



IZVJEŠĆE

o provedenom istraživanju o samoprocjeni
rodne osjetljivosti policijske prakse

Sadržaj

Autor: Iva Balgač
Dizajn i prijelom: Antonio Hadrović
Vizualizacija podataka: Ana Odak
Fotografije: Dubravka Pavković-Pogačar
i Roland Rostohar
Izdavač: Ministarstvo unutarnjih poslova

Istraživanje je provedeno u okviru Plana djelovanja za promociju i uspostavljanje ravnopravnosti spolova u Ministarstvu unutarnjih poslova 2011. – 2015.

Više informacija: Radna skupina za ravnopravnost spolova; Iva Balgač, članica;
ibalgac@mup.hr

1. Uvod	3
2. Metodologija istraživanja	5
3. Prikaz rezultata istraživanja (sažetak)	6
3.1. Promocija policijske profesije i žena u policiji	8
3.2. Privlačenje kandidatkinja za policijsku službu	10
3.3. Rodna osjetljivost procesa odabira za policijsku službu	12
3.4. Razvoj profesionalnih karijera žena u policiji	15
3.5. Primjerenost edukacije i uvjeta rada specifičnim potrebama žena	17
3.6. Institucionalizirana briga za rodnu ravnopravnost	19
3.7. Mehanizmi za sprječavanje seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu	22
3.8. Usklađivanje poslovnih i obiteljskih obveza	24
4. Zaključak	25

1. Uvod

Ravnopravnost spolova jedno je od **temeljnih načela pravne stečevine Europske unije**, a osiguranje jednakih mogućnosti i suzbijanje spolne diskriminacije opći cilj i sastavni dio svih njezinih programa i politika. U tom kontekstu Republika Hrvatska je kao država članica Europske unije dužna provoditi ciljeve definirane ne samo u zakonodavnim nego i strateškim dokumentima koje Europska komisija donosi radi suzbijanja rodne diskriminacije u zemljama članicama.

Politika ravnopravnosti spolova i osnaživanja žena, kao **jedno od temeljnih načela demokratskog ustroja i društvenog poretka u Republici Hrvatskoj**, prihvaćena je na najvišoj državnoj razini odlukama Vlade Republike Hrvatske i Hrvatskoga sabora. S ciljem dosljednog implementiranja širokog spektra međunarodnih dokumenata koji se bave pitanjima prava žena i suzbijanjem rodne diskriminacije, provođenja usvojenog zakonskog antidiskriminacijskog okvira kao i ostvarivanja spomenutog cilja Europske unije, Hrvatski sabor 15. srpnja 2011. godine donio je **Nacionalnu politiku za ravnopravnost spolova za razdoblje od 2011. do 2015. godine**, kao najvažniji strateški dokument za uklanjanje spolne diskriminacije. Nacionalnom politikom definirani su nacionalni prioriteti (temeljem međunarodnih standarda i nacionalnih potreba), načini provedbe i poduzimanje posebnih mjera sukladno izmijenjenim društvenim i političkim okolnostima, ostvarenom napretku i daljnjim izazovima u uspostavljanju stvarne ravnopravnosti spolova. Ona sadrži sedam ključnih područja djelovanja i obvezuje Republiku Hrvatsku na uključivanje **rodne dimenzije u sva područja politike** provođenjem posebnih mjera vezanih uz:

1. Promicanje ljudskih prava žena i rodne ravnopravnosti,
2. Stvaranje jednakih mogućnosti na tržištu rada,
3. Unapređenje primjene rodno osjetljivog odgoja i obrazovanja,
4. Uravnoteženje sudjelovanja žena i muškaraca u procesima političkog i javnog odlučivanja,
5. Uklanjanje svih oblika nasilja nad ženama,
6. Promicanje međunarodne suradnje i ravnopravnosti spolova izvan Hrvatske i
7. Daljnje osnaživanje institucionalnih mehanizama i metoda provedbe.

Ministarstvo unutarnjih poslova, i policija kao glavna sastavnica, **dužno je provoditi sveobuhvatnu, međunarodnu i nacionalnu, antidiskriminacijsku politiku. Težište te politike predstavlja stvaranje okruženja koje pruža jednake**



TEMELJNI POJMOVI IZ PODRUČJA RODNE RAVNOPRavnOSTI

(Zakon o ravnopravnosti spolova, NN 82/08).

Ravnopravnost spolova znači da su žene i muškarci jednako prisutni u svim područjima javnog i privatnog života, da imaju jednak status, jednake mogućnosti za ostvarivanje svih prava, kao i jednaku korist od ostvarenih rezultata

Diskriminacija na temelju spola označava svaku razliku, isključenje ili ograničenje učinjeno na osnovi spola kojemu je posljedica ili svrha ugrožavanje ili onemogućavanje priznanja, uživanja ili korištenja ljudskih prava i osnovnih sloboda u političkom, gospodarskom, društvenom, kulturnom, građanskom ili drugom području na osnovi ravnopravnosti muškaraca i žena, obrazovnom, ekonomskom, socijalnom, kulturnom, građanskom i svakom drugom području života.

Izravna diskriminacija je svako postupanje uvjetovano spolom kojim se osoba stavlja ili bila stavljena ili bi mogla biti stavljena u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji.

Neizravna diskriminacija postoji kada neutralna pravna norma ili praksa stavljaju osobe jednog spola u nepovoljniji položaj u odnosu na osobe suprotnog spola, osim ako je ta pravna norma, kriterij ili praksa opravdana legitimnim ciljem, a sredstva usmjerena postizanju tog cilja su primjerena i nužna.

mogućnosti za muškarce i žene. Naime, nakon Izvješća Europske komisije o napretku Republike Hrvatske u pristupanju Europskoj uniji iz 2005. godine, u kojem je naznačen kao problem nedovoljna zastupljenost žena u policijskom sustavu Ministarstvo unutarnjih poslova postiglo je značajan napredak. Napredak predstavlja i stupanje na snagu Zakona o ravnopravnosti spolova 2008. godine. Temeljem tog Zakona Ministarstvo je imenovalo koordinatora/icu za ravnopravnost spolova kojem je zadatka, između ostalog, i suradnja s ostalim mehanizmima/tijelima za provedbu spomenutog zakona. Isto tako Ministarstvo je usvojilo **Plan djelovanja za promicanje i uspostavljanje ravnopravnosti spolova u Ministarstvu unutarnjih poslova 2011. – 2015.** temeljen na Nacionalnoj politici ravnopravnosti spolova za isto razdoblje te imenovalo Radnu skupinu za ravnopravnost spolova.

Obzirom da je normativno uređenje pitanja rodne ravnopravnosti samo sredstvo da se ona ostvari, a stvarna praksa njezino puno ostvarenje nameće se pitanje je li napredak koji je postignut zadovoljavajući? Kako bi se odgovorilo na to pitanje, ali i što dosljednije provodile mjere spomenutog Plana, ciljano usmjerile aktivnosti Radne skupine te u konačnici stekao uvid o ravnopravnosti spolova u policiji provedeno je istraživanje o samoprocjeni rodne osjetljivosti policijske prakse. Rezultati ovog istraživanja predstavljaju temelj za buduće aktivnosti i izradu preporuka kojima se žele ukloniti formalne i neformalne prepreke za žene u okviru policijskog sustava, unaprijediti sustav i postići „**kvaliteta kroz jednakost**“.

