



УНИВЕРЗИТЕТ „СВ. КИРИЛ И МЕТОДИЈ“
ФИЛОЗОФСКИ ФАКУЛТЕТ – СКОПЈЕ



**Постдипломски студии
по Менаџмент на човечки ресурси во општествените дејности**

**Положбата на жените и можностите за
професионален развој во полициските
структури**

- магистерски труд -

Ментор:

Проф.д-р Јован Пејковски

Кандидат:

Мерсиха Бербери-Лика

Индекс 4343/12

Скопје, 2015 година

Содржина:

Апстракт	5
Abstract	6
Вовед	7
I ДЕЛ МЕТОДОЛОШКИ ПРИСТАП ВО ИСТРАЖУВАЊЕТО	9
1.1. Избор и дефинирање на предметот на истражување.....	9
1.2. Предмет и цел на истражување.....	10
1.3. Задачи на истражувањето	11
1.4. Хипотези на истражувањето.....	12
1.5. Варијабли на истражувањето	13
1.6. Методи, техники и инструменти на истражување.....	13
II ДЕЛ ТЕОРЕТСКИ АСПЕКТИ	15
2. Жените, професијата и родовата еднаквост.....	17
2.1. Доминантноста на маскулинитетот во професиите и улогата на патријархатот	17
2.2. Состојба и перспектива на родовата политика во јавниот живот	22
2.3. Положбата и улогата на жените низ историјата во светот	27
3. Положбата на жените и нивната улога во полициските редови	31
3.1. Поим и дефинирање на полицијата како професија.....	31
3.2. Што е полициска култура?	37
3.3. Развој на жените во полицијата низ историјата	40
3.4. Положбата на жените и значењето на еднакви можности во полицијата	47
3.5. Застапеност на жените во редовите на полицијата	53

3.6. Мерки и иницијативи за подобрување на положбата на жените во полицијата.....	59
4. Професионален развој на жените во полицијата	62
4.1. Поим и дефинирање на професионалниот развој	62
4.2. Жените во системот на полициско образование во Македонија	66
4.3. Полициското образование во земјите од Западниот Балкан	68
4.4. Обуката како дел од стручното усовршување на вработените	73
4.5. Менторството-елемент за јакнење на професионалниот развој на вработените	77
5. Кариерниот пат на жените во полицијата	79
5.1. Кариерата и нејзиното значење за жените	79
5.2. Зошто жените ја избираат полициската професија?	80
5.3. Професионалниот наспроти приватниот живот	86
5.4. Напредување на жените во полицијата	89
5.5. Мерки за зголемување на напредување во службата	94
5.6. Предности или користи за полицијата од вработување на жени	97
6. Невидливи пречки за интегрираност на жените во полицијата	103
6.1. Појава и значење на „стаклениот плафон“ во професионалниот живот на жените..	103
6.2. Дефинирање на „стаклениот плафон“	106
6.3. Степен и пречки на интегрираност на жените во рамки на полицискиот систем.....	109
6.4. Како се крши „стаклениот плафон“?	112

III ДЕЛ ЕМПИРИСКО ИСТРАЖУВАЊЕ	117
7. Истражување во Министерството за внатрешни работи на РМ	117
7.1. Поим, историјат и организација на Министерството	118
7.2. Статистички податоци од спроведен анкетен лист	124
7.2.1. Социјално-демографски детерминанти	125
7.2.2. Детерминанти на професионално опкружување	130
7.2.3. Детерминанти на полето на семејните односи	147
8. Заклучок	156
9. Користена литература	159
10. Прилози	164

АПСТРАКТ

Главна цел на истражувањето е положбата на жените и можностите за професионален развој во полициската професија од аспект на родова рамноправност, доминација на маскулинитетот и делување на „стаклениот плафон“. Принципот на родова рамноправност е еден од темелните начела во областа на човековите права, а воедно е и предуслов на модерната демократија. Со интегрирање на овој принцип во сите области на делување на државните институции, вклучувајќи ја и полицијата, ќе се придонесе да се елиминира дискриминацијата на жените и ќе се подобри нивната положба во деловниот свет, бидејќи генерално земено, овие механизми создаваат нееднакви можности и нееднаков третман на жените во полициската и во другите доминантно машки професии, со што севкупно создаваат лоши услови за нивна интеграција и бавно професионално напредување.

Покрај ова, како цел на овој труд е да се покаже како жените се прифатени во својата работна средина и колкаво е значењето на примена на политиката на еднакви можности за вршење на нивната работа, како и тоа дека жените кои имаат афинитет кон полициската професија и сакаат професионално да напредуваат, се всушност општествено условени во доминантно машката средина, посебно во професии кои историски се одредени за владеење на машкиот свет и дека како такви, механизмите на „стаклениот плафон“ ги спречуваат да ја достигнат највисоката скала во својата кариера. Жените во полициската професија и покрај тоа што се покажале како доволно способни за решавање на разни полициски задачи, сеуште претставуваат малцинство во однос на нивните колеги, а против нив работат и интегрираните општествени, професионални структурни, како и културни бариери.

Клучни зборови : машкост, родова рамноправност, жени, полиција, стаклен плафон, професионален развој

ABSTRACT

The main aim of the research is the situation of women and opportunities for professional development in the police profession in terms of gender, masculinity, dominance and influence of "glass ceiling". The principle of gender equality is one of the fundamental principles of human rights, but also a prerequisite of modern democracy. The integration of this principle in all areas of state institutions, including the police, will contribute to eliminating discrimination against women and improve their position in the business world, because generally speaking, these mechanisms create unequal opportunities and unequal treatment of women in the police and in other predominantly male profession, that of bad products conditions for their integration and slowly professional advancement.

Moreover, as the aim of this study show that women are accepted in their work environment, and what is the significance of the policy of equal opportunities to do the job, and that women who have an affinity for the police profession and want a professional progress actually is socially conditioned in the mainly male environment, particularly in occupations that historically specific rules man's world and that as such, the mechanisms for the "glass ceiling" preventing them to the highest level in his career. Women in the profession of the police despite what proved to be capable enough to resolve various police duties, still are minority in terms of their colleagues, and work against them and integrated social and professional bodies, as well as cultural barriers.

Keywords: masculinity, gender equality, women, police, the glass ceiling, professional development

ВОВЕД

*“Кога жените раководат тие го менуваат начинот на раководење,
исто така кога жените организираат тие ги менуваат организациите “*

Мери Робинсон, Висок комесар за човекови права
на Обеднитетите нации.

Честопати во секојдневието се слуша познатата изрека дека „жените мора да бидат два пати подобри од мажите за да можат да успеат во она што го прават“. Дефинирањето на жените како инфериорни во однос на мажите се прави врз основа на прифаќање на разни стереотипи и предрасуди, постоење на правила и начини на однесување кои се општествено поприфатливи од спротивните. Притоа истите се присутни секаде, во семејствата, во законите, училишта, канцеларии, медиуми, општествените односи, и не доведуваат до заклучокот дека постои систем на машка доминација, супериорност и контрола, или патријархат во кој владее и доминира мажот, а жените имаат подредена улога.

Подредената положба жените ја чувствуваат во секојдневниот живот, преку различни облици на дискриминација, навреди, потценување, исмејување и насилство како во семејството, така и на работното место и во општеството воопшто. Ваквата подреденост ја уништува и ограничува самодовербата и самопочита на жените, а секој храбар потег што ќе го направат може да биде осуден како неженствен, бидејќи се смета дека се отстапува од однапред дефинираните рамки и улоги.

Жените најчесто имаат „ниски очекувања“ од својот професионален ангажман. Сомнежот во себе и во својата стручна компетенција, стравот од успех и од можноста да го превземат местото на мажите, ги кочи, ги спречува да го завземат местото кое им припаѓа во општеството. Но тоа е така, бидејќи по некое непишано правило секогаш им била давана некоја помалку „важна“ функција и со тоа им било оневозможено да ги покажат своите таленти во деловниот свет. Наместо тоа, нивната улога била

маргинализирана и им било оневозможено да учествуваат во процесот на донесување одлуки. Оттука, се стекнува мислењето дека мажите и жените не поаѓаат од иста почетна позиција кога сакаат да се посветат на кариерата, а доколку пак се додадат и проблемите со кои жените се соочуваат во текот на својот работен век, во тој случај на жените им е потребно многу повеќе труд за да завземат иста положба како и мажите. Меѓутоа, жените сепак одлучиле да го сменат „правецот на движење“, да се изборат за своето место и да се докажат во деловниот свет, кој долго време важел за исклучиво „машки терен“.

Воведувањето на жените во полициските сили претставува позитивен чекор во насока на надминување на стереотипот за жената која исклучиво се гледа како мајка, домаќинка и старател. Полициската професија не ни малку лесна. Секој ден полициските службеници се соочуваат со закани, а граѓаните од нив очекуваат различни нивоа на сигурност и безбедност. Честопати во секојдневниот живот, луѓето со сомнеж гледаат на припадниците на полицијата, бидејќи сметаат дека истите имаат само репресивна улога во општеството. Меѓутоа, кого бараме за помош кога ќе се најдеме во опасност? Се разбира, тоа се полицајците кои секогаш се тука за нас, подготвени да ни помогнат.

Сублиматот од каталогот на задачи на жените во полицијата е единствен: тежиштето е претежно на интервенции кај загрозените деца и млади и оние кои се на пат да станат деликвенти, во работа со жените како жртви на кривични дела и на насилство. На прашањето зошто жените се занимаваат со ваквата проблематика, одговорот е секогаш речиси ист, односно дека „жените по својата природа поседуваат вродени карактеристики и способности за работа со чувствителни категории, заради „инстинктивно вродените мајчински постапки“. Во прилог на ова многу ретко се споменува нивната стручна наобразба и нивото на знаење. Ова традиционално женско подрачје на задачи во полицијата во сите земји има слична и позитивно оценета предисторија. Постепено, жените од административните работи и работа со малолетници, стануваат се повеќе интегрирани во главните текови на полициската професија, кои подразбираат широк спектар на должности.

Целта на овој труд е анализа на професионалната положба на жените кои работат во полициските служби, со посебен осврт на жените во полицијата во Република Македонија гледано низ рамка на доминација на маскулинитетот кој е вграден во самата општествена структура, а потоа и преку ефектот на „стаклениот плафон“ кој делува на ниво на професионална организација во која жените се застапени во помал број од мажите. Делувањето на ваквите механизми може да се воочи и преку наједноставните статистички податоци за процентуалното учество на жените и на мажите во вкупното население, каде 49,9% од населението се жени, а 50,1% се мажи, како и преку стапката на вработеност, која во Република Македонија во 2013 година кај жените изнесува 32,5% и е значително пониска во споредба со онаа кај мажите која изнесува 48,7%.¹ Оваа полова структура е непроменета во еден подолг временски период, пред сè, поради нестабилните економско-социјални услови во земјата и неусогласеноста на расположливите и потребните профили на пазарот на труд.

I. ДЕЛ МЕТОДОЛОШКИ ПРИСТАП ВО ИСТРАЖУВАЊЕТО

1.1. ИЗБОР И ДЕФИНИРАЊЕ НА ПРЕДМЕТОТ НА ИСТРАЖУВАЊЕ

Темата на ова истражување е да се увиди положбата на жените во полицијата, како релативно „машка професија“ и нивната улога во управувањето со човечките ресурси во различни сектори на оваа организација, нивниот професионален развој и напредок во кариерата во полициската професија, во која под влијание на родовата нерамноправност имаат послаба професионална афирмација и потешко се интегрираат како рамноправен дел од полициската структура во Македонија и во земјите ширум светот. Преку направените согледувања, би се овозможило да се согледаат и евентуално да се отстранат некои пречки со кои се соочуваат жените во традиционално машката професија, а со тоа и да се подобри нивната севкупна положба и улога во управувањето во службите на безбедноста, конкретно во полицијата.

¹ http://www.stat.gov.mk/PrikaziPublikacija_1.aspx?rbr=479

1.2. ПРЕДМЕТ И ЦЕЛ НА ИСТРАЖУВАЊЕ

Предмет на ова истражување е позицијата на жените во полициските структури на Република Македонија, пристапот на жените, односно нивната положба во полициската професија, вертикалното напредување, застапеноста на жените по категорија на работници со овластувања, нивната образовна и стручна подготвеност како услов за напредување.

Исто така, предмет на истражувањето се и обемот на оптеретување на жените од работата и другите професионални активности, обемот на семејните обврски и нивното директно влијание на постигнувањето во полициската кариера, изворите на поддршка и пречки во кариерата, како и мотивацијата на жените за вработување во полициската професија и нивната оспособеност за вршење на полициските работи.

Основната цел на ова истражување е да се согледа положбата на жените во полицијата, нивниот професионален развој и напредок во кариера, како вработени и како раководители на полициските служби.

Поединечните цели би биле да се утврдат формалните и неформалните пречки со кои се соочуваат жените во вршењето на секојдневните работни задачи, кои влијаат на бавната вертикална подвижност и интеграција на жените во полициската професија. Во таа насока ќе се направи обид да се утврди дали постојат овие таканаречени „невидливи пречки“, во кој обем се застапени и како делуваат истите, односно дали ја спречуваат и/или ја отежнуваат еднаквата професионална афирмација помеѓу мажите и жените.

Што се однесува до формалните пречки, истите доаѓаат од организационото и општественото ниво во вид на нееднаков третман кон жените, што може да се воочи преку достапноста на поедини работни места, висината на плата, образование и обука, можност за напредување и развој на кариера, застапеност на функциите, особено на раководни и политички положби.

Во однос на неформалните или субјективни пречки, преку ова истражување ќе се согледа дали постојат некои посебни социо-демографски особености кај жените на различни работни места во полициската хиерархија, како и дали постои судир помеѓу приватниот и професионалниот живот, односно како двојната улога на жената, како вработена во полициски служби и како сопруга и мајка, влијае и го отежнува нејзиниот професионален ангажман и успех во кариерата.

Притоа, врз основа на ова истражување би можеле да се осмислат и мерки за понатамошно унапредување на политиката за еднакви, рамноправни шанси и можности за жените и мажите кои сакаат да работат во полициските служби.

1.3. ЗАДАЧИ НА ИСТРАЖУВАЊЕТО

Како задачи на истражувањето би ги поставиле следните :

1. Да се утврди положбата на жените и нивната поставеност во различни служби во полициските структури
2. Да се определи колкава е застапеноста на жените во вкупниот број на вработени и колку од нив припаѓаат на униформираниот состав на полицијата
3. Да се определи застапеноста на жените на раководни места во полициските служби
4. Да се испита дали жените пропорционално се застапени меѓу менторите на новопримените кандидати/кандидатки во полицијата
5. Да се утврди дали постојат пречки за развој и напредок во кариерата на жените
6. Да се испита дали постои асоцијација на жени во полицијата и колку вработените се запознаени со истото
7. Да се испита колку приватниот живот влијае на процесот на интеграција на жените во полицијата

1.4. ХИПОТЕЗИ НА ИСТРАЖУВАЊЕТО

Главна хипотеза

Професионалната интеграција на жените во полициските структури и нивната вертикална подвижност зависи од постоењето на невидливите бариери, а со нивно надминување жените ги завземаат и највисоките места во хиерархијата на организацијата.

Посебни хипотези

1. Застапеноста на жените на раководни места во однос на мажите и во однос на вкупниот број на вработени жени варира по поедини области и служби во полицијата;
2. Жените во однос на нивниот вкупен број и во однос на мажите, во голем број се распоредени во логистичките служби на полицијата (администрација, аналитика, финансии, правна и кадровска служба и слично);
3. Жените во мал број се присутни во составот на униформираната полиција;
4. Недостатокот на жените како ментори ја забавува интеграцијата на женските кандидати во полициските служби;
5. Мотивацијата на жените за вработување во полицијата и нивната подготвеност да ги исполнат барањата на полицискиот повик се исти или слични како и кај мажите;
6. Оптеретувањето со семејните обврски го отежнува целосното вклопување на жените во полициската професија, која бара многу време и енергија.
7. Согледувањата за иднината на жените во полициските структури во целина е позитивна

1.5. ВАРИЈАБЛИ НА ИСТРАЖУВАЊЕТО

Варијаблите кои го детерминираат истражувањето се следните:

➤ Во главната хипотеза независна варијабла претставува жената, додека зависни варијабли се професионалната интеграција, вертикалната подвижност, невидливите бариери, раководните места во хиерархиската организација.

➤ Релевантни варијабли кои се од интерес за истражувањето се: полот, степенот на образование, работното искуство, мотивацијата и желбата за професионален успех, работната компетентност...

1.6. МЕТОДИ, ТЕХНИКИ И ИНСТРУМЕНТИ НА ИСТРАЖУВАЊЕ

Во согласност со дефинираниот предмет, цели и потреба од анализа, во ова истражување ќе бидат применети следните методи:

1. Метод на анализа на содржина
2. Компаративни истражувања
3. Дескриптивно-прогностички метод

Основен истражувачки метод кој се користи за собирање на податоци е анкетирањето, преку анкетен лист како истражувачки инструмент. По обработката на податоците добиени од анкетниот лист треба да се добијат резултати кои ќе дадат одговор на прашањето колку жените се застапени во полициските структури, како се движи нивниот професионален развој и од што зависи напредувањето во кариерата, односно дали навистина постојат невидливите пречки и колку истите влијаат на нив за да можат да бидат поставени на раководни места во министерството.

Во прилог на анкетниот лист е доставен и формулар за биографски податоци на испитаниците со цел определување на демографските варијабли на испитаниците кои учествуваат во истражувањето.

За да се оценат резултатите добиени од анкетањето за испитување на учеството на жените, нивната положба и напредување во кариерата во полициските структури се користи Скала образец која е приложена кон елаборатот.

Целна група во ова истражување се 100 вработени во Министерството за внатрешни работи во Република Македонија со цел да се испита дали навистина се присутни невидливите бариери и како истите влијаат на нивната професионална интеграција и развој на кариера, односно колку од нив се успешни и завземаат раководни места во Министерството.

Статистичката обработка на податоците се изврши преку сумирање на податоците добиени од анкетниот прашалник, кои подоцна се прикажани со помош на користење на Excel програма, а податоците се средени со табелирање и пресметување на процент, како и со графичко изразување на резултатите.

Собраните податоци добиени од анкетниот лист, биографските податоци, како и податоците од официјалната евиденција на Министерството за внатрешни работи, заради систематичност, се поделени според основните детерминанти на положбата на жената, нејзиниот професионален развој, односно нејзината вертикална подвижност и интеграција во полицијата. Притоа податоците се поделени во три групи:

1. Социјално-демографски детерминанти (место на раѓање/живеење, како место кое влијае на потеклото за социјализација, потоа полот и возраста на испитаниците, степенот на образование-како вид на одреден културен капитал кој се вложува во развојот на професионалната кариера, занимање на родителите-како можност за избор на професијата, брачниот и семејниот статус, занимање на сопругниците);

2. Детерминанти на професионалното опкружување (формирани околу податоците за текот на кариера, работните места и напредување, професионалната средина, службениот ранг-статус на вработените, односот со колегите, менторството, обуките, условите за работа, мотивацијата и задоволството од работата, согледување на професионалната ситуација и перспективи-колку жените се застапени на раководни места, дали на мажите им пречи да имаат жена раководител, колку организацијата ги афирмира успешните жени);

3. Детерминанти на полето на семејните односи (поделба на работите во семејството, поддршката-семејните мрежи и индивидуалната поддршка на сопружниците, бројот и возраста на децата и нивно одгледување-овие податоци би го покажале влијанието на факторот „двојна улога“ која жените ја превземаат и на работа и дома, како и евентуалните извори на поддршка, но и пречки во кариерата).

Анкетните листови беа поделени на вработените во Министерството за внатрешни работи. Одговорите на испитаниците во најголем дел се добиени преку директен контакт или преку електронска пошта. Исто така во текот на истражувањето искористени се и податоци добиени од официјалната евиденција на Министерството за внатрешни работи на Република Македонија за последните пет години, односно од 2010 до 2014 година, со цел да се добие целосен увид во актуелната положба на жената во полицијата, како дел од системот на служби на безбедноста, а со тоа да се осветлат и аспектите и факторите на нивната професионална афирмација и третман.

II. ДЕЛ ТЕОРЕТСКИ АСПЕКТИ

Положбата на жените, нивната професионална интеграција и напредување во полицијата во овој труд се објаснети преку теориските рамки кои ги опфаќаат механизмите на родовата нееднаквост и доминација на маскулинитетот на три нивоа и тоа: општествено, организациско и лично, индивидуално. Општественото ниво е поле во кое жените имаат подредена положба во патријархалната, односно доминантно-машката

култура. Преку ова ниво се врши притисок преку механизмите на социјализација (на почетокот од семејството, а подоцна и од професионалното опкружување), а потоа и преку механизмите на дискриминација, професионална исклученост и сегрегација на пазарот на труд, што означува дека жените побавно напредуваат, дека се групирани за вршење на одредени работи и дека имаат ограничен пристап на можности кои службата ги пружа. За ваквата состојба, придонесува влијанието на три основни негативни механизми кои ги спречуваат жените во професионалната афирмација, кои всушност се образложени во првиот дел од овој труд, а тоа се родовата поделба на работа, патријархалната социјализација и доминантноста на маскулинитетот.

На организациско ниво големо влијание има професионалниот развој на самите вработени и делувањето на механизмот на „стаклениот плафон“, бидејќи на жените поради отежнатиот влез во полициската професија, им е оневозможено во значителен број да влезат во повисоките управувачки структури на полицијата. Во овој контекст, во вториот, третиот и петтиот дел се објаснети основните поими на полицијата, полициските работи и култура, историскиот влез на жените во полицијата и нивната положба, посебно внимание е дадено на обуките, образованието и менторството, како и поимното определување на поимот „стаклен плафон“, механизмите на неговото влијание врз кариерата на жените и мерките за негово отстранување.

Индивидуалното ниво го означува влијанието на механизмот на двојност на кариерата-семејна и деловна и истиот ја отежнува професионалната интеграција и напредување на жените во рамки на полициската структура. Така, во четвртиот дел од овој труд е прикажан кариерниот пат на жените во полицијата, мотивацијата и изборот за оваа професија, односот меѓу приватниот и професионалниот живот и како истиот влијае врз намалувањето на шансите на жените за напредок во полициската кариера.

Последниот дел од овој труд се однесува на емпириското истражување, спроведено во Министерството за внатрешни работи на Република Македонија, каде преку образложување на објективните податоци добиени од официјалната евиденција на министерството се дава претстава за положбата на жените како групација во рамки на

полициската структура и организација, односно за нивното присуство во рамки на поедини полициски служби, работи и професионални звања, додека преку спроведените анкетни листови се дава претстава за социјално-демографските карактеристики, професионалното и семејното опкружување.

Во заклучното поглавје од трудот се оценува дали поставените хипотези за професионалниот развој на жените се точни или не, односно дали се потврдуваат или не, а се дадени одредени сугестии и препораки со цел подобрување на положбата на жените вработени во полициските структури во нашата земја.

2. ЖЕНИТЕ, ПРОФЕСИЈАТА И РОДОВАТА ЕДНАКВОСТ

2.1. ДОМИНАНТНОСТА НА МАСКУЛИНИТЕТОТ ВО ПРОФЕСИИТЕ И УЛОГАТА НА ПАТРИЈАХАТОТ

Современата антропологија на маскулинитетот опфаќа неколку рамки при негова анализа, од кои се издвојуваат четири концепти². Првиот концепт се однесува на она што мажите го прават и мислат, вториот концепт се однесува на се она што мажите прават и мислат за да бидат мажи, третиот се однесува на оние мажи кои ненамерно или пак со намера се „повеќе мажи“ од останатите, а последниот пристап кон маскулинитетот е насочен кон општата и централната важност на односот маж-жена, според кој мажите се се она што не се жените.

Историскиот развој покажал дека пазарот на работна сила не се создава според слободната волја на оној кој ја бира работата, туку врз основа на длабоко вкоренети ставови, со што всушност се формира и професионална сегрегација. Предрасудите кои ги формира пазарот на труд, настануваат од родово условените процеси на интеракција на учесниците во родово условени институции. Во најголемиот број земји, доминираат стереотипите дека мажите се главните заработувачи на приходи во рамки на домаќинството и дека истите се одговорни за грижа на семејството, додека пак жената

² Tomic M, Spasic D, Maskulinitet u profesijama, Antropologija 10, sv.1, Beograd, 2010

симболизира мајка чија главна улога е одгледување на децата и нивна грижа за домот, давајќи и ја оваа одговорност како нејзина единствена цел, со што всушност ја оддалечувале од грижата за самата себе и нејзината кариера, за другите луѓе и воопшто за општеството во целина. Ваквата определба на жената е поставена од страна на патријархалната форма на општеството, чија задача е да создаде подреденост на жените и да ја одржува истата. Тоа значи дека жената внатре во граѓанската цивилизација е дефинирана, прифатена и признаена само во мера во која постои и делува како носител на дадените биолошки функции, но нејзината примарна улога како чувар на потомството и семејството, со време се проширува и опфаќа создавање на општествени вредности преку креирање на животниот стил на своето семејство.

Гледано низ историските анализи, жените долго време се бореле за економска и политичка еманципација, прифатеност и сатисфакција во избраната професија. Борбата со предрасудите, стереотипите, конзерватизмот и други потешкотии со кои се соочувале, за многу жени трае и денес. Општеството бавно и долго го признавало постоењето на интелектуални способности кај жените, нивните таленти, како и можности за создавање на деловна и уметничка кариера во избраната професија. Оттука, дојдено е до заклучок дека жените можат да се ослободат од ваквата состојба на подреденост и потиштеност, единствено преку креирање на нови модели на организација на сите форми на производство. Притоа, за да се совлада отуѓеноста на жените и поделбата на работа заснована на полот, приватната и јавната сфера не смеат да бидат поделени. Како одговор на освоената економска слобода, односно работа и заработувачка надвор од семејството, доаѓа на ред дискриминацијата и сегрегацијата, кои се задржале до денес во некои облици на работа.

Идејата дека жените би можеле да ја вршат истата улога како и мажите во деловниот свет, вклучувајќи ја и полицијата е широко оспорено.³ Тоа е така бидејќи самата помисла дека жените се способни за извршување на истите задачи како и мажите ги предизвикува основните концепти и претставува закана да не се поткопа машкиот идентитет и социјалното значење на оваа навидум машка контролирачка улога.

³ Tomic M, Spasic D, Maskulinitet u profesijama, Antropologija 10, sv.1, Beograd, 2010

Оттука, произлегува дека, напорите на жените да останат надвор од типично машките професии се поддржани од општествените норми кои форсираат родова дистинкција, што резултира со ретко ангажирање на жените, како и со неуспех или отежнат опстанок во машката професија, со образложение дека тоа е така поради нивната недоволна компетентност. На крајот, жената растргната и поделена меѓу своите улоги, да биде сопруга, мајка, домаќинка, работничка, експерт и освоената апстрактна слобода, честопати лесно отстапува во борбата за општествена рамноправност, што го отежнува, а понекогаш и поништува нејзиниот напор за интеграција во професијата.

Маскулинитетната професионална култура како главни карактеристики ги има гледиштата, визиите на мажите каде универзални правила се всушност правилата кои ги наметнуваат мажите како доминантно мнозинство. Имено, патријархалноста на современата култура се огледа во владеењето на мажите во оние домени на општествениот систем во кои има најмногу моќ, престиж и други општествено значајни ресурси кои им овозможуваат владеење и доминација на мажите отколку на жените.

Патријархалноста се репродуцира преку половата поделба на работите која е присутна како во приватната, така и во јавната сфера (во семејството и на работа), каде жената е таа која го носи најголемиот товар на работи во домот и грижата околу децата, додека на работа побавно напредува и потешко се одлучува да му даде приоритет на професионалниот ангажман. Како помалку или повеќе прифатено е гледиштето дека жената природно е пофокусирана и посветена на грижата за домот и семејството, а пак мажите се повеќе посветени на градењето на кариера. Родовите односи стануваат патријархални кога разликата помеѓу машки и женски сфери водат кон систематски придобивки за мажите во потчинувањето и експлоатацијата на жените (работата на жените, сексуалноста, итн), при што жените заземаат подредена позиција, како во јавната сфера (во работната организација и јавните установи), така и во приватната сфера, односно внатре во семејството. Притоа, во професионалната улога жените не се главни актери, туку се јавуваат како помошни, придружни личности, а пак за мажите, секогаш се

оставени клучните, значајни улоги, бидејќи нивни се интелектуалното поле и јавната сфера и тие се носители на сите активности.

Маскулинитетната култура во професиите е оптеретена со негативните сфаќања дека успехот на жените во нивните професии е обележан со губење на нејзините женски квалитети, бидејќи за промоција и напредување во типично машки професии е потребно да се поседува извесна доза на агресивност, безчувствителност и доминантност. Притоа, секој успешен маж кој е посветен на својата кариера ги поседува овие карактеристики, бидејќи за тоа има доволно време и способности, и истиот како маж е окарактеризиран како некој кој е задолжен за „надворешниот“ живот, јавната сфера и слично, додека пак жената е одговорна за интеграција, поддршка и за „внатрешниот“ живот. Ваквите стереотипи се многу важни во сфаќањето зошто жената во маскулинитетната атмосфера на работа е сфатена како некој на кој всушност тука и не му е место. Професиите во кои жените се прифатени и посакувани, се дефинирани како типично женски и воглавно бараат женски особини, како што се способност за пружање помош, грижа, внимание, поддршка итн. Сликата на „слугинка“ инхибира промоција на жените кон главните и раководни позиции кои се исклучиво резервирани за мажите. Она што е карактеристично за професиите во кои доминираат мажите е недостатокот на жени и нивната малобројност, особено нивната исклученост од највисоките позиции на професионалната скала.

И покрај зголемената партиципација на жените на пазарот на работна сила во последните неколку децении, од повеќето од нив се очекува да имаат занимање, а не кариера која е резервирана за мажите. За да се одржи маскулинитетната култура во одредена професија, делуваат одредени процеси кои допринесуваат да се одржат и понатаму ниски стапки на влез на жените во тие професии. Несомнено е дека се присутни и елементи на само-селекција, бидејќи ако на професијата се гледа како на типично машка, тогаш жената која сака да се занимава со истата, однапред е спремна на низа тешкотии и проблеми кои ќе ја следат во текот на нејзината кариера, а притоа во маскулинитетната атмосфера на работа се чувствуваат маргинализирани. Имено, мажите во типично машките професии со усвојување на разни облици на доминантно однесување, се насочени и тежат да го одржат непроменливиот статус, да ја намалат конкуренцијата

(бидејќи жените им се конкуренција) отежнувајќи им го нивниот пристап и егзистенција, така што создаваат непријателска атмосфера. Типично машките професии создаваат такви услови заради кои жените се ориентираат на конкретни области во работењето, како што е на пример, медицината во рамки на која жените се определуваат за педијатрија и психијатрија или пак во полицијата, каде жените во главно извршуваат работи во врска со спречување на проституција и малолетничка деликвенција, додека пак малку повеќе простор мажите им направиле на жените во рамки на адвокатурата, кога се во прашање семејното право и административно правните работи и сл.

