kariere. Ta predpostavka temelji na dejstvu, da se družbeno okolje, v katerem dela policist, neprestano spreminja, in da se morajo policisti na te spremembe ustrezno/pričakovano odzivati. Izkušnje v Republiki Sloveniji kažejo, da se policisti žal teh dodatnih izobraževanj bodisi zaradi pomanjkanja časa ali drugih razlogov ne udeležujejo pogosto. V tem pogledu je pomemben tudi proces samoizobraževanja, ki ob primerni policistovi motivaciji lahko kvalitetno, vsaj delno nadoknadi izpade v procesu izobraževanja.

V. Štokelj (2001) navaja, da je prvi mesec dela, ki ga policistka opravi, najpomembnejši. Na njegovi podlagi si ustvarijo mnenje o njej, njenih sposobnostih in načinu dela, ki ga je kasneje, ko je to že enkrat ustaljeno, težko spremeniti.

Samozavest policistke se krepi s spoznanjem, da opravlja svoje delo dobro oz. s povratnimi informacijami, ki jih dobi iz okolja (od sodelavcev, nadrejenih). Reakcije, komentarji in odnosi policistov in občanov do policistk lahko ustvarijo nezaupanje v njih same, kar se izrazi v njihovih stališčih do sebe, torej v načinu, kako policistke doživljajo same sebe. Tako se lahko doživljajo kot bistveno manj sposobne za obvladovanje nasilnih storilcev in nemirnih množic. Novinke v policiji morajo izkoristiti vsako možnost, da pokažejo svoje znanje in sposobnosti, in da si pridobijo potrebne izkušnje iz dela na terenu ter nasvete mentorja, kajti vse preveč je pokroviteljstva in zaščite s strani kolegov, ki se nanaša na žensko šibkost, nezmožnost samovarovanja in spopadanja s težkimi situacijami. Le na ta način si policistke lahko dvigujejo samozavest.

Če torej hočemo imeti policijo, ki jo bo javnost sprejemala in ji bo naklonjena, moramo bodočim policistom/policistkam omogočiti dobro izobraževanje, v katerem

bodo pridobili lastnosti, ki se jih od dobrih policistov pričakuje, in se naučili postopkov in načinov vedenja, ki jih javnost podpira in pričakuje.

4.4.1.1. NAČIN IZOBRAŽEVANJA V SLOVENSKI POLICIJI

Policija zadovoljuje potrebe po izobraževanju in usposobljenih kadrih z izobraževanjem svojih kadrov v splošnem izobraževalnem sistemu, s povpraševanjem na trgu delovne sile in z delovanjem lastnega izobraževalnega srednješolskega višješolskega in visokošolskega sistema in sistema izpopolnjevanja in usposabljanja.

Izobraževanje in usposabljanje delavcev policije je predvideno v:

- v Policijski akademiji,
- v drugih vzgojno-izobraževalnih organizacijah,
- v temeljnih organizacijskih enotah,
- v drugih notranjih organizacijskih enotah,
- v drugih organizacijah.

Policija tako poleg svoje primarne funkcije opravljanja varnostnih storitev, izvaja tudi sekundarno funkcijo, izobraževanje in usposabljanje svojega kadra. V sistemu izobraževanja odraslih ima vlogo povpraševalca po kadrih in izvajalca vzgojno-izobraževalnega procesa.

Tako v teoriji kot v praksi se velikokrat pojavijo napake, ko se opredeljuje izobraževanje, specializacijo, izpopolnjevanje in usposabljanje. Še najbolj je prisotna enotnost takrat, ko se govori, da morajo vse te oblike pripeljati k profesionalizaciji policijskega dela.

V policiji je tako možno priti do osnovnega poklica oziroma do možnosti in sposobnosti za opravljanje določenih nalog praviloma na naslednji način:

- z uspešnim zaključkom srednje policijske šole in opravljenim pripravništvom,
- z ustreznim izpopolnjevanjem in usposabljanjem po končani V., VI., ali celo VII. stopnji izobraževanja.

Po prvi varianti si dijak srednje policijske šole v času štiriletnega šolanja pridobi V. stopnjo izobrazbe, hkrati pa to pomeni, da je usposobljen za opravljanje nalog policista. Gre za izvajanje osnovnih nalog policistov, ki so določene in opisane v ustreznih aktih ministrstva za notranje zadeve.

Po drugi varianti pa gre za sprejem delavcev, ki že imajo zaključeno določeno stopnjo izobrazbe in si morajo pridobiti še ustrezno strokovno znanje za opravljanje posameznih nalog pooblaščenih uradnih oseb policije. To izpopolnjevanje in usposabljanje lahko poimenujemo kot temeljno oziroma osnovno izobraževanje ter izpopolnjevanje in usposabljanje²⁴.

To izpopolnjevanje in usposabljanje moramo ločiti od izpopolnjevanja in usposabljanja, ki poteka po izobraževanju in je tako imenovano nadaljnje izpopolnjevanje in usposabljanje, ki omogoča razširjanje, poglobljanje, posodabljanje in dopolnjevanje znanja iz posameznih predmetov in predmetnih področij ter ožjih specializacij dela.

Na koncu koncev bi težko trdili, da v slovenski policiji sploh obstaja sistem izpopolnjevanja in usposabljanja, saj ni niti enotne evidence o posameznih programih. Dokumentacija o programih je dostopna predvsem njihovim načrtovalcem in izvajalcem. Mogoče je sklepati, da je v policiji premalo pozornosti namenjeno organiziranemu pristopu k izpopolnjevanju in usposabljanju, v okviru katerega bi načrtovalci in izvajalci programov imeli ustrezno strokovno pomoč in materialno podporo. To pa ne pomeni, da mora biti sistem načrtovanja

²⁴ Omenjen način pridobitve poklica z ukinitvijo srednješolskega programa postaja edina možnost pridobitve poklica in je hkrati za ženski del populacije edina možnost za pridobitev poklica policistka nasploh. (Ženske se nikdar niso mogle vključevati v srednješolski sistem.)

centraliziran, pač pa mora biti vzpostavljena enotna evidenca programov, ki morajo biti načrtovani, organizirani, izvedeni ter evalvirani na osnovi enotne metodologije. To tudi ne pomeni, da je potrebno ukiniti neformalne oblike izpopolnjevanja in usposabljanja, nasprotno, nekatere oblike je treba formalizirati.

Izpopolnjevanje in usposabljanje bi moralo biti v večji meri dinamično vpeto v kadrovske politike. Torej mora imeti ustrezno znanje večjo veljavo pri zaposlovanju, nagrajevanju ter napredovanju.

Izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje morajo postati eden od ključnih elementov kadrovske politike, kajti razkorak med načeli in njihovo izvedbo v kadrovske politiki je eden od dejavnikov, ki devalvira znanje in delo kot eno od temeljnih vrednot sodobne družbe.

4.4.1.1.1. IZOBRAŽEVALNI PROGRAM POLICISTKA – PROGRAM ZA ODRASLE

Program izobraževanja je zasnovan v dveh modulih, z dvema vmesnima obdobjema praktičnega učenja in dela, ki ga kandidatke skupaj s kandidati opravljajo na policijskih postajah, na katerih bodo pozneje delali kot policistke oz. policisti. Prvi del izobraževanja zajema izobraževanje v policijski akademiji, temu sledi praktično usposabljanje na policijskih postajah, ki se ocenjuje. Drugi del poteka deloma na policijski akademiji, nadaljuje se s praktičnim usposabljanjem na policijskih postajah. V Centru za oskrbo Gotenica²⁵ pa opravijo kandidatke zaključno desetdnevno vajo iz policijske taktike. Poleg navedenega pa je potrebno opraviti še pripravo na končni izpit in sam končni izpit.

Izobraževanje kandidatk za policistko na Policijski akademiji v Tacnu poteka skupaj s kandidati za policiste, kar pripomore k temu, da fantovsko okolje sprejme

²⁵ Vadbeni center policije v bližini Kočevske reke, kjer policisti iz Republike Slovenije opravijo večji del izobraževanj in usposabljanj.

dekleta kot sebi enake. V primeru specifičnih potreb kandidatk ima Akademija svojo svetovalno službo in psihologinjo.

Po podatkih Ministrstva za notranje zadeve Republike Slovenije je bilo konec leta 2003 v slovenski policiji zaposlenih 720 žensk, od tega jih je bilo 495 uniformiranih, kar znaša v skupnem deležu vseh policistov 10% delež (Kuhar, 2003).

4.4.2. SKLENITEV DELOVNEGA RAZMERJA

Kot je bilo že navedeno je področje kadrovanja v policiji poleg v drugih predpisih opredeljeno tudi v ZPOL²⁶.

Poglavitno vodilo pri kadrovanju novih policistov in drugih delavcev policije predstavljajo kadrovske potrebe, ki jih policija praviloma objavlja z javnimi natečaji. Kljub temu policija določene kadrovske postopke izvaja tudi za tiste kandidate, ki se zanimajo za zaposlitev v policiji samoiniciativno, torej brez javnega natečaja.

Zaradi velikega števila notranjih organizacijski enot in velikega števila delovnih mest prihaja v policiji do obsežnih kadrovskih gibanj, ki imajo za posledico tudi številne kadrovske potrebe. Največje kadrovske potrebe so v uniformirani policiji.

V policiji lahko sklene delovno razmerje, kdor poleg splošnih pogojev, določenih z zakonom, izpolnjuje še posebne pogoje:

- da je državljan Republike Slovenije,
- da je polnoleten,
- da ni bil obsojen za kaznivo dejanje, ki je po zakonu ovira za sklenitev delovnega razmerja v policiji, oziroma, da zoper njega ne teče tak postopek,

²⁶ Glej poglavje 4.2.

- da ima predpisano izobrazbo,
- da obvlada slovenski jezik in da izpolnjuje druge pogoje, določene v sistematizaciji delovnih mest.

V policiji se lahko sklene delovno razmerje tudi za določen čas, če:

- se začasno poveča obseg dela,
- če je treba nadomestiti začasno odsotnega delavca, ker je nujno, da se opravijo določene delovne naloge,
- če gre za dela, ki so projektno organizirana,
- če gre za delavca, ki sklene delovno razmerje zaradi usposabljanja in izpopolnjevanja ter v drugih primerih, ko izvršitev dela po svoji naravi traja določen čas.

4.4.2.1. DELOVNI ČAS

Delovni čas delavcev v policiji traja 40 ur v delovnem tednu. Delovni dan traja praviloma 8 ur. V primerih, ko ni mogoče v okviru tega časa opraviti določenih del, ki morajo biti opravljena brez prekinitve oziroma določenega dne ali v določenem roku, lahko predstojnik odredi, da se taka dela opravijo v času, daljšem od delovnega časa.

Policist lahko opravlja dela, daljše od polnega delovnega časa, največ 10 ur na teden. Pri tem pa se postavlja vprašanje, kako to doseči. Posebej je to težko pri policistih, ki delajo v izmenah. Izmensko delo, dežurna služba in stalna pripravljenost za delo se tako štejejo kot poseben delovni pogoji.

Narava policijskega dela je takšna, da se veliko del opravlja tudi ponoči. Nočno delo se šteje kot delo v posebnih pogojih. Največje število nočnih ur ne sme presegati 50 % mesečne obveze. Med posebne pogoje se šteje tudi delo v nedeljo in med prazniki.

Dnevna obveza policista ne sme biti daljša od 12 ur, med dvema zaporednima dnevoma pa ima pravico do počitka, ki traja nepretrgoma 12 ur in pravico do 24 ur neprekinjenega počitka v enem tednu.

4.4.2.1.1. RAZPOREJANJE NA DELO

Razporejanje policistov se izvaja na podlagi ugotovljenih delovnih potreb, zlasti, če je to potrebno za izvršitev določenih nalog, za izboljšanje organizacije dela, za smotrnejšo razporeditev policistov glede na njihovo znanje in usposobljenost in če se ukine delovno mesto.