Standardi koji su definirani u okviru Nacionalne politike za ravnopravnost spolova preslikani na policiju znače:

- Promocija značaja i doprinosa žena u ulozi policije u društvu;
- Jednak pristup policije prema ženama i muškarcima tijekom privlačenja budućih kandidata za policijsku službu;
- Jednak pristup prema svim kandidatima bez obzira na spol tijekom njihova odabira za policiju službu;
- Jednake mogućnosti razvoja profesionalnih karijera za policijske službenice i službenike;
- Institucionalnu kulturu koja jednako vrednuje i žene i muškarce unutar policijskog sustava;
- Postojanje mehanizama za sprečavanje i sankcioniranje ponašanja motiviranog spolnom diskriminacijom;
- Ne postojanje barijera, bilo formalnih, bilo neformalnih, napredovanju žena u policiji.

2. Metodologija istraživanja

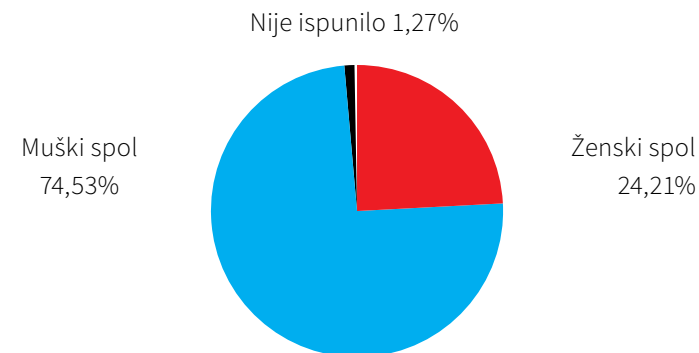
Istraživanje je provedeno tijekom prosinca 2013. godine i siječnja 2014. godine metodom ankete na stratificiranom uzorku policijskih službenika/ca zaposlenika Ministarstva unutarnjih poslova i to na 21 lokaciji, u Ravnateljstvu policije i 20 policijskih uprava. Nakon što je uzorak bio određen, na temelju recipročnog udjela svake policijske uprave u ukupnom broju zaposlenika, ankete su elektroničkom poštom zajedno s uputom o popunjavanju poslone u policijske uprave. Anketari u policijskim upravama su, među zaposlenicima koji su u vrijeme provođenja ankete zatečeni u službi, prema unaprijed definiranom broju, anketirali određeni broj ispitanika. Anketiranje policijskih službenika/ca Ravnateljstva policije provedeno je u sklopu održanog seminara o ravnopravnosti spolova u sklopu provođenja mjera Plana djelovanja za promicanje i uspostavljanje ravnopravnosti spolova u MUP-u 10. prosinca 2013. godine. Ispunjavanje upitnika bilo je anonimno i dobrovoljno. **Za potrebe istraživanja korišten je upitnik koji su kreirale i izradile članice Mreže žena policijskih službenica JI Europe – WPON** (<http://www.seesac.org/project.php?l1=135&l2=139>)

U vrijeme provođenja istraživanja (prosinac 2013. godine) u Ministarstvu unutarnjih poslova bilo je zaposleno 25 926 djelatnika od čega je 20 646 policijskih službenika/ca. Od ukupnog broja zaposlenih policijskih službenika njih 17 101 su muškarci (82,8%) te 3 545 (17,2%) su žene. Također treba istaknuti kako 1 082 (5,2%) policijska službenika/ce imaju rukovodni status.

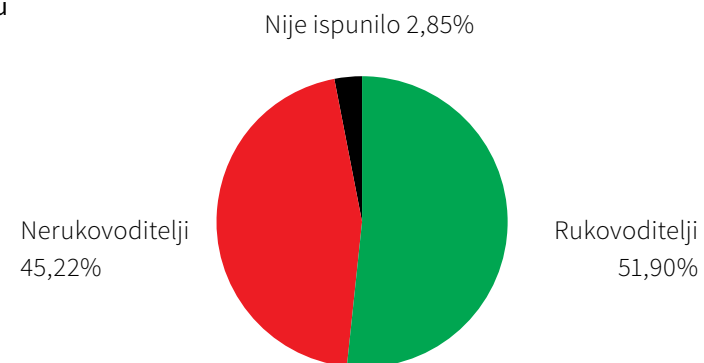
Za potrebe ovog istraživanja koristio se uzorak od 632 policijska službenika/ca što čini ukupno 3,1% svih policijskih službenika/ca zaposlenih u Ministarstvu unutarnjih poslova.

Istraživanje o rodno osjetljivoj policijskoj praksi imalo je sljedeće ciljeve:

1. utvrditi i procijeniti do koje je mjere postojeće policijska praksa rodno osjetljiva;
2. utvrditi jake i slabe strane u procesu privlačenja, odabira, profesionalnog razvoja i napredovanja žena u policijskom sustavu;
3. utvrditi postoje li statistički značajne razlike u procjenama rodne osjetljivosti policijske prakse među policijskim službenicima s obzirom na njihova pojedina socio-demografska obilježja (spol i rukovodni status).



Graf 1: Uzorak ispitanika prema spolu



Graf 2: Uzorak ispitanika prema rukovodnom statusu

3. Prikaz rezultata istraživanja (sažetak)

RODNO OSJETLJIVA STATISTIKA

Zaposlenici Ministarstva unutarnjih poslova prema spolu

	MUŠKARCI	ŽENE
Policijski službenici (ovlašteni službenici)	82,8%	17,2%
Državni službenici (neovlašteni službenici)	20,6%	79,4%
UKUPNO	70,1%	29,9%

Rukovodeća radna mjesta policijskih službenika prema spolu

	MUŠKARCI	ŽENE
Glavni rukovoditelj	88,31%	11,69%
Viši rukovoditelj	78,51%	21,49%
Rukovoditelj	89,86%	10,14%
Niži rukovoditelj	91,57%	8,43%
UKUPNO	9,54%	90,46%

Istraživanje o rodnoj osjetljivosti policijske prakse predstavlja samoprocjenu zaposlenika policije. Samoprocjena je provedena kroz anketni upitnik sastavljen od 50 različitih tvrdnji koje su grupirane u četiri mjerne skale i to:

- I. skala: Privlačenje većeg broja kvalificiranih i motiviranih kandidatkinja i njihov prijem u sustav policijskog obrazovanja i službu
- II. skala: Rodna osjetljivost procesa odabira za policijsku službu;
- III. skala: Razvoj profesionalnih karijera žena u policiji;
- IV. skala: Karijerno napredovanje žena koje nije ograničeno formalnim i neformalnim preprekama.

Po dovršetku terenskog istraživanja provedena je obrada podataka koja je uključivala deskriptivnu analizu rezultata istraživanja, faktorsku analizu te analizu varijance. Radi utvrđivanja dijagnostičke valjanosti upitnika, odnosno njegove latentne strukture, podaci su obrađeni faktorskom analizom, dok je analiza varijance provedena kako bi se utvrdilo postoje li razlike među zaposlenicima u procjeni rodne osjetljivosti policijske prakse s obzirom na neka njihova sociodemografska obilježja. Faktorskom analizom upitnika dobiveno je osam faktora, koji predstavljaju područja mjerenja, svi dobiveni faktori su suvisli, interpretabilni i u cijelosti u skladu s područjima koja su opisana i u međunarodnim i u nacionalnim ključnim dokumentima iz područja rodne ravnopravnosti. Dakle, korišteni upitnik može se u cijelosti smatrati valjanim mjernim instrumentom za samoprocjenu rodne ravnopravnosti. Osim utvrđivanja valjanosti upitnika, također je bilo važno utvrditi i njegovu pouzdanost, odnosno dokazati koliko precizno upitnik mjeri istraživano područje.