Во доминантно машкото окружување, повеќето мажи во некои моменти покажуваат исклучиво непријателско расположение кон жените кое се искажува како негостољубивост, ускратување на информации, саботажа, мобинг, сексуално вознемирување итн, а нешто помало екстремно неприфаќање се изразува низ разни форми на означување на жената како аутсајдер, вклучувајќи однос преполн со сексуални инсинуации, татковски однос и други видови на понижувачки односи (како омаловажување, недоверба, исмејување). Во патерналистичкиот однос жените трпат негативни последици на субординација, иако вршат исти работи како и мажите, иако се квалификувани како нив и вложуваат ист труд и знаење, сепак маскулинитетот е тој што недоволува жената да напредува, бидејќи ја доживува како помалку способна и вредна.

Во последните сто години, ситуацијата на планот на поделба на професиите на машки и женски е променета, пред се благодареејќи на вклучувањето на жените во вршење на работи надвор од домот, со нивно вклучување во образовниот систем, остварување на правото на глас, нивните барања за подобри работни услови и борбата за остварување на правата на еднакви можности во однос на мажите во сите сфери на општеството, бидејќи ориентацијата на жените е определена преку социолошката култура, а ставовите и идентитетите на жените треба да бидат ставови или гледишта на општеството. Благодареејќи на активната борба за човекови права и воспоставување на законски рамки за нивно спроведување, дваесет и првиот век ќе донесе промени во односите на рамноправност на половите во сите професии, вклучувајќи ја и полициската.

2.2. СОСТОЈБА И ПЕРСПЕКТИВА НА РОДОВАТА ПОЛИТИКА ВО ЈАВНИОТ ЖИВОТ

Воведувањето на принципот на родова еднаквост во сите сфери на општествениот живот, вклучувајќи го во јавната и приватната сфера, претставува реализација на еден од главните услови за спроведување на човековите права и основните слободи. Родот е фундаментален принцип во организирање на општеството, културата и човечката психа и голем дел од нечиј личен идентитет. Притоа, сите општества прават разлики меѓу мажите и жените, при што родовите модули можат да се забележат во општеството почнувајќи од полова поделба при вработувањето, во сиромаштијата, како и во универзитетските дипломи.

Суштината на концептот на човековите права е во нивната универзалност и неделивост. Универзалноста подразбира права за сите и исти права за сите човечки суштества, без оглед на нивната полова, национална, верска, расна или било која друга припадност. Меѓутоа, претераната општост на концептот на човековите права често води кон нивна општествена невидливост, како и до кршење на правата на припадничките на понежниот пол. Истовремено, во внатрешните граници, локалното законодавство ги дискриминира или намалува нивните права во однос на мажите, или пак се случува при примена на самите закони.

Поаѓајќи од овој факт, како најважен меѓународен инструмент за заштита на правата на жените се смета Конвенцијата на Обединетите нации за елиминација на сите облици на дискриминација на жените или CEDAW за која се вели дека е „меѓународна повелба на правата на жените“ и се нарекува и „Конвенција на жените“. Таа ја идентификува дискриминацијата како секое разликување, исклучување или ограничување на човековите права и основните слободи во политичка, економска, социјална, културна, граѓанска смисла или во било која друга област, направено врз основа на пол, кое пак како резултат има намалување или оневозможување на признавање, уживање или вршење на тие права од страна на жените, на основа на еднаквост помеѓу мажите и жените, без оглед на нивниот брачен статус.

Во контекст на истото е и членот 18 од Виенската декларација, каде е утврдено дека „човековите права на жените и девојките се непреносливи и дека се интегрален и неделив дел од општите права на луѓето. Целосно и рамноправно учество на жените во политичкиот, граѓанскиот, економскиот, социјалниот и културниот живот, на национално, регионално и меѓународно ниво и елиминирање на сите облици на дискриминација врз основа на полот, претставуваат приоритетни цели кои треба да ги спроведе меѓународната заедница“.⁴ Посебен дел на заштита од дискриминација кој е дефиниран во меѓународните документи со кои се штитат правата на луѓето, а пред се Конвенцијата на жените, претставува сегментот на правата на жените во поглед на образование и обезбедување, а на основа на рамноправност меѓу мажите и жените, еднакви услови во поглед на кариера и професионално усовршување (член 10), како и рамноправност во однос на вработувањето (член 11).⁵

Улогата на жените во сите сфери на македонското општеството е значајна и важна, која особено доаѓа до израз во креирањето и реализирањето на мировната и безбедносната политика на Република Македонија, со што ќе се придонесе кон донесување и реализација на родово свесна политика и подобрување на родовата нееднаквост во областа на мирот и безбедноста. Воспоставувањето на родово свесна мировна и безбедносна политика, произлегува од потребата да се одговори на предизвиците и ризиците кои ја подриваат положбата на жените или ја маргинализираат нивната улога во состојба на кризи и конфликти, пост-конфликтни состојби и во услови на градење на мирот.

Денес во најголем дел од светот може да се каже дека половата рамноправност е реалност, стварност, особено во она што значи формално-правен аспект. Еднаквоста помеѓу жените и мажите е една од темелните вредности на Европската унија, почнувајќи уште од 1957 година, кога принципот на еднаква плата за еднаква работа стана дел од Договорот во Рим. Од тогаш, достигнувањата на Европската унија во корист на

⁴ Виенска декларација и програма за акција, ОН Документ А/Конф.157/24 (Дел 1), Виена, 14-25 Јуни 1993 година

⁵ Конвенција за елиминација на сите форми на дискриминација врз жените и нејзиниот факултативен протокол, Обединети нации, Швајцарија, 2003 година

рамноправноста меѓу половите помогнаа да се подобри животот на многу европски граѓани.

Но дали навистина во стварноста жените се рамноправни со мажите, дали може да се зборува за еднакви можности?

Преовладува мислењето дека сеуште ова е свет во кој мажите ја имаат доминантната улога, заради што се наметнуваат дискусии во врска со статусот на жените како што се прашања во врска со достапноста на одделни работни места, висината на платите, можностите за унапредување, деградирање на родовите според називот на работното место, раководни позиции и политички звања и должности.⁶ За да се надмине ваквата состојба, пред се е потребно жените да ја променат свеста за самите себе, а кога тоа ќе се случи, неминовно ќе се смени свеста и кај мажите, па тогаш веќе нема да се оценува дека ова е „светот на мажите“.

Во општата клаузула за рамноправност, Уставот на Република Македонија на сите граѓани им ги гарантира сите слободи и права, независно од нивната раса, боја на кожата, пол, јазик, вера, политички и други уверувања, национално или социјално потекло, имотната состојба, образованието, општествената положба или други особини. Во највисоките уставни вредности се спомнуваат рамноправноста, еднаквоста, слободата, мирољубивоста, владеење на правото.⁷ Принципот на родна рамноправност е едно од темелните начела во областа на човековите права и предуслов на модерната демократија. Интегрирањето на овој принцип во сите области на делување на институциите на државниот систем, вклучувајќи ја и полицијата, има за цел елиминирање на дискриминацијата на жените и подобрување на нивната положба.

Покрај ова, во Законот за еднакви можности на жените и мажите на Република Македонија донесен во 2012 година, на сеопфатен начин се третира прашањето на родовата еднаквост и заштитата од дискриминација по основа на пол. Остварувањето на еднаквите можности на мажите и жените, овозможува нивно еднакво учество во сите области од

⁶ Tomic M, Spasic D, Maskulinitet u profesijama, Antropologija 10, sv.1, Beograd, 2010

⁷ Устав на Република Македонија, Министерство за правда, Скопје, јануари 2006 год.

јавниот и приватниот сектор, еднаков статус и третман во остварувањето на нивните права, и во развојот на нивните индивидуални потенцијали, преку кои тие придонесуваат за општествениот развој, како и еднакви придобивки од резултатите произлезени од тој развој.⁸

Со цел унапредување на еднаквите можности на жените и мажите во севкупното општествено живеење донесена е Националната стратегија за родова еднаквост, која како стратешки документ на Република Македонија, за периодот 2013-2020 година претставува документ кој треба да ја обезбеди рамката за целосна еднаквост на жените и мажите како крос-секторски, хоризонтален и универзален социјален и политички приоритет.

Но, и покрај законските регулативи за рамноправност помеѓу мажите и жените, сепак половата нееднаквост и понатаму е присутна, особено во доменот на вработувањата, иако не во оној степен колку што би била застапена пред донесување на законите со кои се регулира оваа проблематика. Дека и понатаму е присутна половата нееднаквост укажуваат четири точки во кои тој несразмер е најизразен и тоа:⁹

- 1) жените во просек заработуваат помалку од мажите кои се со ист степен на образование како и жените;
- 2) жените почесто од мажите извршуваат послабо платени работи;
- 3) жените многу ретко се застапени на високи, раководни и одговорни места
- 4) жените со исти квалификации и релевантни заслуги, бавно и ретко напредуваат од своите машки колеги.

Жените реално се најнеискористениот ресурс, бидејќи доколку традиционално се види развојот на процесот на работа, жените не биле природно вклучени во нештата, а со оглед дека сочинуваат 50% од популацијата, реално дека треба да бидат вклучени, со што дополнително позитивно ќе придонесат како работна сила. Секој има некое традиционално убедување дека доколку жените имаат подобро образование, истите ќе

⁸ Закон за еднакви можности на жените и мажите во РМ, Службен весник бр.6, Скопје, 2012

⁹ Prijic-Samardzija S, Zene u znanosti: Stakleni strop, Filozofski Fakultet, Rijeka, 2008

бидат поуспешни на повисоко ниво. Денес жените веќе се многу едуцирани, особено во поглед на високото образование, и ако и понатаму од нив се бара да имаат подобра едукација, тоа ќе влијае на подобрување на нивните лидерски способности.

Ова произлегува и од фактот дека жената е дискриминирана поради постоењето на предрасуди или уверувања дека не им е место во јавната сфера, потоа дека мажите треба да заработуваат повеќе или пак дека жените не смеат да им бидат надредени на мажите, бидејќи истите се помалку способни и прилагодени да делуваат во јавната или деловната сфера, помалку се компетитивни, премногу ирационални и слично. Жените во голема мера остануваат исклучени од извршната власт во своите земји, иако овде имаше некаков напредок. Имено, меѓу 1994 и 1998 година, бројот на земји каде жените држеа најмалку 15% министерски места се зголеми од 16 на 28, а бројот на земји каде жените држеа најмалку 20% министерски места се зголеми од 8 на 16. Исто така, на жените отпаѓаат просечно околу 15% од членовите на националните парламенти на светско ниво, што претставува извесен напредок, иако сеуште е далеку од 30% кои се гледаат како критична маса потребна за целосно земање во предвид и одразување на интересите на жените.¹⁰

На овој начин се дефинираат трите клучни механизми кои се наоѓаат во позадината на исклучување на жените од пазарот на труд или нивното ограничување за одредени занимања, а тоа се: сфаќање на улогата на жената во семејството како природна, потоа сфаќањето на односот меѓу мажите и жените како однос на надреденост и подреденост и сфаќањата кои се поврзани со својствените родови разлики (на пример дека мажите се рационални, а жените емотивни). Овие ставови и сфаќања се усвојуваат во текот на процесот на социјализација и се пренесуваат низ генерациите, па не е воопшто лесно да се влијае на нивната промена. Со тоа всушност се потврдува фактот дека постои патријархално-стереотипна ситуација со која работите се делат на „машки“ и „женски“, при што се јавува разлика и во општествените улоги на мажите и жените, со која мажите добиваат привилегиран третман при вработувањето, напредувањето или пак при доделување на одговорни општествени позиции.

¹⁰ Конвенција за елиминација на сите форми на дискриминација врз жените и нејзиниот факултативен протокол, Обединети нации, Швајцарија, 2003 година

2.3 ПОЛОЖБАТА И УЛОГАТА НА ЖЕНИТЕ НИЗ ИСТОРИЈАТА ВО СВЕТОТ

Тврдењата за постоење на инфериорност и непожелност на жените во јавната сфера има долг историски и теоретски разработен облик во есецијалистичките ставови на истакнати мислителите како што се: Платон, Аристотел, Фридрих Хегел, Зигмунд Фројд и сл. Така, според Хегел, жените не можат да делуваат во јавната сфера, бидејќи согласно нивната природа истите се ориентирани кон семејството и се со ограничени чувства, заради што претставуваат и закана за заедницата, разумот и општите вредности (Хегел, 1987;1989). Моралните вредности кои ја прават жената силна се разликуваат од оние на мажите. Имено, особини кои ја красат жената, а кои во истовреме се мани на мажите се всушност благоста, разбирањето, пожртвуваноста, сентименталноста, уредноста, повлечноста и слично, додека пак машките особини како што се: независност, рационалност, компетитивност, неемотивност, не се применливи за жените ниту и во смисла кога жената не може да ги достигне способностите на мажите, ниту пак во смисла дека рационалната и компетитивна жена е помалку пожелна и општествено ценета. Исти став за неспојливоста на жената со јавната сфера завзема и Фројд, кој тврдел дека жената е непријател на цивилизацијата која се темели на право, правда и закони, бидејќи истата примарно се реализира преку љубов и институција како што е семејството. (Фројд, 1961).

За време на индустриската револуција, со развојот и изградбата на фабрики, жените почнуваат да се вработуваат во нив, но обично се определувале за традиционално женски работи, како што е текстилната индустрија, заради што работеле повеќе од 12 часа дневно, а за истото биле малку платени и помалку ценети. Од тие причини, жените се наоѓале во тешка положба, биле дискриминирани, првенствено заради отсуството од работа заради раѓање и немале никаква заштита од тогашните синдикални организации, бидејќи истите ги застапувале исклучиво мажите. По избивањето на пожар во текстилна фабрика во Њујорк, во кој животот го загубиле околу 140 жени, од тој момент жените стануваат се посвесни за својата ситуација и започнуваат да протестираат низ улиците на Њујорк, барајќи остварување на нивните права, а тоа се пред се пократко работно време, поголема плата и право на глас. Ваквите движења на жените придонесуваат во 1910 година, 8-ми

март да се воспостави како Меѓународен ден на жената, но неговото одбележување било укинато се до 1960 година, бидејќи овој ден бил поврзуван со комунизмот.

Животот на жените почнува да се менува како последица на Втората светска војна, кога работејќи во фабриките и канцелариите, истите стекнуваат поголем степен на независност и личен извор на приходи во семејството, со што всушност, жените добиле прилика привремено да уживаат во независноста. По завршување на војната, од повеќето жени се очекувало да се откажат од својата работа, да се вратат дома и да го продолжат животот на домаќинка, но некои од нив, посебно оние од образуваната средна класа, чувствувале незадоволство поради својата подредена положба во општеството. Кон средината на 50-тите години од минатиот век, американските припаднички на средната класа почнале да следат настава на високо образовните институции, но сепак околу 60% од нив се откажувале од студиите и ги прекинувале заради стапување во брак.¹¹ Во земјите од југоисточна Европа, жените исто така имале можност да се образуваат, но не и можност за вработување на важни позиции. Како што напредувал феминизмот, така и жените сфаќале дека мажите не се единствената општествена група која подразбира сексистичко размислување и однесување, туку дека и жените можат да бидат како нив и дека нивната анти-машка стратегија веќе не доминира над женските движења.

Во 1948 година, од страна на Меѓународната организација на трудот донесена е Конвенцијата за елиминирање на сите видови дискриминација врз жените, со што тие добиваат еднакви права во споредба со мажите, се зголемува нивното учество во вкупната работна сила, имаат слични или еднакви услови и можности да се образуваат, да напредуваат во своите кариери исто како и мажите. Голем број жени во светот докажале дека можат подеднакво да постигнат резултати како и припадниците на машкиот пол во професии, занимања кои долго време се сметале за „машки“, но сепак сеуште постојат жени на кои им е тешко и кои наидуваат на недоразбирање и отфрлање во средината во која живеат и работат.

¹¹ Lamb M,V, The 1950's and the 1960's and the American Woman : the transition from the "housewife" to the feminist,2011

Прашањето за еднаквите права помеѓу мажите и жените во однос на вработувањето е регулирана во Конвенцијата за политички права на жените од 1952 година, со која се вели дека жената има право да биде на јавни должности и да ги врши сите јавни функции, востановено на основа на националните закони, без никаква дискриминација, под еднакви услови со мажите.

Сепак, постојат ставови според кои за вршење на работи поврзани со профит и ефикасност, се преферира вработување на мажите, отколку на жените, бидејќи се смета дека жената никогаш нема да биде во состојба да ги извршува работите подеднакво ефикасно како и мажите поради постоењето на поделбата на општествени улоги. Поради традиционалната поврзаност на жената со домашните обврски, а пред се нејзината доминантна улога во одгледување на децата, жените честопати формираат приоритети, така што ја жртвуваат кариерата заради родителските обврски (честопати заради овие обврски помалку се спремни да го жртвуваат своето слободно работно време заради работни обврски).

Иако во развиените земји, жените сочинуваат половина од работната сила и дека постигнуваат подобри резултати во образованието, сепак на топ-менаџерските позиции се застапени со околу 8%. Покрај тоа, жените за иста работа и исто ниво на одговорност, во просек заработуваат една третина помалку од мажите. На пример, во САД жените сочинуваат 46% од вкупната работна сила, на менаџерските позиции се само 8%, а во просек заработуваат 72% од износот на плата во споредба со нивните машки колеги. Слична е и состојбата во Европа, каде меѓу 25 најдобро платени топ менаџери, според листата на магазинот *Fortune*, нема ниту една жена. Жените пак, кога се наоѓаат на највисоките хиерархиски места, во тие случаи се работи за раководни места во сектори кои се од помало стратешко значење или „стаклени ѕидови“, а тоа се или кадровските служби или администрацијата, со што се укажува на влијанието на предрасуди кон жените како помалку способни личности за стресни и одговорни работи. Ваквиот распоред на жените како менаџери ја прави и нивната плата пониска во однос на платата на мажите-менаџери.¹²

¹² http://www.e-jednakost.org.rs/download/stakleni_plafon.pdf /prevzemeno na 06.10.2013

Поттикнувањето на трендовите вклучува зголемување на бројот на жените на пазарот на трудот и нивниот напредок во обезбедување на подобра обука и образование, што значи дека жените се уште во голема мера се побројни од мажите на раководни позиции на сите полиња. Во просек, жените сочинуваат половина од работната сила, но помалку од 20% од високите работни улоги. Во 2010 година, Европската комисија ја усвои Повелбата на жените за обновување на нејзината заложба за родова еднаквост и зајакнување на родовата перспектива во сите политики. Во 2012 година, Европол започна своја родова рамнотежа на проектот да се истражува зошто постои дисбаланс во неговиот персонал, особено на ниво на управување, бидејќи 35% од персоналот на Европол се жени, но само 0,5% од оние кои се во средината или на високи менаџерски функции.

Имено, стапката на застапеност на жените и мажите во вкупната работна сила во Европа и централна Азија во просек изнесува 51% за жените, односно 69% за мажите. На Западниот Балкан, просекот изнесува околу 2/3 од вкупниот број на вработени жени, бидејќи жените бираат работни места кои им овозможуваат долги отсуства од работа и им пружаат поголема флексибилност, се со цел да можат да основаат семејство и да ги подигаат своите деца. Од тие причини не изненадува и фактот дека жените повеќе сакаат да работат во јавниот сектор кој им ги олеснува потребите за да го усогласат приватниот и професионалниот живот.¹³

Во однос на раководниот дел, според Извештајот на Европската комисија под назив „Gender equality in the member states“, застапеноста на жените во одборите на компаниите на земјите членки на Европската унија е одличен. Имено, жените сочинуваат 15,8% од членовите на извршниот одбор и 16,8% од членовите на неизвршниот одбор на најголемите компании на берзата на 27 земји членки на Европската унија. Исто така, во периодот од октомври 2011 година до октомври 2012 година, бројот на жени во раководниот состав на компаниите се зголемил за 2,2%, што всушност претставува најголем годишен пораст од 2003 година. Во однос на останатите земји од светот, Соединетите Американски држави и Австралија имаат слични стапки на застапеност на

¹³ Đulic K, Kuzman T, Zene u odborima direktora u Bosni i Hercegovini, BJR Makedoniji i Srbiji, Beograd, 2013

жените во раководниот кадар на компаниите како и Европската унија, додека Канада и Кина заостануваат зад нив со 10%, односно 9% застапеност на жените во одборите.¹⁴

Жените се свесни дека нивната положба сеуште не е подобрена во однос на нивните колеги-мажи, но сепак тоа го оправдуваат од своја перспектива, обвинувајќи се себеси за слабиот, лош успех во професијата, како и во недостигот на доволно амбиција, во генетиката, но и во културата и начинот на воспитување (растење во патријархална средина).

3. ПОЛОЖБАТА НА ЖЕНИТЕ И НИВНАТА УЛОГА ВО ПОЛИЦИСКИТЕ РЕДОВИ

3.1. ПОИМ И ДЕФИНИРАЊЕ НА ПОЛИЦИЈАТА КАКО ПРОФЕСИЈА

Постоењето на традиционално верување за поделба на работата во општеството, во која мажите се одговорни за физичка работа и физичка заштита на семејството и заедницата, ја условува и поделбата на „машки и женски професии“, што во многу ги спречува жените да ги истакнат своите професионални способности. Поради тоа постои и верување дека полициската професија е исклучива машка работа. Во последните сто години ситуацијата на планот на поделба на машки и женски професии е променета, пред се благодарейќи на вклучувањето на жените во работи надвор од домот, нивното вклучување во образовниот систем, остварување на правото на глас, нивните барања за подобри работни услови и борбата за остварување на правата на еднакви можности во однос на мажите во сите сфери од општеството.

Професијата „полицаец“ долги години е во власта исклучиво на мажите, меѓутоа денес е достапно занимање и многу привлечна професија и за жените, во која истите, вообичаено како и во сите други професии, порано или подоцна завземаат места кои им припаѓаат по сите критериуми.

¹⁴ Đulic K, Kuzman T, Zene u odborima direktora u Bosni i Hercegovini, BJR Makedoniji i Srbiji, Beograd, 2013

Полициската професија е традиционално обележје на машка професија и претставува „забранет терен“ за жените како група. Полицијата е дел од Министерството за внатрешни работи која е задолжена да ги извршува полициските работи преку полициски службеници и е највидливата манифестација на владините органи која е одговорна за јавната безбедност. Полицијата игра клучна улога во општеството, пружајќи им на граѓаните и на заедницата како целина различни услуги. Имено, таа е одговорна за одржување на јавниот ред и мир, примена на превенција и истражување на кривичните дела, како и заштита на поединците и на заедницата од различни опасности. Специјалните овластувања, должности и одговорности кои и се доверени на полицијата бараат истата да постапува во согласност со високиот степен на интегритет во контекст на ефективна контрола.

Полицијата е една од четирите компоненти од кривично-правниот систем, со јасно дефинирана надлежност во однос на функциите на Јавното обвинителство, судот и казнено-поправните установи. Како продолжена рака на државата во спроведување на законите и примена на сила, оваа професија традиционално им припаѓа на мажите, а согласно Уставот и законите на Република Македонија, како и согласно меѓународните документи за заштита на човековите слободи и права, е овластена да применува полициски овластувања, кои подразбираат такви мерки и активности со кои се засега во сферата на човековите слободи и права.¹⁵

Полициската професија претставува специфично занимање во организациона и функционална смисла, која е проследена со посебни обрасци на однесување на полицајците кога се на работа и кога се надвор од должноста, а кои обрасци се дефинирани како полициска култура. Полициската култура претставува оперативно и етичко однесување на полицајците, засновано на систем на вредности, ставови и уверувања, кои ги усвојуваат во однос на својата работа, поедини категории на граѓани, судови, правото и различните појави во општеството кои влијаат на нивната работа. Карактеристиките на полициската работа подразбираат ризик, специфични овластувања и одговорност, нужност на меѓусебна солидарност во заеднички акции, чести контакти со

¹⁵ Закон за полиција, Службен весник на Република Македонија бр.114 од 03.11.2006 година

асоцијални однесувања и одредени типови на луѓе. Репродуцирањето на основните карактеристики, вредности, норми, однесувања и проблеми кои ги носи полициската професија го доведуваат во прашање учеството на жените како рамноправен носител на таа работа и поттикнуваат стереотипи, предрасуди и проблеми со кои се соочуваат во секојдневната работа.

Инаку, поимот „полиција“ потекнува од грчкиот збор „polis“- „politea“, што значи град, држава, и истиот е превземен во старолатинскиот јазик како „politia“, а подоцна завземал употреба и во повеќето современи јазици како „police“, „polizei“, „polizia“, „policija“.

Неговото теориско значење може да биде различно, но сепак општоприфатена дефиниција е дека „полицијата претставува сложен систем чија основна функција е заштита и почитување на основните слободи и права на човекот и граѓанинот гарантирани со Уставот на Република Македонија, законите и ратификуваните меѓународни договори, заштита на правниот поредок, спречување и откривање на казниви дела, преземање мерки за гонење на сторителите на тие дела, како и одржување на јавниот ред и мир во општеството“.¹⁶

Полициската служба е огранок на државата од кој јавноста очекува да го контролира однесувањето на другите граѓани, вклучувајќи ги и државните претставници. Имено, доколку на полицијата не може да и се верува, во тој случај не постои друг орган на кој јавноста би и се обратила во потрагата за почитување на законите и одржување на јавниот ред. Повеќето полициски активности се одвиваат далеку од очите на јавноста и честопати подразбираат работа, контакти со криминалци. Според тоа, работата на полицијата е помалку транспарентна од останатите државни активности, тука јавноста нема целосен увид во нивната работа, а честопати истото го немаат ниту сите полициски служби.

Полициските работи, како и внатрешните работи, организацијата и надлежноста на Министерството за внатрешни работи на Република Македонија ги извршуваат три категории на работници и тоа:

¹⁶ Закон за полиција, Службен весник на Република Македонија бр.114 од 03.11.2006 година

1. овластени службени лица, согласно Законот за внатрешни работи, кои можат да бидат овластени лица за вршење на стручни работи, потоа овластени службени лица за безбедност и контраразузнавање и полициски службеници, во униформа и без униформа, предодредени за вршење на полициски работи;
2. административни службеници, согласно со Законот за административни службеници и
3. работници, согласно со Законот за работните односи.¹⁷

Концепциски, овластувањата може да се одредат како инструменти утврдени со закон за заштита на државата и нејзините граѓани. Овластувањата се надлежности, односно права, обврски и одговорности на овластените службени лица, со чија примена се остваруваат целите и задачите на полицијата, односно се штитат интересите на другите субјекти-граѓаните, другите државни органи и организации, се овозможува остварување на човековите права и слободи и пружаат поддршка на владеење на правото.

Полицискиот службеник е овластено службено лице согласно со одредбите од Законот за внатрешни работи, униформиран и неуниформиран припадник на Полицијата со полициски овластувања, кој ги врши полициските работи во согласност со закон. Ваквото дефинирање на поимот полициски службеник, ги исклучува лицата, вработени во Министерството кои се задолжени за пружање поддршка при вршење на административни и останати помошни работи. Полициските службеници се стекнуваат со звања врз основа на видот на образованието, работниот стаж, работното место и годишната оценка. За полициските службеници се утврдуваат следниве звања: генерален полициски советник; главен полициски советник; виш полициски советник; полициски советник; главен инспектор; самостоен инспектор; виш инспектор; инспектор; помлад инспектор; главен полицаец; виш полицаец и полицаец.

¹⁷ Закон за внатрешни работи, Службен весник на Република Македонија, бр.42 од 03.03.2014 година

Полициски работи, се дејствија на полициските службеници што се однесуваат на:¹⁸

- заштита на животот, личната сигурност и имотот на граѓаните;
- заштита на слободите и правата на човекот и граѓанинот гарантирани со Уставот на Република Македонија, законите и ратификуваните меѓународни договори;
- спречување на вршење кривични дела и прекршоци, откривање и фаќање на нивните сторители и преземање на други со закон определени мерки за гонење на сторителите на тие дела;
- одржување на јавниот ред и мир;
- регулирање и контрола на сообраќајот на патиштата;
- контрола на движење и престој на странци;
- обезбедување на државната граница и контрола на преминување на државната граница;
- укажување помош и заштита на граѓаните во случај на неопходна потреба;
- обезбедување на определени личности и објекти и
- други работи утврдени со закон.

Со цел полицијата да може ефикасно да ги извршува своите должности, потребно е да ги препознае и да знае да одговори на различните потреби на жените, мажите, девојчињата и момчињата во заедницата на која и служат. Исто така, од големо значење е полициската служба како професија, да биде подеднакво отворена и за мажите и за жените, односно да може правично да ги третира и едните и другите како полициски службеници.

Обезбедувањето на рамноправна застапеност на жените и мажите во полициската служба е од клучно значење за ефикасно спречување, откривање и истражување на кривичните дела извршени како над жените, така и над мажите, бидејќи жените при работењето честопати можат да внесат различни и корисни вештини и сила и со тоа да допринесат кон зголемување на ефикасноста на полициската работа. Сепак, бидејќи жените честопати се непропорционално презастапени на ниски позиции во

¹⁸ Закон за полиција, Службен весник на Република Македонија бр.114 од 03.11.2006 година

организациската структура на полицијата, се одлучуваат да ја напуштаат работата, наведувајќи ги како главни причини недоволната искористеност на нивните вештини, дискриминаторните ставови и прописи, сексуалното вознемирување и тешкотиите во усогласувањето на професионалниот со приватниот живот. Меѓутоа, ваквата ситуација би можела да се подобри преку следење на човечките ресурси и посветување на посебно внимание на различните искуства на жените и мажите, со што би се допринело полициската служба да ги реши наведените проблеми и со тоа да го зголеми процентот на вработување, задржување и напредување на талентирани жени-полицајци.

Полициската професија е една од нагласено маскулинитетни професии, и истата е традиционално родово ориентирана спрема мажите, заради што како таква полициската субкултура негува симболи на агресивна машкост, како што се цврстината и физичката сила кои пак потпомогнати од праксата го потврдуваат маскулинитетниот статус на „идеалниот“ полициски службеник. Ваквата пракса покажува доминантно однесување кон жените и другите „аутсајдери“ кои во главно се во облик на исмејување и отворено малтретирање. Современети напори за вклучување на „аутсајдерите“ во полицијата, предизвикале хегемонистичка машка солидарност и создале тензии помеѓу „традиционалните“ полициски службеници и оние кои ги претставуваат овие напори. Различните искуства на оние лица кои не припаѓаат на доминантната машка структура укажуваат на тоа дека сеуште постојат бариери кои на нив како малцинска група не им дозволуваат да напредуваат во службата според класичните критериуми за напредување. Исклученоста од мнозинската машка група на колеги полицајци, жените ја доживуваат како систем на одржување на доминација и моќ на хегемонистичката машка култура во полицијата.

Приемот на жени во полиција генерално и историски гледано се смета како „очајнички лек“ во присуство на некои национални катастрофи или општествено-морални кризи. Универзалното искуство на жените кои пристапиле во полициската служба се однесува на отпор на полицајците, кој подоцна во втората половина на 20-тиот век е олеснет со донесување на различни закони кои ги штитат правата на жените. Истражувачите од разни општествени и културни традиции сведочат за општата

доминација на машките вредности во полицијата и верувањата за вродена, биолошка неприфатливост на жените за полициската професија.

3.2. ШТО Е ПОЛИЦИСКА КУЛТУРА ?