Policist je v izjemnih primerih dolžan opravljati delo, ki ne ustreza njegovi strokovni izobrazbi, znanju in zmožnostmi. To velja predvsem v primerih višje sile, ki je že nastopila ali se neposredno pričakuje. Policist, ki ne izpolnjuje z zakonom predpisanih pogojev za opravljanje dela in policist, za katerega se ugotovi, da ni zmožen opravljati dela, ki mu je zaupano, se razporedi na drugo delovno mesto, ki ustreza njegovi strokovni izobrazbi, znanju in zmožnostim. Če policist odkloni ponujeno delovno mesto, ki ustreza njegovi strokovni izobrazbi, znanju in zmožnostim, ali če mu takega delovnega mesta ni mogoče zagotoviti, mu po preteku odpovednega roka preneha delovno razmerje.

4.4.2.2. PLAČE

Plače policistov se izplačujejo iz proračuna Republike Slovenije. Plača je sestavljena iz osnovne plače, dela plače za delovno uspešnost in dodatkov.

Znesek osnovne plače se določi z uvrstitvijo v posamezne plačne razrede in plačne lestvice. V primerih, določenih s posebnim zakonom, se lahko osnovna plača, kateremu je določena večja ali manjša obremenjenost od pričakovanega obsega

dela, za čas trajanja večje ali manjše obremenjenosti sorazmerno poveča oziroma zmanjša.

Veljavna zakonodaja pa omogoča tudi napredovanje v višji plačni razred. V posameznem uradniškem nazivu lahko delavec napreduje za največ pet plačnih razredov, ob izpolnjevanju določenih pogojev. Takšno napredovanje je omogočeno vsaka tri leta za en plačni razred, pri tem pa je lahko prvo in drugo napredovanje za največ dva plačna razreda. Pogoji za napredovanje, so opredeljeni kot delovna uspešnost, ki jo je delavec izkazal v napredovalnem obdobju:

- rezultati dela,
- samostojnost, ustvarjalnost in natančnost pri opravljanju dela,
- zanesljivost pri opravljanju dela,
- kvaliteta sodelovanja in organizacija dela,
- druge sposobnosti v zvezi z opravljanjem dela.

Delovna uspešnost pripada delavcu, ki je pri delu v tekočem letu dosegel nadpovprečne delovne rezultate ali je bil nadpovprečno delovno obremenjen. Ta del plače lahko znaša največ dve osnovni mesečni plači delavca, in sicer ena osnovna mesečna plača izplačana v juliju, ena osnovna mesečna plača pa v mesecu decembru istega leta, pri čemer se v obeh primerih upošteva višina zadnje osnovne plače delavca.

Vrste dodatkov delavcem so določene s posebnim zakonom. Delavcem pripadajo naslednje vrste dodatkov:

- položajni dodatek,
- dodatek za delovno dobo,
- dodatek za mentorstvo,
- dodatek za specializacijo, magisterij ali doktorat, če to ni pogoj za zasedbo delovnega mesta,

- dodatek za dvojezičnost,
- dodatki za manj ugodne delovne pogoje, ki niso upoštevani v vrednotenju delovnega mesta,
- dodatki za nevarnost in posebne obremenitve, ki niso upoštevani v vrednotenju delovnega mesta,
- dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času.

Poleg navedenega pa se delovna razmerja urejajo tudi s kolektivnimi pogodbami, ki jih sklenejo delojemalci z delodajalci. V imenu delojemalcev sklene kolektivno pogodbo ustrezní sindikat, to je Policijski sindikat Slovenije.

V policiji so osnovne plače moških in žensk izenačene. Prav tako so izenačeni dodatki, delovna uspešnost in sistem napredovanja. Sistemsko je torej v skladu z zakonodajo zagotovljeno enako plačilo za enako opravljeno delo tako moškim kot ženskam.

Medtem ko na osnovno plačo delavca ni mogoče vplivati, pa je zagotovo mogoč vpliv na dodatke, sredstva za delovno uspešnost in možnosti napredovanja. Vpliv na plačo imajo v tem delu zgolj neposredno predpostavljeni. Ti odreja jo delo policistom (npr. nočno, nedeljsko, praznično), ti presoja jo delovno uspešnost policistov in v zakonsko določenih rokih tudi ocenjujejo primernost delavca za napredovanje v višji plačilni razred. V tem pogledu obstaja možnost, da plače moških in žensk zaradi subjektivnih ocen neposredno predpostavljenega v posameznih primerih niso enake.

P. Kozel (2002) navaja, da Društvo za vrednotenje dela, organizacijski in kadroviski razvoj²⁷ (1998), ki je izvedlo analizo o prejemkih²⁸ iz delovnega razmerja za leto

²⁷ Raziskava je temeljila na virih in podlagah napovedi za odmero dohodnine za leto 1996, na bazi podatkov o zaposlenih osebah, na poslovnem registru Slovenije, na kolektivnih pogodbah dejavnosti s področja gospodarstva oz. gospodarskih dejavnosti in na pregledu plač 1990 – 1996.

²⁸ Med prejemke spadajo: plača, nadomestilo plače, drugi osebni prejemki, povračila stroškov v zvezi z delom in prejemki zaposlenih oseb, ki imajo poseben status.

1996, ugotavlja, da so imele policistke v tem letu za 9,2% nižje prejemke kot policisti.

5. MNENJA POLICISTK IN NJIHOVIH NEPOSREDNIH VODIJ O POLOŽAJU POLICISTK V REPUBLIKI SLOVENIJI

Po letu 2002 je intenziteta zaposlovanja žensk slovenski policiji v porastu tudi zaradi pridobivanja zadostnega števila primerne kadra ob vstopu v polnopravno članstvo Evropske unije. Slovenska policija mora namreč zagotavljati ustrezen nadzor na kar 10% zunanje evropske meje, za kar ob strogih kriterijih evropske unije potrebuje cca 2000 policistov.

Opisana teoretična izhodišča položaja žensk v policijski organizaciji, ki so po pravilu nastala kot plod raziskav v tujini, sem preveril tudi med slovenskimi policistkami.

V raziskavi so sodelovale policistke in njihovi neposredni vodje²⁹ v Policijski upravi Ljubljana. Policijska uprava Ljubljana je tako po velikosti, problematiki, kot tudi zaposlenih kadrih največja izmed 11 policijskih uprav v Republiki Sloveniji. Na dan 5.3.2004 je imela zaposlenih 1369 policistov, od tega 119 žensk. V populaciji zaposlenih policistk ji je bilo 77 takih, ki imajo zaključeno šolanje in opravljeno pripravništvo in so kot take zaposlene za nedoločen delovni čas. Omenjeno populacijo policistk sem povabil k sodelovanju v anketi. Prav tako sem k anketi povabil vse neposredne vodje, ki skrbijo za delovanje policije na lokalni ravni in so neposredni predpostavljeni anketiranim policistkam³⁰. Teh vodij/komandirjev je v Policijski upravi Ljubljana 22.

Anketni listi so bili različni za dve skupini. Poštne pošiljke, v katerih je bil vprašalnik ter vljudnostno pismo, so bile naslovljene neposredno na ime in priimek osebe od katere sem želel pridobiti podatke. Prav tako so bile pošiljki priložene kuverte z že vpisanim mojim naslovom, tako da sodelovanje v anketi ni zahtevalo

²⁹ Komandirji policijskih postaj (17) in policijskih oddelkov (5).

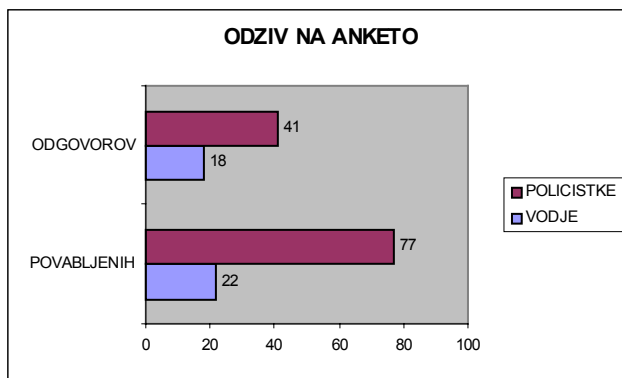
³⁰ Anketna lista sta priložena v prilogi.

nikakršnega dodatnega dela anketiranih (zgolj izpolniti vprašalnik, ga vložiti v kuverto in oddati administrativni referentki v policijski enoti). Pri anketiranju je bila zagotovljena anonimnost anketirancev.

V vprašalniku o anketi ni bilo podrobneje definirano, kaj pomeni kriterij redko, občasno ali pogosto³¹ in je bilo to prepuščeno subjektivni oceni anketirancev. Takšen način je bil uporabljen iz razloga, ker se anketirani srečujejo z različnim številom primerov, ki bi v primeru številčnega definiranja nerealno prikazalo rezultate odgovorov.

Anketa ni bila posredovana vodjem na regionalnem nivoju³², saj je namen pridobivanja ankete v ugotavljanju dejavnikov, ki so neposredno vezani na opravljanje temeljnih nalog policije med državljani.

V predvidenem roku treh tednov je na anketo odgovorilo 41 policistk in 18 vodij, kar znaša 53,2 % povabljenih policistk in 81,8 % povabljenih vodij k sodelovanju.



Graf 1: Odziv na anketo

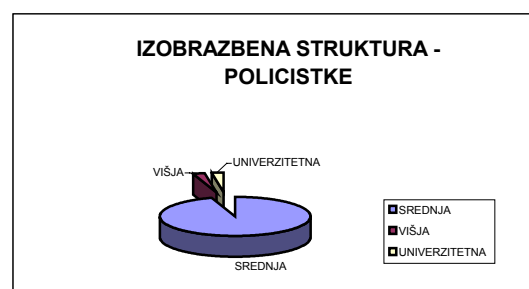
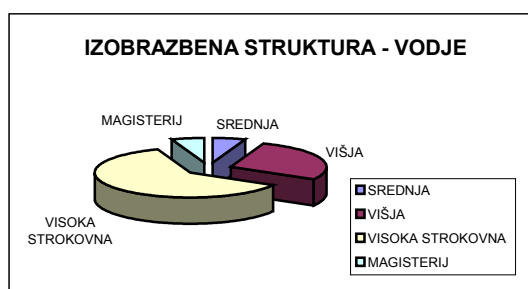
³¹ Na pretežni del odgovorov so anketiranci odgovarjali z označevanjem enega izmed ponujenih odgovorov (nikoli, redko, občasno, pogosto, vedno).

³² Vodjem notranjih organizacijskih enot v Policijski upravi Ljubljana.

Kot sem že navedel je bila anketa različna za dve kategoriji, vendar pa so bila posamezna vprašanja identična (kar bo v nadaljevanju prikazano v skupnih opisnih delih), da bi omogočili primerjave stališč in mnenj policistk in njihovih nadrejenih.

Demografske značilnosti anketirane populacije so naslednje: povprečna starost anketiranih policistk je 27,6 let in imajo povprečno 5 let in 6 mesecev delovne dobe v policijski organizaciji. Ugotovimo lahko, da je pretežni del anketiranih policistk sorazmerno mlad s kratko delovno dobo v policijski organizaciji. Izobrazbena struktura policistk je v 95,1% srednje šolska, 2,4 % policistk ima višjo šolsko izobrazbo in enak odstotek univerzitetno izobrazbo. Gre za relativno mlado strukturo zaposlenih v policijski organizaciji, ki so na začetku svoje kariere in v hierarhiji delovnih mest umeščeni pri dnu (kar 85,3% je umeščena v tri najnižje uradniške nazive³³).

Povprečna starost policijskih vodij, ki so vsi moškega spola, znaša 39,7 let ter imajo 19 let in 1 mesec povprečne delovne dobe. Na konkretnem delovnem mestu policijskega vodja se v povprečju nahajajo 3 leta in 2 meseca. Pretežni del vodij ima visoko strokovno izobrazbo in sicer 11, 1 ima srednjo izobrazbo, 5 višjo in 1 magisterij.