Može se konstatirati kako je upitnik pouzdan jer je dobivena visoka vrijednost mjere pouzdanosti ($\alpha=0,908$). S obzirom na navedeno upitnik za samoprocjenu rodne osjetljivosti policijska prakse može se koristiti i podaci koji su na temelju njega dobiveni su relevantni.

Kao što je spomenuto faktorskom analizom utvrđeno je 8 faktora odnosno **osam područja mjerenja**:

1. **Promocija policijske profesije i žena u policiji;**
2. **Privlačenje kandidatkinja za policijsku službu;**
3. **Rodna osjetljivost procesa odabira za policijsku službu;**
4. **Razvoj profesionalnih karijera žena u policiji;**
5. **Primjerenost edukacije i uvjeta rada potrebama žena;**
6. **Institucionalizirana briga za rodnu ravnopravnost;**
7. **Mehanizmi za sprječavanje seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu;**
8. **Usklađivanje obiteljskih i poslovnih obveza.**

U nastavku izvješća biti će detaljnije prikazani rezultati deskriptivne analize, grupirani prema spomenutim područjima, dok će rezultati analize varijance biti samo djelomično prikazani.

3.1. Promocija policijske profesije i žena u policiji

Policijska kao institucija i većina njezinih aktivnosti dugi niz godina bili su zatvoreni za javnost, okrenuti sami sebi i obavijeni velom tajne. Postepenim napuštanjem tradicionalnog modela rada policija se počela otvarati prema javnosti i predstavljati svoju profesiju. Paralelno s tim procesom u Republici Hrvatskoj započet je i prijem te značajnija integracija žena u policijski sustav, koji je još i danas okarakteriziran kao „muški“. Važnost potpune integracije žena u policijski sustav kao i važnost njihove uloge za policijski sustav u današnje vrijeme više nije upitno, no postavlja se pitanje jesu li metode i načini koje policija koristi za postizane tog cilja dostatni, primjenjivi i učinkoviti.

U području **promocije policijske profesije i žena u policiji** procjenjivala se suradnja s medijima i javnošću, školama, zastupljenost žena u vizualnim materijalima te internim medijima i u konačnici aktivno sudjelovanje žena u tim aktivnostima. Na temelju rezultata može se ustvrditi kako su najbolje procijenjena područja zastupljenost žena u vizualnim materijalima te suradnja sa školama, dok je promocija uspješnih žena najlošije ocjenjena.

Promociju policijske profesije i žena u policiji različito procjenjuju zaposlenici s obzirom na spol te s obzirom na njihov rukovodni status i to na način da muškarci daju bolje ocjene:

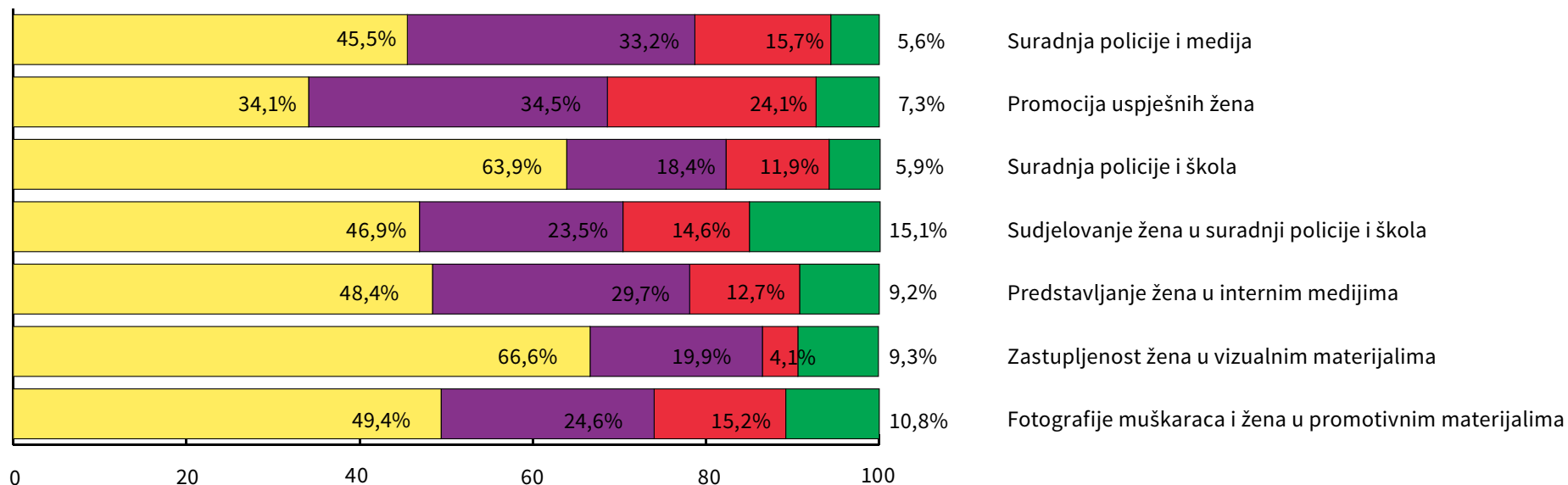
- suradnji s medijima,
- promociji uspješnih žena i
- predavljanju žena u internim medijima

u odnosu na žene, dok rukovoditelji pozitivnije ocjenjuju:

- suradnju s medijima,
- sudjelovanje žena u suradnji policije i škola,
- predavljanje žena u internim medijima i
- zastupljenost žena u vizualnim materijalima

u odnosu na nerukovoditelje.

Graf 3: Promocije policijske profesije i žena u policiji



Generalno govoreći, na temelju rezultata analize varijance, **promocija policijske profesije i žena u policiji bolje je ocjenjena od muškaraca i rukovoditelja nego od žena i osoba koje nemaju rukovodni status te je razlika među njima statistički značajna.**

Legenda

- Ne znam
- Ne
- Niti da, niti ne
- Da

3.2. Privlačenje kandidatkinja za policijsku službu

Za policijsku, ali i svaku drugu organizaciju neupitan je značaj i važnost privlačenja što većeg broja motiviranih i željnih rada kandidata te na taj način osigurati, među širokim brojem prijavljenih kandidata, odabir baš onih najboljih za službu ili školovanje. S tim ciljem policijska organizacije mora prodrijeti do što šireg kruga potencijalnih kandidata i kandidatkinja, detaljno ih informirati o uvjetima i normama natječaja, ali i zahtjevima službe i profesije. Sasvim je očekivano kako svi ti kandidati, bez obzira na svoje kvalitete, nemaju iste interese, ne posjećuju ista mjesta ili čitaju iste novine pa ih stoga treba informirati i privući na različite načine i različitim komunikacijskim tehnikama i alatima. Ovo pitanje posebno je važno zbog aktualnog društvenog i gospodarskog konteksta unutar kojeg među potencijalnim kandidatima za policijsku službu prevladavaju ekonomski motivi. Ciljanim i usmjerenijim komunikacijama prema različitim društvenim skupinama mladih moguće je osigurati veći broj kandidata potaknutih poželjnijim motivima za razvoj policijskih karijera.