„Се обврзувам дека, во својата работа ќе ги почитувам Уставот, законите на Република Македонија и стандардите на полициската етика, совесно и уредно ќе ги вршам полициските работи и ќе ги почитувам основните слободи и права на човекот и граѓанинот гарантирани со Уставот, законите и ратификуваните меѓународни договори“

Свечена изјава на полицаецот

Културата општо земено може да се дефинира како збир на уверувања, вредности, ставови и знаења на едно општество, која се искажува во облик на заедничка матрица на однесување во општеството. Полициската култура се дефинира како збир на вредности и стандарди кои се одлика на полициските службеници и кои влијаат на нивниот начин на однесување и работа. Сите култури имаат подгрупи (подкултури), што важи и за полициската служба. Доминантните вредности и ставови (култура) на детективите ангажирани за крвни деликти и сообраќајните полицајци не се исти, како со вредностите и ставовите на униформираниите и цивилните припадници на полицијата.

Во согласност со организационите и функционалните специфичности на полицијата, полициската култура го детерминира однесувањето на полицајците на работа и надвор од неа. Таа претставува одреден систем на вредности, ставови и уверувања кои полицајците ги усвојуваат во однос на својата работа, раководство, поедини категории на граѓани, судови, право и различни појави во општеството од влијание на нивната работа.

Имено, не постојат негирања или одрекувања дека родителите поинаку ги одгледуваат и воспитуваат своите ќерки убедувајќи ги дека поседуваат поинакви квалитети од нивните браќа. Исто така, не постои одрекување дека и институтците гајат постојана различна социјализација, правејќи разлики меѓу мажите и жените, како и дека општеството ги вреднува маскулинитетот и феминизмот. Како и во сите институции, така

и во полицијата, како карактеристики односно особини на успех се сметаат мажествените како што се компетенцијата, агресивноста, истрајноста и емотивната рамнодушност. Како резултат на општествената поделба на полот, доколку жената не се согласува со ваквата поделба, во таквите случаи истата е отфрлена и се смета за девијантна појава во општеството, а тоа би значело дека жените треба да прават помалку грешки, да вложуваат повеќе труд во вршење на нивната работа за да не бидат третираны како будали.

Во една студија за жените вработени во полицијата во Амстердам, Ван дер Пол (1981) дошол до заклучокот дека жените полицајци се сметале за несигурни во борбените ситуации, а доколку пак покажувале премногу агресивност, во тој случај биле „приземјувани“ или обратно, ако покажувале цврста поврзаност за спроведување на законот, тогаш биле критикувани дека се помалку феминизирани. Исто така, жените полицајци биле обвинувани дека го злоупотребуваат полот, се со цел да добијат подобар третман, бидејќи спроведувањето на законот отсекогаш се сметало за територија на мажите, односно за доминација на маскулинитетот.

Полициската култура е посебно потенцирана со чувство на социјална изолираност, ризици на работа, специфични овластувања и одговорности, нужност на меѓусебна солидарност во заеднички акции, чести контакти со асоцијалните однесувања и со одредени видови на луѓе, интересен систем на обука и професионално знаење кое се стекнува во пракса, карактер на информации кои се користат во работата и слично. Актуелните истражувања во Америка,¹⁹ потврдиле дека основниот концепт на репродуцирање на полициската култура, односно на основните вредности, норми, однесувања и проблеми се поврзани со исклучување на жените како рамноправни носители на полициската работа во рамки на професијата. Овие истражувања се занимаваат со употреба на физичка сила како клучна активност и врховна вредност на полициската професија во однос на жените, незадоволството од жени полицајци кои работат типично машки работи во полицијата, како и фактот дека полицијата и полициската работа и понатаму остануваат родово условени во современиот свет. Истражувањата покажале и дека жените се подобри од мажите во многу сегменти од

¹⁹ Tomic M, Spasic D, Maskulinitet u profesijama, Antropologija 10, sv.1, Beograd, 2010

полициската работа, помалку применуваат сила, подобро се организирани, имаат подобра комуникација и подложни се на смирување на тензии во потенцијално опасни ситуации.

Полициската култура се развива преку работната средина, секојдневната интеракција и преку единствената природа на улогите на полицајците. Повеќето карактеристики на полициската култура во себе вклучуваат мисија, акција, цинизам, песимизам, сомнеж, изолација/солидарност, конзерватизам и мажевност. Една од најважните задачи на полициската култура е чувството за мисија-акција, фактот дека полициските службеници во својата улога не гледаат само доживотна кариера, туку целосен начин на живот, сегмент кој всушност недостига во приватниот сектор. Приказните, шегите и потсмевањето се препознатливи аспекти на полициската култура, но овие „разговори во кантините-мензите“, не се одразуваат на јавните акции на полициските службеници. И покрај фактот дека полициската работа се состои од акции и адреналин исполнет со возбудувања, се уште останува како непознат елементот на опасност и стрес, а полициската култура овозможува соочување на механизмите кои се занимаваат со аспектите на овие елементи.

Покрај ова, полициската култура за вредно го смета потпирањето на грбот на своите колеги при спроведување на опасни криминални ситуации, бидејќи тука се верува дека е потребно да се поседува агресија и физичка сила, високо ниво на компетенција и технички способности. Како и да е, во општеството постои мислење дека полициската организација има таканаречена тајна „80-20“²⁰. Оваа тајна се состои во тоа што се смета дека 80% од полициските службеници поголемиот дел од работното време го поминуваат во вршење на различни видови социјална работа, кои што вклучуваат насилство од помал обем и послаб интензитет, нарушување на јавниот ред и мир и вршење сообраќајна контрола, додека останатите 20% од времето го поминуваат во борбата против криминалот, односно разрешувања на убиства, самоубиства, грабнувања, употреба на наркотици, разбојништва и вооружени грабежи. Спротивно пак на ваквото мислење, полициската култура тврди дека 80% од полициската работа вклучува борба против

²⁰ Ruiz J, Hummer D, Handbook of Police Administration: „Difference“ in the Police department: Women, Policing and „doing gender“, USA, 2008, p.77-86

криминалот, додека само 20% од времето на работа вклучува вршење на социјални работи.²¹

Општата идеологија на сите студии²² во однос на жените во полицијата е дека жените всушност не се вклопуваат толку добро во вршењето на оваа „машка“ професија, како што тоа го прават нивните колеги од спротивниот пол и заради тоа во иднина не би требало да се обидуваат да го прават истото. Покрај ова, дојдено е до заклучок²³ дека машкиот подмладок има однапред донесено мислење за што жените се способни, како и тоа дека нема да прифатат било како успех на жената, освен должноста за „вистинските домаќински“ способности на жените. Ваквите ставови различно влијаеле на жените полицајци, при што во ситуации кога тие покажувале неутрален став кон нивните колеги, во тие случаи доживувале високо ниво на стрес и опстанок на работа, а пак кога покажувале мешана улога, употребувајќи го полот за да стекнат почит од своите колеги, тогаш доживувале уште поголем стрес на работа. И спротивно, доколку жените полицајци го истакнувале повеќе својот феминистички стил, тогаш не доживувале стрес на работа, истите биле повеќе згрижени од своите колеги и добивале заштита во опасни ситуации, но сепак не влијаеле на професионално ниво, бидејќи во таквите случаи биле третираны како помлади соработници од страна на нивните колеги.

3.3. РАЗВОЈ НА ЖЕНИТЕ ВО ПОЛИЦИЈАТА НИЗ ИСТОРИЈАТА

Процентот на жени во полицијата во светот најчесто не е пропорционален со составот на населението каде што жените најчесто се во поголем број. Многу ретко жените се застапени на стратешки, раководни и политички функции, па од тие причини се јавува и потребата од зголемено вработување на жени и нивна интеграција во сите нивоа и во сите служби во полицијата. Ова не е само за да се имплементираат меѓународните

²¹ Ruiz J, Hummer D, Handbook of Police Administration: „Difference“ in the Police department: Women, Policing and „doing gender“, USA, 2008, p.77-86

²² Ruiz J, Hummer D, Handbook of Police Administration: „Difference“ in the Police department: Women, Policing and „doing gender“, USA, 2008, p.77-86

²³ Ruiz J, Hummer D, Handbook of Police Administration: „Difference“ in the Police department: Women, Policing and „doing gender“, USA, 2008, p.77-86

правни норми (еднаквост пред законот), туку и значително да се подобри работата на полицијата.²⁴

За да може подобро да се разбере и да се сфати положбата и улогата што жените денес ја имаат во полицијата, како и да се разгледаат проблемите и предизвиците со кои истите се соочуваат, потребно е да се погледне процесот на нивниот влез во полициската служба низ историјата, како и да се укаже на нивната отежната интеграција во поедини служби во полицијата.

Мотивите на првите жени ангажирани во полицијата биле воглавно пратени од потребата за поголем број на работна сила од редовите на граѓаните како цивили или пак од притисокот и лобирањето од страна на некои женски движења. Имено, во Велика Британија, мотивот за прием во полиција бил недоволниот одзив на граѓаните да послужат како работна сила при мобилизација во периодот на Првата светска војна, додека во Холандија првата жена полицаец е вработена во 1911 година, после притисокот од страна на женското движење кое се залагало за промени во законот во поглед на сексуалните кривични дела и ширењето на проституцијата.²⁵

Инаку, историскиот влез на жените во полицијата се поврзува со Роуз Фортун (Rose Fortune) која во 1774 година, успела да се ослободи од ропство и да побегне од Америка во Канада. Таа не била полициски службеник во модерна смисла на зборот, но секако таа била првата жена во служба на заштита и одржување на јавниот ред на улиците на Анаполис Ројал во северниот дел на Нова Шкотска во Канада. Таа утврдила и поставила одреден дрес код за жените и стандарди на однесување кои биле прифатени од страна на истите во тоа време.²⁶ По ова, во 1845 година, откако била спроведена кампања на Американската феминистичка заедница за реформа и морал, за прв пат била ангажирана жена за работа на место надзорник во женскиот затвор, со дефинирани задачи и одговорности, работни часови и плата, по што уште шест жени се именувани на работни

²⁴ Прирачник за демократско полициско работење од Вишиот полициски советник на Генералниот секретар на ОБСЕ, Виена, мај 2008

²⁵ „Bezbednost“, Casopis Ministarstva unutrašnjih poslova Republike Srbije, br.4, Beograd, 2010

²⁶ <http://www.sameshield.com/le.html>

места надзорници на жени и деца во два затвори, а нивниот број со текот на времето се зголемувал.²⁷

Половина век подоцна, во 1893 година во Чикаго²⁸ во полициска патрола била ангажирана Марија Овенс (Marija Owens) со задача да внимава на јавниот ред и мир, да ги контролира проститутките и малолетничките престапи на улица, питачење и криминалитет. Таа била вработена како начин на компензација по смртта на нејзиниот сопруг кој работел како службеник во полицијата, а таа останала да работи речиси 30 години во Полицијата и била првата жена која добила овластувања за апсење. Потоа, во 1900 година, во полициската служба во Канада, примени се и првите жени за вршење надзор во затворите, спречување на малолетнички криминалитет, грижа за јавниот ред и мир, односно грижа за моралот, напуштени деца, девојчиња и слично, додека во 1905 година, Лола Болдвин (Lola Baldwin), се стекнува со полициски овластувања и должности за работа со социјални категории на граѓани во полицијата во Портланд, а се смета дека е првата жена која положила заклетва како полицаец во Соединетите Американски Држави. На нејзина иницијатива, три години подоцна градските власти оформиле Оддел за јавна сигурност со цел заштита на младите девојки и жени.

Прва жена која облекла полициска униформа е Алис Стебинс Велс (Alice Stebbins Wells) која се стекнала со називот „полицаец“, придружувајќи и се на Полициската управа на Лос Анџелес во 1910 година.²⁹Притоа, постојат одредени несогласувања околу тоа кој се смета за прва жена полицаец. Некои историчари сметаат дека тоа е Велс, меѓутоа некои пак тврдат дека тој епитет и припаѓа на Болдвин. Потешкотиите околу овие тврдења е тоа што уште од самиот почеток, описот на работа за жените службенички варираше, односно се поклопува со она што ние денес го сметаме за должности на социјалните работници, а не за спроводителите на законот. Имено, надзорниците, социјалните работници и жените кои работат за приватните организации сите заедно работеле за авторитет за подобро

²⁷ <http://www.womenandpolicing.org/history/historytext.htm>

²⁸ <http://www.policechiefmagazine.org/magazine/index.cfm>

²⁹ <http://www.womenandpolicing.org/history/historytext.htm>

морално општество, а ниту една од нив немала ист статус како мажите кои работеле како полициски службеници.³⁰

Работата на жените во полицијата била опишана како специјализирана социјална работа, како нешто што е прифатено и именувано од извршниот секретаријат, додека пак самите жени полицајци својата работа ја објаснуваат како превенција и заштита, дејствувајќи како жени со нивните мајчински квалитети и инстинкти, со што се придонесува кон подобрување на човековата состојба. Целта или намерата на жените за работа во полицијата не била да ги отфрлат нивните традиционално предодредени „домаќински“ идеали, бидејќи тоа во секој случај би било погрешно, туку напротив, да ги развијат нивните активности надвор од домот кои се одразуваат на улогите што ги имаат во семејството.

Превенцијата или заштитата од криминалот треба да биде главната функција на полициските сили. Да се заштити од правење кривични дела, најпрво процесот треба да започне од адолесцентите, а тоа е всушност најсоодветната работа за жените. Покрај тоа, полициските сили биле убедени дека жените не можат да ја извршуваат работата како полициски службеници, освен ако работат како жени и ги изнесуваат своите „феминистички“ ставови и идеали. Од тие причини, жените полицајци мораа да соработуваат со своите машки колеги за да бидат ефективни. Нивната цел не била да ги замени мажите во работата, туку да им асистираат и бидат од помош на мажите, па во таа насока жените полицајци би можеле да ја подобрат нивната работа и чест и да ги елиминираат сите предрасуди кои може да ги очекува од нејзините колеги. На самиот почеток, на жените им биле давани исти, подеднакви должности како и на мажите, се со цел да ги обесхрабрат жените полицајци и да ги исклучат од ова „машко преовладување“.

На европскиот континент, Англија е првата држава која во 1905 година во своите редови ангажирала жени во полицијата со цел сузбивање на проституција, малолетничка деликвенција и криминалитет, до 1914 година Германија, Холандија, Шведска, Норвешка и Данска, во своите полициски редови ги вклучиле и жените за вршење на управни и организациски работи, односно за решавање на прашања кои всушност се однесуваат на

³⁰ Leonard A. Steverson, *Policing in America: a reference handbook*, Abc Clio Inc., Santa Barbara, 2008, p. 143.

социјалната заштита и благосостојба на младите.³¹ Вработувањето на жените било со тенденција истото да биде од прагматична природа, поточно да се справи со недостатокот на мажи поради избувнувањето на Првата светска војна или пак како резултат на барањата на разни женски организации за изедначување на полот во човековите права и постигнување родова рамноправност.

Во Русија жените биле ангажирани во полицијата после Октомвриската револуција подеднакво да работат како и мажите, во Полска истите се вработени во 1926 година, а до 1927 година според истражувањето на Лигата на народите, 20 држави вработиле жени во полицијата, освен Кралството Југославија, Грција, Франција и неколку други земји кои биле против ваквата практика.³²

Во 1932 година Турција за прв пат вработува жени во сообраќајната полиција, а Унгарија пак, во 1946 година, во полициските редови вработила 18 жени кои претходно завршиле полициски курс, но истите биле вработени како службенички за вршење административни работи.³³ Италија во 1959-та година, добива таканаречен Корпус на жените во полицијата, а во Словенија првите жени се примени во полицијата во 1973 година, а две години подоцна започнала и со спроведување на обука за жените, која до почетокот на 80-тите години ја завршиле дури 176 жени.³⁴ Во 90-тите години од минатиот век, во Ирска жените во редовите на полицијата биле застапени со 3,9%, во Финска со 5%, Норвешка со 7,5%, Унгарија со 8%, Италија со 8,5%, Шведска со 11,1%, а во Холандија со дури 12,2%.³⁵

Бидејќи процентот на жените во полицијата бил многу мал и во изумирање, потребно било истите да ги докажуваат своите способности и да вложуваат многу повеќе труд во вршењето на полициските задачи. Сепак, на ова се гледало како на нешто невозможно, бидејќи жените воопшто не биле прифатени. Иако до 1930 година, бројот на жените вработени во полицијата се зголемувал, сепак нивните должности останале непроменети. Имено, од жените се барало да имаат добра образовна позадина, формален

³¹ „Bezbednost“, Casopis Ministarstva unutrašnjih poslova Republike Srbije, br.2, Beograd, 2007

³² „Bezbednost“, Casopis Ministarstva unutrašnjih poslova Republike Srbije, br.2, Beograd, 2007

³³ „Bezbednost“, Casopis Ministarstva unutrašnjih poslova Republike Srbije, br.2, Beograd, 2007

³⁴ „Bezbednost“, Casopis Ministarstva unutrašnjih poslova Republike Srbije, br.2, Beograd, 2007

³⁵ Spasić, D. (2011), Policijska kultura i rodni identitet, Rodni identitet u bezbednosnim profesijama, broj 19,

тренинг и обука и искуство во социјалната работа, да биде пријатна личност со позитивни ставови за да може да се справи со проблемите на жените, да поседува високо ниво на толеранција, здрав разум, поголема грижа за другите отколку за себе, емотивна стабилност, да не бидат толку женствени, да бидат достоинствени, внимателни, педантни итн.

Во 1933 година, во Америка, формирано е и Федералното Биро за Истраги (FBI), со идеја дека полициските службеници треба да почнат да работат како „борци против криминалот“, а не како општествени агенти против моралното пропаѓање и сиромаштија. Имено, ова Биро долго време сметало дека жените не можат да ја поднесат физичката суровост што ја носи самата позиција на еден специјален агент, а тоа вклучува апсења, земање учество во рации и ангажирање во самоодбрана. Меѓутоа времињата се менуваат, па така и жените се повеќе бараат да завземат повисоки и побарани позиции, заради што во текот на следните 40 години, жените агенти го преобликуваа ова биро, со постигнување на лидерски позиции не само низ Соединетите Американски Држави, туку и пошироко, во светот. До крајот на 2012 година, регистрирани се 2.675 жени-специјални агенти, кои работат како водачи на екипи за борба против тероризмот, сајбер криминалот, контраразузнавање и криминалот воопшто, како инструктори за употреба на огнено оружје и во сите други специјализирани полиња. Тие се извонредни агенти кои случајно се само жени.³⁶

Одредени промени во полициските служби настануваат за време на Втората светска војна, кога жените работеле како диспечери или работници внатре во одделите, додека мажите сеуште ги имале должностите за патролирање и борба со криминалот, што знаи дека жените работеле или како помошнички на мажите или пак работеле со деца и млади жени. По завршување на Втората светска војна, двојно се зголемил бројот на жените во полицијата во Соединетите Американски Држави, а бил забележан и нивен напредок во кариерата, односно во 1968 година, како резултат на воспоставување на Меѓународното здружение на жени полицајци и барањата за еднаков третман, две жени од

³⁶ http://www.fbi.gov/news/stories/2012/may/women-agents_051612

одделот на полицијата во Индијанаполис се стекнале со должност да вршат патрола исто како и мажите, со што всушност е направена првата промена во работата на полицијата.

Се потврдilo дека патролирањето еднакво успешно и ефикасно го извршувале и жените и мажите и дека единствената разлика се состои во разрешувањето и сузбивањето на насилствата кај граѓаните. Граѓаните искажувале еднаква почит кон двата пола, а особено ги истакнувале жените во интервенциите во случаите на семејното насилство. Исто така, сметале дека жените се поприматни во комуникацијата со граѓаните и се постручни. Во 1985 година, Пени Харингтон (Penny Harrington) станува првата жена „началник“ на полицијата во Портланд, додека во 1994 година, Беверли Харвард (Beverly J. Harvard) е првата афроамериканка која е именувана за шеф на полицијата во Атланта, при што овие успеси се силни докази на храброста и упорноста што жените ги покажале во текот на историјата на работа во полицијата.³⁷

Од горенаведеното произлегува дека влезот на жените во полицијата, вклучува неколку фази на нивната улога во полицијата.

Прво, жените служеле да даваат насоки во однос на моралните реформи, спасување на жените состанари, проститутки, малолетнички деликвенти и бездомниците. Исто така, биле надзорници во затворите и во полициските станици. Ова ја означува првата фаза на влез во полицијата која траела од 1840 до 1910/15 година. Должностите на жените главно биле насочени кон ракување со деца, жените како жртви на сексуално вознемирување и малтретирање, жените криминалци, исчезнати лица и административна, канцелариска работа.

Следејќи го движењето на моралната реформа, жените почнале да бидат гледани како специјалисти и пионери. Ова е всушност втората фаза која трае од 1910/15 до 1930 година, во која жените имале поголема грижа за заштита на жените, децата и постарите луѓе.

Додека пак, третата фаза од 1930 до 1945 година, одразува притаен депримизам, застој, односно кога движењето на жените во полициската организација стагнира и ваквата

³⁷ <http://www.womenandpolicing.org/history/historytext.htm>

состојба трае се до 1970 година, бидејќи жените сеуште претставувале малцинство во полицијата. Во раните 70-ти години, жените се интегрираат во трендот на полициската организација, односно стануваат специјалисти за жените и децата жртви, со што сомнежите за жените се елиминираат и истите веќе биле прифатени како полициски службеници.

Сепак жените кои биле примени во полициските служби морале формално да поминат одреден систем на обука и воглавно биле поставени на задачи во врска со патролирање, малолетничка деликвенција и потраги, односно исчезнати лица, а нивната работа била опишувана како работа на специјализирани социјални работници кои првенствено се задолжени за превенција и заштита. Од жените полицајци се очекувало да соработуваат со нивните колеги, но не да ги заменат мажите, туку да им помагаат, асистираат без притоа да ги доведуваат во прашање нивните одлуки. Дури во 70-тите години од минатиот век, доаѓа до помасовно влегување на жените во полицијата и на тој начин тие стануваат дел од оваа машка професија.

Според тоа, приемот и степенот на интеграција на жените во полицијата обично следувал како посреден резултат од донесување на некој важен меѓународен документ за правата на луѓето или за родовата рамноправност или пак е поттикнат од активностите на жените во текот на 80-тите и 90-тите години од минатиот век, со кои се барало половата структура на вработените во полицијата да се усогласи со половата структура на населението во земјата, односно да им се овозможи на жените да учествуваат во структурата на вработени во полицијата со 50%.

3.4. ПОЛОЖБАТА НА ЖЕНИТЕ И ЗНАЧЕЊЕТО НА ЕДНАКВИ МОЖНОСТИ ВО ПОЛИЦИЈАТА

Интеграцијата и положбата на жените во традиционално безбедносните институции, како што се полицијата и војската, во голема мера зависат од неколку фактори и тоа културно-вредносниот систем, структура и карактеристика на организацијата или пак од општествени, економски и политички особености на секое

општество. Од овие фактори, културно-вредносниот систем внатре во една професија и организација може во голема мера да влијае на приемот, задржувањето и напредувањето на жената.

Работната средина ја истакнува доминантноста на мажите во полицијата и истата ја потенцира како „мачо“ професија врз основа на следните влијанија: прво, возбудата, силата, храброста и дружењето ја прават полициската работа привлечна, а доколку тоа не постои, во тој случај доаѓа до зајакнување на стереотипите на мажественоста без кои работата инаку би била досадна и второ, полицајците обично доаѓаат од работнички семејства каде социјално дефинираната улога на мажите во текот на историјата имала силна поддршка (цврстината се демонстрира преку физички вештини, сила и издржливост, непостоење на сентименталност, чувствителност во работењето, храброста и покрај физичките закани итн.). Потврдувачкиот ефект на овие фактори создава културно опкружување кое се препознава и цени низ усвоените вредности поврзани со претереаната машкост во плавата униформа.

Меѓутоа, машкоста во полицијата не е поврзана само со традиционалните идеи и стереотипи за полициската работа, бидејќи ставот „да се биде маж“ претставува исполнување на социјално дефинираната улога во која постојат јасни очекувања од мажите, а тоа се избегнување на се она што е или би можело да биде женствено (избегнување на женските атрибути уште во младите години, со цел да не бидат окарактеризирани како „слаби“), постигнување на успех преку остварување на социјален статус (на мажите како посилен пол им се доделува улогата на заштитници на жените како понежен пол), машки изглед на цврстина, доверба и самопочитување (а тоа значи физичка супериорност на мажите, што значи да се биде цврст и да не се смени мислењето и покрај спротивставеностите и евентуалните конфликти) и мажите како носители на агресивноста и насилството (тоа значи дека истите би требало први да нападнат и да делуваат енергично со цел да ја совладаат спротивната страна).

Притоа, мажите најчесто се против ангажирање на жените за вршење на полициски задачи бидејќи не сакаат да ги трпат социјалните, општествените забрани кои им се наметнуваат со нивното присуство, потоа не сакаат да бидат во сенка на жените, нити пак

да примаат наредби од нив, како ни да бидат поддржувани од нивна страна при вршење на опасни задачи. Меѓутоа, ставот дека е потребно да се биде „мачо маж“ за да се стане добар полицаец е само еден во низата митови за полициската работа, бидејќи факт е дека извршувањето на повеќето полициски задачи бара ментални, а не физички способности.

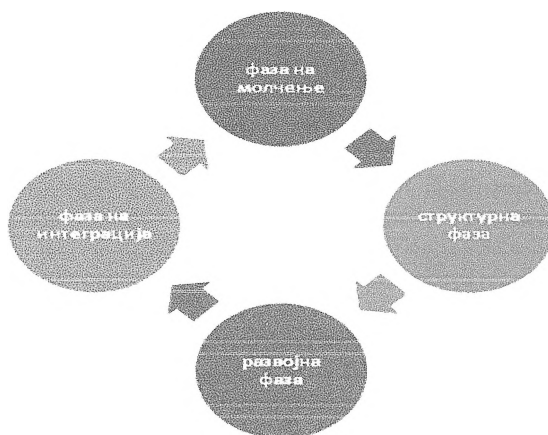
Оттука, произлегува дека полот влијае на обликувањето на интеракција внатре во полициската организација, бидејќи многу често угледот на вработениот и квалитетот на неговата работа се одредуваат врз основа на половите предрасуди. Притоа, полицајците потпирајќи се на традиционалното објаснување за нивната професија, со децении се раководеле од стереотипот дека нивното занимање претставува свет на мажите, со што се давало до знаење дека во него нема место за жените.

Додека пак, аргументот дека жените поседуваат специфични квалитети и особини кои припаѓаат на идентитетот на женственост, како што се подобри комуникациски вештини, благост, мирољубивоста, честопати се користи како потврда дека жените внесуваат нов начин на работа и квалитет, со што придонесуваат да се зголеми ефикасноста на системот на безбедност. Но, за многу жени во полицијата, оваа идентификација со „женските“ квалитети во рамки на униформираниот состав на полицијата, претставува ограничувачки фактор во кариерата, заради што жените честопати се наоѓаат во оние единици кои се занимаваат со оние области на криминалитет кои традиционално се сметаат како помалку вредни во рамките на полициските служби.

Политиката на родова рамноправност подразбира политика на еднакви можности, која бара широк пристап, а не само прилагодување на правната положба или условите на вработување. Во полицијата, политиката на еднакви можности потребно е да се набљудува преку процесот на трансформација на самата полициска култура, чии носители се доминантните групи внатре во организацијата, бидејќи познато е дека структурните и процедуралните мери најефикасно се спроведуваат од врвот на организациската структура.

Развојот на политиката на еднакви можности претпоставува различни мерки кои се неопходни за да се одбегнат контраефектите кои можат да доведат до поголемо постоење на нееднаквост помеѓу мажите и жените. Освен еднаквите права и работни услови, важна улога игра и охрабрувањето за напредување, влез и премин на повисоки работни позиции— како внатре во хоризонталната структура на организацијата, односно на специјализирани функции, така и во рамките на вертикалната структура на организацијата, односно на менаџерските позиции. Менаџментот кој би содржел поголем процент на жени, би превземал повеќе акција на полето на спроведување на политиката на еднаквост, нејзина реализација и вршење на проценка на напредок при примена на таа политика.

Имено, норвешката авторка Анита Хазенберг (Anita Hazenberg) разликува четири фази во развојот на политиката на еднакви можности внатре во полицијата.³⁸



Графикон 1. Фази во развојот на политика на еднакви можности во полицијата

Во првата фаза или „фазата на молчење“, присутно е отсуство на било какви активности на планот на остварување на еднакви можности. Тоа значи дека во рамките на полициските активности и организации за ова прашање воопшто и не се дискутира, најверојатно поради присуството на мал број жени, заради што не е потребно истите да имаат одвоена политика, како и на уверувањето дека еднаквите права за сите, гарантирани

³⁸ Anita Hazenberg, *Diversions? The influence of women's networks on the equal opportunity policy of the police*, University of Amsterdam, Amsterdam, 1996, pp. 10–5.

со Устав и закон, автоматски се применуваат, со што жените во полицијата добиваат еднаков третман и на тој начин, постоечката положба се игнорира. Меѓутоа, тоа не значи дека не постојат иницијативи и дека нема активности на планот на подобрување на положбата на жените во полицијата, туку дека тие сеуште се минимални и поради тоа се недоволни за да се пробуди свеста и да се прекине молчењето.

Втората фаза-„структурна фаза“ подразбира „специфична политика“, што значи дека во постоечката политика на една полициска организација превземени се посебни мерки за подобрување на положбата на жените. Мерките произлегуваат од сознанието дека положбата на жените во полицијата е неповолна и оваа фаза ја карактеризира постепено формирање на посебни групи кои играат главна улога во дефинирањето на самиот проблем како почетна точка од која развојната фаза може да почне. Во структурната фаза, помошта на жените преку нивна поддршка е од исклучиво значење, бидејќи со тоа се дава сигнал и уверување на менаџментот и на машките колеги, дека проблемот постои и дека е неопходно да се посвети внимание на истиот и да се реши. Во оваа фаза, политиката на остварување на еднакви можности е политика која се однесува само на жените, а не и на самата организација. Покрај ова, клучни прашања се и скратеното работно време, материјалната помош и установите каде жените полицајци можат да ги остават децата на чување.

Во фазата на развој, постои уверување дека во полициската служба непоходен е развој на политиката на еднакви можности. Проблемите повеќе не се игнорираат и активно се работи на тоа да се пронајде решение, а прашањето за еднаквост станува стратешко прашање на политиката за управување со човечки ресурси. Политиката која се спроведува во таа смисла повеќе не е *ad hoc* со цел на случајно подобрување, туку јасно се дефинира во структурна смисла. Во оваа фаза, политиката на еднакви можности честопати се смета како посебна политика и не претставува дел од интегрираната политика на полициската организација. Со оглед на тоа дека еднаквите можности одат во чекор со културните промени во општеството, клучно е полицискиот менаџмент да биде согласен и да поттикне промени, па во таа цел од значење е изготвување на општиот план за реализација на политиките на еднакви можности.