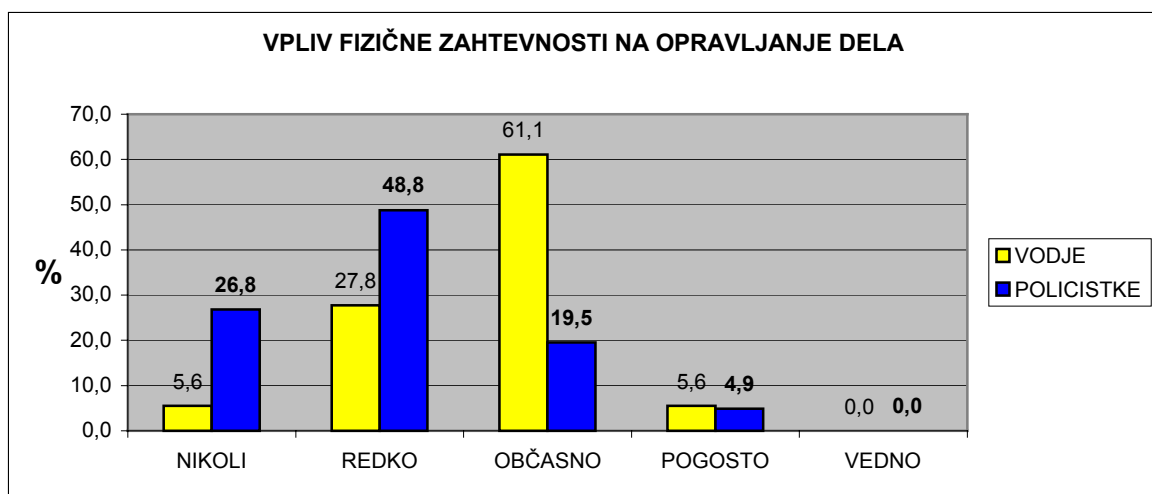


Grafa 2 in 3: Izobrazbena struktura anketiranih

³³ Policist III, policist II in policist I.

Anketirancem je bila kot prva zastavljena trditev: Delo zaradi fizične zahtevnosti opravljam težje kot moški (za policistke) in Ženske zaradi fizične zahtevnosti delo opravljajo težje kot moški (za policijske vodje).

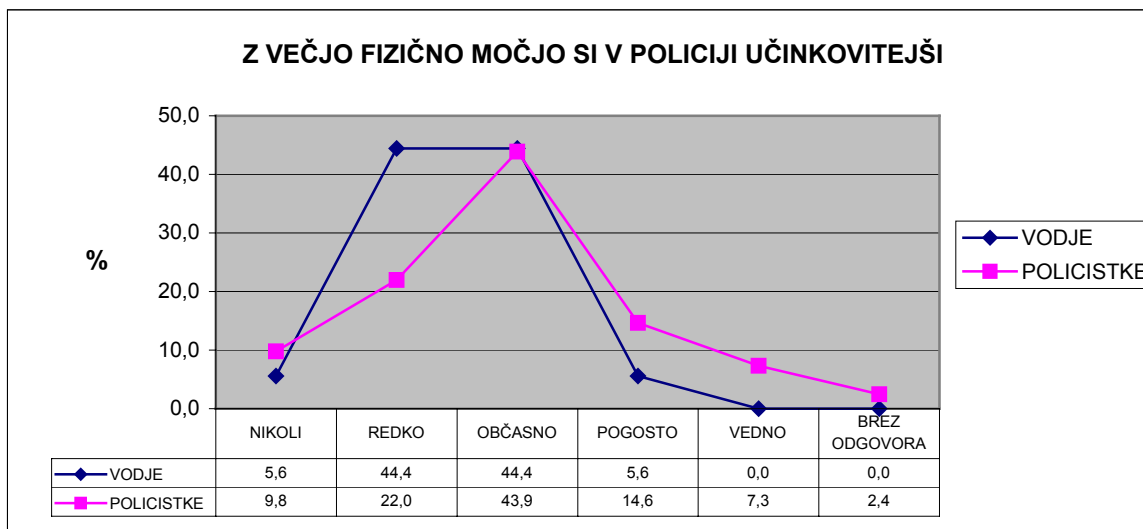
Na trditev o vplivu fizične zahtevnosti pri opravljanju dela so policistke pretežno odgovorile, da to vpliva na opravljanje dela vendar v različnih stopnjah. Tako 11 anketiranih policistk meni, da to ne vpliva, 20 da vpliva redko, 8 da vpliva občasno in le 2, da vpliva pogosto. Odgovor vedno ni izbrala nobena izmed policistk. Samo en policijski vodja meni, da ne vpliva nikoli, 5 vodij meni, da vpliva redko, 11 jih je bilo mnenja, da vpliva občasno in 1 vodja je bil mnenja, da je ta vpliv pogost. Tudi med vodij ni nihče menil, da fizična zahtevnost vedno vpliva na opravljanje dela.



Graf 4: Vpliv fizične zahtevnosti dela na opravljanje dela

Z navedeno trditvijo je bilo povezano tudi naslednje vprašanje: "Z večjo fizično močjo si v policiji učinkovitejši?" Pri odgovorih so 4 policistke menile, da nikoli, 9 jih je bilo mnenja da redko, 18 jih je bilo prepričanih da občasno, 6 da pogosto, 3 policistke so bile mnenja, da vedno. 1 policistka na vprašanje ni odgovorila. Policijski vodje so na povsem enako zastavljeno vprašanje odgovorili: 1 nikoli, 8 jih

je bilo menja, da redko in v enakem številu občasno, 1 pa je menil, da je to vedno.

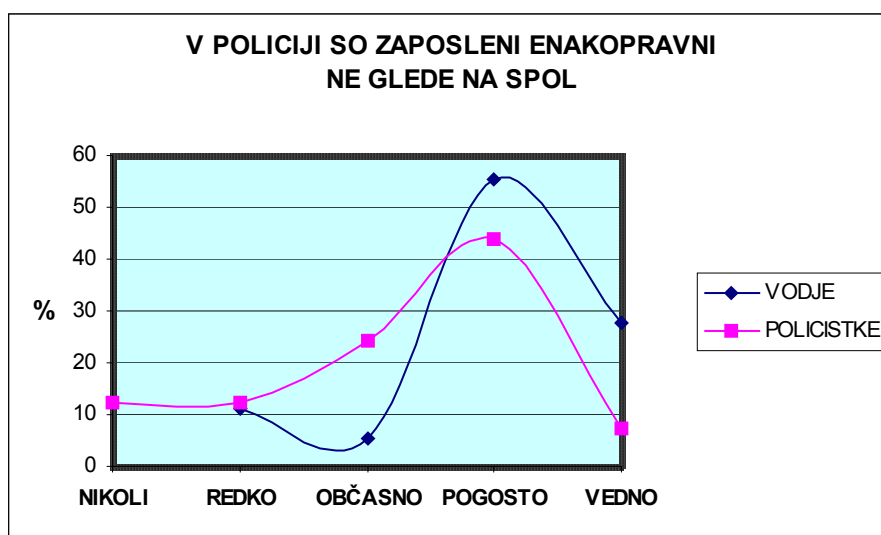


Graf 5: Odgovori na vprašanje: "Z večjo fizično močjo si v policiji učinkovitejši?"

Vodje so odgovore na trditev fizične moči in učinkovitosti uvrščali nižje na lestvici prisotnosti kot policistke, čeprav kar 94% odgovorov potrjuje trditev v anketi. Policistke na lestvici prisotnosti višje izražajo mnenje, da je njihova učinkovitost v policiji povezana s fizično močjo, njihov delež pritrtilnih odgovorov pa je nižji od vodij, 87,8%. Oboji pa se v skoraj polovici podanih odgovorov strinjajo, da si le občasno s fizično močjo v policiji učinkovitejši.

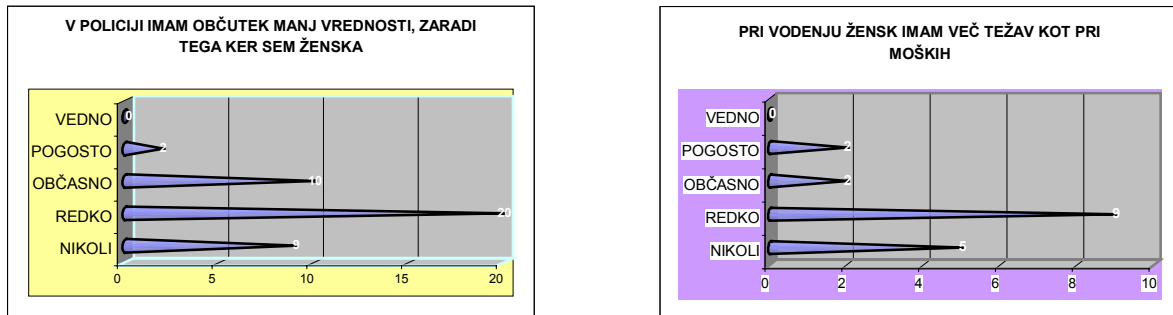
Tako policistke, kot vodje so bili mnenja, da je v policiji v pretežni meri zagotovljena enakopravnost med spoloma, kar je razvidno iz spodaj prikazanega grafa, ki prikazuje odgovore obeh skupin anketiranih. Pri tem pa je potrebno izpostaviti odgovore policistk, ki izražajo manj pritrtilno oceno.

	VODJE	POLICISTKE
NIKOLI		5
REDKO	2	5
OBČASNO	1	10
POGOSTO	10	18
VEDNO	5	3



Graf 6: Mnenje anketiranih glede enakopravnosti ne glede na spol

Policistke so na vprašanje o občutku manjvrednosti zaradi spola odgovorile: 9 jih meni, da nikoli, 20 da redko, 10 da to občutijo občasno in 2 sta mnenja, da je to pogosto.



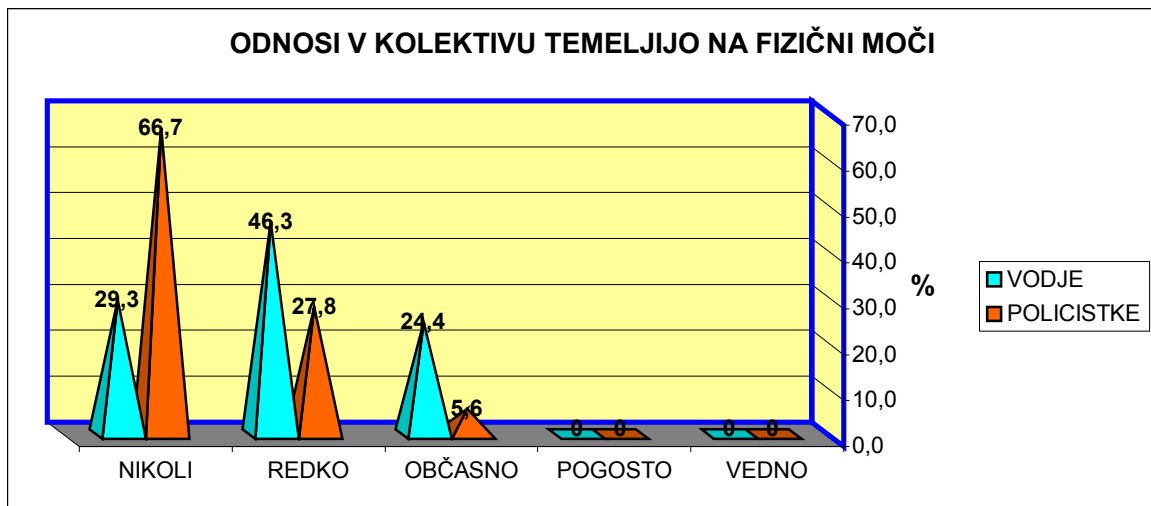
Graf 7 in 8: Občutek manj vrednosti zaradi ženskega spola in mnenje vodij glede vodenja oseb obeh spolov

Policijski vodje so mnenje glede težav pri vodenju žensk v primerjavi z moškimi opredelili z naslednjimi odgovori: 5 vodij je mnenja, da pri vodenju žensk nikoli nima več težav kot pri vodenju moških, 9 jih je prepričanih, da te težave imajo, vendar redko, 2 anketirana sta mnenja, da se s tovrstnimi težavami srečujeta občasno, 2 sta prepričana, da so te težave pogoste.