Privlačenje kandidatkinja za policijsku službu procjenjivano je kroz distribuciju promotivnih materijala, objavu natječaja, kriterije za prijem, otvorenost prema zainteresiranim kandidatima te usmjerenost marginalnim ženskim skupinama. U ovom području procjene zaposlenika su niže u odnosu na područje promocije policijske profesije i žena u policiji uz napomenu kako su najslabije ocjenjena područja:

- distribucija promotivnih materijala na mjestima masovne pristupnosti žena,
- objavljivanje natječaja u medijima okrenutim ženskoj populaciji te
- usmjerenost pažnje na pripadnice marginaliziranim grupama.

Područja koja su dobila približno natpolovične pozitivne odgovore su:

- mogućnost kontakata za informacije o natječaju te
- jasni kriteriji prijema.

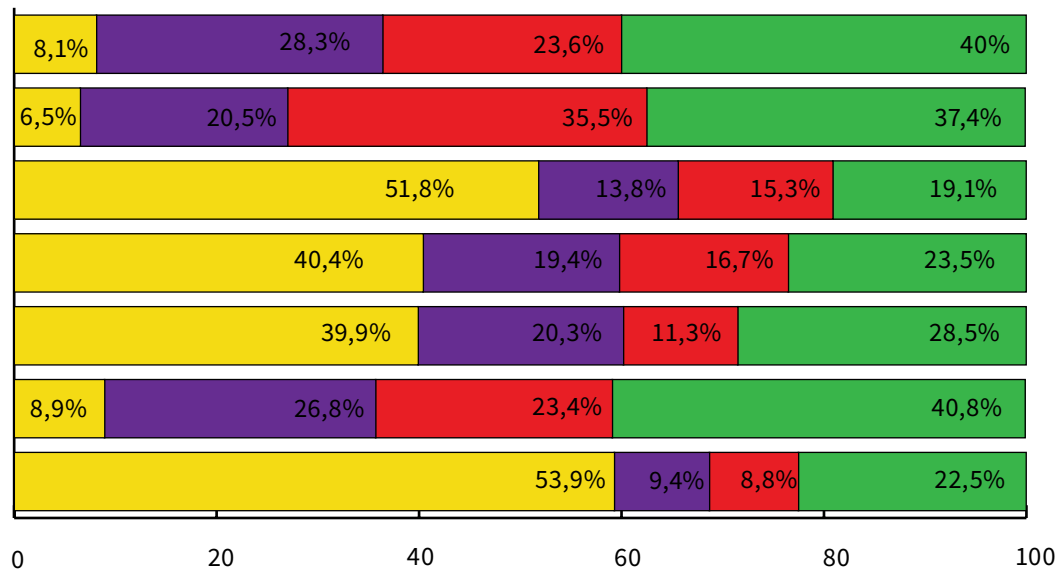
Procjene i muškaraca i rukovoditelja bolje su za područje:

- objave natječaja u medijima okrenutim ženama,
- mogućnost kontakta kandidata sa zaposlenicima u policiji i
- sudjelovanje žena u kontaktu sa kandidatima,

dok muškarci pozitivnije ocjenjuju i sljedeća područja:

- usmjerenost pažnje na pripadnice marginalnih grupa te
- dostupnost kontakta (telefon, e-mail) za informacije o natječaju.

Graf4: Privlačenje kandidatkinja za policijsku službu



Objavljivanje natječaja u medijima

Distribucija promotivnih materijala

Jasni kriteriji prijema

Direktan kontakt kandidata i kandidatkinja sa zaposlenima u policiji

Sudjelovanje žena u direktnom kontaktu s kandidatima/kinjama

Pažnja usmjerena na pripadnice marginaliziranih grupa

Kontakt za informacije o natječaju

U odnosu na sve promatrane skupine zaposlenika (muškarci, žene, rukovoditelji, nerukovoditelji) žene daju najniže procjene u prethodno dva opisana područja, a statistički značajna razlika postoji i u odnosu na spol i u odnosu na rukovodni status ispitanika.

Legenda

- Ne znam
- Ne
- Niti da, niti ne
- Da

3.3. Rodna osjetljivost procesa odabira za policijsku službu

Odabir budućih policijskih kadrova jedno je od ključnih pitanja za svaku policijsku organizaciju. Mnogo puta je istaknuto kako je najjača snaga policije čovjek o čijim znanjima, vještinama, kompetencijama te stavovima ovisi uspjeh policijske organizacije u cjelini. U tom smislu nije zanemarivo koliko je proces odabira potencijalnih kadrova osjetljiv kako bi od svih onih koji su aplicirali na natječaje odabrali baš one najbolje. Pored niza kriterija koji su u procesu odabira važni, oni kriteriji koji se odnose na rodnu osjetljivost također su iznimno bitni. Stoga je i ovo istraživanje bilo je posvećeno testiranju tog područja. Dobiveni rezultati pokazuju jednim dijelom formalne komponente (normativno propisani kriteriji) rodne osjetljivosti kao što je na primjer: kvote za žene, dok se većina tvrdnji odnosi na praksu, odnosno neformalne (nenormirane) sastavnice procesa odabira. To se uglavnom odnosi na sastav i prethodnu edukaciju prijernih / natječajnih komisija, kao i edukaciju službi koje definiraju kriterije za natječaje, odnosno procjenu udjela žena u aktivnostima tijekom procesa odabira.

Rezultati upućuju na zaključak kako je ovo ispitivano područje - **rodna osjetljivost procesa odabira za policijsku službu** - od svih područja zastupljenih u upitnik ono o kojem ispitanici imaju najmanje znanja odnosno informacija. Naime, od ukupno devet pitanja ili tvrdnji na čak sedam njih ispitanici u 50 ili više posto slučajeva odgovaraju sa „ne znam“.

Ti odgovori odnose se na:

- prethodnu edukaciju o rodnoj ravnopravnosti članova komisija,
- prethodnu edukaciju o rodnoj ravnopravnosti nadležnih za izradu kriterija natječaja,
- kvote za žene,
- evaluacije efekata kvota za žene,
- učešće žena i muškaraca u natječajnim komisijama,
- sudjelovanje žena u pripremama kandidatkinja za natječaj,
- evaluaciju provedene kampanje nakon dovršenog prijema te
- postojanje podataka o razlozima napuštanja školovanja ili službe.

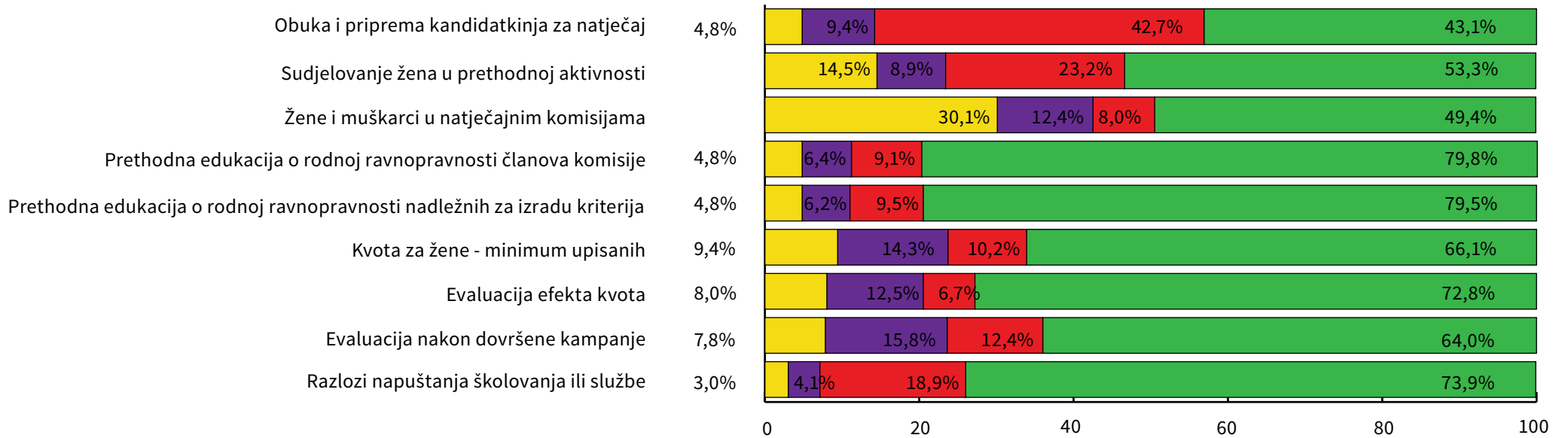
Pitanje koje je dobilo najviše pozitivnih odgovora jest ono koje se odnosilo na obvezno sudjelovanje žena i muškaraca u natječajnim komisijama.