Последната фаза подразбира институционална, интегрирана политика на еднакви можности, чии носители се различни структури и нивоа на полициска организација. Еднаквоста повеќе не се набљудува како посебно прашање, туку завзема посебно место и внимание на инкорпорирана и пропишана политика. Мерките на политика на еднакви можности се во хармонија едни со други, преку координација и поврзност, а консолидацијата е клучниот поим, бидејќи оваа политика е интегрирана во сите сфери, додека најважна улога имаат имплементацијата и мониторингот.

Потребата за воспоставување на родова рамнотежа не е секаде подеднакво изразена, на што укажуваат статистичките податоци според кои присуството на жените на високите позиции во полицијата е слабо. Американскиот социолог Росабет Мос Кантер (Rosabeth Moss Kanter) оваа појава ја објаснува со помош на теоријата наречена „токенизам“ која се дефинира како политика или пракса на ограничено вклучување на припадници на малцинската група, при што со поимот „токен“ или знак, симбол ги опфаќа лицата кои сочинуваат најмалку 15% од вкупниот број вработени во полициската организација, земени како претставници на една група луѓе, а во овој случај тоа се претставници на жените, бидејќи претставуваат малцинство во однос на вкупниот број на вработени во полицијата. Со тоа даваат образложение дека постоечките стереотипи и предрасуди во однос на жените во полицијата и нивната положба се набљудува низ призмата на сите жени и нивните права.

Меѓутоа, иако современите општества носат извесни промени во поглед на положбата на жените во полицијата, тој прогрес не е секаде ист. Највидлив напредок во подобрување на положбата на жените во полицијата и нивната поголема ангажираност на сите нивоа е постигнат во Соединетите Американски Држави, Канада и Австралија, додека во Европа, првенствено напредок е остварен во скандинавските земји како што се Норвешка, Данска, Шведска, Финска и Исланд, а во изминатите неколку години, земјите на југоисточна Европа, со воспоставување на правна и институционална рамка, прават напори за подобрување на положбата и поголемо присуство на жените во полицијата.³⁹

³⁹ „Bezbednost“, Casopis Ministarstva unutrašnjih poslova Republike Srbije, br.4, Beograd, 2010

3.5. ЗАСТАПЕНОСТ НА ЖЕНИТЕ ВО РЕДОВИТЕ НА ПОЛИЦИЈАТА

Жените како малцинство привлекуваат посебно внимание, а разликите што постојат меѓу нив и мажите со тоа се уште повпечатливи. Зголемениот натпреварувачки дух, изолацијата и зголемениот фактор, претставуваат фактори кои резултираат со недостаток на поддршка и допринесуваат жената полицаец потешко да функционира во средината во која доминираат мажите. Според теоријата за „токенизам“, сите негативни ефекти можат да исчезнат доколку жените сочинуваат повеќе од 35% од вкупниот број на полицајци. Поаѓајќи од оваа теорија, би можело да се заклучи дека порастот на жените во полицијата има за резултат допринос на квалитетот на полицијата, бидејќи тогаш би можеле да дојдат до израз вредностите и способностите на жените.

Во полицијата како служба ситуацијата е слична, па дури и во земји со повеќедецениско присуство на жени во полициските редови, истите не се присутни многу на раководни места, особено не на највисоките. Продорот на жените во полициската професија е сврзан со големи предизвици, а многу мал број на полиции во светот имаат сеопфатна стратегија за решавање на таканаречените родови прашања. Имено, жените во полицијата и понатаму се соочуваат со разните предизвици како што се дискриминацијата, нееднаквата можност за вработување, напредување, недоволната застапеност на високите, раководни позиции и нееднакви услови за работа. Борбата за рамноправна положба и еднакви можности, жените во полицијата најмногу ги промовираат преку своите здруженија, но сепак неопходна е реформа на полицијата и системот на полициско образование со цел поголемо почитување на родната рамноправност, која ќе овозможи жените и мажите во полициската професија да бидат третираны под еднакви услови.

На пример, жените – полицајци претставуваат само 4% од Националната полиција на Руанда. Пред војната на Косово немаше полицајки, по што квотите беа успешно воведени од страна на Обединетите нации кои тогаш управуваа со оваа територија, а

благодарјејќи на истото денес жените претставуваат 14% од полицијата во оваа држава. Либерерија усвои квота од 20% за вклучување на жените во полициските и оружените сили, а лидерките во Бурунди, за време на мировните преговори, тврдеа дека е од суштинско значење безбедносните сили да “добајат техничка, морална и граѓанска обука ... со посебен акцент на заштитата на жените и децата”.⁴⁰

Доколку пак, се анализира положбата на жените во полицијата во некои демократски, развиени западни земји, како и кај нас па и во земјите од соседството, ќе се забележи дека состојбата е секаде иста.⁴¹ Така на пример, во Соединетите Американски Држави, жените во полицијата во текот на 70-тите години сочинувале само 2% од вкупниот број вработени полициски службеници, во 1991 година сочинувале 9%, а само 1,4% од нив биле на раководни, високи позиции, додека пак денес, во полицијата во Њујорк може да се пронајдат околу 15% жени во униформираниот состав. Речиси сите истражувања спроведени во Соединетите Американски Држави покажале дека жените во полицијата не се прифатени ниту од страна на своите машки колеги, од страна на раководителите, ниту пак од страна на сопствената полициска организација. На работата на жената во полицијата и понатаму се гледа со скептицизам, иако ја извршуваат полициската работа повеќе од 100 години.

Во Канада, жените полицајци се најмногу поставени на најниските нивоа во полицијата и не се присутни во командниот персонал, премногу се присутни во сообраќајот и патролата, а премалку во криминалистичката истрага и управа, додека во мал број се застапени во средните нивоа на надзорници. Нивната застапеност во 1992 година изнесувала 7,5 % полицајци.⁴²

⁴⁰ Luciak I, “Parliamentary Oversight of the Security Sector and Gender.” Gender and Security Sector Reform Toolkit. Eds, Geneva: DCAF, OSCE/ODIHR, UN-INSTRAW, 2008

⁴¹ Prilog Zene u policiji-MUP Hrvatska 46, Ministarstvo unutarnjih poslova Republike Hrvatske, 2011

⁴² Bjelos, M., Odanovic, G., Stojanovic-Gajic, S., (2012), Uvek zena, nikad koleginica: Kvalitativna studija prepreka sa kojima se suocavaju zene zaposlene u policiji i vojsci Srbije, Beogradski centar za bezbednosnu politiku

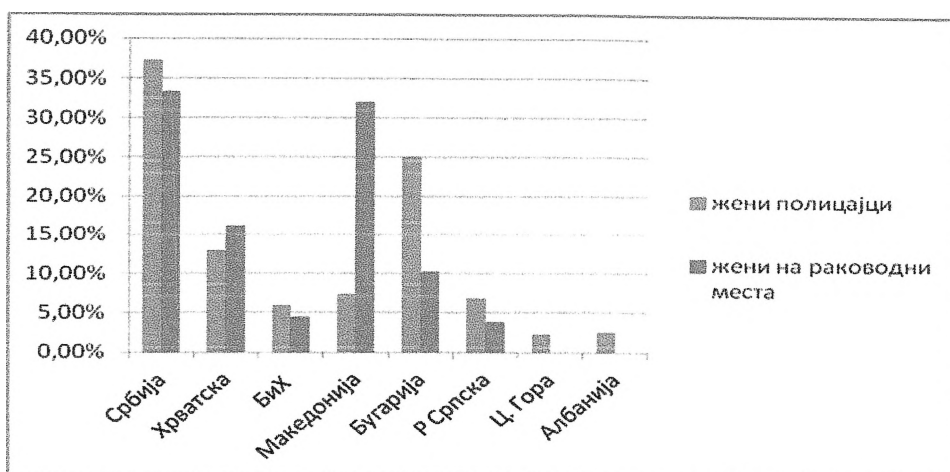
Што се однесува до Холандија⁴³, состојбата таму е малку подобра, меѓутоа промените кои со текот на годините настанале во холандската полиција на ниските позиции никогаш не дозволиле жените да стигнат до самиот врв. Всушност, со ова се означува феноменот на „стаклен плафон“. На жените и покрај тоа што се застапени со 40 до 60% на средните раководни места и со 50% во составот за обука, сепак оневозможено им е да го пробијат „стаклениот плафон“. Имено, многу работи во Холандија се одлично уредени: антидискриминациска политика, изобилно породилно отсуство до многу флексибилен попис на права кои одат во прилог на родителските обврски, сепак, повеќето од нив по основањето на семејство, преминуваат да работат со скратено работно време и се посветуваат на семејството.

И на Балканските простори, застапеноста на жените во полицијата постепено се зголемува. Според истражувањето⁴⁴ спроведено од страна на Мрежата на жени полицајци на земјите од Југоисточна Европа во 2010 година, во кое учествувале вкупно 3.897 испитаници од осум Министерства за внатрешни работи, се добиени податоци според кои 33,80% од нив се жени полицајки, а 38,57% мажи, додека од нив вкупно на раководни места се 14,48% жени и 85,52% мажи. Гледано по земји, најмала застапеност на жени во полициските структури има во Црна Гора-2,28% и во Албанија-2,43%, од кои нема жени на раководни места, потоа следуваат Босна и Херцеговина со 5,85% жени-полициски службеници и 4,49% жени на раководни места, Република Српска со 6,83% жени полицајци и 3,85% жени раководители, Македонија со 7,36% жени полицајци, но со висок процент на застапеност на жени на раководни места од дури 32,05%, со оглед на тоа што на чело на Министерството се наоѓа жена. Потоа следуваат Хрватска со застапеност на жени полицајци од 12,91% и 16,03% на раководни места, Бугарија каде во Министерството се вработени дури 25,13% жени полицајци, од кои 10,26% се на раководни места и Србија, каде има најголем број на жени вработени во полицијата од 37,21% и 33,33% жени на раководни места.(Графикон 2)⁴⁵

⁴³ Prilog Zene u policiji-MUP Hrvatska 46, Ministarstvo unutarnjih poslova Republike Hrvatske, 2011

⁴⁴ SEPCA „Uspostavljanje mreze zena policajaca Jugoistocne Evrope“, Beograd, septembar 2010, str.11

⁴⁵ SEPCA „Uspostavljanje mreze zena policajaca Jugoistocne Evrope“, Beograd, septembar 2010, str.11



Графикон 2: Застапеност на жени во полициските структури

Во Словенија пак преовладува мислењето дека се намалува интересот на жените за работа во полицијата. Според статистичките податоци, во 2003 година, во редовите на полицијата меѓу пријавените кандидати имало дури 50,6% жени, но тој број во последните неколку години се намалил на 37%, а во 2009 година во редовите на Министерството за внатрешни работи на Словенија се регистрирани вкупно 2.346 жени, од кои 846 припаднички на униформираниот и 295 припаднички на неуниформираниот состав, како и 1.205 вработени за вршење на во останати граѓански работи во Министерството.⁴⁶ Интересен е и податокот дека и во Косово, актуелен претседател на државата за првпат е жена, која претходно има искуство и специјализации од областа на безбедноста, а работела и како заменик на генералниот директор на полицијата на Косово.

Што се однесува до раководните позиции, историјата на полициите во земјите од Европа бележи мал број на жени на раководни позиции, што најчесто се сведува на жени раководители на одделенија во рамки на полицијата. Само во мал број земји како Холандија, Норвешка, Германија, САД, Шведска, Франција и Израел има одредени единици во кои жените на средно и више менаџерско ниво раководат и водат акции на машки и женски полициски службеници. Имено, во текот на 2010 година, швеѓанката Ан-Мари Орлер е највисоко поставен полицаец на Обединетите нации, односно заменик советник за прашања на полицијата од 2008 година, која раководела со напорите да се има

⁴⁶ <http://www.policija.si/eng/images/stories/Statistics/AnnualReport2009.pdf>

повеќе жени-полицајци во мировните операции на Обединетите нации. Орлер има над 30-годишен стаж во полицијата и е одговорна за 12.867 полицајци од 90 држави распоредени во 15 мисии на Обединетите нации, а претходно била шеф на полицијата во шведскиот град Вастмаланд.⁴⁷ Во текот на 2012 година, Комесарката на француската полиција Миреј Балестрази е поставена за директор на Интерпол, таа е првата жена што некогаш претседавала со Меѓународната организација за полициска соработка. Таа е втор човек на француската правосудна полиција, која се смета за една од елитните служби. За време на својата кариера, таа била на чело на групата за сузбивање разбојништво во Бордо во 1978 година, раководела со судската полиција на Корзика во 1993 година, а била и шеф на службата на француската судска полиција за сузбивање на економската и финансиската деликвенција.⁴⁸

Од осамостојувањето до денес, во Република Македонија со Министерството за внатрешни работи раководеле две жени и тоа, покојната г-ѓа Доста Димовска која раководеше во еден клучен период во безбедносната историја на Република Македонија и г-ѓата Гордана Јанкуловска, актуелна министерка за внатрешни работи која ја презеде оваа функција од 2006 година па до денес, за разлика од соседните земји, каде досега немало жена на највисоките позиции. Овие два примери на жени на раководни позиции на клучни ресори во извршната власт во Република Македонија укажуваат на фактот дека жените покажале и покажуваат умешност во раководењето и балансирање помеѓу моќта на органот со која раководат и потребите за почитување на принципите на одговорност во донесувањето на важните одлуки од општествен и државен интерес.

Во земјите од Европа, примери на жени кои ја достигнале врвната положба во раководењето со полицијата се Тереза Меј, актуелна министерка за внатрешни работи на Велика Британија, една од трите најмоќни и највлијателни жени во оваа земја, потоа Јохана Микл-Лјатнер, која во моментот се наоѓа на чело на австриската полиција, во Италија до 2013 година, со полицијата раководеше Анамарија Канчелијери, сегашен министер за правда, а во Словенија во последните пет години, на чело на Министерството

⁴⁷ <http://www.time.mk/cluster/0d2e54d786/prva-zena-top-policaec.html>

⁴⁸ <http://www.blic.rs/Vesti/Svet/352115/Zena-na-celu-Interpola/komentari/6221957/komentar-odgovor>

за внатрешни работи беа номинирани жени и сеуште се. Во Јапонија, составот на Владата го сочинуваат дури пет жени, меѓу кои две се на чело на Министерството за внатрешни работи и Министерството за национална безбедност и катастрофи, а актуелни министерки за внатрешни работи се и во Венецуела, Исланд, Данска и Нов Зеланд .

Зголемувањето на застапеноста на полициските службенички може да биде од големо значење. Според извештајот на Националниот центар за жените и полицијата (National Center for Women & Policing-NCWP), жените и мажите подеднакво се способни на ефикасен начин да ја извршуваат полициската работа, односно дека жените обично во работата внесуваат одредени вештини и способности, вклучувајќи и способност да ја сведат на минимум употребата на сила и во оние случаи кога имаат работа со вистински бунтовници. Постојат повеќе дополнителни начини на кои жените допринесуваат за делотворна организација на полицијата, а тоа е:

- дека полициските службенички можат да бидат поефикасни од своите машки колеги во смирување на потенцијално насилни ситуации;
- во јавноста ретко се сретнуваат незадоволителни оценки за работата на полициските службенички во однос на нејзините колеги;
- полициските службенички ретко употребуваат сила која може да предизвика нечија смрт, односно ретко посегаат по оружје;
- поретко им се спротивставуваат машки престапници при испитувањата или при апсењето;
- тие можат да послужат како пример за членовите на заедницата по однос на прашањето за способноста на жените да учествуваат во работата на институциите од секторот за безбедност;
- полициските службенички обично поседуваат подобри вештини за комуникација од своите колеги и подобро воспоставуваат соработка за стекнување доверба, кои се неопходни за да може да се спроведе моделот на работа на полицијата во заедницата.

Исто така, зголемувањето на застапеноста на жените во полицијата е и оперативен императив, доколку полицијата сака ефикасно да реагира за спречување на родовото насилство над жените, девојките и девојчињата. Во таквите ситуации, не само што жените пред полициските службенички ќе пријават родово насилство, туку е пример на добра пракса да се има обучена службеничка која ќе биде присутна во текот на истрагата.

3.6. МЕРКИ И ИНИЦИЈАТИВИ ЗА ПОДОБРУВАЊЕ НА ПОЛОЖБАТА НА ЖЕНИТЕ ВО ПОЛИЦИЈАТА

Решавањето на родовите прашања во полицијата бара широк спектар на активности кои освен обезбедување правни рамки, опфаќаат и институционален ангажман на сите нивоа на одлучување. За ефикасно спроведување и реализација на политиката на еднакви можности, во прв ред одговорен е управувачкиот кадар во рамките на полицијата, при што од особено значење е раководителите и нивните помошници да дадат подеднаков допринос, така што нивниот глас искажан преку кадровската проекција, ќе биде почитуван до онаа мера колку што жените во полициската структура се почитувани и признати како рамноправни партнери во секоја професионална ситуација. Освен нив, значајна улога имаат и синдикатите кои даваат допринос преку активности и согласност за подобрување на условите на работа и заштита на индивидуалните интереси на жените во полицијата.

Во тој контекст, во Република Македонија, правата и интересите на жените се заштитени од страна на Секцијата на жени при Македонскиот полициски синдикат, која како доброволна организација на жени - членки на Синдикатот претставува посебен облик на дејствување преку кој самостојно и во соработка со Македонскиот полициски синдикат влијае врз целосно остварување на правата и бенифициите на жените вработени во Министерството за внатрешни работи, потоа учествува во решавањето на проблемите на жените во Синдикатот на национално и меѓународно ниво, како и бара воспоставување на поголеми права, а со тоа и поттикнување и забрзување на демократските промени во општеството.

Основните цели и задачи на оваа секција се :⁴⁹

- 1) остварување на поголеми права и поголема застапеност на жените во Министерството за внатрешни работи;
- 2) остварување на поголеми права на жените во општествениот, политичкиот, економскиот и јавниот живот;
- 3) побрза и поефикасна демократизација на општеството;
- 4) покренување иницијативи за законско регулирање или измена на постојните закони за прашања за положбата на жената;
- 5) еднаков третман со мажите при вработувањето и вреднувањето на трудот;
- 6) обезбедување на поповолни услови на жената за работа ноќе, посебно на бремената жена, како и на жената со мало дете;
- 7) заштита на правата и поголема грижа за самохраните мајки, инвалидизираните жени, непосредните работнички;
- 8) забрана за работа на особено тешки и штетни по здравје работни задачи;
- 9) поголемо учество на жената во синдикалните раководства и во органите на управувањето;
- 10) едукација на жената синдикалка;
- 11) борба против насилството над жената на работното место;
- 12) борба против малтретирање на жената во семејството;
- 13) соработка и заеднички акции во рамките на Секцијата на жените при Сојузот на синдикати на Македонија, како и други невладини организации кои се занимаваат со женски прашања и чија цел е жената да го добие местото кое што го заслужува во општеството.

Со донесувањето на Резолуцијата 1325 на ООН за жените, мирот и безбедноста и нивната улога во постконфликтните општества и активностите за градење и одржување на мирот и безбедноста, пошироко и посериозно се отвори прашањето за вклученоста на жените во државните органи на безбедносниот систем. Една од техниките на

⁴⁹ Правилник за организирање и работа на Секција на жени при Македонскиот полициски синдикат, Скопје, ноември 2003

„самопомош“ што жените ја применуваат во овој сектор е проверен и вистински модел на здружување – основање на здруженија, асоцијации, мрежи и други начини на поврзување заради давање взаемна поддршка, размена на искуства и создавање услови за адекватен професионалниот развој. Оние жени кои ќе пристапат на мрежата, можат да добијат секаков вид поддршка, од емоционална до советодавна, во контекст на давање на сите потребни информации кои се однесуваат на нивните права. Овие мрежи ја јакнат свеста за тоа дека проблемот може да се издигне од индивидуално на колективно ниво и дека тоа всушност може да биде основа за привлекување внимание на главните проблеми во врска со положбата на жените во полицијата, но и во пошироки релевантни државни структури.

Овие здруженија најзастапени и највообичаени се во полицијата, правната професија и правосудството, каде се формирани и меѓународни организации, како што се Меѓународното здружение на жени полицајки и Меѓународното здружение на жени судии. Нивната улога е да влијаат на разновидната политика и пракса на институциите од безбедносниот сектор и се занимаваат со решавање на прашања во врска со породилното отсуство на жените, нивната регрутација, флексибилното работно време, промена на униформата и други прашања поврзани со правата на жените.

Едно од првите здруженија на жени полицајци е формирано во 1915 година, во Вашингтон и истото во 50-тите години на минатиот век станува Меѓународната асоцијација или здружение на жени полицајци (*International Association of Women Police*), со првобитна цел да организира широка база на поддршка за жените во поглед на изборот на кариера во полицијата. Во поново време ова здружение се прилагодува на глобализацијата и јакнење на своите меѓународни врски со здруженија на жени полицајки во Африка, Централна Азија, Европа, Карибите, Северна Америка и Персискиот Залив и истата има членови од дури 55 земји во светот, а нејзините цели денес сочинуваат широк спектар на активности.⁵⁰ Имено, секоја година под покровителство на Меѓународната асоцијација се организира меѓународна конференција за обука (*Annual International Training Conference*), која на жените полицајци им овозможува професионално усовршување, а воедно претставува и форум на кој жените од целиот свет разменуваат

⁵⁰ <http://www.dcaf.ch/BosnianFemaleStaffAssociationsSecuritySector.pdf>, превземено на 26.09.2013

искуства, разгледуваат проблеми, клучни прашања поврзани со нивната професија и презентираат идеи за подобрување на својата положба.

Друга значајна асоцијација е Европската мрежа на жени полицајци (*European Network of Police Women*), формирана во 1989 година, со цел создавање на професионални мрежи за давање информации и создавање еднакви шанси за жените и мажите во сите европски полициски служби, а членки на оваа мрежа се полициски служби од преку 20 земји од Европа. Кога станува збор за земјите од југоисточна Европа, релативно е понов датумот на масовен прилив на жени во полициските служби, па од тие причини се присутни многубројни прашања и загриженост во врска со оптималните решенија на нивната интеграција. Поради тоа, во 2008 година е основана Асоцијација на шефови на полицијата на земјите од југоисточна Европа (*Southeast Europe Police Chiefs Association — SEPCHA*) заради промовирање и примена на принципите на родова рамноправност и демократичност во вршењето на полициските работи. За таа цел, откако во текот на 2009 година е спроведено истражување за положбата на жените во полициските служби од регионот, на кој учество земале околу 4.000 испитаници, следната година формирана е Мрежа на жени полициски службеници во југоисточна Европа (*Women Police Officers Network — WPON*), чии членови се полициски служби од Босна и Херцеговина, Хрватска, Црна Гора, Македонија, Србија, Бугарија, Молдавија и Албанија.

4. ПРОФЕСИОНАЛЕН РАЗВОЈ НА ЖЕНИТЕ ВО ПОЛИЦИЈАТА

4.1. ПОИМ И ДЕФИНИРАЊЕ НА ПРОФЕСИОНАЛНИОТ РАЗВОЈ

„Велат дека времето носи промени, но всушност мораш сам да ги направиш“

A. Warhol

Како креативен и иновативен дел на секоја организација, луѓето имаат водечка улога во создавањето и одржувањето на нејзините конкурентски предности. Само високо едуцирани, правилно мотивирани вработени, низ постојано и континуирано учење на нови работни, професионални вештини можат да одговорат на предизвиците кои ги наметнува

новото деловно, работно опкружување. Впрочем, тука доаѓа до израз и улогата и значењето на менаџментот на човечки ресурси, а тоа е дека со правилно организирање на активностите се овозможува организацијата да ги ангажира вистинските личности на вистински места, на вработените да им овозможи усовршување и напредок, правилно да ги мотивира и наградува вработените и со правилно координирање на сите наведени активности, да остварат, постигнат добри резултати за организацијата.

Професионалниот развој претставува траен процес и интегрален дел од програмата на образовниот систем кој придонесува за компетентноста на поединците и работните тимови за успешно постигнување на образовните цели. Истиот не треба да се остварува само во време на промени, туку треба да стане стил на живот на секоја организација.

Како општи принципи на професионалниот развој во организациите се наведуваат постоењето на јасни цели, точна идентификација на образовните потреби на вработените и потребите на организацијата, почнување од вистинските знаења и потреби на поединците, да им се понуди висококвалитетен тренинг и обука кои се основа или подлога на практиката, точна евалуација и прецизно пресметана цена и гаранција дека за вложените средства организацијата за возврат ќе добие квалитет како и поддршка од претпоставените.

Образованието и професионалниот развој на вработените се најсигурниот пат кон повисоко ниво на квалитетот на работа на поединците. Професионалната работа на полицијата која се заснова на почитување на човековите права е клучен основ за легитимитет и ефикасност на полицијата. Имено, образованието во полицијата има пресудна улога во одредување на полициската култура. Образованието треба да даде основа за гаење почит спрема себе и спрема другите, кое пак е засновано на почитување на достоинството на сите луѓе, без оглед на пол, раса, етничка припадност, јазик, сексуална ориентација, вероисповест, политичко или друго мислење.

Воведувањето на нови регрути во принципите на полициската работа и наставните содржини се дефинирани во согласност со стандардите на човековите права и прифаќањето на правилата за употреба на сила во текот на основната обука може да ги зацврсти и да ги доведе во нераскинлива врска нивните ставови и однесувања. Можностите за усовршување во службата со тоа ќе ја направат и самата работа да биде попривлечна за вработените. Обуката во текот на службата, како и поддршката на полицајците кои посетуваат курсеви надвор од службата, ќе допринесат за подигање на нивото на професионалност во службата. Меѓутоа, самото образование не е единствениот фактор кој влијае на полициската култура. Стекнатите вештини мора да ги следи и потребната техничка опрема која им овозможува на полицајците ефикасно да ги извршуваат задачите.

Зголеменото вклучување на жените во безбедносниот сектор отвора нови прашања опфаќајќи теми како што се обуката, правилата за облекување и сместувањето кои треба високо да котираат и да бидат разгледани од страна на парламентите во светот. Истовремено, постојат традиционални потреби на безбедносниот сектор на кои дури неодамна им беше посветено поголемо внимание, какви што се соодветната обука на полицискиот персонал за одговор на домашното насилство и на други форми на родово насилство. Вниманието посветено на овие важни прашања создава сигурност и доверба во институциите на власта кај традиционално маргинализираните сектори, а со тоа всушност се зајакнува легитимитетот на парламентот.⁵¹

Насоките за постигнување на родово сензитивна полициска пракса, заради поуспешно интегрирање на жените во полицијата, дефинираат одредени цели како што се: привлекување на поголем број квалификувани и мотивирани кандидатки и нивен прием во системот на полициско образование и служба, потоа да се воведат задолжително учество на жените и мажите во тимовите-конкурсните комисии за прием и селекција на кандидати, да се вклучат жените вработени во полицијата да им помогнат на кандидатките и кандидатите во подготовките за полагање на приемни тестови, потребно е зајакнување на

⁵¹ Luciak I, „Parliamentary Oversight of the Security Sector and Gender” Gender and Security Sector Reform Toolkit. Geneva: DCAF, OSCE/ODIHR, UN-INSTRRAW, 2008.

професионалниот развој на жените во полицијата, додека пак напредувањето на кариерата на жените да не биде ограничено со формални и неформални пречки.⁵²

Но, сепак постојат одредени мислења дека присуството на жените во полицијата има одредени предности, бидејќи жените се подобри од мажите во многу сегменти од полициската работа, односно помалку применуваат сила, подобро се организирани, имаат подобра комуникација и подложни се на смирување на тензијата во потенцијално опасни ситуации. Нивното присуство е многу важно и корисно во работата со жртвите на силување, семејно насилство, трговијата со луѓе и малолетничката деликвенција, а од друга страна пак, поради незадоволството на граѓаните од работата на полицијата, се јавува потребата за реформа на полициските служби, во смисла на повторно разгледување на приоритетите и создавање модели на работа кои би биле повеќе консултативни, би ги одразувало барањата на јавноста и би бил фокусиран на корисниците на услугите, односно на граѓаните.

Тоа значи дека се поголема е потребата со цел стекнување на поголема доверба и сигурност на граѓаните, полицијата да почне да функционира на принципот на активно ангажирање во локалната заедница и да работи на развој на советодавните методи насочени кон потенцијалните жртви. Во таа насока, полициските службенички имаат подобри комуникациски способности, што им овозможува полесно воспоставување соработка и стекнување доверба на граѓаните кои се жртви или сведоци на одредени случувања, а во таквите ситуации, жените полицајци покажуваат поголемо трпение, разбирање и толеранција.

Во Законот за внатрешни работи содржани се одредби кои ги уредуваат прашањата за почитување на принципот на еднаквост на половите при вработувањето, посетување основна и специјална полициска обука, менаџмент обука на различни нивоа, програма за учење низ работа, програма за годишно оценување на резултатите од работата, стекнување повисоко звање во полицијата, како и прашања поврзани со кариерата на

⁵² Мрежа на жени-полицајци во Југоисточна Европа, „Насоки за родова сензитивна полициска пракса“, SEESAC, 2012 год, стр.7

вработените, како што се правила за наградување и вреднување на трудот.⁵³ Основната цел е да се подигне степенот на конкурентност за секое работно место, а тоа е основниот предуслов за афирмирање на принципите на стручност, компетентност во работата и резултатите од работата.

Со тоа, полициските служби стануваат се повеќе специјализирани и професионални, а полициските службеници се подобро образувани за разлика од претходно. Трендот на постојано менување и напредок претставува голем предизвик за образовниот систем, а вршењето на полициската работа бара вложување на интелектуално поле. Од тие причини, припадниците на полицијата размислуваат широко на сите нивоа, а проблемите и можностите ги разгледуваат длабоко и детално, благодарение на давањето на се поголемо значење на содржината и методологијата на обуките што истите ги посетуваат.

4.2. ЖЕНИТЕ ВО СИСТЕМОТ НА ПОЛИЦИСКО ОБРАЗОВАНИЕ ВО МАКЕДОНИЈА

Во време на постојани промени, перманентното образование станува еден од најважните облици на управување и развој на човечките потенцијали. Луѓето не се вработуваат само за да останат засекогаш на исто работно место и исто ниво, туку истите настојуваат кон напредување, личен успех, промени на подобро, заради што и квалитетот на вработениот претставува клучно прашање во организацијата. Образованието е еден од најважните елементи во постигнувањето на родовата рамноправност, особено во време на потреба од доживотна, континуирана едукација и стручно усовршување.

Како и во секоја развиена држава, така и во Република Македонија полициското образование е во функција на подготовка на идните полициски службеници за компетентно извршување на задачите од нивната надлежност. Имено, посветувањето на специјално внимание на целината на безбедносниот систем го креира тој круг на основно образование или обука, за да подоцна преку работното полициско секојдневие биде испреплетено со континуиран систем на надградба и специјализација на сите нивоа. Ова

⁵³ Закон за внатрешни работи, Службен весник на Република Македонија бр.42 од 03.03.2014 година

се прави со цел подготвено да се одговори на сите безбедносни предизвици со коишто се соочува државата, а особено за да се биде чекор понапред во превенирањето на сите можни облици на општествени девијации заради успешно справување со истите.