Pri oceni ali je v policiji zadosti žensk so bila mnenja dokaj podobna. Z odgovorom DA je odgovorilo 22 (malenkost več kot polovica) anketiranih policistk in 9 (polovica) anketiranih vodij, z odgovorom NE pa 19 policistk in 9 vodij. Vodjem je bilo v tem kontekstu postavljeno še dodatno vprašanje, kakšen bi bil po njihovem mnenju primeren odstotek žensk v policiji. Njihove ocene so se razvrstile med 8% in 40%. Izračun povprečne stopnje znaša 24,8%.

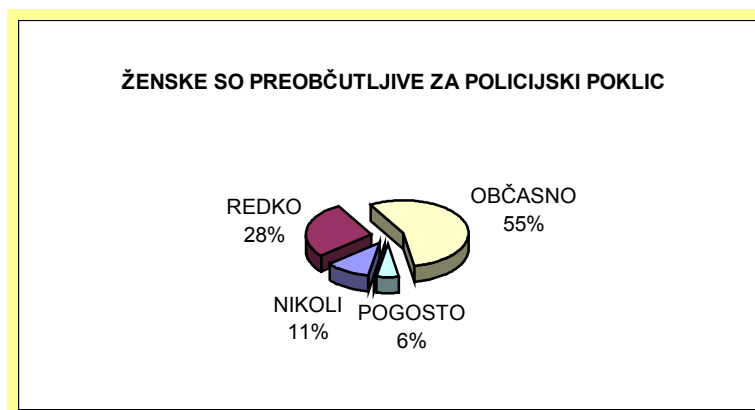
Sledilo je enako vprašanje obema skupinama anketirancev o odnosu policistov do žensk v povezavi s številom policistk. Skupna ugotovitev je, da se odnos policistov do žensk v policiji z njihovim številom spreminja. Kar 36 anketiranih policistk in 16 policijskih vodij je v to prepričanih. Le 5 policistk in 2 vodji v to niso prepričani in so mnenja, da se odnos do policistk z njihovim številom ne spreminja.

Tako policistke kot njihovi vodje so bili pri oceni trditve: »Odnosi v kolektivu temeljijo na fizični moči!« prepričani, da odnosi le redko temeljijo na fizični moči ter da to ni dejavnik, ki bi vplival na odnose in tako na delovanje organizacije.



Graf 9: Primerjava odgovorov policistk in njihovih vodij glede predpostavke, da odnosi v kolektivu temeljijo na fizični moči

Da so ženske preobčutljive za policijski poklic, meni kar 16 od 18 vprašanih vodij. Stopnja preobčutljivosti je pri posameznih odgovorih različna. Tako jih 5 meni, da je to redko, 10 jih meni, da je to občasno, medtem ko je bil en anketiran vodja prepričan, da je to pogosto. Nihče izmed anketiranih ne ocenjuje, da je to vedno.



Graf 10: Mnenje vodij o preobčutljivost policistk za policijski poklic

Prisotnost prevlade pretežno spolno obarvanega humorja v kolektivu potrjujejo vse anketirane policistke. 13 jih meni, da je to redko, 19 jih meni, da je to občasno, medtem ko jih je 6 prepričanih, da je to pogosto.

Kar 32 od 41 anketiranih policistk je mnenja, da uporaba prisilnih sredstev³⁴ zagotavlja policistu pomembnost. Pri tem ji je 15 mnenja, da je to redko, 10 mnenja, da je to občasno, 7 mnenja, da je to pogosto, medtem ko jih je 9 menja, da to ni nikoli. Nobena izmed anketiranih policistk na odgovor ni odgovorila vedno.

Iz tako podanih odgovorov lahko zaključim, da je fizična moč v policijski organizaciji pomembna, vendar ne z vidika funkcioniranja same organizacije, temveč z vidika odnosa do okolice – strank. Fizična moč in upravljanje z njo je pomembna za samozavest, ki je potrebna za opravljanje poklica in ne toliko za pridobitev ustreznega položaja znotraj organizacije.

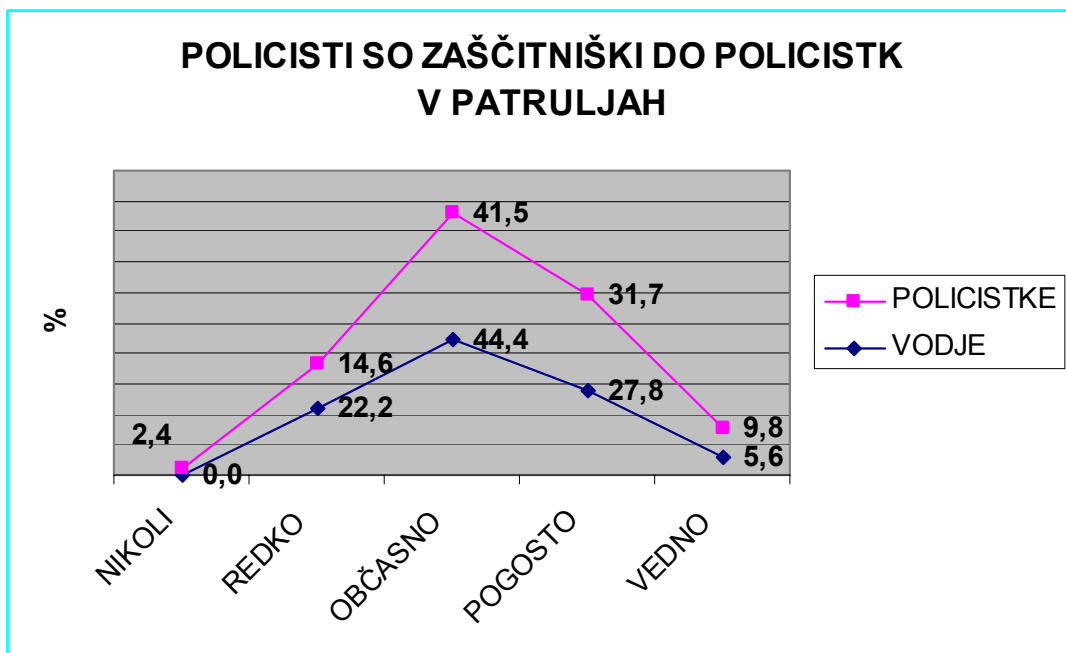
³⁴ Prisilna sredstva policistov so opredeljena v 50. členu ZPOL (sredstva za vklepanje in vezanje, plinski razpršilec, fizična sila, palica, plinska in druga sredstva za pasivizacijo, vodni curek, konjenica, posebna motorna vozila, službeni pes, sredstva za prisilno ustavljanje prevoznih sredstev in strelno orožje), kakor tudi pogoji za njihovo uporabo. Za uporabo prisilnih sredstev gre le takrat, kadar policisti pri opravljanju nalog policije uporabijo katero od navedenih sredstev za neposredno delovanje na osebe.

Policistkam sem zastavil tudi vprašanje, ki se nanaša na mnenje policistov, s čimer sem želel preveriti percepcijo policistk v komunikaciji z moškimi sodelavci glede njihovega položaja v kolektivu. Na trditev: »Policisti so mnenja, da ženske niso primerne za ta poklic!« so policistke odgovarjale:

- *redko* – 7 policistk (17%)
- *občasno* – 17 policistk (41,6%)
- *pogosto* – 11 policistk (26,8%)
- *vedno* – 6 policistk (14,6%)

Nobena izmed policistk ni odgovorila z odgovorom nikoli.

Prisotnost t.i. zaščitništva policistov do policistk v patroljah je potrdilo 40 policistk in 14 vodij. S trditvijo se ni strinjala le 1 policistka in 4 vodje. Kar 17 policistk je mnenja, da je to pogosto oziroma vedno, medtem ko je med vodji 6 takih, ki mislijo, da je to pogosto ali vedno.



Graf 11: Prisotnost zaščitniškega odnosa do policistk

60,9 % policistk je potrdilo, da policisti pred postopkom naročijo policistkam, naj se ne vmešavajo v postopek. Tovrstna naročila so različno pogosta. 17 anketiranih policistk je potrdilo, da je to redko, 6, da je to občasno in 4, da je to pogosto. 16 policistk je bilo mnenja, da to ni nikoli, medtem ko nobena izmed policistk ni odgovorila, da se to pojavlja vedno.

Po mnenju policistk vodje ne odreja enakega dela policistom in policistkam. Kar 30 (73,2%) policistk je tako mnenje potrdilo, 11 pa jih je bilo mnenja, da temu ni tako. Podobno strukturirana trditev je bilo postavljeno tudi vodjem. V odgovoru na trditev: »Policistkam rajši odrejam manj zahtevna dela!« jih je 14 to potrdilo in le 4 so to trditev zanikali. Med odgovori nobeden ni bil opredeljen kot vedno, temveč se odgovori nanašajo na redke ali občasne primere.

Vodjem je bilo v nadaljevanju zastavljeno tudi vprašanje, ki se nanaša na odrejanje manj nevarnih del policistkam, kjer so bili odgovori še izrazitejši, saj razen enega anketiranega vodje vsi potrjuje navedbo. Tudi stopnja pogostosti takšnega ravnanja vodij je večja. 5 se jih takšnega ravnanja poslužuje pogosto in enako število občasno, 7 se takšnega odrejanja nalog poslužuje redko. Le 1 izmed vodij je odgovoril, da tega ne stori nikoli.

Da policistke niso kos nepričakovanim situacijam, menijo vsi razen 1. Pri tem gre pretežno za redke in občasne pojave.

Policijski vodje so ne glede na zgornje ugotovitve v veliki večini (16 vodij) potrdili, da policistke opravljajo vsakdanje delo »na cesti« tudi samostojno. Le 1 je odgovoril, da tega ne delajo nikoli, medtem ko se 1 do zastavljenega vprašanja ni želel opredeliti. Sama struktura odgovorov na navedeno vprašanje kaže presenetljiv odgovor, saj so 3 potrdili, da je to vedno, 9 (polovica) pa, da je to pogosto.

Menim, da je zaupanje do sposobnosti policistk na primernem nivoju, da pa še vedno obstajajo pomisleki kot posledica zgodovinski dejstev – pretežno moškega poklica.

Policistke so na trditev: »Delo opravljam sama, brez pomoči moškega policista!« v 95,1% potrdile. Pri tem je le 1 odgovorila, da nikoli, medtem ko se 1 anketirana policistka ni opredelila. 2 (4,9%) policistki sta odgovorili, da je to vedno, 19 (46,3%), da je to pogosto in 14 (34,2%), da je to občasno. 4 (9,8%) policistke pa so odgovorile, da same delo opravljajo redko.

Neposredno na predhodno trditev vodjem, je bilo vezano naslednje vprašanje, ki se je glasilo: »Pri tem imajo več težav kot moški!«

8 jih je bilo mnenja, da to nikoli in enako število, da redko. Le 1 je bil mnenja, da je to pogosto, medtem ko se 1 anketiran vodja pri trditvi ni opredelil.

Policistke so na trditev: »Če delo opravljam sama, naletim pri tem na težave!«, odgovorile kar v 13 (31,7%) primerih, da nikoli. 19 (46,3%) policistk je odgovorilo, da je to redko, 6 (14,6%) pa, da se to zgodi občasno. Le 1 policistka je bila mnenja, da je to pogosto, medtem ko nobena izmed anketiranih policistk ni odgovorila vedno. 2 policistki se na zastavljeno vprašanje nista opredelili.