Temeljem ovakvih rezultata može se zaključiti kako je proces odabira te njegova rodna osjetljivost velika nepoznanica za zaposlenike, odnosno kako se radi o području koje nije dovoljno transparentno te se o njemu nedovoljno komunicira unutar policijskog sustava.

Osim velikog udjela odgovora „ne znam“ na pitanjima koja pokrivaju rodnu osjetljivost procesa odabira, evidentno je kako na pet od ukupno devet varijabli nema značajnih razlika u odgovorima ispitanika koji su podijeljeni prema njihovim socio-demografskim obilježjima, dok na preostale četiri varijable razlike, iako statistički značajne, su relativno male. Varijable na kojima su uočene te razlike su:

- sudjelovanje žena u pripremama kandidatkinja za natječaj (nerukovoditelji češće daju potvrđan odgovor u odnosu na rukovoditelje);
- učešće žena i muškaraca u natječajnim komisijama (češći su pozitivni odgovori muškaraca, dok žene više odgovaraju sa „ne znam“. Nerukovoditelji češće odgovaraju „ne znam“ u odnosu na rukovoditelje);
- kvote za žene (žene češće odgovaraju sa „ne znam“);
- evaluacije efekata kvota za žene (nerukovoditelji češće odgovaraju pozitivno, a rukovoditelji u odnosu na njih češće odgovaraju „ne znam“);
- postojanje podataka o razlozima napuštanja školovanja ili službe (žene češće odgovaraju sa „ne znam“ nego li muškarci. Nerukovoditelji češće daju pozitivan odgovor, dok rukovoditelji češće daju odgovor „ne znam“).

Graf 5: Rodna osjetljivost procesa odabira za policijsku službu



Legenda

- Ne znam
- Ne
- Niti da, niti ne
- Da

U ovom ispitivanom području važno je istaknuti kako je utvrđivanje razloga napuštanja školovanja ili službe iznimno važno jer ono ne predstavlja gubitke samo u kadrovskom već i u materijalnom smislu. Gubitak zaposlenika ili kadrova na školovanje doводи u pitanje valjanost i osjetljivost kriterija za odabir ukoliko jedan dio kandidata/kinja naknadno napusti školovanje ili službu, a prethodno je prema kriterijima prijema procijenjen kao potencijalno dobar kandidat/kinja u čiju se edukaciju i školovanje isplati ulagati. U ovoj varijabli svega 3% ispitanika dalo je pozitivan odgovor, a velika većina njih gotovo 74% odgovor „ne znam“. Ovo upućuje na zaključak kako se razlozi napuštanja školovanja ili policijske službe uopće ne propituju. Također je interesantno da kod većine ovih varijabli na kojima su utvrđene razlike, razlikama najviše doprinosi što nerukovoditelji i žene nemaju informacija, odnosno ne znaju odgovore o ovom istraživanom području.

3.4. Razvoj profesionalnih karijera žena u policiji

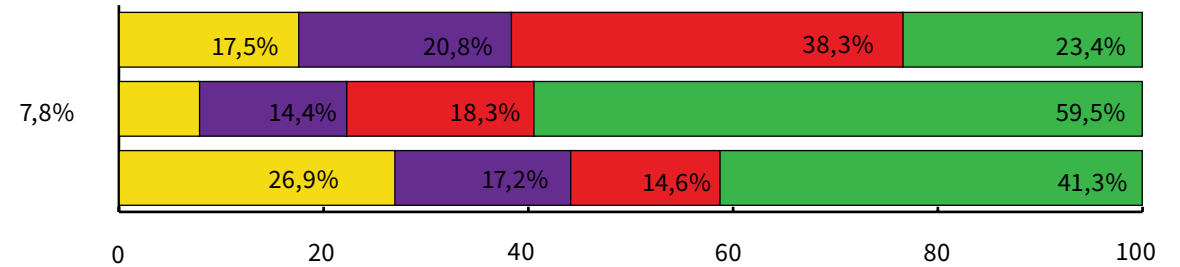
Svaka policijska organizacija će naglasiti kako su uvjeti za muškarce i žene jednaki u svim područjima pa tako i u području razvoja karijera, no praksa često pokazuje drugačije. Ukoliko zaista postoji volja i želja da se žene u potpunosti integriraju u policijski sustav, da im se omogući jednako korištenje formalnih uvjeta za razvoj karijera tada naponi vezani za podizanje svijesti i edukacija o tom području prvenstveno trebaju biti usmjereni prema onim koji su trenutno dominantni u policijskom sustavu. To su prevladavajući muški zaposlenici te oni koji drže pozicije moći, rukovoditelji. Naposljetku edukacija i podizanje svijesti potrebna je i ženama koje same moraju spoznati potrebu za dodatnim usavršavanjem i osposobljavanjem te steći veću razinu samopouzdanja u vlastite kompetencije.

Razvoj profesionalnih karijera žena u policiji sljedeće je ispitivano područje u koje je testirano kroz tri varijable, a one se odnose na mentorstvo u policiji, odnosno rodno senzibiliziranost obuke za mentore, zastupljenost žena među mentorima kao i ukupna zastupljenost žena na dodatnim obukama za policijske službenike.

Ponovno valja istaknuti kako je i u području procjene razvoja profesionalnih karijera žena u policiji evidentan veliki udio odgovora „ne znam“ te je u dvije od tri varijable zabilježen veći postotak negativnih nego pozitivnih odgovora. Naime, ispitanici su na varijablama zastupljenost žena među mentorima i rodna senzibilizacija obuke za mentore najrjeđe odabirali pozitivan odgovor („da“), a znatno češće odgovor „ne“, odnosno „ne znam“. Među svim izrazito nisko ocjenjenim područjima, nešto bolji rezultat zabilježen je na varijabli zastupljenosti žena na dodatnim obukama (kod ovog pitanja veći je postotak pozitivnih u odnosu na negativne odgovore).

Graf 6: Razvoj profesionalnih karijera žena u policiji

Zastupljenost žena među mentorima
 Zastupljenost žena na dodatnim obukama
 Zastupljenost žena na dodatnim obukama



Legenda

- Ne znam
- Ne
- Niti da, niti ne
- Da

Pitanje rodne senzibilizacije obuke za mentore ima izrazito mali postotak pozitivnih, a veliki postotak odgovora „ne znam“. Što upućuje na zaključak kako o ovom pitanju velika većina ispitanika nema nikakvih informacija i ne zna kakva je aktualna praksa u hrvatskoj policiji. U ovom području razlika između muškaraca i žena je značajna dok se procjene ispitanika s obzirom na njihov rukovodni status međusobno značajno ne razlikuju.