Во Република Македонија, за прв пат е воведен систем на средно полициско образование во траење од четири години во учебната 1992/93 година, кога беа примени и првите ученички-идни припадници на полицијата. Во однос на факултетското образование, уште во 1977 година постои Факултет за безбедност во состав на Центарот за образование на кадри за безбедност и општествена заштита и истиот долги години претставува единствена високообразовна институција на територијата на поранешна Југославија со намена да едуцира кадри за потребите на полицијата и на безбедносните структури во целина. Со донесување на Законот за Полициска академија во 2003 година, возобновено е функционирањето на оваа институција, која станува рамноправна членка на Универзитетот „Свети Климент Охридски“ во Битола, а на нејзино чело е поставена да раководи жена со долгогодишно искуство во криминалистичката полиција. Инаку на Академијата преку различни нивоа на обука, специјалистичко и стручно усовршување се образуваат кадри за потребите на Министерството за внатрешни работи периодично во облик на курс во траење од девет плус три месеци, при што основната полициска обука се заснова на недискриминаторска селекција на кадри и се пружаат еднакви шанси и можности на кандидатите од обата пола, без ограничување на квотата за упис.

Во 2008 година во рамки на спроведените реформи во Министерството за внатрешни работи, се формира Центарот за обука со поделба на Полициската академија на две организациски форми: Факултетот за безбедност во Скопје како дел од Универзитетот „Свети Климент Охридски“ во Битола и Центарот за обука како една од 10-те организации во Бирото за јавна безбедност при Министерството.

На Факултетот за безбедност од 2004 до денес студираат близу 1200 редовни студенти во две студиски програми за криминалистика и безбедност и финансиска контрола, од кои повеќе од 1/3 се женски студенти. Во изминатите пет години на овој факултет дипломирале вкупно 495 студенти, од кои 174 или 35,15% се жени, при што

најмногу студентки дипломираше во 2009 година или 48, а најмалку во текот на 2013 година, само 25.⁵⁴

Конкурсот за прием на полицајци кој го распиша Министерството за внатрешни работи на Република Македонија во текот на 2012 година на кој се пријавија повеќе од 7.000 кандидати за 300 работни места, беше подеднакво привлечен за женската популација, исто како и на следните конкурси во наредниве две години. Конкурсот освен етничкиот критериум не предвидува посебна полова квота, што од аспект на тенденцијата за родовата еднаквост претставува недостаток. Условите што треба да ги исполнуваат кандидатите се подеднакво предвидени и за двата пола, а тоа значи да се македонски државјани, полнолетни, а да не наполниле 25 години, да имаат завршено најмалку четиригодишно средно образование, да се здравствено и психофизички способни и со правосилна пресуда да не им е изречена казна забрана на вршење професија, дејност или должност. Единствена разлика при исполнување на условите меѓу мажите и жените е во поглед на нивната висина, односно кандидатите-мажи треба да бидат високи најмалку 175 сантиметри, а жените 165 сантиметри, како и во физичките predispozicii, а тоа е минимумот од 60 стомачни склекови, 55 градни склекови, трчање на 3200 метри за 13,30 минути и 10 згибови на вратило за мажи, додека минимумот за женските кандидати изнесува 60 стомачни склекови, 27 градни склекови и 3200 метри за 16,30 минути.

Постапката за селекција на кандидатите ја спроведува Комисија за избор на кандидат за полицаец, која што се спроведува во пет фази. На почеток се врши административна проверка, односно утврдување на навременост и потполнетост на поднесената документација, како и исполнетост на пропишаните услови, па проверка на моторичките способности, здравствени прегледи, интервјуа и писмено тестирање (општообразовен тест, психолошки тест и тестирање за познавање на англиски јазик). Министерството за внатрешни работи особено внимава и на соодветната родова застапеност на кандидатите кои ги исполниле условите на обата пола од кандидатите во секоја етничка заедница согласно позитивните законски прописи.

⁵⁴ <https://www.stat.gov.mk>

4.3. ПОЛИЦИСКОТО ОБРАЗОВАНИЕ ВО ЗЕМЈИТЕ ОД ЗАПАДНИОТ БАЛКАН

Во земјите од Западниот Балкан⁵⁵, врз основа на податоците од службите задолжени за обука, образование и оспособување на кандидатите за прием во полиција, при дефинирање на стратегијата за реформа на полицискиот систем земени се во предвид препораките и критериумите дефинирани со Европскиот кодекс на полициска етика. Тоа посебно се однесува на членот 22 според кој : „Припадниците на полицијата ќе бидат регрутирани, на сите влезни нивоа на база на своите лични квалификации и искуства кои мораат да одговараат на задачите на полицијата“ и членот 25 кој гласи : „Постапката за регрутирање ќе се базира на објективни и недискриминаторни основи, кое ќе следува после извршеното потребно тестирање на кандидатите. Според тоа, ќе се регрутираат мажи и жени од различни општествени групи, вклучувајќи ги и етничките малцински групи, со крајна цел припадниците на полицијата да ја отсликуваат структурата на општеството на кое му служат“. Исто така, пристапот на вработување во полицијата на недискриминаторен начин е подржан и со Европската конвенција за човекови права (Протокол број 12) како и со Европската социјална повелба. Со други зборови, постапката на регрутација и селекција треба да обезбеди рамноправна полова и етничка структура на припадниците на полицијата, а составот на избраните кандидати треба да го одразува и отсликува составот на општеството воопшто.

Притоа, како и Република Македонија, така и земјите во непосредното окружување, почитувајќи ги принципите на Европскиот кодекс на полициска етика, во стратегијата на развој на своите полициски системи, на сите нивоа им пружаат еднакви шанси на кандидатите од обата пола. Од статистичката евиденција на повеќето полициските служби во соседството за посетителите на основната обука за полицаец или за студентите може да се види дека иако жените се помалку застапени во полициските академии од мажите, тие многу често се еднакво успешни од нив, па во некои ситуации и поуспешни. Така на пример, во Бугарија помеѓу 10% најуспешни студенти во 2010 година, половина од нив или 50% се жени, во Молдавија истата година меѓу најуспешните

⁵⁵ Spasic, D., Zene u sistemu policijskog obrazovanja, stanje i perspektiva zenskih ljudskih prava, Fakultet bezbednosti, Beograd, 2008

студенти, 11 се жени, а пет мажи, додека во Црна Гора во 2006 година, на Полициската академија, од 17 студенти кои го завршиле школувањето по програмата за полицаец, 10 се жени и седум мажи.⁵⁶

Имено, во Република Српска, во Бања Лука во текот на 1999 година, формирана е Полициска академија, на која до 2008 година на првиот степен на основна полициска обука, со уписот на 12 класови на почетници, е почитува националната и половата структура на кандидати, при што во условите на селекција не била одредена квота за упис на кандидати од женскиот пол. Кандидатите под исти услови ја поминувале постапката за прием, а за посета на обуката за полицаец биле примени најдобрите кандидати, без оглед на полова, национална или верска определеност, се во согласност со потребите на Министерството за внатрешни работи. Од 1999 година на Полициската академија 868 полицајци успешно го завршиле школувањето, при што 201 се припаднички на понежниот пол.

Република Црна Гора почитувајќи ги барањата и стандардите на надлежните европски институции, врз основа на Проектот за реформа на образование на црногорската полиција, во текот на 2006 година, средното училиште за внатрешни работи го трансформирала во Полициска академија на која се спроведува основното полициско образование. На објавените конкурси согласно потребите на службите на полицијата, се предвидува упис на 30 кандидати од обата пола под исти услови, а од 2003 година, различните курсеви и стручно усовршување ги посетило 5.643 припадници на црногорската полиција, од кои ¼ се жени.

Во Република Хрватска, реформата на полицијата и системот на полициско образование е извршено согласно легислативата на Европската Унија. Тоа практично значи дека Полициското училиште, кое е основано во 1972 година, во текот на 2003/2004 година се трансформира во организациона единица на Полициската академија за основна полициска обука на возрасни, која се заснова на принципите и препораките на Европскиот полициски кодекс (член 22 и 25). Во согласност со истото, во 2008 година, објавен е

⁵⁶ Мрежа на жени-полицајци во Југоисточна Европа, „Насоки за родова сензитивна полициска пракса“, SEESAC, 2012 год, стр.8

конкурс за упис на 1.400 кандидати од обата пола, без одредување на посебна квота за жени во програмата за образование за полицаец. Интересот на жените за полициската професија е потврдено и со податокот дека во 2003 година од пријавени 2000 кандидати, 1/3 или околу 700 биле жени.

Федерацијата Босна и Херцеговина врз основа на Законот за внатрешни работи исто така формира Полициска академија, на која е овозможен прием на кандидати од обата пола, под услов тоа да го бараат кадровските проекции во Министерството, но и со постигнатите резултати на тестирањата во рамките на селекција на кандидатите да ги исполнат неопходните услови за прием во полиција. Пријавените кандидати поминуваат низ различни тестови прилагодени посебно за кандидати-мажи, а посебно за кандидати од женскиот пол, според однапред дефинирани критериуми. Најдобрите кандидати, без дискриминација спорд полот и без однапред одредени квоти, освен кога тоа го бараат испразнетите места, засноват работен однос во Министерството, а потоа се упатуваат на обука во Полициската академија во траење од девет месеци основна обука и три месеци работа на терен. Системот на основната полициска обука пружа подеднакви шанси и можности за мажите и жените, преку целосно признавање на нивните индивидуални способности и интереси.

Во Словенија, средното полициско училиште од неговото формирање па се до 2002 година го посетиле околу 4.800 ученици, по што средношколската програма е заменета со програма за образование на возрасни за полицајци. Курсот за полицајци во траење од 18 месеци е јавно потврден и се користи подеднакво за обука на машки и женски кандидати полицајци, се со цел да се задоволат стварните потреби на полициската струка. Во рамки на образониот процес, функционираат и Полициската академија и Колеџот за полициски и безбедносни студии, чија мисија е постојана грижа за професионална обука на полициските службеници за да им се овозможи да ги извршуваат своите задачи стручно, компетентно и на задоволство на јавноста.

Во Србија полициското образование е втемелено со основање на Вишата школа за внатрешни работи која функционира се до 1991 година, како самостојна установа, а од

2006 година основана е Криминалистичко-Полициска академија по препорака и оцена на ОБСЕ и Советот на Европа. Од основањето до 2008 година на студии запишани се три генерации на редовни и самофинансирани студенти вкупно 300, од кои само 30 се жени односно само 10%. Оттука, произлегува дека новиот систем на полициско образование не им пружи еднакви шанси и можности на кандидатите од двата пола, пред се, поради достапноста на поедини нивоа на полициско образование секогаш само на одреден процент на кандидати од женскиот пол, што посредно ја одредува ограничената застапеност на жените во сите полициски структури, хиерархиски, почнувајќи од најниските до раководните позиции.

Како нов тренд во Албанија претставува спроведувањето на политиката на родова рамноправност во секторот на образование. Имено, Албанската полициска академија има долга историја, меѓутоа од 2005 година, под притисок на национални и меѓународни организации да се воведат родовата политика во образованието, започнува да се спроведува нов пристап, односно нов концепт на полицијата во заедницата. Незадоволна со бројот на пријавени жени, полициската служба на Албанија, во текот на 2011 година, иницира кампања за полициско образование, наменета само за жените, за да се олесни нивното запишување во основната полициска обука. Во таа насока организирани се програми за подготовка на кандидатките за упис во основно полициско образование, фокусирани на полициската професија, со објаснување на нејзините добри страни и предизвици, како и со формалните работи кои се применуваат, како што е запознавање на обрасците за пријавување, постапката на полагање приемен испит и други процедури во текот на овој процес.

Исто така, преку организирање на тркалезни маси кандидатките се запознаваат со предизвиците на оваа одговорна професија, како и подготовка за полагање тестови. Како добар инструмент за зголемување на учеството на жените во основната полициска обука е и посета на претходна обука која им помага во разјаснувањето на секоја дилема во врска со процесот на регрутирање и неговите фази. Додека пак, на веб-страницата на Министерството за внатрешни работи на Албанија и преку промотивен материјал, жените можат да добијат информации и повеќе да се запознаат со полициската професија.

Под покровителство на ОБСЕ, во септември 1999 година формирано е училиште на Косовската полициска служба, со цел да се придонесе и да се создаде модерна полициска сила која ќе ја врати довербата на граѓаните во примена на законите и која ефикасно ќе ги применува принципите на полицијата во заедницата. Во текот на процесот на селекција свесно се поаѓало на тоа да се регрутираат подеднакво и мажите и жените од различни региони и за истите подеднакво да важат и да се применуваат исти критериуми за прием во службата. До март 2005 година, спроведени се обуки за речиси 30 класи, на кои учество земале вкупно 7.289 лица, од кои 15% се жени, а останатите мажи. Сепак, Училиштето на Косовската полициска служба и понатаму се труди, ги повикува и охрабрува кандидатите од женски пол да се пријават во што поголем број на основната обука за полицаец, со цел да се обезбеди еднаква застапеност на половите во полициската служба.

4.4. ОБУКАТА КАКО ДЕЛ ОД СТРУЧНОТО УСОВРШУВАЊЕ НА ВРАБОТЕНИТЕ

Системот за обука во организациите станува актуелен во ситуација на констатирано заостанување на изведбата на вработените во однос на некои дефинирани стандарди или во однос на очекувањата на корисниците на услугите на организацијата.

Од тие причини и системот на обука во Министерството за внатрешни работи на Република Македонија, покрај постоењето на формалното образование (образовниот систем на ниво на држава и образовниот систем на Полициската академија и средното полициско училиште во рамките на Министерството), стана актуелен во периодот на покрупни реформи во полицијата како целина. Образованието и обуката на полициските службеници, како и на сите други вработени во Министерството за внатрешни работи, покрај функцијата да подготвува за ефективно и ефикасно извршување на тековните работни обврски, во периодот на општествената транзиција доби дополнителна улога да биде клучен столб на спроведувањето на реформите во полицијата.

Клучен придонес во развојот на полициската обука и образование е добиена од страна на Твининг проектот со поддршка на Европската унија преку Европската агенција

за реконструкција. Овој проект е отпочнат во септември 2006 година во траење од 18 месеци, а е спроведуван од страна на Полициската академија на Холандија како партнер на тогашната Полициската академија на Република Македонија. Овој проект го поддржа развојот и зацврстувањето на интерните стандарди и процедури на полициската обука, односно се имплементира концептот на обука заснован на компетенции.⁵⁷

Системот на обука на вработените во Министерството има за цел постојано да придонесува кон формирање на високо компетентни вработени како дел од вкупниот придонес во развојот на човечките ресурси. Тоа значи на секој вработен обуката да му овозможи стекнување на минимум стандардно ниво на суштинските компетенции за неговото работно место; потоа со содржината на сите обуки да се задоволат потребите на сите функции и надлежности на Министерството; да ги остварува своите функции со расположливите и реално остварливите ресурси (човечки, финансиски, логистички) и да биде препознаен како позитивен пример на институционален систем на обука како од страна на самите корисници-вработени, така и од врвниот менаџмент на Министерството, Владата и граѓаните. Оттука, произлегува дека полициската обука се развива согласно целите на полицијата и истата преку различни степени на полициска едукација, обезбедува профил на полициска оспособеност и култура, висок степен на иницијативност, професионалност и стручност во извршување на полициста функција.⁵⁸

Обучувачите се олеснувачи во процесот на учење на слушателите. Тие им дозволуваат на истите да се стекнат со неопходните компетенции на начин на кој што истите ќе бидат одговорни за своето учење, поединечно и како дел од тимот. Обуката не се одвива само во Центарот за обука, туку е истата е интегрирана и во работата - на идното работно место. На слушателите им е овозможена безбедна средина за учење, каде што обучувачите нудат можност за постигнување на почетните компетенции во учењето на работата, а слушателите ги добиваат потребните знаења и првите искуства кои ги подготвуваат за улогата на компетентни професионалци.

⁵⁷ Стратегија за обука на вработените во Министерството за внатрешни работи 2012-2014, Центар за обука, Скопје, декември 2011

⁵⁸ Кодекс на полициска етика, Министерство за внатрешни работи на Република Македонија, Скопје, декември 2003 година

Согласно карактерот на работата во одделни делови на Министерството, системот на обука опфаќа неколку видови на обуки и тоа основна обука за полицаец; приправничка обука; континуирана обука; обука заради оспособување на работник за самостојно вршење на работите (специјализирана обука); менаџмент обука; регионална, меѓународна и екстерна обука во земјата и странство. За секој вид на посетувана обука учесниците добиваат соодветен документ (сертификат), а копија од истиот заедно со докуменатацијата за завршената обука се ставаат во досието на вработениот, кои подоцна се користат во планирањето на кариерата и напредувањето, како и во евалуацијата на вработениот.

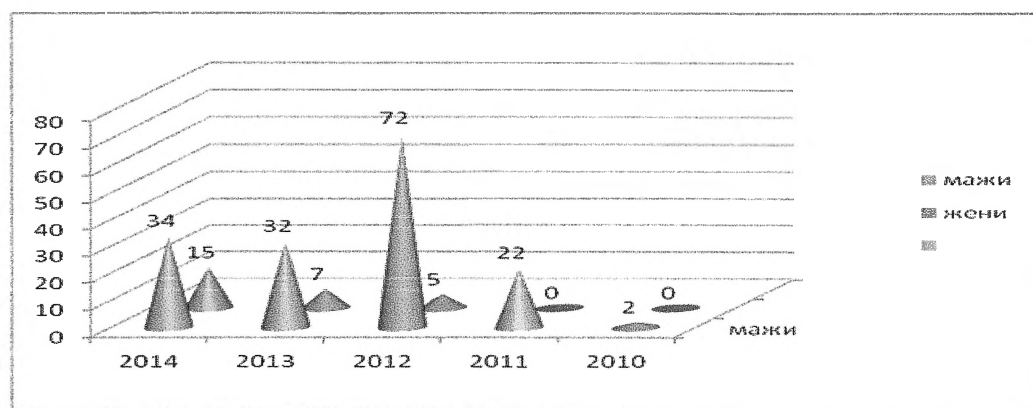
Обуката како дел од системот за кариера е опфатена во Законот за внатрешни работи, каде што се предвидени критериумите за унапредување кое пак се врши во транспарентна постапка, врз основа на професионалните квалитети и квалификации на овластеното службено лице, неговите работни способности, завршените обуки во текот на работниот однос и начинот на извршување на работните обврски, независно од полот, расата, бојата на кожата, политичкото и верското уверување. Исто така, обуките се дел и од условите за унапредување и на друго работно место каде што се вели дека вработениот треба да ги има завршено обуките утврдени за работното место на кое се унапредува.

Полициската едукација е потребна и ќе и служи на оперативната полиција, која што е одговорна за извршувањето на полициската работа во нашата земја, додека пак компетентноста е способност за справување со суштинските активности во работата и функциите на соодветен начин. Компетенциите се засноваат на знаење, вештини, искуства, ставови и лично однесување, а суштинската активност е доследна целина на основните задачи и проблеми со кои што редовно се соочува професионалецот, како и карактеристики за една професија на едно определено ниво. Полициските службеници кои што не ги владеат суштинските активности во нивната работа не може да се класифицираат како компетентни.

Полициските службеници мора да се компетентни до крајот на нивната професионална кариера, што значи постојано, односно доживотно учење. Преземањето на одговорноста е една од основните одлики на полициската професија, што наведува на

основните одговорности во врска со нивната работа и обука. Затоа на полициските службеници мора да им се даде одговорност за нивното сопствено учење.

Во Министерството за внатрешни работи, од 2010 до 2014 година, обука за обучувачи посетиле вкупно 189 вработени, од нив најмногу во 2012 година (72 мажи и 5 жени), а најмалку во текот на 2010 година, само двајца мажи, но тоа не значи дека истите по завршување на обуката, биле ангажирани од страна на Министерството како обучувачи.(Графикон 3).



Графикон 3. Број на вработени по пол што посетиле обука за обучувач во Министерството⁵⁹

По завршување на обуката, стекнатите компетенции на слушателите се проверуваат преку тестови за мерење на компетенции, преку кои слушателот треба во реална ситуација или симулација, практично да ги покаже компетенциите. За оваа цел, обучени се независни оценувачи полициски службеници од Министерството за одредена суштинска активност кои се професионалци во својата област. На овој начин се зголемува објективноста и независноста во оценувањето на слушателите од основната обука за полицаец.

⁵⁹ Одговор на барање од Министерство за внатрешни работи на Република Македонија, Скопје, 22.01.2015

4.5.МЕНТОРСТВОТО-ЕЛЕМЕНТ ЗА ЈАКНЕЊЕ НА ПРОФЕСИОНАЛНИОТ РАЗВОЈ НА ВРАБОТЕНИТЕ

За успешно интегрирање на жените во полицијата, потребно е и воведување на ментори за новопримените вработени додека трае нивниот приправнички стаж. Тоа е еден од суштествените елементи кој ќе придонесе да се зајакне професионалниот развој не само на жените, туку и на сите вработени во полициските служби.

Повеќето полициски служби истакнуваат дека за работа со нововработените имаат направено посебна програма за подготовка на ментори, а преку истото вршат и евалуација на менторите. Имено, во Хрватска, системот на следење и евалуација на менторите се реализира во организационите единици каде се одвива и менторската програма, при што во евалуацијата учество земаат и приправниците кои на крајот од програмата ја оценуваат работата на своите ментори. Во Албанија, формирана е единица во склоп на Полицискиот тренинг центар, кој врз основа на посебен прашалник ја следи работата на менторите, по што добиените информации се проследуваат до раководителот/ката на овој центар.

Според истражувањето⁶⁰ спроведено од страна на Мрежата на жени полицајци од југоисточна Европа во текот на 2010 година, кога беа опфатени осум министерства од различни земји од регионот, повеќето од жените полицајци се изјасниле позитивно дека имале ментори во текот на нивниот приправнички стаж. Процентот е најголем во Министерството за внатрешни работи на Бугарија-85,6%, потоа Бих-80%, Р Српска-78,9%, по 62,5% во Србија и Албанија, во Македонија-61,3%, а најмал процент има во Црна Гора-44,8%, додека во однос на половата припадност, многу мал процент од жените биле ангажирани како ментори- 11,2%.

Во Министерството за внатрешни работи на Република Македонија, делот околу менторството посебно е уреден со Законот за внатрешни работи, каде во членот 85 се вели дека „менторството е метод на пренесување на знаења и вештини меѓу работниците“,

⁶⁰ Воспоставување на Мрежа на жени-полицајци од југоисточна Европа, наоди од истражувањето, септември 2010

додека „ментор“ е работник во Министерството распореден на работно место на повисоко ниво од работникот кого го менторира, кој завршил обука за ментор и е назначен со решение на министерот за внатрешни работи за да обучува приправник во Министерството и/или да обучува работник за самостојно вршење на работите за одредено работно место во Министерството.

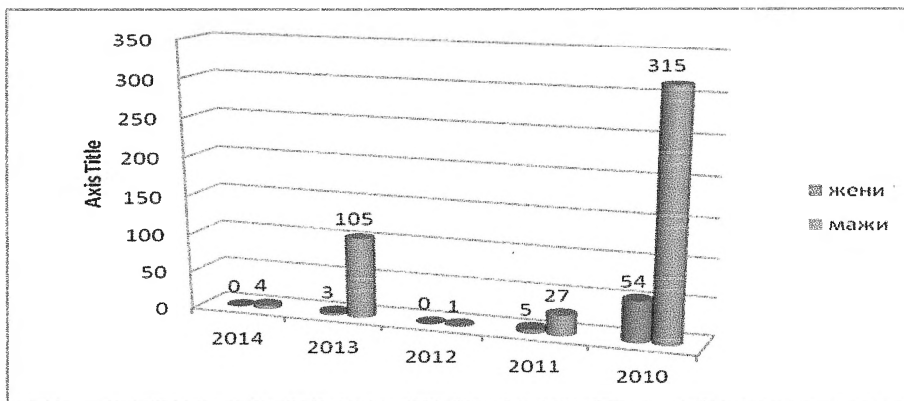
Менторите потребно е да се компетентни професионалци за суштинските активности преку кои што слушателот се здобива со компетенции. Понатаму, со цел да им се овозможи на слушателите ефективно да учат, менторите треба да владеат со соодветни педагошки компетенции, за што се спроведува и обука за да можат во целост да ја реализираат оперативната обука на слушателите. По успешно завршеното менторство, менторот и менторираниот работник, подготвуваат изјави за завршено менторство.

Инаку, менторството може да биде советодавно или практично. Советодавното менторство значи пренесување на знаења и вештини преку конкретни совети на менторот и се врши заради развој на општите компетенции на работникот. Практичното менторство се спроведува преку набљудување на работата на менторираниот работник, постојани консултации, практична работа и се врши заради развој на посебните компетенции на работникот.⁶¹

Според податоците добиени од Министерството за внатрешни работи во последните пет години, обука за ментор посетиле вкупно 514 вработени, од кои само 62 биле жени, но тоа не значи дека лицата што ја завршиле обуката биле ангажирани и како ментори. Најголем број вработени посетиле обука за ментор во текот на 2010 година и тоа 315 мажи и 54 жени, додека во 2014 година и 2012 година ниту една жена вработена во Министерството не посетила ваков вид обука. (Графикон 4).⁶²

⁶¹ Закон за внатрешни работи, Службен весник на Република Македонија, бр.42 од 03.03.2014 година

⁶² Одговор на барање од Министерство за внатрешни работи на Република Македонија, Скопје, 22.01.2015 година



Графикон 4: Обука на ментори по пол

Од тие причини, потребно е да се зајакне менторството и системот на интерна поддршка на жените во полицијата, да се зголеми бројот на жените ментори, а во обуката за ментори да се вклучи и родовата сензибилизација.

5. КАРИЕРНИОТ ПАТ НА ЖЕНИТЕ ВО ПОЛИЦИЈАТА

„Постојат два начина за да се изгради кариера : преку својата трудољубивост, ажурност и совесност или пак преку глупавоста на другите“!

Grace Hooper

5.1. КАРИЕРАТА И НЕЈЗИНОТО ЗНАЧЕЊЕ ЗА ЖЕНИТЕ

Жените, како и мажите имаат потреба од различни извори на задоволство во нивните животи, односно како што велат психолозите, секое човечко суштество е способно да сака и да работи ефикасно. И мажите и жените имаат потреба од задоволството што го имаат во својот внатрешен свет, во разговорите со семејството за сите случувања и проблеми со кои се соочуваат, во средбите со пријателите, но и потреба од задоволството постигнато во надворешната средина.

Позитивни настани кои влијаат на развојот на кариерата на жените воопшто во светот вклучуваат: развој на технологијата кој ги поедностави домашните задолженија

или обврски на жените; потоа движењето за човековите права и соодветното законодавство; достигнувањата од користењето на контрацептивните средства; силата на војната и зголемувањето на натпреварување во областа на науката, како и движењето на жените за нивните права. Со комбинирањето на овие промени, легализација на контрацепцијата, растење на униите на работниците и законодавството за човековите права, се придонесе да се зголемат можностите жените да се стекнат со право на избор при вработувањето, кое е подобро платено и полесно во споредба со нивните „тешки семејни“ обврски. Во таа насока, при градењето на кариерата, жените најчесто се советуваат како да постапуваат, истакнувајќи дека најважна задача им е всушност да го подобрат квалитетот на живеење како индивидуи и како целина. Откако тоа ќе го постигнат, потребно е да се подобри и квалитетот на разбирање на општеството, бидејќи секоја нова етапа во полето на кариерата на жените го привлекува вниманието поради итните потреби за промени на ставовите, однесувањата и социјалната политика на секоја индивидуа и институција во општеството.

Жените тешко пронаоѓаат проодност во полициската професија и остваруваат кариера. Покрај тоа, и понатаму мал е бројот на жени вработени за извршување на оперативни работи, а уште помал е бројот на жени кои вршат раководни функции. Со цел да се утврди кои се причините за ваквата состојба, потребно е да се опфатат и анализираат предизвиците со кои жените се соочуваат во клучните фази од развојот на кариера, а преку секоја фаза, почнувајќи од приемот во службата па се до унапредувањето, да бидат објаснети најчестите облици на дискриминација на жените во полицијата.

5.2. ЗОШТО ЖЕНИТЕ ЈА ИЗБИРААТ ПОЛИЦИСКАТА ПРОФЕСИЈА?

Одговорите на ова прашање се различни, исто како и самите жени. Секој од нив доаѓа од различни позиции, односно различно социјално потекло, истите со себе носат поинакво искуство во работата и понакви причини за приклучок во полицискиот оддел.

Мотивационата сфера претставува значаен сегмент на кадровската психологија и на другите науки и научни дисциплини во чие средиште се наоѓа човекот, додека пак

потрагата по мотивација е израз на потребите за осмислување на случувањата во светот на поединците. За полициската професија се смета дека дава сигурност, тоа е животен повик, а не само исполнување на работното време, а притоа нуди и примерна плата, што е особено примамлива за жените кои заработуваат помалку во однос на мажите. Полициската професија привлекува многу жени кои се општествено ориентирани, кои чувствуваат потреба да се сретнуваат со луѓето и да бидат корисни за заедницата.

Иако жените имаат различни причини за да станат полициски службеници, повеќето од нив се слични како и кај мажите. За некои е тоа исполнување на сонот, иако не биле точно сигурни зошто и како го посакуваат истото и покрај фактот што за жените ова е нетрадиционален сон, а некои пак имаат семејства или пријатели кои работат во полиција и ги охрабруваат да ја прифатат оваа професија. Речиси сите сакаат да им помагаат на другите, па заради тоа многумина мислат дека полициската работа е поинтересна професија отколку традиционалните професии наменети за жените како што се учителки, медицински сестри или пак социјални работнички. Некои пак посакувале да влезат во поле на работа во кое како што велат и самите верувале дека ќе најдат сопруг и ќе се омажат, како и сознанието дека полициската работа значи и повисока плата и подобри бенефиции, придобивки. Додека пак за други тоа е шега, тивка дословеност во одговор на предизвик од пријател, раководителот или дури од сопругот. Но, за повеќето од нив тоа е комбинација сите овие фактори.

Причините за мотивација на жените за избор на оваа професија можат да се групираат во три групи⁶³. Во првата група спаѓаат жените кои отсекогаш сакале да бидат полицајци или пак да работат во онаа служба во која работите се многу динамични. Имено, тоа е така, бидејќи ги возбудува опремата што ја носат односно пиштол „црвена застава“ или ЦЗ-99, потоа средства за врзување-лисици, палка, нож, резервен оквир и батериска ламба, а обучени се и за разни борешки вештини. Исто така на улица никогаш неможе да се видат сами, секогаш се во придружба на еден или двајца колеги, бидејќи се смета дека е голем ризик да се пуштат две сами жени на терен, затоа што оваа професија

⁶³ Bjelos, M., Odanovic, G., Stojanovic-Gajic, S., Uvek zena, nikad koleginica: Kvalitativna studija prepreka sa kojima se suocavaju zene zaposlene u policiji i vojsci Srbije, Beogradski centar za bezbednosnu politiku, 2012

не трпи импровизација, како и тоа дека граѓаните во таков случај не би ги доживеале како авторитет. Во втората група непосредно влијание на изборот на оваа професија кај жените има семејното опкружување (татко, сопруг, брат и слично), додека во третата група спаѓаат оние жени кои во полициската служба стапуваат сосем случајно по укажана прилика или по препорака на некој друг.