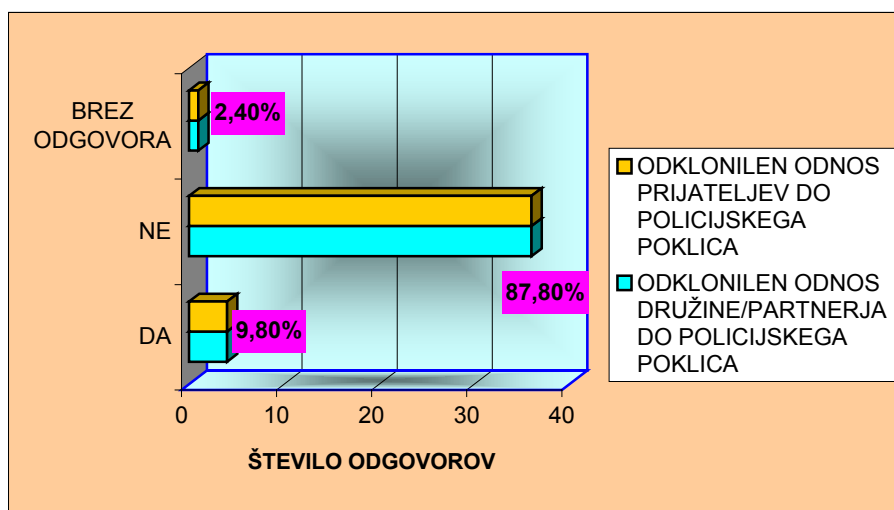
Trditev, da imajo pri samostojnem delu policistke več uspeha kot moški je z različno stopnjo verjetnosti pritrnilo 16 vodij. Pri tem je bil 1 mnenja, da je to redko, 12 jih je bilo mnenja, da je to občasno, 4 pa so bili mnenja, da je to pogosto. 1 izmed vodij se na zastavljeno vprašanje ni opredelil. Navedeni odgovor je presenetljiv, saj izraža v primerjavi z ostalimi odgovori nepričakovano veliko potrditev strinjanja s postavljenimi trditvijo.

Trditvi, da ženske ne morejo opravljati vseh nalog v policiji je pritrnilo 8 anketiranih vodij, medtem ko pa se 9 (polovica) anketiranih vodij s trditvijo ni strinjalo. 1 izmed anketiranih se glede vprašanja ni opredelil.

Pri navedbi argumentov za in proti so v odprtem vprašanju poudarili naslednje misli:

- ženske in moški so enaki,
- ženske so enako usposobljene,
- razlike med moškim in žensko so zaradi naravnih danosti,
- določeni operativni pristopi narekujejo samo moške,
- ženske porabijo več moči za policijsko delo,
- na intervencijah je nujna večja fizična moč,
- niso primerne zaradi stereotipov v okolju,
- ženske niso sposobne.

Policistkam je bilo postavljeno tudi vprašanje glede odklonilnega odnosa družine/partnerja do policijskega poklica in odklonilnega odnosa do poklica policistke s strani prijateljev. Z vprašanjem sem želel preveriti vpliv dejavnikov iz zunanjega okolja s katerimi se srečuje policistka pri vključevanju in delu v policijski organizaciji. Odgovor na navedeno vprašanje je prikazan v spodnjem grafu.



Graf 12: Prikaz zaznanih odklonilnih odnosov iz zunanjega okolja do poklica policistka

Policistke neprimeren donos policistom vračajo z isto mero 70,7%, pri čemer je intenziteta vračanja različna (redko v 31,7%, občasno v 14,6%, pogosto v 14,6% in vedno v 9,8%). V 26,8% policistke nikoli neprimernega odnosa ne vračajo z isto mero. 1 anketirana policistka se glede vprašanja ni opredelila.

Policistke udarijo policista, ko prestopi mejo (jo poskuša objeti, pobožati ali se dotakniti) v 26,8%. Kar 63,4% policistk to ne stori nikoli, medtem ko se 9,8% policistk ni želela opredeliti glede zastavljenega vprašanja.

41,5% policistk tiho prenaša neprimeren odnos policistov, kar v povezavi s predhodnim odgovorom, kaže na veliko stopnjo prisotnosti trenj med spoloma v policijski organizaciji. Vzroke za pasivno reakcijo policistk je zagotovo potrebno iskati v več dejavnikih, ki so že opisani v predhodnih poglavjih.

Tudi razumevanje šal na račun žensk kot del »posla« potrdjuje navedeno trditev. 82,9% anketiranih policistk je takšnega mnenja in le 6 (14,6%) izmed anketiranih policistk je bilo mnenja, da takšne šale nikoli ne razumejo na takšen način. Neopredeljena je bila 1 anketirana policistka.

Presenetljiv je odgovor anketiranih policistk, s katerim so kar v 70,7% odgovorile, da pri pogovoru s policisti uporabljajo kletvice, tako kot oni. Navedeno kaže, da policistke tudi na ta način premeščajo negativne dejavnike povezane s specifičnostjo poklica.

Drugačen rezultat se je pri anketi pokazal pri vprašanju glede uživanja alkohola skupaj s policisti. Kar 51,2% policistk je tej trditvi pritrdilo z manjšo stopnjo prisotnosti in sicer: redko – 36,6% in občasno – 14,6% vseh anketiranih. 46,3% anketiranih policistk je odgovorilo, da to ne počnejo nikoli.

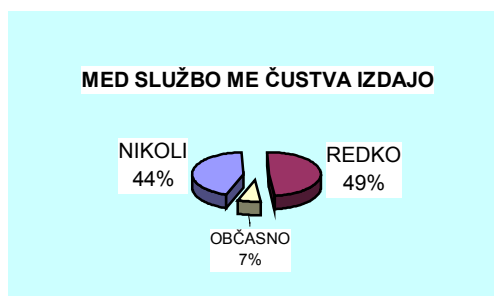
Povsem pritrديلen pa je bil odgovor, da s policisti policistke sodelujejo v »moških« pogovorih. 5 (12,2%) policistk je odgovoril z vedno, 16 (39%) s pogosto, 9 (21,9%) z občasno in le 10 (24,4%) z redko. Nobena policistka ni odgovorila z nikoli, 1 policistka pa se glede navedenega vprašanja ni opredelila.

29,3% anketiranih policistk je poročenih, 31,7% anketiranih policistk ima otroke. Naveden delež kaže na relativno mlado populacijo slovenskih policistk, kar je bilo predstavljeno že pri osnovnih demografskih podatkih ankete.

Samozavest anketiranih policistk odraža odgovor na trditev: »Fizično sem sposobna uporabe prisilnih sredstev!« Odgovori so z izjemo 2 ne opredeljenih vsi pritrdilni z veliko stopnjo prepričanja, saj so anketiranke odgovarjale zgolj z občasno (12 policistk), pogosto (14 policistk) in vedno (13 policistk).

Vpliv čustev na samo delo je eden izmed »večnih« argumentov nasprotnikov zaposlovanja žensk v policijsko organizacijo. Čustva so tudi tako imenovana prepovedana stvar v policiji, ne glede na spol zaposlenega. Pogosto se prisotnost čustev razume kot odsotnost profesionalizma in stroke. Priznavanje čustvenih zapletov je dovoljeno šele v zadnjem času, ko obremenjenost organizacije z »jeklenimi« zaposlenimi, ni več pravilo. Anketirane policistke so na trditev: »Med službo me čustva izdajo!« odgovorile:

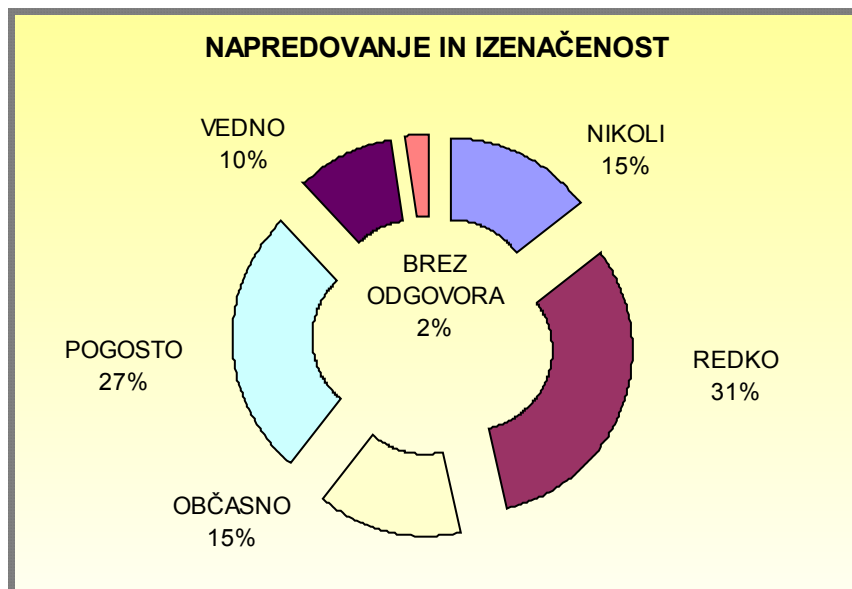
- ✓ v 18 (43,9%) primerih nikoli
- ✓ v 20 (48,8%) primerih redko
- ✓ v 3 (7,3%) primerih občasno



Graf 13: Čustva v službi

Naslednji sklop vprašanj se nanaša na sistem napredovanja v policijski organizaciji povezan z napredovanji policistk. Vprašanja s tega segmenta so bila zastavljena obema skupinama anketiranih.

Vsi anketirani vodje so bili menja, da napredovanje žensk v policijski organizaciji ne sme biti drugače urejeno od napredovanja moških. Kljub navedenemu pa so policistke na vprašanje glede izenačenosti napredovanja v policijski organizaciji med ženskami in moškimi odgovorile v nasprotju s trditvijo njihovih vodij. Spodaj prikazani graf prikazuje mnenje policistk, katerih mnenje ni v skladu s trditvijo vodij.



Graf: 14: Mnenje policistk glede izenačenosti žensk in moških pri napredovanju

»Na napredovanje vplivajo samo delovni rezultati!« je bila naslednja trditev, o kateri so se opredeljevale policistke. Njihovi odgovori so bili sorazmerno razporejeni med vsemi petimi možnostmi, kar kaže na zaznavno subjektivnost vodij na navedenem področju.

	ŠT. ODGOVOROV
BREZ ODGOVORA	1
NIKOLI	5
REDKO	6
OBČASNO	9
POGOSTO	14
VEDNO	6

11 policijskih vodij je mnenja, da nikoli ne vplivajo na napredovanje v policiji lastnosti kot so: fizična moč, sposobnost uporabe sile, fizična spretnost, fizična avtoriteta med ljudmi ipd., 5 jih je mnenja, da je ta vpliv prisoten redko, 2 pa da je to le občasno.

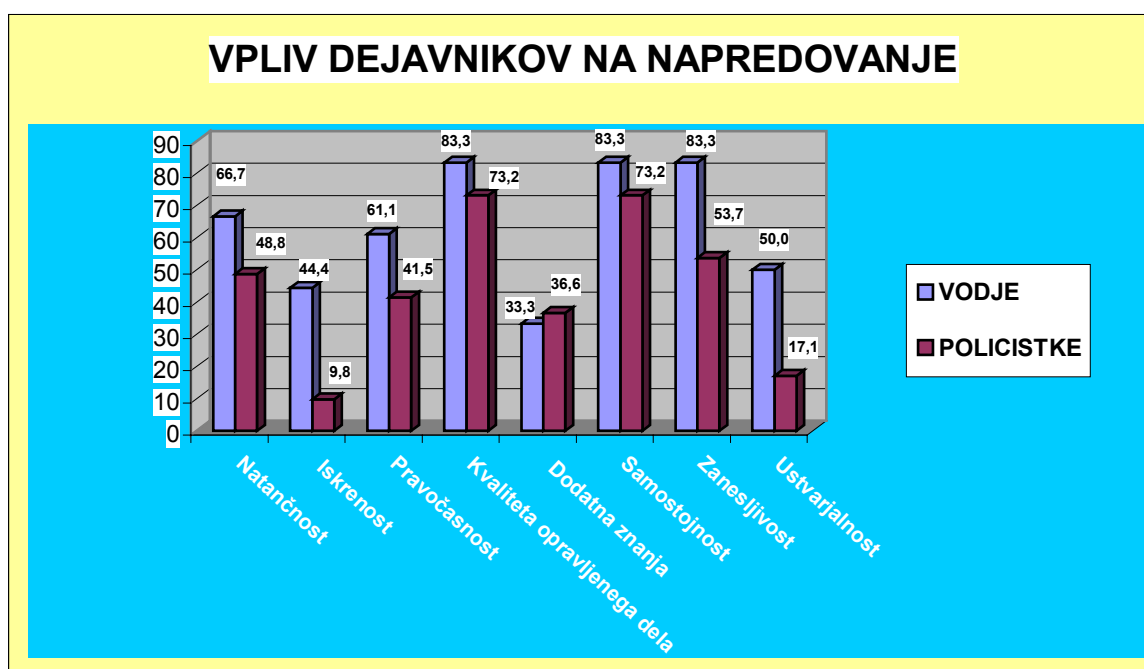
8 policijskih vodij meni, da ženske potrebujejo daljši čas, da so primerne za napredovanje in s tem tudi za vodenje sodelavcev. 3 anketirani vodje v anketi potrjujejo, da se sicer redko pri odločanju o napredovanju med enakovrednima delavcema (žensko in moškim) rajši odločijo za napredovanje moškega.