3.5. Primjerenost edukacije i uvjeta rada specifičnim potrebama žena

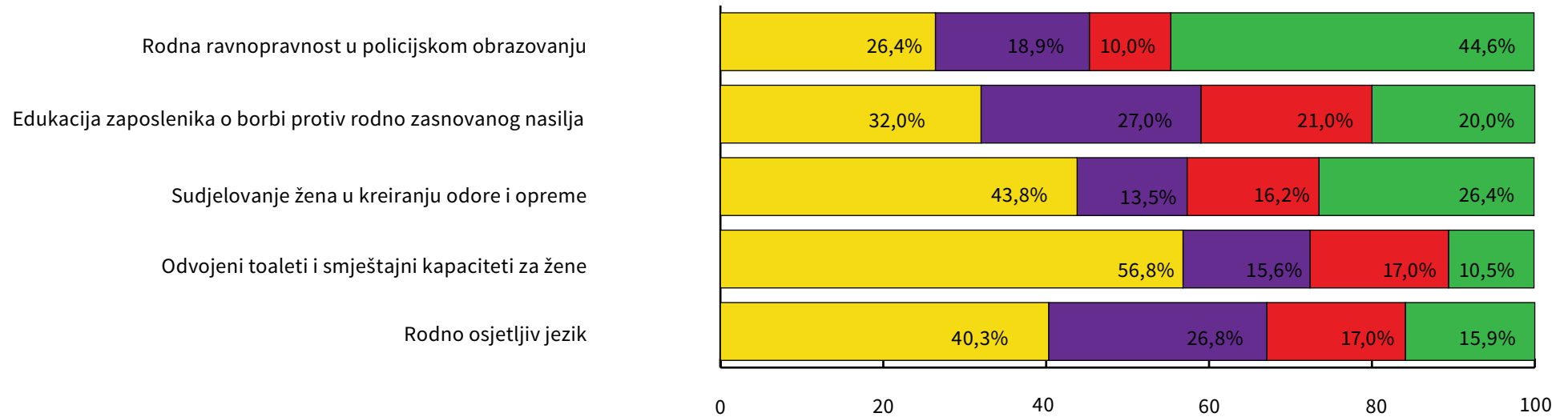
Rodna ravnopravnost unutar policijskog sustava u manjoj je mjeri pitanje postojeće regulative koja definira odnose unutar policijske službe, već je u pravilu odraz stvarne prakse, međusobnih odnosa i razine uvažavanja specifičnosti potrebe žena unutar policije. Drugim riječima, može se reći kako je u ovom segmentu rodna ravnopravnost prije **kultura odnosa** između muških i ženskih zaposlenika nego li normativno uređenje odnosa među njima.

Područje **primjerenosti edukacije i uvjeta rada specifičnim potrebama žena** ispitivano je kroz pet tvrdnji koje se odnose na: zastupljenost sadržaja o rodnoj ravnopravnosti u obrazovanju, edukaciju zaposlenika o borbi protiv rodno zasnovanog nasilja, primjerenost radnih kapaciteta i opreme za žene te u konačnici i na rodno osjetljivi jezik.

Najveći postotak pozitivnih odgovora ispitanici su dali u sljedećim područjima:

- postojanje kapaciteta (infrastrukture) namijenjenih ženama,
- sudjelovanje žena u kreiranju odora i opreme koja je njima namijenjena te
- korištenje rodno osjetljivog jezika.

Graf 7: Primjerenost edukacije i uvjeta rada potrebama žena



Legenda

- Ne znam
- Ne
- Niti da, niti ne
- Da

Važno je istaknuti kako ispitanici najmanje informacija imaju o zastupljenosti sadržaja o rodnoj ravnopravnosti u policijskom obrazovanju, odnosno na to pitanje najveći broj ispitanika odgovorilo je „ne znam“. Promatrajući rezultate s aspekta demografskih karakteristika ispitanika i njihove razlike, statistički značajna razlika je zabilježena u 3 varijable obzirom na rukovodni status te u 1 varijabli obzirom na spol ispitanika. Općeniti govoreći može se zaključiti kako rukovoditelji i muškarci daju češće pozitivne odgovore dok nerukovoditelji i žene negativne odgovore i odgovore „ne znam“, uz iznimku pitanja vezanog uz zastupljenost sadržaja o rodnoj ravnopravnosti u policijskom obrazovanju.

3.6. Institucionalizirana briga za rodnu ravnopravnost

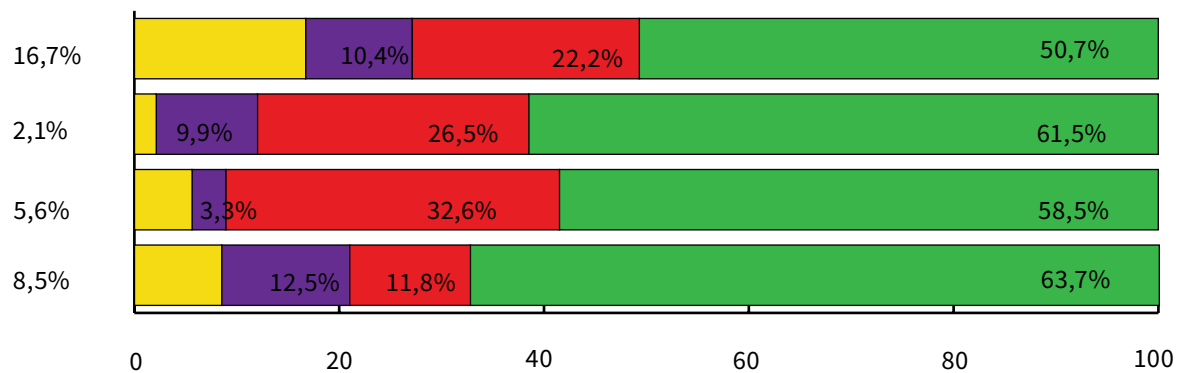
Kada govorimo o institucionaliziranoj brizi za rodnu ravnopravnost prije svega mislimo na zakonodavno uređenje ovog područja te postojanje pravne regulative i različitih mehanizama koja će omogućiti postizanje zadovoljavajuće razine ravnopravnosti spolova u javnom i društvenom životu. U posljednjih 10 godina Republika Hrvatska napravila je značajan iskorak u području rodne ravnopravnosti u odnosu na usvojeni zakonodavni okvir koji *de jure* propisuje jednake mogućnosti i prilike za žene i muškarce. S druge pak strane postavlja se pitanje koliko je taj zakonodavni okvir zaživio u praksi i koliko su pak pojedinci upoznati s njime. Ministarstvo unutarnjih poslova dosljedno prati nacionalnu politiku u području rodne ravnopravnosti i možemo konstatirati kao je Ministarstvo uspostavilo institucionalnu briga o tom području.

Tijekom ispitivanja područje **institucionalizirane brige za rodnu ravnopravnost** propitivano je s četiri pitanja koja se mogu grupirati kao pitanja koja se odnose na postojanje osobe ili grupe kojoj je cilj brinuti se za pitanja ravnopravnost spolova u policiji i ministarstvu:

- komunikacija s postojećim mehanizmima za rodnu ravnopravnost u zemlji,
- osoba/e zadužene za pitanja rodne ravnopravnosti,
- glavna funkcija te osobe/a te
- udruženje žena u policiji.