Според мислењето на мажите, мотивите поради кои луѓето се определуваат за оваа работа можат да се поделат на економска, социјална природа (углед, статус во општеството) и од професионални причини (остварување на сонот), при што економскиот фактор според нив е пресуден за определба на жените за работа во полиција, сметајќи ги дека се помалку спремни да допринесат во вршење на работата, како и дека помалку се жртвуваат, што подразбира одбегнување ноќни дежурства, прекувремена работа, нередовно работно време, одделеност од семејството и слично.

Постојано го поставуваат истото прашање: Зошто фина девојка како тебе сака или бара да работи во ваква професија? Ваквото прашање може да доаѓа од многу претпоставки, некогаш тоа е од социјалните, општествените собири, некогаш тоа е личност која и дава покана за сторен сообраќаен прекршок, а некогаш е жртва на криминал, која конечно сфаќа која е разликата кога полициски службеник и поставува прашања или дава асистенција. За повеќето жени, прашањето доаѓа од негативните случувања кои ги имале со полициските службеници. Некои од нив ја набљудувале полицијата во своето соседство која пак ги штитела од вршење незаконски активности или пак гледале полициски коли како патролираат помагајќи им на луѓето.

Она што жените го споделуваат е верувањето дека полицијата не треба да биде ниту бесчувствителна или коруптивна, туку доволна мотивација за да ја донесат нивната одлука за градење на кариера. Некои пак од жените се способни да ги исполнат своите соништа преку програми за кадети, кои им дозволувале да работат заедно со локалните полициски оддели во средните училишта или на факултетите. Ваквите програми биле развиени во 70-тите и 80-тите години од минатиот век во Соединетите Американски држави, првично како начин да се зголеми малиот број на мажи во полициските станици.

Во големите градови пак, ваквите програми честопати биле достапни само за оние кои живееле во посебни соседства, што значело дека мнозинството од апликантите го сочинуваат Афро-Американци или Шпанци.

Критериумите за прием во полицијата се утврдени со Законот за полиција, кој предвидува општи и посебни услови за избор на кандидатите. Како пресудни критериуми за прем во службата најчесто се наведуваат стручната спрема, психофизичките способности, претходно работно искуство, комуникативноста, способностите и вештините кои ги поседуваат и слично. Честопати, приемот на мажи и жени во полицијата се врши без права селекција, односно малку се обрнува внимание на квалитетот на кандидатките.

Притоа, голем број жени во униформираниот состав на полицијата, по приемот во службата не сакаат да ја вршат работата за која се обучени или образувани. Тоа, пред се се однесува на работа на терен, ноќна смена, работа во лоши временски услови, што всушност остава лош впечаток и за останатите жени во системот кои својата работа ја извршуваат подеднакво добро, дури и подобро од мажите. Овој проблем спрема некомпетентните кандидати постои и кога се во прашање мажите-полицајци, при што жените сметаат дека колегите подеднакво ги осудуваат неспособните мажи и жени, но сепак дека вицеите се однесуваат само на жените.

Исто така, жените сметаат дека застапеноста на мажите и жените во полиција не мора да биде 50% :50%, туку дека пред се е важно на сите да им бидат достапни работните места, додека пак жените можат и понатаму да бидат малцинство во службата, но да бидат високо мотивирани за работа и професионално да ја извршуваат својата работа, односно доколку е потребно застапеноста на жените нека биде ако треба и 5%, но тоа да бидат оние кои навистина сакаат да ја работат оваа професија.

Во однос на почетокот на кариерата,⁶⁴ кај жените преовладува мислењето дека повеќето од нив биле распоредени на работни места кои не одговарале на нивната стручна

⁶⁴ Bjelos, M., Odanovic, G., Stojanovic-Gajic, S., Uvek zena, nikad koleginica: Kvalitativna studija prepreka sa kojima se suocavaju zene zaposlene u policiji i vojsci Srbije, Beogradski centar za bezbednosnu politiku, 2012

подготовка, односно дека доброволно биле прифатени работни места со средна стручна спрема, со надеж дека во текот на кариерата ќе можат да се преместат на друго работно место кое би одговарало на она за што се образувале или обучувале. Исто така, во праксата се случува, некои од вработените после неколку години работа, успеваат да дојдат до работно место со адекватна стручна спрема, додека пак некои ќе поминат и повеќе од 15 години во службата се додека не се укаже шанса да конкурираат и да бидат примени на работно место со вишо или високо образование. Пример⁶⁵ за недоволна грижа околу знаењето и искуството кои вработените во полицијата ги поседуваат е примерот дека жена стапила во служба со средно образование и извршувала задачи кои во моментот одговарале на нејзиното образование, меѓутоа во текот на својата кариера завршила два факултети и магистрирала, а и понатаму работи на работно место со ниска стручна подготовка од оние кои ги поседува, бидејќи тоа е единственото работно место кое и било понудено согласно систематизацијата на работни места.

Што се однесува до впечатокот за првото работно искуство, жените сметаат најтешко им е на оние кои биле први жени во својата работна околина и кои го скршиле патот пред другите колешки. За нив голем предизвик било да покажат дека жените се способни да ја извршуваат полициската работа, односно да ги исполнат сите работни задачи кои им биле доделувани. Додека пак, некои од жените истакнуваат дека при стапување во службата биле добро прифатени од своите колеги и дека ја уживале нивната поддршка при вршење на задачите. Но сепак, искуствата на многу жени сведочат и за неприфатане од колегите на различни начини по приемот и/или во текот на првите години работа во службата, што најчесто е во врска со полот, изгледот, брачниот статус, образованието итн.⁶⁶

Жените тешко биле прифатени во оние оддели каде се чувствувал јаз во образованието меѓу нив и мажите, бидејќи во 80-тите години⁶⁷ на жените не им било достапно средното полициско училиште, ниту пак можноста да поседуваат основна обука

⁶⁵ Bjelos, M., Odanovic, G., Stojanovic-Gajic, S., Uvek zena, nikad koleginica: Kvalitativna studija prepreka sa kojima se suocavaju zene zaposlene u policiji i vojsci Srbije, Beogradski centar za bezbednosnu politiku, 2012

⁶⁶ Bjelos, M., Odanovic, G., Stojanovic-Gajic, S., Uvek zena, nikad koleginica: Kvalitativna studija prepreka sa kojima se suocavaju zene zaposlene u policiji i vojsci Srbije, Beogradski centar za bezbednosnu politiku, 2012

⁶⁷ Bjelos, M., Odanovic, G., Stojanovic-Gajic, S., Uvek zena, nikad koleginica: Kvalitativna studija prepreka sa kojima se suocavaju zene zaposlene u policiji i vojsci Srbije, Beogradski centar za bezbednosnu politiku, 2012

за полицаец, заради што тие завршувале високо образование и прифаќале да работат во полицијата на работни места каде се барало средно образование. На нив секогаш се гледало со недоверба, бидејќи работеле во средина каде првенствено се застапени мажи со завршено средно образование или курс.

Генерално гледано, постои недостаток на квалитетни кандидати од обата пола кои се пријавуваат на конкурс за прием во полицијата, но тоа е така бидејќи сеуште не постои добар план за управување со човечките ресурси, односно се случува при вработувањето да им се понудат работни места со пониско образование во однос на она кое го имаат при влез во системот. Правило е дека работните места во Министерството за внатрешни работи се пополнуваат според кадровските потреби на службата, односно врз основа на систематизацијата на работни места, а не спрема завршеното образование на кандидатите. Исто така, Министерството за внатрешни работи нема обврска во текот на кариерата да ги унапреди службениците во согласност со нивното образование, заради што се смета дека оваа политика на управување со човечките ресурси негативно влијае подеднакво и на мажите и на жените при самиот прием, но и во текот на кариера во службата.

Жените сметаат дека на самиот почеток и во текот на развој на кариера не уживаат доволна поддршка од своите колеги или надредени и дека само со сопствено залагање и труд успеваат да постигнат кариера во полицијата. Односот помеѓу машки и женски колеги особено е важен при работа на терен, како на пример при вршење патрола, бидејќи никогаш не се знае што може да се случи во текот на работниот ден. Мажите честопати не сакаат да одат во патрола со жените, бидејќи сметаат дека не можат да се потпрат на нив, но кога ќе се најдат заедно на терен, тогаш се однесуваат заштитнички, доживувајќи ги како понежен и послаб пол и/или сметаат дека не се способни да ја извршат својата задача, па затоа во одредени ситуации во патрола и при спроведување некои акции жените се во придружба на дури двајца колеги.

Во однос на работното опкружување, најчестите непријатности кои жените ги доживуваат на работното место се вербалните коментари на нивниот изглед, како и на работните способности. За полициската работа и понатаму постојат предрасуди дека за

нејзино извршување од пресудна важност е физичката сила, а помалку интелектуалната способност за вршење на работата, поседувањето вештини на комуникација и сл. За одржување на ваквите предрасуди најмногу се заслужни мажите кои сметаат дека личноста која сака да се занимава со оваа работа, мора пред се да биде мотивирана за работа, да биде издржлива (психички и физички) и да биде морална. Со оглед на тоа дека жените од перспектива на мажите се физички послаби и често попуштаат кога се под притисок, од тие причини и не се вклопуваат во полициската работа. Карактеристики кои треба да ги поседува еден полицаец по нивно мислење се стручноста во водење на работата, храброст, одлучност, оштроумност, да бидат одговорни и корисни за својата заедница.

5.3. ПРОФЕСИОНАЛНИОТ НАСПРОТИ ПРИВАТНИОТ ЖИВОТ

Современото, постмодерно и глобално општество се карактеризира со голема брзина на промени, недостиг на многу ориенти кои го обликувале животот на луѓето, важноста и посакуваноста за индивидуален избор и достигнување, зголемување на неизвесноста и несигурноста, забрзување на животните текови и слично.

Сето ова се одразува на животот на поединецот и неговото семејство, односно не постојат јасни граници помеѓу домот и работното место, приватниот и јавниот живот, а за уредувањето на заедничкиот живот не постојат „наследени“ упатства, втемелени семејни норми и вредности, туку постојано мора да се вложуваат напори за да се развијат различни стратегии за успешно функционирање и уредување на животниот простор. Од една страна, брзината на промени во општеството не им дозволува на поединците, ниту пак на семејствата создавање никакви долгорочни стратегии за успешно функционирање и уредување на животниот простор, но од друга страна, општеството е отворено за сите видови можности и активности.

Стремејќи се кон остварување на вистинското исполнување, поединците лесно се определуваат да ја растурат заедницата која не ги исполнува нивните очекувања и се обидуваат да најдат друго решение за остварување на зацртаната цел, што во минатото не било лесно да се оствари (големото влијание на религиските уверувања во врска со бракот

и семејството, постоењето на заеднички вредности во општеството кои го стабилизираше бракот, меѓусебната економска зависност од партнерот итн). Во контекстот на овие промени во општеството се одвива и постмодерното (пре)обликување на семејството, односно доаѓа до приближување на улогите помеѓу мажите и жените во поглед на образование, вработување, економска самостојност, кариера и семејство, што всушност условува и поинакво гледање на бракот, односно поинаква претстава за бракот и прифаќање на други вредности од оние кои ги имале претходните генерации, промени во ставовите на луѓето во однос на бракот, родовите поделби итн.

Притоа кај младите, а особено кај жените постои желба за самостојност и самоисполнување, како преку работата, така и преку различни аранжмани на семејни и брачни облици, но и поголема подготвеност на промени и експериментирање со различни животни практики во врска со заедничкиот живот. Слободата на жените да работат, да остварат контрола над раѓањето, слобода за бирање сопствен начин на живот и кај мажите и кај жените се новини кои не им биле достапни на претходните генерации, а кои во современото општество на младите им даваат можности за поинакви избори.

Желбата за основање на семејство, односно улогата на родител е уште еден во низата предизвици со кои жените се соочуваат во текот на кариерата, што значи постојат потешкотии во усогласувањето на работните обврски со приватниот живот. При самиот влез во системот, жените можат да бидат соочени со непријатни прашања во врска со семејството, односно дали планираат да формираат семејство и кога, што всушност може да биде напишано мерило за (не) влез во институцијата. Покрај тоа, за своите професионални ангажмани, жените се помалку платени од мажите. За работните часови и улогата на мајка, сопруга, воспитувач, готвачка и домашна помошничка кои улоги традиционално според мислењето на граѓаните им се припишуваат на жените, воопшто и не се платени. Заради тоа, и не се наметнува никакво прашање, бидејќи тоа се подразбира и се смета за нормално. Меѓутоа, токму оваа мајчинска улога е најзначајната логистичка улога на одржливост на економијата и воопшто на целото општество.

Во текот на кариерата, најчестиот предизвик е отсуството од работа поради породилно отсуство и грижа за децата. Во тој период жените не добиаат оценка за својата работа и според Законот не можат да бидат унапредени, а покрај тоа не е реткост да по враќањето од породилно отсуство да бидат преместени на друго (непосакувано) работно место. Сеуште не постои системска поддршка за жените кои имаат мали деца, а се случува и жените да не го искористат во целост своето законско право на породилно отсуство и грижа за детето, бидејќи биле загрижени да не бидат распределени на ново работно место.

Вредно е да се споменат проблемите со кои се среќаваат жените на секаде, а не само во Министерството за внатрешни работи, односно традицијата која бара од жената да биде и мајка и сопруга, да се грижи за домот, се повеќе да биде активна во општествената заедница, а воедно да работи рамо до рамо со мажите. Тука мора да се спомене и фактот дека во полициските редови има одреден број на самохрани мајки, кои самите знаат како се снаоѓаат со сите секојдневни обврски. Денес, прашањето на учеството на жените во полицијата и нивната улога во креирањето на мирот и безбедноста бара приоритетност во операционализирањето на механизмите за нивна интеграција во системот и процесот на донесување одлуки, што значи дека „не е лесно да се биде жена во полиција“.

Полициската професија е тешка работа за жена која има обврски спрема семејството и децата, притоа потребна е поддршката од родителите, од сопругот, пријателите, бидејќи секојдневниот живот се сведува на трчање на работа, каснење, трчање за во градинка. Тоа е така, бидејќи работното време од 10 или 12 часови не остава простор за активности надвор од работата. Во таквите случаи најмногу страдаат децата и сопрузите, доколку се во брак или пак се нивни постојани партнери. Жените кои успеале да направат кариера во полицијата по правило велат дека ретко се дома и дека малку ги гледаат децата, заради што чувствуваат и грижа на совест.

Постои мислење дека доколку жените во целост и се посветат на кариерата, во тој случај се одлучуваат да немаат брак или деца или пак обратно, поради преданоста на работата, семејството трпи последици, што најчесто доведува до развод. Ако пак жените приоритет му дадат на семејството, во тој случај се смета дека поради тоа работата трпи и

дека не се спремни во целост да се жртвуваат, да работат тешки задачи, да бидат на терен, да работат ноќна смена, туку свесно се определуваат за канцелариска работа.

Кај припадниците од машкиот пол, вработени во полицијата владее ставот дека не сакаат нивните сопруги да се занимаваат со истата работа, затоа што знаат како тоа изгледа, а уште помалку би сакале нивните ќерки да го прават истото. Заради тоа, потребно е многу волја и поддршка од семејството за да може жената да успее во оваа професија, бидејќи тоа не е единствената работа што сакаат да ја направат во слободното време за спиење, да имаат „две униформи: униформа и пижама“.

5.4. НАПРЕДУВАЊЕ НА ЖЕНИТЕ ВО ПОЛИЦИЈАТА

Градењето успешна кариера не е лесна задача за жената во претежно „машка“ професија. Можностите за напредување во полицијата се многу мали, а критериумите не се јасно определени и притоа поголеми се можностите за напредување на мажите, отколку на жените. Сепак, клучни критериуми за напредување на вработените се степенот на образование, личните способности, самоиницијативноста, стручноста итн.

Жените⁶⁸ сметаат дека во напредувањето се соочуваат со многу предизвици, дека неможат да најдат проодност кон високите позиции, а кога би добиле понуда за повисоко работно место, без оглед на знаењето и искуството што го поседуваат, би им требало подолго време за размислување дали да прифатат или не, преиспитувајќи се дали ја имаат поддршката од семејството, поддршката од колегите, па дури би ги преиспитале и сопствените способности дали можат да одговорат на задачите што ги носи новото работно место.

Причината поради која жените не се доволно уверени во напредок и понекогаш дури и се сомневаат во сопствените способности е влијанието на работната средина која на жените константно им испраќа порака дека не се доволно добри за полициската

⁶⁸ Bjelos, M., Odanovic, G., Stojanovic-Gajic, S., Uvek zena, nikad koleginica: Kvalitativna studija prepreka sa kojima se suocavaju zene zaposlene u policiji i vojsci Srbije, Beogradski centar za bezbednosnu politiku, 2012

професија, а посебно добри како раководители. Исто така, на жените им е потребно многу повеќе да вложуваат труд и да се одрекуваат од работите за да можат да напредуваат во системот, како и дека во полицјата важи непишано правило дека мажите имаат предност при унапредувањето, а дека раководител неможе да биде жена дури и во оние управи во кои жените се застапени со 85%, бидејќи мажите подобро ја вршат таа функција.

Покрај ова, жените помалку добиваат пофалби или награди за својата работа за разлика од своите колеги или надредени што дополнително ги демотивира во вршење на работата. Инаку и кај мажите и кај жените преовладува мислењето дека жените мораат повеќе да се докажуваат во полициската работа, а посебно на раководни и командни места, односно жената мора да биде 20% поспособна од мажот за да биде прифатена како лидер. Исто така, мажите повеќе им веруваат на жените кои во текот на својата кариера извршувале различни оперативни работи пред стапување на местото командир, отколку оние кои го немале тоа искуство. За напредување во службата потребна е и мотивација на самите службеници за промена на работното место, бидејќи има и такви кои се задоволни од тоа целиот работен век да го поминат на едно работно место.

Факт е дека полицјата при вршење на своите функции може да користи средства за принуда и присила, што подразбира вештини на употреба физичка сила, и на тој начин се отвараат можности за создавање на еден од објективните пречки за влез на жените во униформираниот состав на полицјата. Вештината на употреба физичка сила е предуслов кој е од суштинско значење за ефикасна работа на полицјата и истата доведува до воспоставување на стереотипи дека жените заради физичките конституции не се во состојба да го исполнат тој предуслов.

Во Министерството за внатрешни работи на Република Македонија, со Законот за внатрешни работи и Колективниот договор на Министерството, опфатен е правен основ за напредување во службата по заслуги, а тоа значи дека напредувањето е структурирано така што овозможува утврдување на квалитетот и перспективата на човечките ресурси и не дозволува често движење во службата или постојано менување на работните места. Во процесот на унапредување на друго работно место не смее да се врши прескокнување на

степенот на работно место во хиерархијата на работни места утврдени во актот за систематизација на работните места во Министерството. Напредувањето во службата е главен фактор со кој се обезбедува висока професионалност на вработените, а воедно претставува и главен мотивационен фактор, со оглед дека е заснован врз заслуги.

Постапката на унапредување има за цел да им овозможи на вработените кариерно напредување, односно преминување од пониски на повисоки работни места, а тоа би значело унапредување во повисок платен ранг или пак унапредување на друго работно место кое во однос на претходното е повисоко предвидено во Класификацијата на работните места.⁶⁹ Постапката е транспарентна, преку објавување на интересен оглас, каде се земаат во предвид професионалните квалитети и квалификации на вработениот, неговите работни способности, завршени обуки за време на работниот однос и начинот на извршување на работните задачи и истата се врши независно од пол, раса, боја на кожа, политичко и верско уверување и национална припадност.

Преку минување низ неколку чекори за напредување, вработените ги остваруваат своите долгорочни планови кои се однесуваат на кариерата, почнувајќи од засновањето на работен однос па се до пензионирањето. Единствен начин за да се одржи системот на напредување и да биде ефикасен е вработените да почувствуваат одговорност, да ги сфатат неговите предности и да станат свесни за неговото значење. Со спроведувањето на овој систем, се постигнува професионализам на вработените, сигурност на работното место и можност истите да ја согледаат својата иднина. Инаку, вработените во текот на целиот работен стаж можат да бидат унапредени најмногу за пет платни ранга, при што со унапредување во првиот платен ранг, како и во секој нареден повисок ранг, истите стекнуваат додаток за кариера на основната плата, со кој се врши вреднување на професионалноста на вработените во Министерството и на тој начин се обезбедува стимулација за успешност и стручно извршување на работите, професионален развој и постојаност во работата. Тоа значи дека и висината на платите не се разликува според полот, туку според работното место, нивото на образование и работното искуство.

⁶⁹ Закон за внатрешни работи, Службен весник на Република Македонија, бр.42 од 03.03.2014 година

Услови за унапредување во повисок платен ранг, согласно член 122 од Законот за внатрешни работи се :

1. работникот за унапредување во прв платен ранг потребно е да има добиено три последователни оценки „особено се истакнува“, „се истакнува“ или „задоволува“ и
2. за унапредување во повисок платен ранг да има добиено три последователни оценки „особено се истакнува“, „се истакнува“ или „задоволува“ по стекнување на претходниот платен ранг.

По исклучок, работникот кој ќе биде оценет со оцена „особено се истакнува“ две години последователно, може да биде унапреден во повисок платен ранг за една година порано од предвидениот рок.⁷⁰

Во земјите од регионот, системот на следење, усовршување и напредување на кадрите во службата исто така е уреден со законски прописи. Имено, во Црна Гора, согласно Законот за државни службеници и вработените, се врши оценување на работата на вработените во полицијата, заради следење на нивната работа и правилно одлучување за нивното движење во службата, додека усовршувањето и напредувањето на кадрите кое е идентично и за мажите и за жените значи дека вработените стручно се усовршуваат во согласност со програмата за стручно усовршување и истите напредуваат во повисока титула под условите кои се утврдени со истиот закон. Во Министерството за внатрешни работи на БиХ и Република Српска, напредувањето на кадрите е регулирано со Законот за внатрешни работи и истото се однесува на овластените лица, при што напредувањето се следи низ годишната оценка за работа и напредување во повисок ранг, додека во Србија, видовите, условите и начинот на здобивање и губење титула на полициските службеници се уредени со Законот за полиција. Во Бугарија пак, професионалната кариера на вработените во полицијата се заснова врз постојано напредување во следна категорија преку натпреварување и завршување на потребната обука.

⁷⁰ Закон за внатрешни работи, Службен весник на Република Македонија, бр.42 од 03.03.2014 година

Постои едно напишано правило дека најголемиот број жени во полицијата може да напредува само до одредено ниво, кога нивната кариера повеќе не се движи кон нагорна линија, туку истата стагнира, а како главна причина е постоењето на стереотипи и предрасуди дека мажите се подобри раководители од жените. Жените исто така се соочуваат и со потешкотии во усогласување на професионалниот и приватниот живот, односно дека мораат да ги усогласат семејните обврски со прекувремената и ноќна работа, што предизвикува недоволна прифатеност на жените и истите најчесто можат да се одразат на нивното напредување или напуштање на работата. Причината поради која жените сепак успеваат да извршат одредени работи во полицијата и да се усовршуваат е поддршката од семејството, а не поддршка од системот и колегите.

Слабата динамика на напредување на жените во полицијата во услови на доминација на мажите нужно произлегува од прифаќањето на подредената положба на жените во однос на мажите, бидејќи со социјализацијата усвоиле нееднаква положба. Ефектите на подреденост се огледаат низ половата поделба на улогите, патријархалната социјализација и навиките со кои тие функционираат. Во поглед на секојдневниот живот, нивната потчинетост се поставува најмногу во семејните односи и во распределбата на домашните, родителските обврски и работи. Во рамки на професионалното опкружување, жените се подредени, бидејќи се малцинство кое „заостанува“ зад мажите. Во оние професии во кои има праволински систем на напредување, нивната подреденост се огледа во тоа што повеќето од нив се во група на која и треба повеќе време да постигне поголеми знаења, во групи во кои нема многу претставници во органите на управување и менаџментот, каде што нема многу советувања и слично.

Оттука, одржувањето на формалните пречки во поглед на висината, тежината и физичките способности на жените им помагаат на владеечките стереотипи според кои мажите се рационални и посposобни и посспремни за извршување на тешки и опасни задачи, а дека жените се емотивни и не се снаоѓаат добро во кризни ситуации. Тоа донекаде е и традиционален поглед на полициската пракса од времето кога употребата на сила се сметала за неопходна.

Реформата на полицијата и спроведувањето на политика на еднакви можности, допринеле за промена во стратегијата на човечките ресурси и поголем фокус на меѓучовечките односи и вештини на комуникација. Имено, жените полицајци во решавањето на проблемите помалку ги користат методите на закана и сила и пружаат помалку борбени одговори на ангажирање во заедницата. Свкупниот тренд претставува промена на меѓучовечките и комуникациските вештини, ставајќи ги во друг план физичките способности како особина на традиционалниот модел на полициска работа.

5.5. МЕРКИ ЗА ЗГОЛЕМУВАЊЕ НА НАПРЕДУВАЊЕ ВО СЛУЖБАТА

Едукацијата за родовата рамноправност е најефикасниот начин во борбата против стереотипите за традиционалната улога на жената и нејзината успешност во полициската професија. Многубројни истражувања покажуваат дека жените на основната обука или на полициските академии се покажале подеднакво успешни како и мажите, а во некои случаи биле и подобри од нив, но и дека се рамноправно застапени со мажите меѓу најдобро оценетите посетители.

Од тие причини, потребно е во системот на полициско образование на средно и високо ниво да се воведат содржини за родовата рамноправност, потоа полицијата систематски да ја подига свеста на своите вработени за родовата рамноправност за да може ефикасно да одговорат на предизвиците со кои се соочуваат, да се врши задолжителна едукација на сите службеници на различни нивоа за важноста и улогата на полицијата во борбата против родовото насилство. Преку зајакнување на свеста на вработените во полицијата ќе се влијае не само на ефикасноста во вршење на полициската работа, особено во родовото насилство, туку ќе се придонесе и на поголемо прифаќање на жените во полициските редови, како и на подобрување на односот кон жените како еднакви, рамноправни партнери во постигање на побезбедна општествена средина.

Покрај ова, во Министерството за внатрешни работи на Република Македонија, се вовеле систем на кариера чија целосна имплементација е битно условена од постоење и функционирање на единствен систем на обуки во Министерството. Како резултат на

таквите интерни напори и екстерна поддршка, во сите делови на Министерството се развија практики за најголемиот дел компоненти од циклусот на современа обука.

Како мерки кои доведуваат до зголемување на напредување во службата се сметаат и следните:

- 1) постоењето на објективни и недискриминачки критериуми на унапредување, кои вклучуваат награди за решавање на проблемите, работа со заедницата и упатување на социјалните служби;
- 2) потоа постоење на јасни, транспарентни и објективни стандарди на проценка на работното место и ревизија на работниот учинок, како и именување на основа на ревидираниот опис на работите и потребните вештини, наместо застарените сфаќања за потребните вештини кои полицискиот службеник треба да ги поседува;
- 3) користење на независни комисии за ревизија и испитување надвор од организацијата, со цел да се сведе на минимум пристрасноста што постои внатре во организацијата или унапредување преку семејни и/или пријателски врски;
- 4) да се овозможи еднаков пристап на обука на работа заради напредување во кариерата;
- 5) да им се обезбеди на поединците од недоволно застапените групи еднаков пристап на позиции кои се сметаат за драгоцен за напредување во кариерата;
- 6) спроведување на независна анкета меѓу жените кои се квалификувани за унапредување, со цел да се добие увид заради што жените се пријавуваат или не се пријавуваат за унапредување.

Исто така, неопходна е транспарентност како во процесот на селекција при вработувањето, така и во унапредувањата. Имено, потребни се интерни конкурси за раководни места и јасно дефинирани критериуми за истите, при што ќе се врши проверка на способностите, знаењата и вештините, без да се прави увид во личните податоци на кандидатите, што е всушност единствен начин да се спречи дискриминацијата и ќе се развие свеста за достапноста на работните места и за жените. Потоа, неопходно е детално да се опишат работните места, со прецизно наведени вештини и способности за ефикасно

вршење на работите, преку кои ќе се види дека изборот се врши само врз основа на претходно дефинирани критериуми, а не дека постои поделба на женски и машки работи.

Едно од почувствителните прашања е и прашањето за процедурите за пријавување на сексуално вознемирување на работното место, бидејќи ретко дури и никогаш не се пријавуваат такви случаи. Заради тоа, потребно е да се воведат механизми за пријавување на сексуално вознемирување, мобинг и уценување на работното место таму каде што не постојат, како и да се подигне свеста на вработените и да се поттикнат истите да ги користат овие механизми.

И породилното отсуство претставува пречка за напредување на жените во кариерата, односно има негативни последици во нивното унапредување. Имено, во унапредувањето на полициските службеници и стекнување на непосредно повисока титула, како еден од условите предвидени и во Законот за внатрешни работи и во Колективниот договор на Министерството за внатрешни работи на Република Македонија е да се наведе точно определеното време континуирано поминато на претходното работно место, во ефективна работа. Во таа смисла, полициските службенички немаат еднаков третман со мажите, бидејќи времето поминато на породилно отсуство, како и на боледување заради неѓа на дете, не влегува во работен стаж, со што всушност значително се скратува временскиот услов за унапредување. Покрај тоа, се случува вработените по враќање од породилно отсуство да се упатат на пониски работни места, со што всушност ги отргнува жените да се пријавуваат за раководни позиции, бидејќи доколку би биле ставени како раководители, по враќањето од породилно некој друг би бил поставен на нејзината позиција. Тоа всушност значи дека со ова, жените се казнуваат бидејќи го користат со закон предвиденото отсуство.

Дополнителен предизвик се наоѓа во правилата кои се однесуваат на отсуството на татковците, имајќи во предвид дека истите немаат право на користење на породилно отсуство, освен во посебни случаи, согласно Законот за работни односи кога мајката не е во можност да го користи ова право. Со тоа, покрај фактот дека треба да се смени законодавството и да се обезбеди и жените и мажите да имаат еднаква можност за

користење на породилното отсуство, односно отсуството на татковците, институциите треба да развијат јасна политика и механизми кои ќе овозможат ова отсуство да не влијае негативно на кариерата на мажите и жените, туку да го подигне нивото на свест кај поединците во врска со овие права.

Тоа влијае и при оценувањето на полициските службеници. Имено, работата на полициските службеници се оценува најдоцна до крајот на првото тримесечје во годината за претходната календарска година, а полициски службеник кој користи отсуство подолго од шест месеци во текот на една календарска година, нема да се оценува за таа година. Покрај тоа, како услов за напредување се бара годишна оценка за „најмалку две, три или пет последователни години“ во истото звање, а бидејќи породилното отсуство трае девет месеци, непосредниот раководител не може да ги оценува службеничките, и со тоа истите остануваат неоценети и автоматски им се „излизнува“ напредувањето, затоа што станале родители и ги немаат потребните „две, три или пет последователни години“. Раѓањето е привилегија за жените, а родителството е право и обврска за двајцата родители и заради тоа би требало добро да се размисли дали се работи за рамноправност или за дискриминација на жените, со оглед на тоа што истите во најголем процент користат породилно боледување или боледување заради неја на дете. Од тие причини, потребно е да се изедначи породилното отсуство со боледувањето поради повреда на работа или пак недвосмислено да се пропише дека во случај на породилно отсуство, услов за напредување не е непрекината работа, како и да се промовира обврската и правото на двата родители за грижа на децата и да се поттикнуваат татковците на мали деца и да се мотивираат истите да ги користат правата кои со закон им следуваат поврзани со грижа на децата, односно да преземат повеќе грижа за семејните обврски и да им се овозможи да поминат повеќе време со семејството.