Obema skupinama anketiranih je bilo postavljeno povsem enako vprašanje glede napredovanja in sicer: »Menim, da razen delovnih rezultatov na napredovanje v policiji vplivajo še naslednji dejavniki:

- | | |
|---------------------------------|----------------------|
| a) natančnost, | f) samostojnost, |
| b) iskrenost, | g) zanesljivost, |
| c) pravočasnost, | h) ustvarjalnost, |
| d) kvaliteta opravljenega dela, | i) drug: _____ |
| e) dodatna znanja, | (odprto vprašanje)«. |

Anketirani so pri odgovoru označili toliko odgovorov, kot se jim je zdelo primerno, prav tako pa so lahko dodatno napisali še druge dejavnike po lastni presoji.

V spodnji tabeli so prikazani rezultati odgovorov. Deleži posameznih odgovorov navedenih od a) do vključno h) so medsebojno primerjani tako za policistke kot njihove vodje. Kvaliteta opravljenega dela in samostojnost sta po mnenju obeh skupin najpomembnejša dejavnika za napredovanje. Iskrenost, dodatna znanja in ustvarjalnost pa so najmanj pomembni dejavniki za napredovanje pri obeh skupinah anketiranih.



Graf 15: Dejavniki, ki po mnenju anketiranih poleg delovnih rezultatov vplivajo na napredovanje

V nadaljevanju predstavljam še odgovore, ki so jih posamezni anketirani navedli v odprto vprašanje pod črko i). Medtem ko so policijski vodje sprejeli ponujene dejavnike kot ključne za napredovanje in so le izjemoma dopisali, da je pomembna kombinacija vseh ali sposobnost posameznika in odnos do sodelavcev, pa so

policistke navedle več novih dejavnikov. Znanstva, izpolnjenost strategije³⁵, iznajdljivost, lepota, urejenost, profesionalnost, odnos do vodstvenega kadra, poznanstva z vodstvenim kadrom, VIP, prilizovanje, izobrazba, samoiniciativnost, simpatičnost šefom, odnos do nadrejenih ipd., so le nekateri dejavniki, ki so jih napisale policistke. 26,8% anketiranih policistk je v odprtem vprašanju navajalo odgovore, ki se nanašajo na subjektivne dejavnike povezane z odnosom podrejeni – nadrejeni. Pozitivni tovrstni odnosi naj bi po mnenju kar ¼ anketiranih policistk krojili usodo napredovanja policistk v policijski organizaciji.

Policistke so na vprašanje: »Ali ste zadovoljni z ureditvijo napredovanj v policiji?« odgovarjale pretežno z odgovorom ne in sicer v kar 58.5%. Pri tem so navajale različne razloge med drugim tudi: merila niso enaka, napredovanje ni pravično, napredujejo tisti, ki so šefom všeč, pomembna so poznanstva ipd. Z ureditvijo napredovanj se je strinjalo 34,2% anketiranih policistk, ostale pa se glede vprašanja niso opredelile.

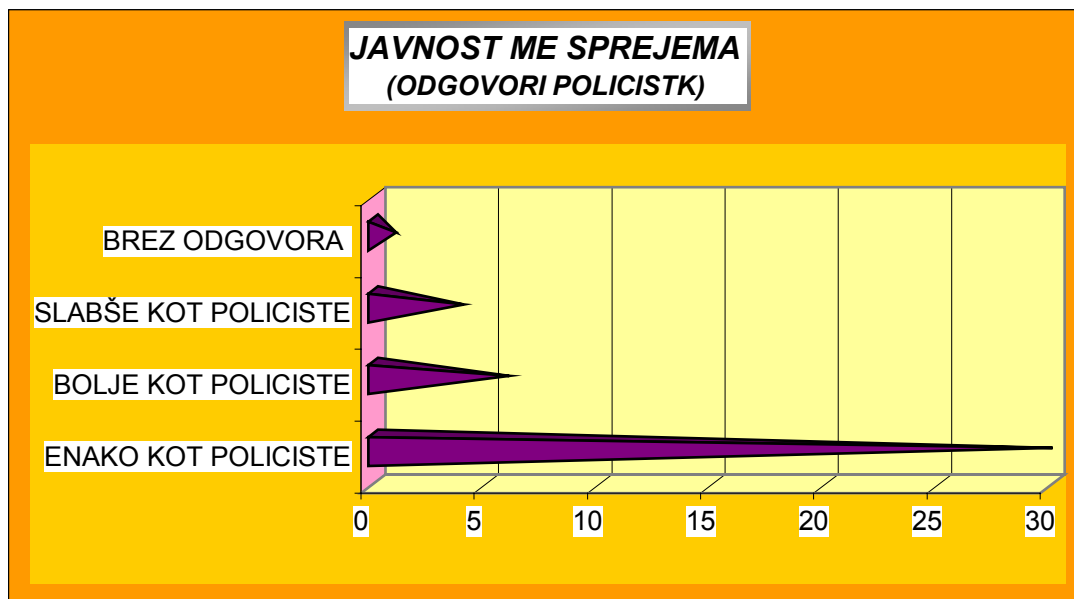
»Po kolikem času službovanja v policiji ste prvič napredovali?« je vprašanje pri katerem se je ponovno pokazala relativno mlada populacija anketiranih policistk. Napredovalo ni kar 80,5% anketiranih policistk. Preostali del policistk pa je prvič napredoval v povprečju po 4 letih in 2 mesecih³⁶.

Pri odločanju o napredovanju med enakovrednima delavcema (ženski in moški) se rajši odloči za moškega, so odgovorili 3 anketirani vodje. Preostali vodje so verjetnost take subjektivne odločitve zanikali.

Kot zadnje vprašanje policistkam, je bila postavljena naslednja trditev: »Javnost me sprejema: enako kot policiste, bolje kot policiste, slabše kot policiste«. Namen trditev je bil v preverjanju lastnega ocenjevanja policistk in njihovega dela v javnosti.

³⁵ Strategija za delo policije na področju cestnega prometa, kjer so določene kvote represivnih ukrepov glede na stanje varnosti v cestnem prometu, ki jo policisti pogosto razumejo kot normiranje njihovega dela.

³⁶ Statistični podatki za populacijo policistov ne obstajajo. Napredovanje policistov je opisano v poglavju 4.4.2.2.



Graf 16: Mnenje anketiranih policistk – javnost me sprejema

Odgovori prikazujejo veliko mero samozavesti anketiranih policistk, ki so v predhodnih odgovorih predstavile vrsto težav, s katerimi se srečujejo pri svojem vsakdanjem delu.

Na odprto vprašanje glede mnenja o vplivu žensk na delovanje policijske organizacije so policijski vodje pretežno (z izjemo 2) odgovarjali, da je ta vpliv pozitiven oz. dober. Pri tem so poudarjali boljše medsebojne odnose v kolektivu, boljši odnos do državljanov, drugačni pristopi pri opravljanju policijskega poklica, vpliv na motivacijo vseh zaposlenih ipd. Takšni odgovori pa niso povsem skladni, če jih primerjamo z mnenji o najprimernejši procentualni zastopanosti žensk v policiji³⁷.

³⁷ Že predstavljeno v tem poglavju.

Zadnje vprašanje, ki je bilo namenjeno vodjem je bilo: »Ali politika zaposlovanja žensk v policiji po vašem mnenju potrebuje spremembe, in če, kakšne?« 6 anketiranih je bilo mnenja, da NE, medtem ko so preostali poudarjali ali komentirali že predhodno postavljena vprašanja. Med odgovori pa so bili tudi takšni, ki so se nanašali na težavo dolgoletnega ne zaposlovanja žensk v policiji, kar posledično povzroča, da je danes v slovenski policiji zelo malo žensk, ki so na višjih (vodstvenih) delovnih mestih, kjer bi imele enake možnosti vplivati na delovanje policijske organizacije kot moški.

Izven konteksta natančno zastavljenih vprašanj, je bila ob koncu ankete ponujena možnost obema skupinama anketiranih, da podajo svoje mnenje o anketi in o vsem kar bi še sodilo vanjo. Policijski vodje so v ta del vpisovali zgolj odgovore, ki so pojasnjevali posamezne že prej podane odgovore. Policistke pa so zapisale, kar nekaj dobrih želja in upanj, da bodo takšne ankete nekoč le prinesle kvalitativen premik na opisanem področju.

6. ZAKLJUČEK

Sodobna policija si danes ne more predstavljati svoje organizacije brez vključitve zadostnega števila policistk. Njihovo število se v evropskem merilu giblje med 8% in 20% vseh pooblaščenih uradnih oseb.

Del argumentov za povečanje števila žensk v policijskih vrstah se nanaša na potencialne prednosti, ki jih policijski organizaciji lahko prispevajo lastnosti, ki jih imajo ženske. Razlike med spoloma, ki so bile predstavljene v tem diplomskem delu, velikokrat predstavljajo prednosti, ki pa se jih odgovorni v policijskih organizacijah ne zavedajo.

Ena od razlik med policisti in policistkami je ta, da policistke ne projicirajo izzivalne, ogrožajoče podobe, zato v potencialno nasilnih situacijah delujejo pomirjevalno in jih uspejo razrešiti brez uporabe sile. Nesporna je tudi prednost žensk pri obravnavanju otrok in ženskih žrtev, kakor tudi pri posredovanju v družinskih sporih, saj so to situacije, katerih uspešna razrešitev zahteva dokajšnjo mero pripravljenosti za poslušanje, razumevanje in pomoč. V takih primerih predstavljajo policisti, usposobljeni in socializirani v duhu agresivnega paravojaškega pristopa, najslabšo rešitev. S takšnim načinom dela in pristopa policistke v odnosih z javnostjo dosegajo odobravanje in spoštovanje, kar pripomore k ugledu celotne organizacije.

Naslednji argument, ki potrjuje potrebo po vključevanju žensk v policijsko organizacijo je enaka sposobnost za opravljanje policijskega poklica. Na podlagi dosedanjih raziskav o policistkah in primerjavah s policisti lahko sklenem, da so ženske enako sposobne za opravljanje policijskega dela kot moški, če seveda k vprašanju narave in najboljšega načina za opravljanje policijskega dela pristopimo s stališča sodobnih pogledov na vlogo in pomen policije v današnji družbi. Pri tem za ženske velja isto kot za moške, namreč, da policijsko delo lahko uspešno opravljajo ustrezno izbrane, ustrezno usposobljene in ustrezno socializirane posameznice in posamezniki. Da bi vključitev žensk lahko bistveno pozitivno vplivala na spremembo

moške policijske subkulture, nivo komuniciranja, način opravljanja policijskega dela ipd., morajo v skupnem številu policistov doseči tako imenovano kritično maso, ki naj bi po mnenju nekaterih tujih avtorjev, znašala vsaj 35% vseh uniformiranih policistov. Poleg tega pa morajo policijske organizacije odpraviti omenjene ovire³⁸ pri vključevanju policistk v policijsko delo, kar pa zahteva dokaj globoke posege v miselnost oziroma filozofijo policijskega dela, kriterije izbora, ocenjevanja uspešnosti in napredovanja, odrejanja dela, načine usposabljanja, vodenja, dela z ljudmi ipd.

Pomemben argument za povečanje števila žensk med policisti je doseganje enakih možnosti moških in žensk v sodobni policiji.

Ugotovitve kažejo, da je v razvitih demokratičnih družbah enakopravno vključevanje žensk v vse oblike policijskega dela postalo norma, čeprav še ne povsem dosledno uveljavljena, da pa v manj razvitih in manj demokratičnih družbah tak položaj v policiji ženskam še vedno odrekajo (Pagon in Lobnikar, 1993: 85).