Važno je istaknuti kako su na sva pitanja u ovom području ispitanici odgovorili s izrazito malim postotkom pozitivnih odgovora i izrazito visokom postotkom odgovora „ne znam“ (natpolovično) tako da institucionalizirana briga za rodnu ravnopravnost predstavlja područje o kojem su ispitanici najmanje informirani i imaju najmanje znanja.

Graf 8: Institucionalizirana briga za rodnu ravnopravnost



Osoba ili grupa za pitanja rodne ravnopravnosti

Glavna funkcija te osobe ili grupe

Udruženje žena u policiji

Komunikacija s mehanizmima za rodnu ravnopravnost

Legenda

- Ne znam
- Ne
- Niti da, niti ne
- Da

Ovakvi odgovori posebice su poražavajući uzimajući u obzir činjenicu kako MUP ima imenovanu koordinatoricu te Radnu skupinu za ravnopravnost spolova. Ovo ukazuje kako se moraju poduzeti koraci u cilju podizanja svijesti ne samo o postojanju spomenutih mehanizama već i o njihovoj ulozi i zadaćama te načinu na koji oni mogu pomoći policijskim službenicima. Posebno treba voditi računa o promoviranju postojećih i razvoju novih komunikacijskih alata koji će povezati zaposlenike s osobama zaduženim za ravnopravnost spolova.

Od ukupno četiri varijable statistički značajne razlike, iako ne velike, utvrđene su na ukupno tri varijable i to u odnosu na pitanje postojanja osobe ili grupe zadužene za pitanja rodne ravnopravnosti i njene/njihove glavne funkcije te uspostavljene komunikacije s postojećim mehanizmima za ravnopravnosti spolova na nacionalnoj razini. U odnosu na prve dvije varijable rukovoditelji češće daju potvrdne odgovore dok nerukovoditelji češće daju odgovore „ne znam“. Nadalje, u posljednjoj varijabli žene i nerukovoditelji češće su dali potvrdan odgovor dok muškarci i rukovoditelji češće odgovaraju sa „ne znam“. Međutim, ukoliko se ovo područje promatra generalno, na razini faktora, a ne na razini pojedinih pitanja, onda statistički značajne razlike među ispitanicima nisu utvrđene.



3.7. Mehanizmi za sprječavanje seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu

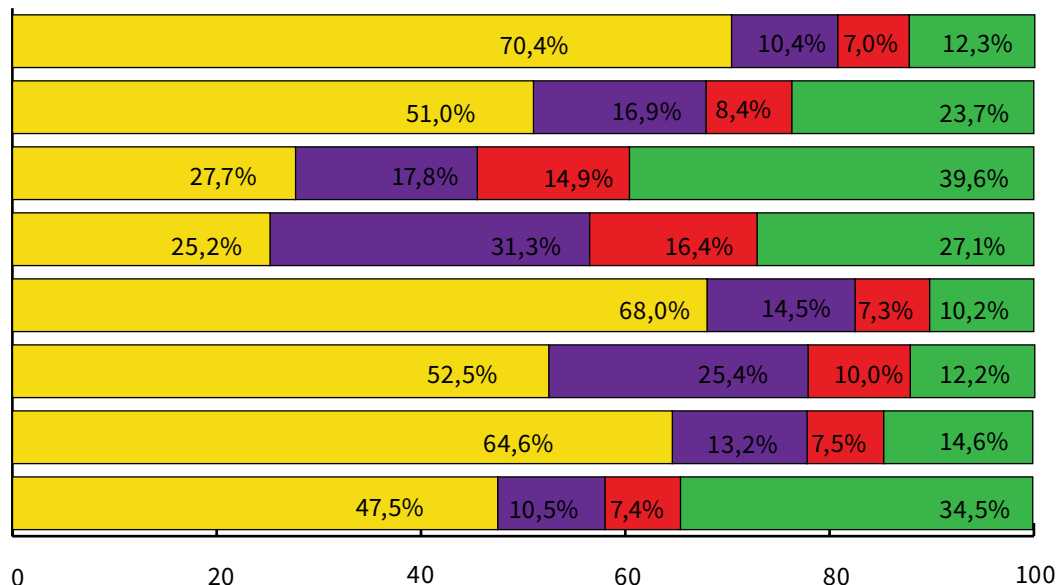
Okruženje u kojem zaposlenici provodi svoje radno vrijeme prije svega treba biti sigurno i lišeno svakog oblika nasilja, uznemiravanja i neprihvatljivog ponašanja, uključujući i seksualno uznemiravanje, bilo od strane nadređenih bilo od strane suradnika i kolega. Zakonska obveza svakog poslodavca, pa tako i Ministarstva unutarnjih poslova je da svojim zaposlenicima osigurati takvo radno okruženje.

Kada su u pitanju **mehanizmi za sprječavanje seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu** rezultati upućuju na relativno zadovoljavajuće stanje. Naime, relativno visoki postotak ispitanika, njih natpolovičan broj, potvrdno je odgovorio kako postoje mehanizmi za prijavu seksualnog uznemiravanja te kako su oni s njima upoznati odnosno kako postoji odlučan stav rukovodstva protiv seksualnog uznemiravanja, rodnih stereotipa u svakodnevnom radu te pripadnika policije počinitelja rodno zasnovanog nasilja. Najlošiji rezultati (potvrdno je odgovorilo manje od trećine zaposlenika) dobiveni su na ona pitanja koja se odnose na korištenje mehanizama za prijavu seksualnog uznemiravanja te poticanje zaposlenika na njihovo korištenje.

Nešto manje od polovice pozitivnih odgovora ispitanici su dali na pitanje vezano uz detaljnu provjeru kandidata i kandidatkinja o mogućem prijašnjem kažnjivom ponašanju (kršenju ljudskih prava, nasilja u obitelji ili seksualnog nasilja) u procesu odabira. Iako ovo pitanje možemo smatrati i pitanjem koje svojim sadržajem može pripadati i u područje selekcijskog postupka, važno je naglasiti kako je ovo uistinu mehanizam za sprječavanje seksualnog uznemiravanja jer u prvim fazama pristupanja policijskom sustavu eliminira one koji su budući potencijalni počinitelji ovog oblika neprihvatljivog ponašanja.

Ono što je specifično za područje mehanizama za sprječavanje seksualnog uznemiravanja je da su u sedam od osam pitanja koja pokrivaju ovo područje utvrđene statistički značajne razlike između ispitanika i s obzirom na njihov spol i s obzirom na njihov rukovodni status. Statistički značajna razlika nije utvrđena u pitanju koje se odnosi na provjeru kandidata i kandidatkinja o mogućem prijašnjem kažnjivom ponašanju. Razlike se u svim pitanjima kreću u istom smjeru i to na način da muškarci i rukovoditelji u pravilu daju više pozitivnih odgovora, a žene i nerukovoditelje više negativnih odnosno „ne znam“ odgovora. Procjene onih ispitanika kojima su zapravo mehanizmi za sprječavanje seksualnog uznemiravanja prvenstveno namijenjeni, a to su žene i nerukovodeći djelatnici, su lošije od procjena onih skupina ispitanika koje su ili dominantne u policijskom sustavu ili imaju poziciju moći.