5.6. ПРЕДНОСТИ ИЛИ КОРИСТИ ЗА ПОЛИЦИЈАТА ОД ВРАБОТУВАЊЕ НА ЖЕНИ

Според истражувањата спроведени од страна на Националниот центар за жени и полиција-National Center for Women and Policing, дојдено е до заклучок дека постојат

неколку предности или користи⁷¹ зошто полицијата треба да ангажира и да задржува што повеќе жени за вршење на полициската работа и тоа:

1. Жените полицајци во работењето се докажуваат дека се компетентни за оваа работа исто како и нивните колеги

Мажите и жените се подеднакво способни за успешно остварување на полициската работа, односно не постојат разлики помеѓу нив при вршење на нивните активности при патролирањето, нивната посветеност на организацијата, нивниот одговор кон насилството, ниво на сатисфакција на работа и нивното учество во тренингот/обуките и во другите развојни професионални активности. Имено, жените се повеќе флексибилни, емоционално независни, креативни, самоуверени, наметливи, отколку нивните машки колеги, кои пак од друга страна се поавторитативни и полни со предрасуди. Жените полицајци настојуваат да го користат стилот на работа кој се заснова повеќе на комуникација, отколку на физичка сила и за разлика од своите колеги во насилни ситуации тие одбегнуваат да употребат сила. Исто така, жените при спроведувањето на законот имаат поголемо знаење, образование отколку нивните колеги. Не сите жени се способни да се соочат со сета полициска работа-но истото важи и за мажите. Во некои ситуации, жените се подобри, подобро се снаоѓаат во полициската работа отколку мажите.

2. Жените полицајци помалку сакаат прекумерно да употребат сила

Постојат голем број на студии спроведени од страна на седум поголеми полициски оддели во Соединетите Американски држави кои докажуваат дека жените не се доволно силни или агресивни за полициската работа, односно дека нивниот стил на работа не се заснова на насилство, туку нивната работа се одвива преку комуникација.⁷² Во вакви ситуации, жените се сметаат за „добри полицајци“, затоа што ги користат комуникациските вештини во сите аспекти на работата и со тоа честопати ја редуцираат

⁷¹ National Center for Women and Policing, Hiring and Retaining More Women: The Advantages to Law Enforcement Agencies, Division of the Feminist Majority Foundation, USA, spring, 2003.

⁷² National Center for Women and Policing, Hiring and Retaining More Women: The Advantages to Law Enforcement Agencies, Division of the Feminist Majority Foundation, USA, spring 2003.

потребата за примена на сила кога „ескалира“ или кога ситуацијата излегува надвор од контрола. Со ваквото однесување, тие всушност позитивно влијаат на своите машки колеги, придонесувајќи да се зголеми ваквата тенденција.

3. Жените полицајци спроведуваат „полицаја насочена кон заедницата“

Полицијата насочена кон заедницата е нов пристап на модерното спроведување на законот, истакнувајќи ја комуникацијата и соработката со граѓаните преку информирање за проблемите со кои се соочуваат и нивно решавање. Важно е да се истакне дека жените полицајци од граѓаните добиваат многу добри оценки за нивната работа и многу поплаки, за разлика од нивните колеги. Тоа е така, бидејќи жените полицајци даваат голема поддршка на ваквата соработка со граѓаните и заедницата отколкумажите, тие се помалку цинични и се со повеќе почит кон погледите и ставовите на граѓаните, што е од големо значење бидејќи таквата ориентација значи и помала употреба, односно намалување на прекумерната употреба на сила за совладување на некои потешки ситуации. За некои пак, ангажирањето повеќе жени полицајци е начин за да се подобри јавното мислење за полицискиот оддел.

4. Присутството на повеќе жени полицајци ќе го подобрат спроведувањето на законот во случаи на семејно насилство над жените

Многу истражувања⁷³ покажуваат дека околу два до три милиони жени во Соединетите Американски држави секоја година се физички нападнати и малтретирани од страна на нивните партнери. Бидејќи одговорот на полицијата во вакви случаи на семејно насилство е критичен, од значење е да се укаже на тоа дека жените полицајци подолго време се набљудувани, дека се многу поефективни во оваа област, отколку нивните колеги. Ваквата перцепција ја делат мислењата на заедницата, полицајците-обучувачи и самите жени-полицајци. Тие демонстрираат поголема загриженост, трпение и покажуваат

⁷³ National Center for Women and Policing, Hiring and Retaining More Women: The Advantages to Law Enforcement Agencies, Division of the Feminist Majority Foundation, USA, spring 2003.

разбирање отколку нивните колеги во случаи кога треба да одговорат на повик за сторено семејно насилство.

5. Со зголемување на процентот на жените полицајци се редуцираат негативните влијанија и проблемите поврзани со половата дискриминација и вознемирување во полицијата

Жените при работењето постојано се соочуваат со негативни ставови на родова дискриминација и сексуално вознемирување. Општо земено, жените влегуваат и остануваат во полицијата заради многу причини, вклучувајќи ја подобрата плата и бенефиции, предизвиците со кои се соочуваат на работа, желбата за напредување и можноста да им се помогне на другите. Како и да е, тие честопати ја напуштаат оваа работа поради проблеми со нивните колеги и озборувања, недостатокот од можноста за унапредувања, нефлексибилни партнери и административна работа која ги обесхрабрува. Покрај ова, тие се соочуваат со големиот товар што го имаат дека треба постојано да се докажуваат за разлика од нивните колеги, а честопати се изолирани и од мрежата која ги снабдува со побребните информации, поддршка, менторство и заштита. Исто така, жените чувствуваат многу поголем психички стрес, но сепак еден од важните судири е недостатокот за унапредување. Мажите и жените полицајци искажуваат иста желба за напредок, но можностите за истото како да се помалку достапни за жените. Во негативните влијанија врз жените полицајци се вбројува и сексуалното вознемирување кое е карактеристично во средина каде доминираат мажите и во оние области кои традиционално се сметаат за машки. Но, сепак со зголемувањето на бројот на жените во полицијата ќе се подобрат негативните ставови и ќе се редуцира распространетоста на родовата дискриминација и сексуално вознемирување.

6. *Поголем процент на жените ќе донесе подобри промени во полицијата за сите службеници*

Постои мислење⁷⁴ дека со вработувањето на повеќе жени ќе се подобрат постапките за селекција, регрутирање и задржување на сите полицајци. Влезот на жените во полицијата ќе создаде поттик да се испитаат многу менаџерски, раководни практики кои мора да бидат подеднакви и за мажите и за жените за да можат да аплицираат за ново или повисоко работно место. Ова може да даде резултат во развојот на подобрување на условите за селекција, оценка, надзор и контрола за сите полицајци. Како придонеси од вработувањето на повеќе жени полицајци се сметаат и зголемувањето на бројот на полициски персонал, намалување на трошоците за регрутирање и подоброто претставување и соработка со заедницата.

7. *Формирање на женски полициски станици-клуч за успешно пријавување и решавање на проблемите со кои се соочуваат жените*

Жените честопати се двоумат да поднесат кривична пријава во полицијата од повеќе причини: постоење на ограничена интеракција помеѓу жените и мажите поради културните, друштвените норми кои на жените не им дозволуваат отворено да разговараат за семејното насилство или пак поради целокупната неспособност на полицијата за кривично гонење. Покрај ова, честопати им е страв или срам и не сакаат да се мешаат во полицискиот и правосудниот систем.

Како одговор на ваквите случаи, во голем број земји,⁷⁵ вклучувајќи ги и Аргентина, Бразил, Колумбија, Костарика, Еквадор, Индија, Либериа, Никарагва, Перу, Уругвај, Сиера Леоне, Јужна Африка и Велика Британија основани се женски полициски станици, во кои првенствено работат полициски службенички за да се обезбеди жените во ваквите средини да се почувствуваат пријатно кога ќе дојдат да пријават кривично дело и да бидат уверени дека нивните пријави ќе бидат адекватно процесуирани. Овие станици обично ги

⁷⁴ National Center for Women and Policing, Hiring and Retaining More Women: The Advantages to Law Enforcement Agencies, Division of the Feminist Majority Foundation, USA, spring 2003.

⁷⁵ <http://www.endvawnow.org/en/articles/1093-womens-police-stations-units.html>

сочинуваат одреден број посебно обучени службенички од полицијата кои соработуваат со здравствените, социјалните работници, правниците и други стручни лица се со цел да може да се формира тим кој ќе може адекватно да ги реши случаите на родово и насилство, како и случаите на сексуално злоставување на жени и деца. Покрај тоа, овие тимови се насочени и кон јакнење на свеста на јавноста за правата на жените не само во рамки на заедницата, туку и пошироко.

Откако се основани овие станици постигнати се значителни резултати, имено, во Индија во периодот од 1992 до 1994 година, основани се 188 женски полициски станици, што довело до зголемување до 23% на пријавување на кривични дела извршени над жени и деца, со правосилни пресуди за истите, во Велика Британија од основањето на единицата за решавање на прашања од областа на семејното насилство, зголемен е бројот на пријави, на уапсени и кривично гонети, а намален е бројот на повторно вршење на истото кривично дело над истата жртва.⁷⁶

Инаку, секоја од женските полициски станици е единствена сама по себе и дека служи на различни сегменти и гледишта, во зависност од дадената држава и нејзините кривични закони. Како главни карактеристики на овие станици се:

- дека повеќето од нив се занимаваат со случаи на семејно насилство над жените, младинци, деца, девојки и девојчиња;
- услугите се пружаат во соработка со државни и невладини институции;
- полициските услуги опфаќаат процесуирање изјави, спроведување истрага и посредување при склучување договор за соработка со социјалните работници;
- полициските службеници во овие станици се исклучиво жени;
- пристапот на мултидисциплинарните услуги е бесплатен за корисниците.

Целите на единицата на женската полициска станица се да ги заштитат жените од заканите по нивната безбедност, потоа на корисниците да им обезбедат пристап до правните, медицинските и службите за пружање на психолошка помош, особено на

⁷⁶ Denham T, Reforma policije i rodna pitanja, Set prirucnika o rodnim pitanjima i RSB-u, Zeneva, 2008

загрозените категории на граѓани, да допринесат за постоење на родова еднаквост во рамки на безбедноста, да соберат податоци за кривичните дела кои ги решаваат специјализирани единици на женската полициска станица.

За да може да се обезбеди ефикасно давање на услуги, мора да се земе во предвид дека женските полициски станици носат одредени предизвици и ризици. Тоа значи дека истите се одвоени од остатокот на полицијата и честопати со поседување на минимални стручни процедури, доведуваат до различна обработка на пријавите или различен начин на решавање на прашањата, дури и во рамките на една станица или национална полициска структура. Исто така, ваквите станици можат да доведат до понатамошна маргинализација на сексуалното насилство и дадени услуги кои обезбедуваат помош за жртвите, без јасно дефинирана политика на делување и постапка, обуката на службеничките во ваквите единици е ограничена, бидејќи истата се води под претпоставка дека жените се добри слушатели и имаат способност да се занимаваат со прашања од родовото насилство што резултира со давање на неадекватна обука.

6. НЕВИДЛИВИ ПРЕЧКИ ЗА ИНТЕГРИРАНОСТ НА ЖЕНИТЕ ВО ПОЛИЦИЈАТА

6.1. ПОЈАВА И ЗНАЧЕЊЕ НА „СТАКЛЕНИОТ ПЛАФОН“ ВО ПРОФЕСИОНАЛНИОТ ЖИВОТ НА ЖЕНИТЕ

И покрај професионалните погодности и пространи можности, вработените жени сеуште не се соодветно претставени, застапени во високите нивоа на организациската хиерархија. Денес работната сила е единствена, обединета, бидејќи никогаш претходно истата не била толку разновидна, како што жените се интегрирани на пазарот на труд. Иако е забележано исклучително зголемување на присуството на жените во работната сила, нивните права за влез на различни менаџерски или раководни позиции се ограничени, особено на средните раководни места насекаде во светот.

Според процените на весникот *Business Week*, во врска со постоечката стапка на раст, потребно е да поминат неверојатни 475 години, за да се изедначи бројот на жените и мажите на топ-менаџерските позиции. Ваквиот феномен на застапеноста односно на „бавното искачување и движење“ на жените на највисоките хиерархиски нивоа во организациите е всушност одраз на ефектите на таканаречениот „стаклен плафон“ (glass-ceiling). Но честопати жените се соочуваат и со таканаречената „стаклена карпа или искачување“ (glass cliff). Како главни причини за постоење на стаклениот плафон, жените сметаат дека тоа се всушност стереотипите и предрасудите за улогата на жената во полиција и за работите кои е пожелно да ги извршуваат, како и предрасуди дека мажите подобро ја извршуваат полициската работа од жените. Постоењето на „стакленото искачување“ подразбира ситуација во која жената кога ќе добие унапредување во полиција, таа постојано е под набљудување од страна на своите колеги и секоја нејзина грешка се сфаќа сериозно и со повеќе последици по нејзината кариера, што не е случај со мажите кои се на истата позиција.

Општествените, економските, политички, културните и другите аспекти создаваат нееднаквост помеѓу половите, доведувајќи ги жените во значително неповолна положба на пазарот на труд. Жените под еднакви услови, потешко се вработуваат од мажите, а платите им се воглавно пониски.

Овој термин се применува во деловниот свет и се поврзува со жените, односно ги опфаќа сите пречки со кои жените се соочуваат во текот на работењето и развојот на кариера. Тоа е метафора која го објаснува највисокиот степен до кој истите успеваат да дојдат, кога нивниот подем почнува да стагнира. И тоа е всушност конечниот исход на социјалната и економската нерамноправност на половите, која може да се види во неколку групи на фактори кои произлегуваат еден од друг. Обично овие фактори ги претставуваат вкоренетите ставови кон машката и женската улога во општеството, кои честопати ја одредуваат насоката и образованието на младите жени. Исто така, постои и сегрегација на занимањето по полот. Традиционално женските занимања се помалку комплексни, па со тоа и помалку платени, наводно бараат помалку способности, а на оние места каде што

поголемиот број вработени се жени, како нивни раководители се наоѓаат нивните колеги од машкиот пол.

Важноста на овој проблем лежи во фактот дека со модернизацијата доаѓа до вработување на се поголем број на жени во јавната сфера, како и тоа дека истиот има големо значење во патријархалните општества како што е нашето, во кое до скоро се подразбираше подредената положба на жените. Појавата на „стаклениот плафон“ е честа иако самиот поим е непознат во нашата земја, а неговата важност се огледа во еманципацијата на жените и потребата за пробивање на „стаклениот плафон“.

Таканаречената позитивна дискриминација во одредена мера ги доведе жените на менаџерски позиции, првенствено на оние од пониско ниво, додека пак статусот на топ менаџери сеуште останува затворен „машки“ клуб, бидејќи сеуште меѓу луѓето владее ставот дека менаџментот е машка активност, а типично машките особини се сметаат за главни карактеристики на идеалниот менаџер. Сепак на жените денес им оди во прилог фактот дека истите најчесто не се вклучени во афери, корупција, мобинг, рекетирање и други „матни“ работи во кои предводат мажите.

Зошто жените кои се побројни од мажите со своите гласови не влијаат на промена на ваквата состојба? Нивната природна посветеност на работите, која се манифестира и преку безусловната заложба и посветеност на мајчинската љубов, најверојатно претставува и најјакиот рационален аргумент зошто е потребно повеќе жени на менаџерските позиции.

Во почетокот на 80-тите години, бројот на жени вработени ја надмина половината од женската популација, а споредбено со тоа зголемување се зголеми и бројот на жени менаџери. Меѓутоа, и покрај поголемото учество на жените во активната работна сила, истите не се еднакво застапени во сите сегменти на економијата, но и понатаму доминира нивното присуство во традиционално женските занимања како што се учителки, медицински сестри, секретарки, дактилографки и слично.

Тешко е со сигурност да се каже дали навистина постои феноменот на „стаклен плафон“. Некои жени тврдат дека немаат такво искуство, други пак го велат спротивното, а за трети истиот воопшто не постои, само во прашање е дебелината на бариерата.

Стаклениот плафон во Македонија има малку поинакви фактори од стаклениот плафон во светот, а тоа се традиционално патријархалната култура во која на жената се гледа како мајка и домаќинка, до неодамнешниот социјализам каде низ еднаквоста на работата се задржуваат и домашните обврски и секако тука е обидот за приклучување кон Европската Унија, кој подразбира и транзиција, односно усогласување со европските закони за рамноправност на половите.

6.2. ДЕФИНИРАЊЕ НА „СТАКЛЕНИОТ ПЛАФОН“

Употребата на терминот „стаклен плафон“ се поврзува со американската литература за менаџментот за жените во доцните 80-ти години од дваесетиот век, додека пак влијателна студија од овој период е “Breaking the Glass Ceiling: Can women reach the top of America’s largest corporations?” на авторите Морисон и Вајт, во кој овој поим се објаснува на следниот начин: „стаклениот плафон“ е транспарентна бариера која ги спречува жените да поминат преку одредено ниво во рамки на организацијата.

Под поимот „стаклен плафон“ или „glass ceiling“ се подразбираат невидливите бариери, односно напишаните неможности на жените да напредуваат во деловната, работната хиерархија со цел да стигнат на највисоките раководни места во организациите каде што истите се вработени.⁷⁷ Самиот збор „стаклен“ претставува збор кој што е транспарентен и бесмислен, незначаен, додека зборот „таван“ или „плафон“ значи дека постои одредено ограничување, спречување на растење, напредок на кариерата.

Овој термин за првпат е употребен во 1970 година во Соединетите Американски Држави во популарниот весник Wall Street Journal со цел да се опишат пречките со кои се

⁷⁷ The glass ceiling hypothesis-A comparative study of the United States, Sweden and Australia, Gender & Society, Vol.14 No.2, April 2000, p 275-294

соочуваат жените и кои ги спречуваат да го достигнат врвот во нивната кариера, а негова поширока примена е забележана во 1987 година, за да се означи дека напредувањето на жените во кариерата е ограничено, односно се сведува на помалку одговорни, помалку истакнати и платени работни места, без притоа да постојат објективни причини за истото.

„Стаклениот плафон“ се дефинира како случај во кој жените ја започнуваат својата кариера од иста почетна точка како и мажите, за да со текот на времето истите би напредувале побавно во однос на мажите или пак рамноправно би продолжиле да напредуваат се додека во некој момент тоа нивно напредување не би било сопрено. Оваа пречка не е од формална природа, туку е вградена во суптилните механизми со кои на жените им се скратува можноста за избор за повисоко работно место или пак иако ги исполнуваат условите за избор, истото го чекаат подолг временски период, дури и во оние случаи кога се на повисока менаџерска/раководна позиција, се чувствуваат незадоволно, неисполнето и неостварено.

Исто така, под „стаклен плафон“ може да се подразберат и оние случаи во кои и покрај докажаните способности и залагања, жените не се унапредуваат на раководни места во организациите, а посебно не на работни места за „топ менаџери“.⁷⁸ Жените кои пак успеваат да се пробијат преку оваа бариера честопати откриваат дека постои ѕид помеѓу нив и остатокот на менаџмент. Многу од нив платиле значителна цена за да стигнат до високите позиции, за да подоцна откријат дека сеуште не ги постигнале своите цели.

Стаклениот плафон не е едноставно бариера само за поединците како индивидуа, која произлегува од личната неспособност да се досегне високата позиција, туку се почесто е бариера за жените како група која е спречена да напредува само затоа што во неа се жените. Овој механизам постои во различни области и на различни нивоа, при што во било кое занимање, што е повисоко нивото на престиж или на одлучување, помало е и учеството на жените.

⁷⁸ Lockwood N, The Glass Ceiling: Domestic and International Perspectives, 2004 SHRM® Research Quarterly

На оваа појава⁷⁹ и се посветува големо внимание и притоа се јавува потребата за менување на состојбите кои се применуваат и постојат со години наназад, најчесто заради:

- *етичките права* односно правата на еднаквост на жените како основно право на граѓаните;
- потоа, *социјално-психолошките права*, односно се поголемото учество на жените на пазарот на труд и нивната зголемена насоченост кон кариерата;
- *правно-економските права*, бидејќи казните за дискриминација на работа се големи;
- прифаќање на *принципот на различност на работа*, односно што повеќе различни луѓе се вработени, толку поголеми се и можностите за добивање различни идеи, а со тоа и поголема привлечност за потрошувачите.

Поимот „glass ceiling“ е еден вид метафора која се користи за да може да се анализираат нееднаквостите, т.е. нерамноправноста помеѓу мажите и жените на нивните работни места. Со него се појаснува дека жените иако се способни да стигнат до вратите на менаџерската хиерархија, во еден момент се судираат со невидливите бариери кои всушност ги блокираат секои нивни наредни напредувачки чекори.⁸⁰

Во литературата, поимот „glass ceiling“ имплицира постоење на империјална бариера која ја блокира вертикалната мобилност на жените. Тоа значи дека доколку оваа бариера не би постоела, тогаш жените би биле способни да добијат унапредување, бидејќи бариерите за добивање унапредување повеќе се насочени кон жените, а помалку кон мажите. Притоа, вработените и топ менаџерите се оние кои го попречуваат пристапот на жените на таканаречените позиции „вистинска сила“, а како резултат на истото, на жените долгорочно им се одбиени напредувањата на повисоките нивоа на менаџмент.

Во однос на причините за ваквите спречувања може да се наведат различни конкретни механизми, како што се: старомодно мислење за половата застапеност,

⁷⁹ http://www.e-jednakost.org.rs/download/stakleni_plafon.pdf /prevzemenо на 06.10.2013

⁸⁰ http://www.e-jednakost.org.rs/download/stakleni_plafon.pdf /prevzemenо на 06.10.2013

изолирање на жените менаџери од важните информативни мрежи или пак деликатните, суптилни ставови во врска со половата застапеност кои ги сместуваат жените во неповолна, подредена улога. Но и покрај ваквите специфични механизми, хипотезите на „стаклениот плафон“ тврдат дека реалната неповолност на жените во добивање работа и унапредувања е поизразена во повисоките нивоа на управувачката хиерархија, отколку на дното, односно на пониските работни места.

6.3. СТЕПЕН И ПРЕЧКИ НА ИНТЕГРИРАНОСТ НА ЖЕНИТЕ ВО РАМКИ НА ПОЛИЦИСКИОТ СИСТЕМ

Одредувањето на полицијата како организација и систем на човечки ресурси кои во вршењето на своите функции можат да користат и средства на принуда од една страна и од друга страна основните карактеристики кои со векови ја формирале полициската „машка“ култура, придонело да се создадат објективни пречки за влез на жените во униформираниот состав на полицијата, кои традиционално бил предодреден за мажите. Покрај тоа, денес постојат голем број неистражени претпоставки кои даваат поддршка на верувањето за улогата на мажите и жените, нивните способности и вредности. Одржувањето на тие верувања помагаат и на владеачките стереотипи според кои мажите се рационални, а жените се емотивни, потоа дека мажите подобро од жените се снаоѓаат во кризни ситуации, способни за вршење тешки и опасни задачи, додека жените се задоволуваат со едноставни работи кои се повторуваат, мажите се активни и нивната надмоќ предизвикува почитување, додека пак жените се пасивни и неможат да заповедуваат, при што овие верувања се научени и се последица на социјализацијата.

Врз основа на невтемелените претпоставки или предрасуди се поставуваат формални пречки за прием на жените во полицијата или пак подоцна се вознемирувани во службата. Формалните пречки при прием на жените во полицијата се дефинираат преку стандардите на селекција, односно преку барањата во поглед на висина, тежина и физички способности за машки и женски кандидати, засновани на стереотипот за физичката сила како една од клучните предуслови за полициската работа, иако е утврдено дека околу 80% и 90% од полициските интервенции се завршуваат без употреба на физичка сила. Слична е

и ситуацијата во текот на полициската обука и пробната работа, каде постојано се наметнува ставот дека полицијата е машка професија, со што постојано се заплашуваат идните полицајки.

Стандардите на селекција и избор претставуваат заедничка пречка за вработување на жените во полицијата, кои се однесуваат на барања во врска со висината, тежината и физичките способности, но истите овие барања се еднакво поставени и важат и за кандидатите од машкиот пол. Одбраната на полициските сили за унифицираноста и единственоста на ваквите стандарди се базира на идејата дека физичката сила претставува еден од клучните предуслови за работа во полицијата. Жените кои успеваат да ги исполнат стандардите на селекција, се соочуваат со дополнителни пречки за времетраење на обуката и условната работа, бидејќи обуката најчесто се врши од страна на мажите кои пак постојано ги потсетуваат жените дека работата во полиција е професија која е наменета исклучиво за мажите.

Покрај ова, како најчести пречки со кои се соочуваат жените на работа во споредба со припадниците од машкиот пол, се истакнуваат и пречките во напредување на раководни места во организациите, ниската плата за вршење на исти или слични работи, како и малата застапеност на жените во управувачките органи. Сето ова, наведува на заклучок дека жените полицајци не само што треба да се борат со криминалот и вршењето на кривични дела, туку треба да се изборат и со негативните ставови и стереотипи насочени кон истите.

Сепак, во текот на службата, жените полицајки се соочуваат со вистински проблеми. Меѓу нив доминираат: непризнавање на нивните работни способности-70%, сексуални предлози од шефови или колеги-76%, вербално оспорување на личните способности од колегите или нивни груби шали-55%. Во ваквите ситуации, полицајките покажуваат највисок степен на толеранција на проблемите на кои се изложени, што може да се протолкува и со премолчено прифаќање на нерамноправен статус, што за жените традиционално значи одредено трпење.

Притоа, во главно не се води сметка за мотивите за избор на полициската професија од страна на жените. Како главни причини за вработување или избор на оваа професија, жените најчесто ги наведуваат: интересот и динамичноста, како и сигурноста која работата ја пружа, можноста да им се помага на луѓето, а поретко љубовта кон униформата.

Но, сепак и понатаму доминираат стереотипите за наводно помалата храброст на полицајките, нивната доверливост како партнер во опасни ситуации и честото повредување во спроведените акции, кои пак во главно се однесуваат на сведување на овој „недостаток“ на жените во однос на нивната физичка(биолошка) конституција и условеност. Уште еден од начините како професијата се затвора во однос на жените е нивното исклучување од отворената комуникација и од општествената, колегијална интеракција, како начин на одржување доминација и ексклузивност на машката во полициската професија. Мажите и жените остваруваат родов идентитет преку социјална интеракција на работното место и дека машко-доминантна професионална култура многу често нуди невкусни претстави кои силно ги подредуваат жените прогласувајќи ги за непожелни во машко друштво, бидејќи имаат високи морални стандарди, па во нивно друштво мажите се чувствуваат непријатно и не се слободни отворено и слободно да комуницираат на „својот речник“.

Истовремено, главна опозиција на полицајките претставуваат нивните постари и повозрасни колеги, кои својата обука не ја вршеле во полно мешовити средини и кои всушност се главни носители на конзервативниот отпор према жените во полициската средина. Во прилог на наведеното е и фактот дека жените во главно се распоредени за вршење на административни работи, во хиерахијата на полицијата заземаат ниски титули и работни места, и дека најчесто при вршење на задачите ги покриваат подрачјата што се однесуваат на женскиот криминалитет, малолетничка деликвенција, работа во женските затвори, криминалистичките лаборатории, службите за односи со јавноста и интерното информирање, единици за планирање и слично. Нивниот влез на подрачјето на патролната дејност, сообраќајот и специјалните задачи, во истражните одделенија, а особено во

управувачко-раководните структури сеуште е проблематичен, стихиски и неорганизиран од гледиште на традиционално полициската средина.

Жените во полицијата насекаде во светот, во последните 20 години, постигнаа професионален успех и почнаа да се искачуваат на вертикалната скала. Тој успех подразбира упорност, посветеност, амбиција, храброст и толеранција кон нееднаквите бариери во однос на професионалното напредување со нивните колеги од машкиот пол. Како и да е, стаклениот плафон и понатаму постои во полициската и во другите доминантно машки професии, на патот до високите раководни позиции, и како таков, постои исклучиво за жените. Многу од бариерите на стаклениот плафон се систематски и се засновани на општествена перцепција на улогите на жените во доминантно маскулинитетната полициска професија.

6.4. КАКО СЕ КРШИ „СТАКЛЕНИОТ ПЛАФОН“?

Бидејќи е забележливо дека стаклениот плафон се јавува во сите земји, јасно е дека денес пред се може да се зборува за поблаго урамнотежување на истиот, отколку што може да се зборува за негово целосно уништување. Тоа е сепак потфат на долги патеки, кој мора да се одвива во целото општество. Пред се, мора да се посвети големо внимание на ослободување на образованието од родовите стереотипи и да се пристапи кон охрабрување на девојчињата и момчињата за избор на училишта и професии кои традиционално се сметаат дека не се за жените.

Промените кои му се потребни на општеството, не можат да се остварат без опфаќање на социјалните програми, а во овој процес секако мора да се вклучат и државните институции, но не само на начин каде „само се прифаќа“ и „применува“ законот кој се однесува на рамноправноста на жените во работата, туку и формирање на посебно тело кое би се занимавало со ова прашање, со иницирање, спроведување и евалуација на активности.

Во однос на организацијата, кршењето на стаклениот плафон подразбира упатување на сите вработени на ниво на проблемот кој го претставува стаклениот плафон. Како техники за кршење на овој проблем кои веќе се спроведени и испробани во светот се:

- борбата против стереотипи и предрасуди
- професионалното усовршување
- прилагодување на работните места
- вмрежување
- упатување на кариера.

Многу е важно да се подигне свеста на јавноста за овој актуелен и присутен проблем, бидејќи дискриминацијата на жените веќе премолчено е признаета. За овој проблем мора да се зборува за да биде воочен и спречен навреме. Продуктивноста на жените на работното место, несомнено ќе ја подине продуктивноста на работа на секоја фирма поединечно, но и на државните институции воедно. За добар демократски поредок неопходна е рамноправност во секоја смисла, а за еднаквоста на жените со мажите сеуште многу малку се зборува, посебно доколку станува збор за работното место.

Истражувањата⁸¹ покажуваат дека вработените жени се чувствуваат незаслужено нерамноправни и дека со леснотија ги идентификуваат факторите кои го отежнуваат нивното напредување во кариерата. Песимизмот и малодушноста кои го изразуваат по однос на прашањето за можноста за отстранување на многубројните пречки за напредување, всушност покажуваат во кој степен општеството во транзиција е (не) заинтересирано за нивната положба. Жените претставуваат за сега неискористен ресурс од потенцијално исклучива вредност, посебно во време на борба за каква и да е конкурентивност на светскиот пазар. Постојат веќе разработени модели на решавање на проблемот на стаклениот плафон или барем за ублажување на неговото дејство, но сепак на прво место во јавноста мора да се пробуди свеста за истиот.