Z veseljem ugotavljam, da se je slovenska policija odločila za tisto smer, ki nas uvršča v prvo kategorijo držav, toda ugotovitve predstavljene raziskave med policistkami in njihovimi vodji v Policijski upravi Ljubljana kažejo, da je potrebno na tem področju postoriti še veliko dela. Ni mogoče preko noči zagotoviti idealne pogoje in enake možnosti. Z jasno usmeritvijo in dolgoročnimi cilji lahko tudi policijska organizacija v Republiki Sloveniji postane primer enakopravne obravnave ženskih in moških uslužbencev. V zadnjih letih sprejeti predpisi na tem področju to omogočajo. Potreben je zgolj še miselni premik v glavah tistih, ki o tem odločajo. Za to pa je potreben čas.

Ugotavljam, da se potrjujejo hipoteze navedene v uvodu tega diplomskega dela, kar pomeni, da slovensko policijo čaka še težko delo in niz preizkušenj pri zagotavljanju enakega okolja v organizaciji za oba spola. Potrditev hipotez utemeljujem z naslednjim:

³⁸ Dejavniki, ki so bili predstavljeni v poglavju 2.

Hipoteza št. 1:

»Žensk v policijski organizaciji je malo. Očitno na to vplivajo procesi in dejavniki, ki ovirajo vstop žensk v policijsko organizacijo in v nadaljevanju vplivajo na drugačen položaj žensk v organizaciji.«

Tako teoretična izhodišča, kot praktične izkušnje policistk kažejo obstoj dejavnikov, ki zaviralno vplivajo na vključevanje žensk v policijsko organizacijo in v nadaljevanju na drugačen položaj žensk v organizaciji. Ne glede na njihovo število in pestrost pa vsi ne vplivajo hkrati in tudi njihova intenziteta ni enaka. Pri primerjavi ugotovitev tujih raziskovalcev z razmerami v Republiki Sloveniji sem poleg predstavljenih dejavnikov ugotovljenih z empiričnim raziskovanjem v tujini, ugotovil prisotnost še dveh dejavnikov, ki po mojem mnenju vplivata na odnose v policijski organizaciji. To sta: odnos policistka - policistka in odnos policistka - civilni zaposleni. Navedena dejavnika sta podrobneje predstavljena v poglavju 2. Menim, da sta ta dva dejavnika v slovenskem prostoru izraziteje prisotna tudi iz razloga dolgoletnega nezaposlovanja žensk v policijsko organizacijo. Ne gre za ključna dejavnika, temveč za dodatna dejavnika, ki v interakciji s preostalimi predstavljenimi dejavniki, povzročijo specifično situacijo, ki vpliva na položaj žensk v policijski organizaciji v Republiki Sloveniji.

Hipoteza št. 2:

»Slovenske policistke se po vključitvi v policijsko organizacijo srečujejo s podobnimi težavami pri priznavanju statusa, kot tuje policistke!«

Tako tuji kot domači avtorji v svojih raziskovalnih prispevkih navajajo vrsto dejavnikov, ki vplivajo na vključevanje žensk v policijsko organizacijo. Ne glede na

tradicijo zaposlovanja in družbeno ureditev so ti dejavniki prisotni nedvomno v vseh državah, tudi v Republiki Sloveniji. Dejavniki in njihova intenziteta pa se razlikujejo.

Pri opisu pridobljenih odgovorov v anketi med policistkami in njihovimi vodji v Policijski upravi Ljubljana, so razvidne razlike pri priznavanju enakovrednega statusa v primerjavi s policisti. Prisotnost dejavnikov, katerih pojavnost je značilna po vstopu ženske v policijsko organizacijo, se potrjujejo tudi v odgovorih slovenskih policistk.

Razpoložljive druge raziskave s tega področja v slovenskem prostoru potrjujejo ugotovitve navedene v tem diplomskem delu.

Že Kralj (1998) je v anketi med slovenskimi policistkami ugotovil, da je bilo 72% anketiranih slovenskih policistk mnenja, da so jim bile kot pripravnicam odrejene manj zahtevne naloge kot moškim pripravnikom. Prav tako je bilo v navedeni anketi ugotovljeno, da 60% policistk delo opravlja v enoti in ne v patroljah na terenu. 54% anketiranih policistk pa je potrdilo, da njihovo delo podcenjujejo predvsem starejši policisti (vzgojeni v paravojaškem modelu). V navedeni raziskavi je 43% policistk izrazilo nezadovoljstvo zaradi neenakih možnosti v policiji.

V. Štokelj (2001) ugotavlja, da je v anketi na temo: »Zaposlovanje žensk v policiji – razlike v stališčih med policisti in občani«, kar 64% vprašanih policistov navedlo, da policistka ne bo nikoli postala del policijske subkulture, ker je ženska. Prav tako ugotavlja, da policisti v anketi potrjujejo, da morajo policistke, če hočejo doseči isti položaj v policijski hierarhiji kot moški, za to vložiti več truda. 10% anketiranih policistov meni, da je to v zelo veliki meri, 11% meni da je to prisotno v veliki meri, 32% jih meni, da je to prisotno v srednji meri, enaki odstotek meni, da je to prisotno v majhni meri in le 4% policistov menijo, da takšna trditev ne drži. Prav tako 56% anketiranih policistov trdi, da bi bili v primeru intervencije, kjer je potrebno fizično posredovanje, zaščitniški do policistke in bi pazili nanjo.

T. Škerlj (2003) v anketi med celotno populacijo slovenskih policistk ugotavlja, da ima kar 74% anketiranih policistk srednjo izobrazbo. Prav tako naj bi 22% policistkam ob vstopu v policijsko organizacijo moški kolegi pojasnili, da ženske niso za v policijo. 21% policistk je mnenja, da jim nadrejeni odrejajo manj nevarna dela ter 5%, da jim odrejajo zgolj administrativna dela v policijski enoti. 64% policistk navaja, da se jim v postopke z občani mešajo policisti, ali take postopke celo prevzemajo. Ista avtorica potrjuje tudi spolno nadlegovanje na delovnem mestu, kjer ga v različni intenziteti doživlja kar 79% policistk. 56% policistk je z vstopom v policijsko organizacijo zadovoljnih, saj so se izpolnila njihova pričakovanja, medtem ko jih je 37% razočaranih, vendar z veseljem opravljajo delo ter 7% tako razočaranih, da bi ob ugodni priložnosti takoj zamenjale službo.

Hipoteza št. 3:

»Sposobnosti žensk za opravljanje policijskega poklica in ugotavljanje pogojev za napredovanje v policijski organizaciji v Republiki Sloveniji, se merijo s subjektivnimi kriteriji!«

Navedena hipoteza se nanaša na občutenje žensk (pa tudi vodij) ob vstopu v policijsko organizacijo in je zahtevnejše empirično dokazljiva. Gre za občutke posameznika, ki ima zaradi osebnostnih lastnosti in izkušenj določen pogled na problematiko, ki ni nujno napačen je pa med drugim odvisen tudi od njegovega doživljanja preteklosti. Tudi nepoznavanje dejanskega stanja ali odsotnost določenih izkušenj vpliva na subjektivnost, kakor tudi povsem neprofesionalne okoliščine, kot na primer družinske razmere anketiranca, ki nimajo nikakršne povezave z ocenjevanjem sposobnosti policistk.

Ne glede na navedeno sem kljub temu želel v anketi preveriti poglede policistk in vodij na sposobnost žensk v organizaciji, saj je ta subjektivizem in subjektivni pogled

odločilnega pomena za razvoj organizacije v smeri enakosti spolov ali pa, ne glede na splošne družbene trende, zaviranje razvoja. Subjektivni odnos pri neposrednih vodjih zagotovo povzroča, da ženske pripadnice organizacije ne želijo več sodelovati v organizaciji ali pa svojo energijo raje usmerjajo v druge stvari, ne pa v lastno delo, kar gotovo vpliva na razvoj delovnega okolja in organizacije kot take.

Kot je razvidno iz diplomskega dela, se tudi ta hipoteza potrjuje.

L I T E R A T U R A:

01. Bittner, E. (1991). *The Functions of Police in Modern Society, Thinking about Police (Contemporary Reading)*.
02. Brewer, J. D. (1991). Hercules, Hippolyte and the Amazons - or Policewomen in the RUC, 231-247, *British Journal of Sociology*, 42 (2).
03. Brown, J. in Heidensohn, F. (2000). *Gender and policing, Comparative prespectives*, London and New York.
04. Celar, B. (2004). Višji policijski inšpektor v Uradu direktorja Policijske uprave Ljubljana in hkrati vodja skupine za kadrovske zadeve na Policijski upravi Ljubljana. Pogovor 9.4.2004.
05. Dempsey, J.S. (1999). *An Introduction to Policing (Second Edition)*, West/Wodsworth Publishing Company. USA.
06. Dovgan, L. (1974). Ženska milica tudi v SR Sloveniji, *Varnost*, 298-301. Republiški sekretariat za notranje zadeve SR Slovenije, Ljubljana, št. 23 (11-12).
07. "<http://www.policija.si/>" (17.3.2004).
08. Kozel, P. (2002). Enako plačilo za delo enake vrednosti – primerjava tipično moškega in tipično ženskega poklica, diplomsko delo, 78-85. Fakulteta za družbene vede Ljubljana.
09. Kralj, R. (1998). Kadrovanje žensk v policijsko organizacijo, diplomska naloga. Fakulteta za organizacijske vede, Kranj.
10. Kuhar, T. (2003). Srečanje policistk – članek. *Varnost – časopis policije*, oktober – november 2003, 30 in 31. Ministrstvo za notranje zadeve Republike Slovenije, Policija, Ljubljana.
11. Musek Lešnik, K. (1996). Profil indeks emocij (PIE) - Nekateri vidiki uporabe v selekcijske namene za potrebe policije. Zbornik strokovno-znanstvenih razprav, letnik XI, 250 - 263. Ministrstvo za notranje zadeve Republike Slovenije, Ljubljana.
12. Mužič, J. (1995). Poklic – policistka – članek. *Revija Obramba*, št.4, 20 in

- 21, Ljubljana.
13. Pagon, M. (1993). Definiranje organizacijske uspešnosti policijskih organizacij, Vpliv definirane uspešnosti na vodenje in ocenjevanje dela policistov. Revija Policija, št. 2/93, 147-162. Ministrstvo za notranje zadeve Republike Slovenije, Ljubljana.
 14. Pagon, M. (1993). Novi pristopi h kadrovanju v policijskih organizacijah - Uporaba ocenjevalnih centrov. Revija Policija, št. 3/1993, 257- 276. Ministrstvo za notranje zadeve Republike Slovenije, Ljubljana.
 15. Pagon, M. in Lobnikar, B. (1993). Ženske v policiji (nekaj tujih izkušenj). Policija na prehodu v 21. stoletje – zbornik posvetovanj, 72 - 87. Ministrstvo za notranje zadeve Republike Slovenije, Ljubljana.
 16. Procino, M. (2003). L'altra meta dell'uniforme. Polizia moderna, št. 55, 32-34.
 17. Remington, P.W. (1983). Women in the Police - Integration or Separation? Qualitative Sociology 6 (2), 118-135.
 18. Rupnik, A. (2002). Višji kriminalistični inšpektor v kriminalistični službi generalne policijske uprave Ministrstva za notranje zadeve Republike Slovenije, (v letu 1996 je uspešno zaključil izobraževanje na FBI akademiji). Pogovor 22.05.2002.
 19. Schulz, D. M. (1989). The Police Matron Movement - Paving the Way for Policewomen, 115-124. Police Studies, 12 (3).
 20. Selič, P. (1994). Poravnavanje s stresom - Zakaj je tudi za policiste pomembno, da vedo kaj o tem. Zbornik strokovno-znanstvenih razprav, letnik VII, 200-222. Ministrstvo za notranje zadeve Republike Slovenije, Ljubljana.
 21. Selič, P. (1996). Psihološki vidiki vloge »nadzorovalca« v procesu nadzorstva – Poklic kriminalista kot primer življenjske determinante in/ali izbire. Zbornik strokovno-znanstvenih razprav, letnik XI, 317-329. Ministrstvo za notranje zadeve Republike Slovenije, Ljubljana.
 22. Škerl, U. (2003). Podoba policije od blizu - Napaka enega policista je napaka vse policije – članek, 24-26. Delo – Sobotna priloga 13.12.2003,

Ljubljana.