Graf 9:
Mehanizmi za sprječavanje
seksualnog uznemiravanja na
radnom mjestu



- Mehanizmi za prijavu seksualnog uznemiravanja
- Upoznatost zaposlenika s mehanizmima za prijavu seksualnog uznemiravanja
- Korištenje mehanizma za prijavu seksualnog uznemiravanja
- Poticanje na korištenje mehanizama za prijavu seksualnog uznemiravanja
- Stav rukovodstva o seksualnom uznemiravanju
- Stav rukovodstva o rodnim stereotipima
- Stav rukovodstva o policajcima počiniteljima rodno zasnovanog nasilja
- Provjera kandidatkinja i kandidata o prijašnjem kažnjivom ponašanju

Posebno je interesantno izdvojiti da su prema svojoj statističkoj značajnosti najveća razlika utvrđena na varijabli koja se odnosi na procjenu stava rukovodstva o rodnim stereotipima. Prema očekivanjima rukovoditelji su češće odgovorili kako postoji odlučan stav protiv rodnih stereotipa. U podjednakoj mjeri postoje razlike i u odnosu na spol što je također razumljivo jer većina rukovoditelja su muškarci. Osim na pojedinim pitanjima, statistički značajne razlike postoje i generalno na ovom području promatranom kao cjelina.

Rezultat procjene mehanizama za sprječavanje seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu je lošiji kod žena i zaposlenika koji nemaju rukovodni status.

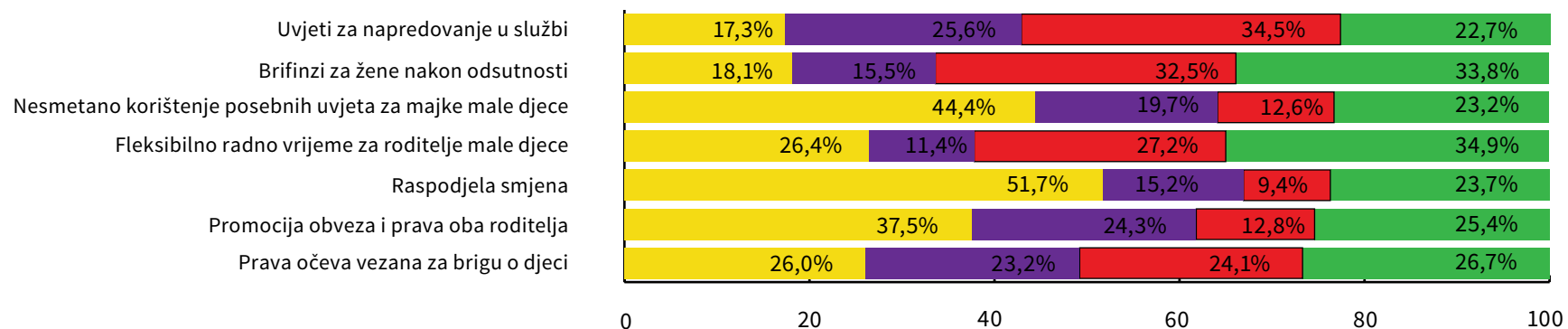
Legenda

- Ne znam
- Ne
- Niti da, niti ne
- Da

3.8. Usklađivanje poslovnih i obiteljskih obveza

Graf 10: Usklađivanje poslovnih i obiteljskih obveza (neformalne i formalne zapreke napredovanju)

U upitniku koji je korišten tijekom istraživanja sedam pitanja odnosilo se na usklađivanje poslovnih i obiteljskih obveza. Dobiveni rezultati nikako se ne mogu ocijeniti kao zadovoljavajući jer samo na jednom pitanju, koje se odnosi na raspodjelu smjena kada oba supružnika rade u policiji, dobiven je natpolovičan broj pozitivnih odgovora. Značajno je spomenuti kako su najmanje potvrdnih odgovora ispitanici dali kod procjene nediskriminirajućih uvjeta za napredovanje žena u policiji kao i kod postojanja brifinga za žene pomoću kojih bi ih se nakon dužeg odsustva ponovno trebalo uvesti u posao. **Dakle, većina ispitanika bez obzira radi li se o muškarcima, ženama, rukovoditeljima ili nerukovoditeljima smatra kako postojeći uvjeti za napredovanje u službi nepovoljno utječu na položaj žena koje su duže odsutne, primjerice zbog porodiljnog dopusta.**



Legenda



Kod procjene područja **usklađivanja poslovnih i obiteljskih obveza** razlike kod ispitanika, koje imaju statističku značajnost, utvrđene su i generalno kao i na svim pitanjima, u odnosu na spol i u odnosu na rukovodni status ispitanika. Potvrđeno je kako muškarci i rukovoditelji u svim segmentima ovo područje bolje procjenjuju od žena i djelatnika koji nemaju rukovodni status. To je donekle očekivano jer se kroz ova pitanja provodi procjena normativnog uređenja i aktualne prakse koja u pravilu predstavlja nadležnost i obaveze rukovoditelja. Naime, i organizacija rada, njezina fleksibilnost, brifinzi za djelatnike te definiranje uvjeta za napredovanje u obvezi su rukovoditelja.

4. Zaključak

Istraživanje o samoprocjeni rodne osjetljivosti policijske prakse prvo je takvo istraživanje provedeno u Ministarstvu unutarnjih poslova. Ono prije svega donosi procjenu rodne osjetljivosti prakse unutar policije koja treba osigurati jednake mogućnosti i za žene i za muškarce te suzbiti svaki oblik spolne diskriminacije. **Istraživanje po prvi puta odražava perspektivu zaposlenika**, odnosno njihove osobne procjene u ovom, ne samo aktualnom, već i važnom području. Specifičnosti i drugačije kvalitete koje veći udio žena donosi u policiju definitivno mogu ojačati postojeće i razviti nove kompetencije hrvatske policije.

Istraživanje je provedeno s pretpostavkom kako unutar policijskog sustava postoje razlike u stavovima između policijskih službenica i službenike te rukovoditelja i nerukovoditelja što je u konačnici i potvrđeno. **Nadalje, rezultati ovog istraživanja pokazuju s jedne strane snage, a s druge strane slabosti rodne osjetljivosti policijske prakse.** Međutim, pored toga ukazuju i na ona područja koja su nedovoljno transparentno zastupljena te u kojima možda postoji nedovoljna svijest kod zaposlenika o njihovoj važnosti. Osim što su rezultati ponudili uvid u trenutno stanje rodne osjetljivosti unutar policijskog sustava u Hrvatskoj, vrijednost je ovog istraživanja i u tome što **nudi metodologiju te dokazuje valjanost i pouzdanost korištenog upitnika**, čime ga potvrđuje kao relevantni mjerni instrument čija se uporaba može preporučiti i drugim policijskim službama, institucijama pa čak i privatnom sektoru.

I na kraju, postavlja se pitanje je li ovakvo istraživanje doista bilo potrebno i zbog čega je ono važno?! Bez imalo dvojbe treba istaknuti kako je ovo istraživanje doista bilo neophodno te kako ima **akcijski karakter jer će omogućiti da se opća načela i preporuke u vezi s unaprjeđenjem rodne osjetljivosti policijske prakse prilagode potrebama hrvatske policije.**



Izvori:

1. Zakon o ravnopravnosti spolova (NN 82/08)
2. Nacionalna politika za ravnopravnost spolova, za razdoblje od 2011. do 2015. godine
3. Plan djelovanja za promicanje i uspostavljanje ravnopravnosti spolova u Ministarstvu unutarnjih poslova 2011. – 2015.
4. UN konvencija o uklanjanju svih oblika diskriminacije žene (CEDAW)
5. Pekinška deklaracija
6. Rezolucija VS UN 1325
7. Strategija za ravnopravnost spolova Vijeća Europe 2014. – 2017.



Ministarstvo unutarnjih poslova
Zagreb, 2014.