23. Škerlj, T. (2003). Poklic policistka, diplomatska naloga. Visoka policijsko varnostna šola, Ljubljana.
24. Štokelj, V. (2001). Zaposlovanje žensk v policiji – Razlike v stališčih med policisti in občani, diplomatska naloga. Visoka policijsko varnostna šola, Ljubljana.
25. Türk, Dr. D. in ostali (2002). Dokumenti človekovih pravic z uvodnimi pojasnili. Amnesty International Slovenije in Mirovni inštitut, Ljubljana, 313-324.
26. Ustava RS, (Ur. l. RS, št. 33/91).
27. Vršec, M. (1993). Policijski menedžment sedanosti in bližnje prihodnosti. Ljubljana.
28. Yarmey, A. D. (1990). Understanding Police and Police Work, Psychosocial Issues. New York University Press, New York.
29. Zakon o delovnih razmerjih, (Ur. l. RS, št. 42/2002).
30. Zakon o enakih možnostih žensk in moških, (Ur. l. RS, št. 59/2002).
31. Zakon o policiji, uradno prečiščeno besedilo, (Ur. l. RS, št. 110/2003).
32. Zakon o sistemu plač v javnem sektorju, uradno prečiščeno besedilo, (Ur. l. RS, št. 20/2004).

Priloga 1: Spremní dopis k anketnim vprašalnikom

Spoštovani!

Moje ime je Ivan Celestina in sem študent 4. letnika Fakultete za družbene vede v Ljubljani. Od leta 1988 sem zaposlen v policiji, kjer trenutno opravljam naloge v Uradu uniformirane policije Policijske uprave Ljubljana.

Ob zaključku študija sem si za diplomsko nalogo izbral naslov »Policija in ženske«, v kateri želim predstaviti dileme in težave, s katerimi se srečujejo policistke v Republiki Sloveniji.

Iz zgodovine je znano, da se določeno obdobje žensk ni zaposlovalo v policijsko organizacijo. Takšno ravnanje je še intenzivneje prispevalo k odklonilnemu stališču do zaposlovanja žensk v policiji in razumevanja potreb po obeh spolih. V zadnjem času so takšna razmišljanja presežena, kar nedvomno vpliva tudi na kvalitetnejše delovanje organizacije.

Delo policista je v različnih državah z različnimi družbenimi ureditvami nedvomno zapleteno in kompleksno. Države, ki imajo tradicijo pri zaposlovanju žensk, se še danes srečujejo z vrsto težavami, ki so povezana s specifičnostjo poklica. Tovrstne težave so nedvomno prisotne tudi v Sloveniji, še posebej v kontekstu daljše nedostopnosti žensk do navedenega poklica.

Tako v svetu kot pri nas je prevladalo spoznanje o nujnosti zaposlovanja obeh spolov, saj to krepi organizacijo in njeno delovanje.

Kar nekaj raziskav je bilo opravljenih na temo dela v policiji, vendar pa so se sistematičnega preučevanja dejavnikov, ki vplivajo na vključevanje žensk v policijo, lotili le redki.

Zaradi navedenega sem se odločil za takšno vsebino diplomske naloge.

Pred vami je anketni list, ki sem ga naslovil na vse policistke in policijske vodje v Policijski upravi Ljubljana, z namenom empirične raziskave na celotni populaciji. Anketni list je sestavljen iz več sklopov. Posamezni sklopi se nanašajo na dejavnike, ki ovirajo vključevanje žensk v policijo, kot npr.: narava policijskega dela, vrednote v socialnem okolju, policijska subkultura, stereotipi o policistkah in ženskah, spopadanje policistk z zahtevami poklica itd.

Na podlagi navedenega vas vabim, da izpolnite priloženi anketni list in tako pripomorete k razjasnitvi dejstev tudi v slovenskem prostoru.

Želim vam uspešno kariero v policiji!

Priloga: 1 x anketni list

Ivan Celestina

Priloga 2: Anketni vprašalnik za policistke

ANKETNI VPRAŠALNIK

V nadaljevanju Vam posredujem vprašanja in vas prosim, da nanje odgovorite tako, da obkrožite črko pred odgovorom ali označite kvadratik, ki je po vaši oceni ustrezen, ali na mesto, kjer je črta vpišete vaš odgovor.

Vaši odgovori so anonimni in bodo uporabljeni izključno za namen zbiranja – izdelavo diplomske naloge. Vprašalnik je namenjen izključno policistkam!

1. Starost: _____ let.
2. Izobrazba (najvišja dokončana stopnja): a) srednja
b) višja
c) visoka strokovna
d) univerzitetna
e) ostalo _____
3. Delovna doba v policiji na dan 31.12.2003: _____ let in _____ mesecev.
4. Delovno mesto, ki ga zasedate je: _____.

		nikoli	redko	občasno	pogosto	vedno
5.	Delo zaradi fizične zahtevnosti opravljam težje kot moški					
6.	Z večjo fizično močjo si v policiji učinkovitejši					

		nikoli	redko	občasno	pogosto	vedno
7.	V policiji so zaposleni ne glede na spol enakopravni					
8.	V policiji imam občutek manj vrednosti, zaradi tega ker sem ženska					

9. V policiji je zadosti žensk: DA NE
10. Odnos policistov do žensk v policiji se z njihovim številom spreminja? DA NE

		nikoli	redko	občasno	pogosto	vedno
11.	Odnosi v kolektivu temeljijo na fizični moči					
12.	V kolektivu prevladuje pretežno spolno obarvan humor					

		nikoli	redko	občasno	pogosto	vedno
13.	Uporaba prisilnih sredstev zagotavlja policistu pomembnost					

		nikoli	redko	občasno	pogosto	vedno
14.	Policisti so mnenja, da ženske niso primerne za ta poklic					

		nikoli	redko	občasno	pogosto	vedno
15.	Policisti so zaščitniški do policistk v patrolji					
16.	Policisti pred postopkom naročijo policistkam naj se ne vmešavajo v postopek					
17.	Odrejeno delo policistom ni enako kot policistkam					

18. Družina/partner ima odklonilen odnos do mojega poklica: DA NE

19. Prijatelji imajo odklonilen odnos do mojega poklica: DA NE

	nikoli	redko	občasno	pogosto	vedno
20. Policistom neprimeren odnos vračam z isto mero					
21. Udarim policista, ki prestopi mejo (me poskuša objeti, pobožati ali se dotakniti)					
22. Tiho prenašam neprimeren odnos policistov					
23. Šale na račun žensk razumem kot del »posla«					
24. Uporabljam kletvice pri pogovoru s policisti – tako kot oni					
25. S policisti uživam alkohol					
26. Sodelujem s policisti v »moških« pogovorih					

27. Ali ste poročeni ? DA NE

28. Ali imate otroke ? DA NE

	nikoli	redko	občasno	pogosto	vedno
29. Fizično sem sposobna uporabe prisilnih sredstev					
30. Med službo me čustva izdajo					
31. Delo opravljam tudi sama (brez pomoči moškega policista)					
32. Če delo opravljam sama, naletim pri tem na težave					
33. Pri napredovanju v policiji so ženske izenačene z moškimi					
34. Na napredovanje vplivajo samo delovni rezultati					

35. Menim, da razen delovnih rezultatov na napredovanje v policiji vplivajo še naslednji dejavniki:

- | | |
|--------------------------------|------------------|
| A. Natančnost | F. Samostojnost |
| B. Iskrenost | G. Zanesljivost |
| C. Pravočasnost | H. Ustvarjalnost |
| D. Kvaliteta opravljenega dela | I. Drugo: _____ |
| E. Dodatna znanja | |

36. Ali ste zadovoljni z ureditvijo napredovanj v policiji ? DA NE, ker _____

37. Po kolikem času službovanja v policiji ste prvič napredovali? Po _____ mesecih.

38. Javnost me sprejema: - enako kot policiste
- bolje kot policiste
- slabše kot policiste

Če ste v vprašalniku pogrešali vprašanje ali bi želeli v zvezi navedene tematike še kaj dodati, vas prosim, da to navedete spodaj:

Zahvaljujem se za Vaš trud, ki ste ga vložili v izpolnjevanje vprašalnika. Prosim, da mi odgovor posredujete do 30.3.2004.

Priloga 3: Anketni vprašalnik za policijske vodje

ANKETNI VPRAŠALNIK

V nadaljevanju Vam posredujem vprašanja in vas prosim, da nanje odgovorite tako, da obkrožite črko pred odgovorom ali označite kvadratik, ki je po vaši oceni ustrezen, ali na mesto, kjer je črta vpišete vaš odgovor.

Vaši odgovori so anonimni in bodo uporabljeni izključno za namen zbiranja – izdelavo diplomske naloge. Vprašalnik je namenjen izključno komandirjem policijskih enot!

5. Starost: _____ let.
6. Izobrazba (najvišja dokončana stopnja): a) srednja
b) višja
c) visoka strokovna
d) univerzitetna
e) ostalo _____
7. Delovna doba v policiji na dan 31.12.2003: _____ let in _____ mesecev.
8. Na sedanjem delovnem mestu ste: _____ let in _____ mesecev.

		nikoli	redko	občasno	pogosto	vedno
5.	Ženske zaradi fizične zahtevnosti delo opravljajo težje kot moški					
6.	Z večjo fizično močjo si v policiji učinkovitejši					

		nikoli	redko	občasno	pogosto	vedno
7.	V policiji so zaposleni enakopravni, ne glede na spol					
8.	Pri vodenju žensk imam več težav kot pri moških					

9. V policiji je zadosti žensk: DA NE
10. Kakšen % žensk v policiji, bi bil po vašem mnenju primeren: _____%
11. Odnos policistov do žensk v policiji se z njihovim številom spreminja? DA NE

		nikoli	redko	občasno	pogosto	vedno
12.	Ženske so preobčutljive za policijski poklic					
13.	Odnosi v kolektivu temeljijo na fizični moči					

		nikoli	redko	občasno	pogosto	vedno
14.	Policisti so zaščitniški do policistk v patroljah					
15.	Policistkam rajši odrejam manj zahtevna dela					
16.	Policistkam rajši odrejam manj nevarna dela					
17.	Policistke niso kos nepričakovanim situacijam					

		nikoli	redko	občasno	pogosto	vedno
18.	Pri meni policistke opravljajo vsakdanje delo »na cesti« tudi samostojno					
19.	Pri tem imajo več težav kot moški					
20.	Pri samostojnem delu imajo policistke več uspeha kot moški					

21. Ženske ne morejo opravljati vseh nalog v policiji!

DA NE, ker _____

22. Napredovanje žensk bi moralo biti v policiji urejeno ločeno od napredovanja moških! DA NE

	nikoli	redko	občasno	pogosto	vedno
23. Ali so po vašem mnenju za napredovanje v policiji odločilne lastnosti, kot so fizična moč, sposobnost uporabe sile, fizična spretnost, fizična avtoriteta med ljudmi ipd.					
24. Ženske potrebujejo daljši čas, da so primerne za napredovanje in s tem tudi za vodenje sodelavcev					
25. Pri odločanju o napredovanju med enakovrednima delavcema (ženska in moški) se rajši odločim za moškega					

26. Menim, da razen delovnih rezultatov na napredovanje v policiji vplivajo še naslednji dejavniki:

- | | |
|--------------------------------|------------------|
| J. Natančnost | O. Samostojnost |
| K. Iskrenost | P. Zanesljivost |
| L. Pravočasnost | Q. Ustvarjalnost |
| M. Kvaliteta opravljenega dela | R. Drugo: _____ |
| N. Dodatna znanja | |

27. Kakšen je po vašem mnenju vpliv žensk na delovanje policijske organizacije ?

28. Ali politika zaposlovanja ženske v policiji po vašem mnenju potrebuje spremembe, in če kakšne?

Če ste v vprašalniku pogrešali vprašanje ali bi želeli v zvezi navedene tematike še kaj dodati, vas prosim, da to navedete spodaj:

Zahvaljujem se za Vaš trud, ki ste ga vložili v izpolnjevanje vprašalnika. Prosim, da mi odgovor posredujete do 30.3.2004.