⁸¹ Bjelos, M., Odanovic, G., Stojanovic-Gajic, S., (2012), Uvek zena, nikad koleginica: Kvalitativna studija prepreka sa kojima se suocavaju zene zaposlene u policiji i vojsci Srbije, Beogradski centar za bezbednosnu politiku

За да се скрши „стаклениот плафон“ односно се надминат стереотипите и предрасудите за жените, менаџерите за човечки ресурси се тие кои треба да превземат проактивна улога и да идентификуваат дали феноменот на „стаклениот плафон“ постои во рамките на организацијата во која работат, а доколку истото се потврди, во тој случај треба да изнајдат решенија за да го надминат овој проблем. Првиот чекор би бил разбирање на организациската култура, вредности и норми. Притоа, промената успешно ќе се случи само доколку постои посветеност на највисокото раководство на организацијата, а клучот за организациските промени е образованието за менаџмент-управување, за жените и целокупната работна сила, додека пак, мерењето на вредностите е од клучно значење за мапирање на патот за промена и шема на резултатите.

Во тој случај, успешна жена, менаџер на една организација, компанија, може да биде само жена која покрај тоа што е добро поткована со знаење, професионална надоградба, има и смисла за баланс на приватно и професионално поле. Способноста да се одделат приватниот и професионалниот живот се клучен фактор, а поддршката од семејството е незаменлива. Додека пак, во деловниот свет, во комуникацијата со вработените, контактите со деловните клиенти и носењето на деловните одлуки важна е мудроста, смиреноста, тактиката, упорноста и јасно поставената цел. Овие особини се покарактеристични за жените и затоа има многу успешни жени во разни професии.

Сепак, во светот индивидуалните жени се тие кои го скршија „стаклениот плафон“. Од 2000 година па наваму, Нов Зеланд ја назначи својата прва жена „премиер“, потоа прва жена стана и претседател на Централната Банка во Финска, поранешниот претседател на Ирска, стана првата жена-комесар за човекови права во Обединетите нации, а и Светската здравствена организација за генерален директор има жена, а тоа е поранешниот премиер на Норвешка.⁸²

Општо земено, жените имаат само мал дел од министерските функции во светот, нерамнотежа која е особено видлива во областите на одбраната и правосудството. Во 2005 година, од 183 држави во кои е извршена проценка, само 12 жени биле на чело на

⁸² Lockwood, N, The Glass Ceiling: Domestic and International Perspectives, 2004 SHRM® Research Quarterly

министерствата за одбрана и за прашања на ветераните и имаше само 29 министерки за правда.⁸³

Во Република Македонија трите клучни функции во државата – претседател на државата, претседател на Собранието и премиер-претседател на Владата се уште се резервирани за машкиот свет, а учеството на жените е исклучок. Во периодот од осамостојувањето на Македонија до денес, бројот на жени-министри никогаш не бил повеќе од три, при што за истакнување е дека досега на чело на Министерството за внатрешни работи биле дури две жени. Сепак може да се забележи дека се прави голем чекор во рушењето на овие бариери, со тоа што за локалните избори во 2013 година, беа кандидирани 16 жени за местото „градоначалник“, додека 33 % жени се застапени во парламентот и со тоа Македонија е на 24 место во светот и меѓу најдобрите во Европа.

Може да се заклучи дека сеуште постојат предрасуди и стереотипи за тоа дека полициската професија е исклучиво „машка“, означувајќи ја на тој начин традиционалната улога на жените и истите претставуваат пречка на која жените честопати наидуваат во своето работно и пошироко опкружување. Притоа, за извршување на полициската професија од големо значење е физичката сила, отколку интелектуалната способност, поседувањето различни вештини на комуникација и сл. Оттаму, жените се перцепираат дека се физички послаби во однос на мажите и дека неможат подеднакво добро да ја извршуваат полициската работа како и мажите. Исто така, се смета дека жените се чувствителни, педантни, аналитични, подобри се во однос на давање нега и помош на другите, во интерперсоналните односи и во вршењето на други должности кои не бараат физичка сила, па од тие причини, истите со генерации се застапени на одредени типови на работа кои неформално важат за „женски работи“ и тешко се пробиваат кон „машките работи“-работи во специјални единици, тимови и слично.

Понекогаш жените сами на себеси претставуваат кочница, не затоа што сметаат дека се помалку способни од мажите, туку за да не создадат забуна, односно да не се

⁸³ Luciak I, „Parliamentary Oversight of the Security Sector and Gender“ Gender and Security Sector Reform Toolkit. Geneva: DCAF, OSCE/ODIHR, UN-INSTRAW, 2008

притискаат себеси во нешто за што сметаат дека е домен на мажите. Едноставно тоа важи и за полицијата. Жените се полни со енергија и ентузијазам, подобри се во тактиките на постапување и се посмирени во однос на нивните колеги, но понекогаш во своите глави имаат пречки дека немаат доволно сила да извршат одредена работа, па им ја препуштаат на своите колеги, иако се свесни дека не е се до физичката сила. Значи, проблем се пречките кои жените, а понекогаш и членовите на нивните семејства ги поставуваат пред себе, бидејќи бариерите во полицискиот состав за жените всушност не постојат. Имено, секоја жена мора да се докажува многу повеќе од мажите, а кога еднаш ќе ја помине и најтешката вежба, тогаш ќе почне да ужива полна рамноправност. Во тој случај, работите се менуваат, а колегите полека се навикнуваат и сфаќаат дека им е сосема исто да работат и со мажи и со жени полицајци.

Со цел да се обезбеди јасен, предвидлив развој во кариерата на секој полициски службеник, нужно е да се дефинираат цврсти правила и транспарентна постапка за напредување во службата и градење полициска кариера која ќе се базира на принципите на стручност, компетентност и професионална посветеност во извршувањето на полициските работи.

Како иницијативи кои треба да се превземат со цел зголемување на регрутирањето, задржувањето и напредувањето на жените се:

1. прво, примена на меѓународните, регионалните и националните обврски во однос на еднаквото учество на жените во полицијата,
2. потоа, легислативата со која се регулира ова прашање да го промовира и учеството на жените и на другите помалку застапени и исклучени групи во работата на полицијата,
3. да се врши надзор врз кадровската и политиката за регрутирање, обука и управување во полицијата,
4. зголемувањето на застапеноста на жените во полицијата да биде задолжителна цел.

Ова се всушност клучни елементи со кои се гарантира дека полицијата промовира целосна и еднаква застапеност на жените и мажите и дека ефикасно и недискриминаторски се справува со родовите несигурности.

III. ДЕЛ ЕМПИРИСКО ИСТРАЖУВАЊЕ

7. ИСТРАЖУВАЊЕ ВО МИНИСТЕРСТВО ЗА ВНАТРЕШНИ РАБОТИ НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

Емпириското истражување е поделено во два дела. Во првиот дел е даден краток осврт на Министерството за внатрешни работи, неговиот раководен кадар, а се прикажани и статистички податоци за вработените во Министерството по пол и според нивната застапеност во различни сектори за период од пет години односно од 2010 година до 2014 година, прикажани поеднично по години, податоци кои се добиени од официјалната евиденција на Министерството.

Во вториот дел од истражувањето табеларно и графички се прикажани податоци кои се добиени по пат на анкетање, односно преку спроведување на анкетен прашалник меѓу 100 вработени во Министерството, а во прилог на истиот е доставен и формулар за биографски податоци. Апликацијата за внесување на податоци е вршена во SPSS програмата, додека статистичката обработка на податоци е изработена во MS Excel. Добиените податоци се обработени во три дела и тоа според социјално-демографските карактеристики, професионалното опкружување и третиот дел се однесува на семејните детерминанти.

Овие извори на податоци (статистичките податоци од официјалната евиденција на Министерството, податоците од анкетниот лист и биографските податоци), се користат за проверка и потврдување на поставените хипотези (главната и посебните) во истражувањето, кои се однесуваат на делот на присуството на жените во различни стручни служби и службените звања, во раководниот состав, можноста за стручно оспособување и образование, мотивацијата и напредувањето на жените и балансот меѓу приватниот и професионалниот живот.

7.1. ПОИМ, ИСТОРИЈАТ И ОРГАНИЗАЦИЈА НА МИНИСТЕРСТВОТО

Со осамостојувањето на Македонија од поранешната Социјалистичка федеративна Југославија во 1991 година и одржувањето на првите парламентарни повеќепартиски избори, беше формирано првото повеќепартиско Собрание, донесен е Уставот и избрана е експертска Влада и изгласани првите министри. Оттогаш, Министерството за внатрешни работи функционира како институција задолжена за остварување на државната и јавната безбедност, спречување на насилно уривање на демократските институции и грижа и заштита на животот, личната сигурност и имотот на граѓаните, спречување на вршење кривични дела и гонење и откривање на нивните сторители, граѓански работи, спречување на разгорување на национална, верска и расна омраза и нетрпеливост⁸⁴. За прв министер за внатрешни работи во Владата на Република Македонија беше избран Јордан Мијалков.

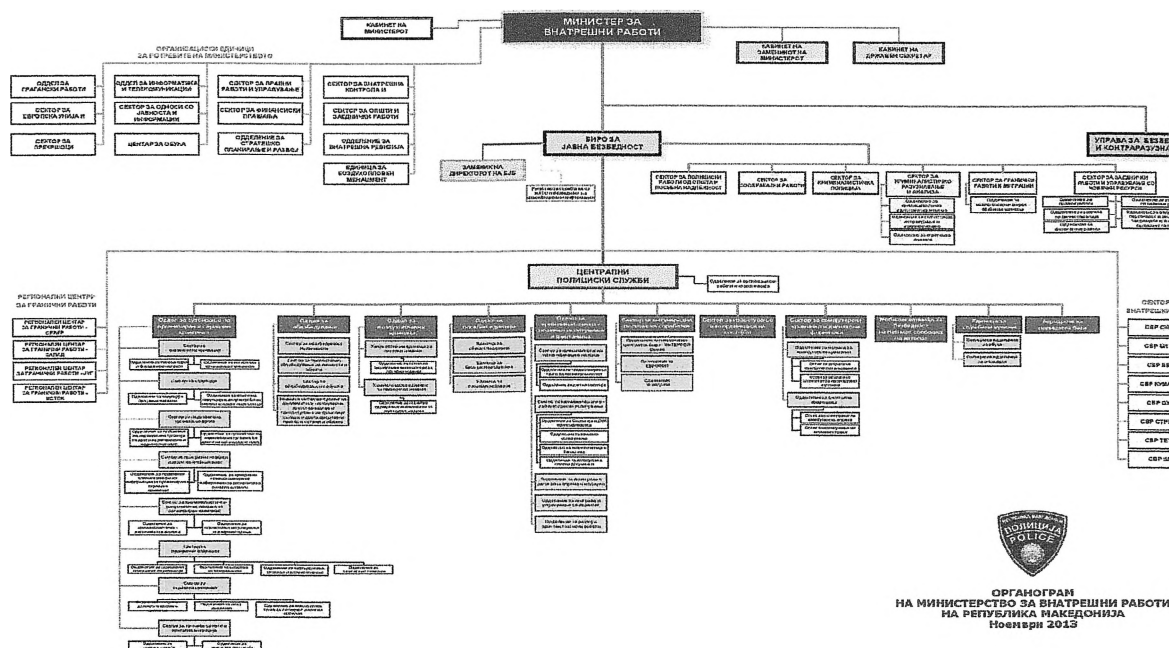
Историски гледано, уште во времето на Крушевската Република, во рамките на Привремената влада постоел ресор за милиција, каде за прв македонски министер за милиција бил назначен Христ Курчиев, тогашен градоначалник на Крушево. Инаку, должноста на милицијата била да се грижи за безбедноста и редот во новопрогласената востаничка република. Подоцна, во 1944 година, на првото заседание на АСНОМ формирано се осум поверенства, меѓу кои и Поверенство за внатрешни работи. Во овој период донесено е и решение за востановување на народна милиција, која се организира на база на доброволно служење и истата функционира како таква се до 1991 година, кога Македонија прогласува независност и формира своја полиција.⁸⁵

Организациската структура на Министерството ја сочинуваат организациски единици за потребите на Министерството и органи во состав на Министерството. Организациските единици се надлежни за вршење на стручни работи во врска со вршењето на внатрешните работи, за потребите на целото Министерство, додека органи во состав на Министерството се Биро за јавна безбедност и Управа за безбедност и

⁸⁴ Закон за внатрешни работи, Службен весник на Република Македонија, Скопје, 03.03.2014 година

⁸⁵ [http://mk.wikipedia.org/wiki/Министерство за внатрешни работи на Македонија](http://mk.wikipedia.org/wiki/Министерство_за_внатрешни_работи_на_Македонија) 22.10.2014

контраразузнавање.(Графикон 5)



Графикон 5. Органограм на Министерството за внатрешни работи на Република Македонија⁸⁶

Интересно е што со една ваква организациска поставеност, Министерството досега е раководено од две жени и тоа како прва жена министер за внатрешни работи на самостојна Република Македонија беше именувана г-ѓата Доста Димовска, која раководеше со Министерството краток период од 1999 до 2001 година, во еден доста тежок период за државата, и тоа за време на конфликтот во Македонија.

Од август 2006 година, па наваму, на чело на ова Министерство се наоѓа повторно жена, м-р Гордана Јанкуловска, која успешно раководи со Министерството, а со нејзината работа, насоки и заложби придонесува кон намалување и сузбивање на криминалот, борбата против организираниот криминал и корупција, справување со

⁸⁶ <http://www.mvr.gov.mk/DesktopDefault.aspx?tabindex=0&tabid=98> 01.11.2014 година

криминалот во сопствените редови (познати се успешно спроведените акции „Пепел“, „Бумеранг“, „Змиско око“, „Детонатор“, „Монструм“, „Ариел“, и др), потоа придонесе кон укинување на шенгенскиот сид и добивање на визна либерализација, интегрирано гранично управување и слично. Исто така, со нејзиното назначување на министер се пристапи кон модернизација на полицијата, а тоа значи опрема со компјутери, реновирање на полициските станици, набавка на хеликоптери и службени возила, инвестирање во Одделот за крим-техника, опрема на ДНК лабораторија, опрема и модернизација на специјалните единици, како и надградба и ставање во функција на ТЕТРА системот. Сето тоа е направено со цел да се обезбедат услови за поефикасно спроведување на законите, ефикасно справување со криминалот и чекор напред кон создавање на една европска полиција.

Во однос на приемот на жени во полицијата, првиот курс за прием по осамостојувањето е реализиран во текот на 1992 година, при што не се спроведуваат посебни мерки за поддршка на жените за пристап во полициската служба, бидејќи и без такви мерки, постои голем интерес за истото при самото објавување на конкурсот за прием во полиција.

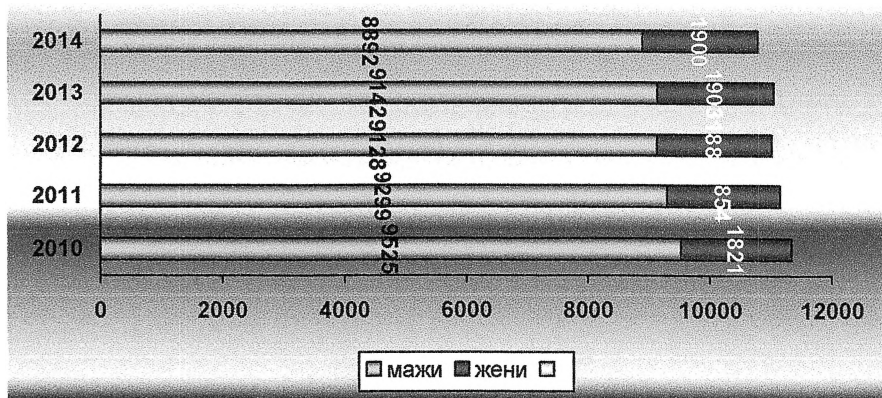
Половата структура на Министерството за внатрешни работи на Република Македонија, според направените истражувања во 2012 година, покажува дека $\frac{1}{4}$ од вработените отпаѓа на жените, меѓутоа во подкатегиите на овластени службени лица, полициски службеници, административни службеници и административен персонал постојат значителни разлики. Жените доминираат во делот на административните (управните, финансиски работи), додека нивниот процент во униформираната полиција и криминалистичката полиција се движи од 2 до 15%, што е недоволно и е под утврдениот минимум на најдобрите практики за 30%-тно учество на жените во полицијата. Како и во другите европски земји, и кај нас, важат традиционалните женски полициски работи за работа со малолетна популација, жени, повратници, жртви, во

делот на меѓународната полициска соработка, превенцијата, заштитата на сведоци и сл.⁸⁷ Наведеното ја потврдува поставената посебна хипотеза број 2, според која „жените во однос на нивниот вкупен број и во однос на мажите, во голем број се распоредени во логистичките служби на полицијата (администрација, аналитика, финансии, правна и кадровска служба и слично)“.

Од доставените статистички податоци во врска со вкупниот број на вработени што се водат во официјалната евиденција на Министерството за внатрешни работи на Република Македонија, може да се констатира дека истиот бележи тренд на намалување во 2014 година во однос на изминатите четири години, почнувајќи од 2010 година, но во однос на полот бележи благо зголемување во однос на ангажирање на повеќе лица од женскиот пол. (Табела 1 и Графикон 6).⁸⁸

Година	мажи	жени	вкупно
2010	9.525	1.821	11.346
2011	9.299	1.854	11.153
2012	9.128	1.886	11.014
2013	9.142	1.903	11.045
2014	8.892	1.900	10.792

Табела 1: Број на вработени во Министерството за внатрешни работи по пол



Графикон 6: Број на вработени во Министерството за внатрешни работи по пол

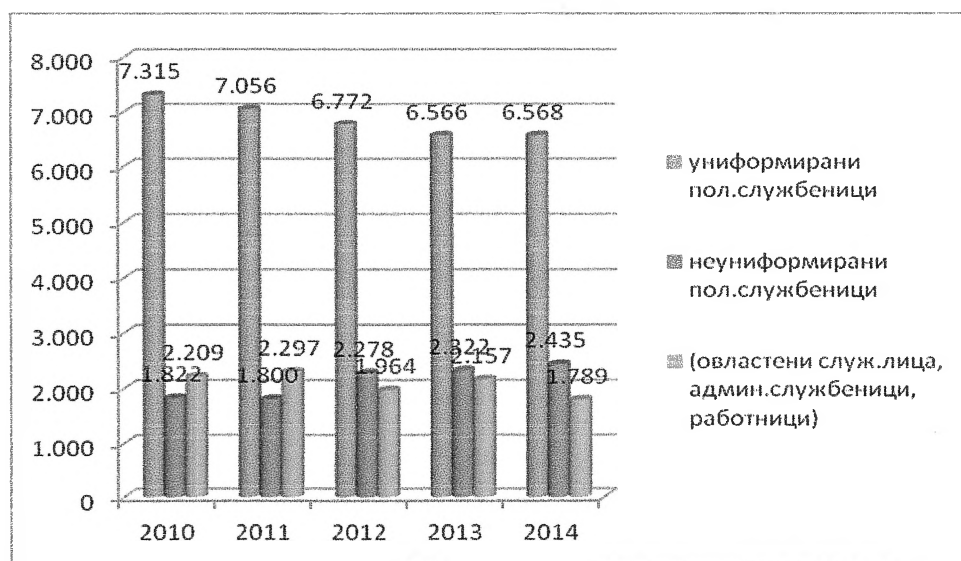
⁸⁷ <http://mkd-news.com/malku-zheni-politsajki-vo-makedonija/20.11.2012>

⁸⁸ Одговор на барање од Министерство за внатрешни работи на Република Македонија, Скопје, 22.01.2015 година

Што се однесува до пополнетоста по статус или категорија на работници, најмногу се застапени униформираните полициски службеници чиј број бил најголем во 2010 година или 7.315, потоа неуниформираните полициски службеници, кои во 2014 година се застапени со дури 2.435 лица и во нетолку мал број останати категории на вработени лица (овластени службени лица, административни службеници, работници и сл). (Табела 2, Графикон 7).⁸⁹

година	униформирани полициски службеници	неуниформирани полициски службеници	(овластени службени лица, административни службеници, работници)
2010	7.315	1.822	2.209
2011	7.056	1.800	2.297
2012	6.772	2.278	1.964
2013	6.566	2.322	2.157
2014	6.568	2.435	1.789

Табела 2. Застапеност на вработените според категорија на работник по години



Графикон 7. Застапеност на вработените според категорија на работник по години

Во однос на застапеноста на жените по организациони единици во Министерството, истите ги има речиси во сите сектори кои се сметаат за „машки. Притоа, во најголем број

⁸⁹ Одговор на барање од Министерство за внатрешни работи на Република Македонија, Скопје, 22.01.2015 година

се застапени во Регионалните центри за гранични работи и тоа 199, потоа во Одделот за сузбивање на организиран и сериозен криминал-47, Одделот за обезбедување-45, по 34 лица во Одделот за криминалистичко-технички испитувања и вештачења и во Одделот за посебни единици, во Секторот за заеднички работи и управување со човечки ресурси-30, во Секторот за криминалистичко-разузнавање и анализа-25 и во помал број во останатите служби. (Табела 3).

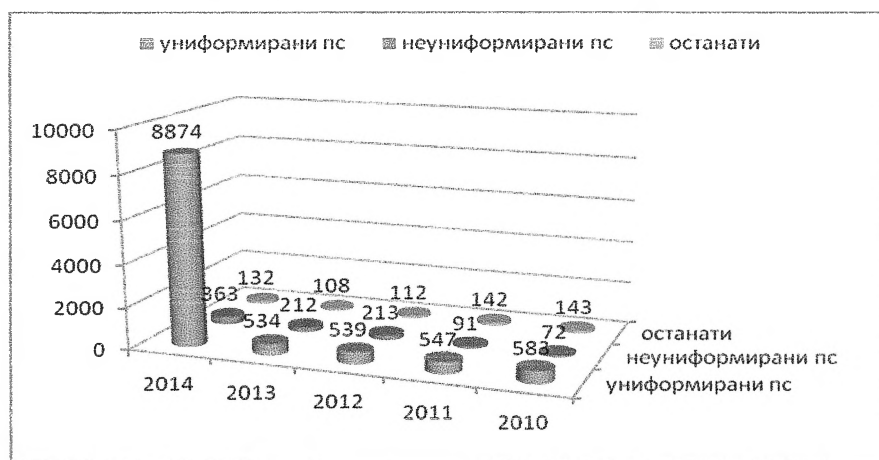
организациона единица	мажи	жени	униформирани пс	неуниформирани пс	останати	вкупно
Одделот за полициски работи од општа и посебна надлежност	13	4	16	0	1	17
Одделот за криминалистичка полиција	14	5	1	18	0	19
Одделот за криминалистичко разузнавање и анализа	5	25	4	13	13	30
Одделот за гранични работи и миграции	35	9	28	16	0	44
Одделот за заеднички работи и управување со човечки ресурси	7	30	0	0	37	37
Одделот за сообраќајни работи	12	2	13	0	1	14
Одделот за соработка со НАТО и безбедност класифицирани информации	4	0	4	0	0	4
Одделот за меѓународна пол.соработка	17	13	0	25	5	30
Одделот за мобилна единица за безбедност на сообраќајот на патиштата	108	7	115	0	0	115
Одделот за компјутерски криминал и дигитална форензика	11	5	0	14	2	16
Одделот за службени кучиња	40	0	39	0	1	40
Одделот за сузбивање на организиран и сериозен криминал	220	47	0	255	12	267
Одделот за обезбедување	636	45	335	340	6	681
Одделот за воздухопловни единици	23	1	23	0	1	24
Одделот за криминалистичко -технички испитувања и вештачења	38	34	0	70	2	72
Одделот за посебни единици	621	34	639	11	5	655
Регионални центри за гранични работи	1487	199	1511	119	56	1686

Табела 3 : Број на вработени по пол и статус во поделни организациони единици во Министерството за внатрешни работи⁹⁰

⁹⁰ Одговор на барање од Министерство за внатрешни работи на РМ, Скопје, 22.01.2015 година

Според наведените статистички податоци, се оправдува постоењето на посебната хипотеза број 1, а тоа е дека „застапеноста на жените на раководни места во однос на мажите и во однос на вкупниот број на вработени жени варира по поедини области и служби во полицијата“, како и делумно постоењето на посебната хипотеза број 2, според која „жените во однос на нивниот вкупен број и во однос на мажите, во голем број се распоредени во логистичките служби на полицијата (администрација, аналитика, финансии, правна и кадровска служба и слично)“.

Според податоците од Министерството за внатрешни работи, најмногу раководен кадар има во униформираниот состав дури 8.874 лица во 2014 година, што е за 16 пати поголем во однос на изминатите четири години, кога нивниот број се движеше од 530 до 580 лица, додека пак останатите категории на лица (неуниформираниот состав, овластените службени лица и административниот персонал) не бележат големи промени во нивниот број. (Графикон 8).⁹¹



Графикон 8 : Застапеност на раководен кадар по статус или категорија на работник

7.2. СТАТИСТИЧКИ ПОДАТОЦИ ОД СПРОВЕДЕН АНКЕТЕН ЛИСТ

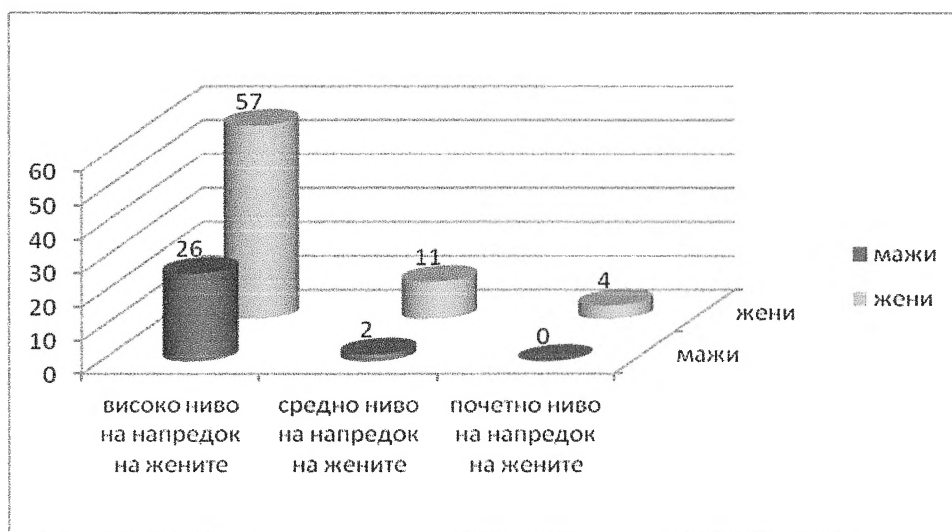
Резултатите добиени од спроведеното анкетаирање за учеството на жените, нивната положба и напредување во кариерата во полициските структури, беа оценети со помош на користење на Скала образец која беше приложена кон анкетниот лист.

⁹¹ Одговор на барање од Министерство за внатрешни работи на Република Македонија, Скопје, 22.01.2015 година

СКАЛА ОБРАЗЕЦ

ОД 0-25 поени	Не се застапени жените
ОД 25-50 поени	Почетно ниво на напредок на жените
ОД 50-75 поени	Средно ниво на напредок на жените
НАД 75 поени	Високо ниво на напредок на жените

Притоа, беа добиени следните резултати: 83% од испитаниците одговориле дека постои високо ниво на напредок на жените, од нив 57 испитаници или 68,6% се од женски пол, а 26 испитаници од машки пол. Додека 13 испитаници (од кои 11 жени и двајца мажи) одговориле дека постои средно ниво на напредок, а само четири жени испитаници сметаат дека постои почетно ниво на напредок на жените. (Графикон 9).



Графикон 9. Ниво на напредување на жените во полицијата

Според добиените резултати од испитувањето, би можело да се оправда и постоењето на посебната хипотеза број 7, односно дека „согледувањата за иднината на жените во полициските структури во целина е позитивна“.

7.2.1. СОЦИЈАЛНО-ДЕМОГРАФСКИ ДЕТЕРМИНАНТИ

Социјално-демографските детерминанти од анкетниот лист ги опфаќа податоците кои се однесуваат на местото на раѓање/живеење, како место кое влијае на потеклото за социјализација, потоа полот и возраста на испитаниците, степенот на образование-како

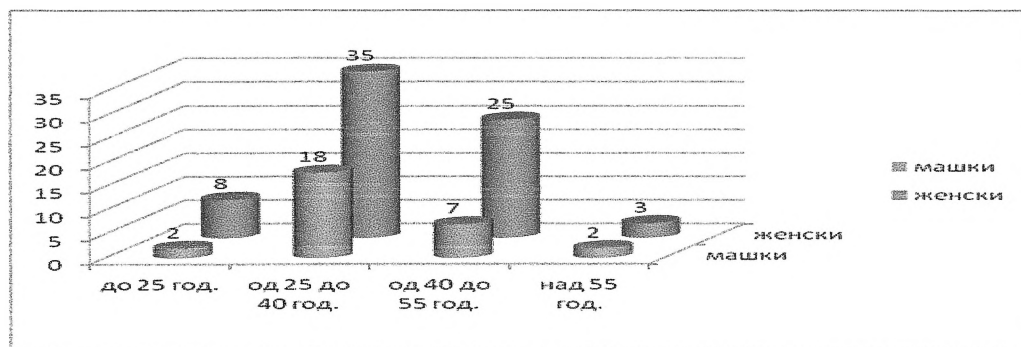
вид на одреден културен капитал кој се вложува во развојот на професионалната кариера, занимање на родителите и сопругниците-како можност за избор на професијата.

Во спроведеното истражување беа опфатени 100 испитаници, вработени во Министерството за внатрешни работи, од кои 29 од машки и 71 од женски пол (Табела 4).

	вкупно	до 25 години	од 25 до 40 години	од 40 до 55 години	над 55 години
машки	29	2	18	7	2
женски	71	8	35	25	3
вкупно	100	10	53	32	5

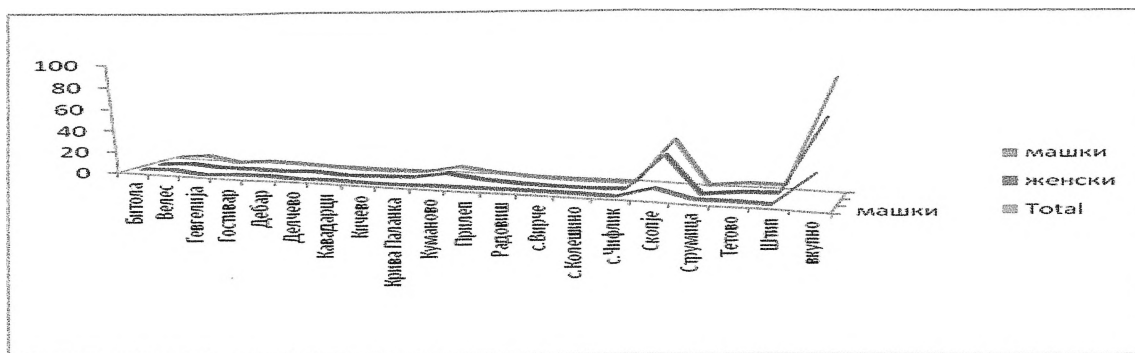
Табела 4. Испитаници по пол и возраст

Според старосната граница, најголем број од испитаниците се на возраст од 25 до 40 години и тоа 53 %, од нив 35 жени и 18 мажи, а најмалку на возраст над 55 години, само три жени и двајца мажи.(графикон 10).



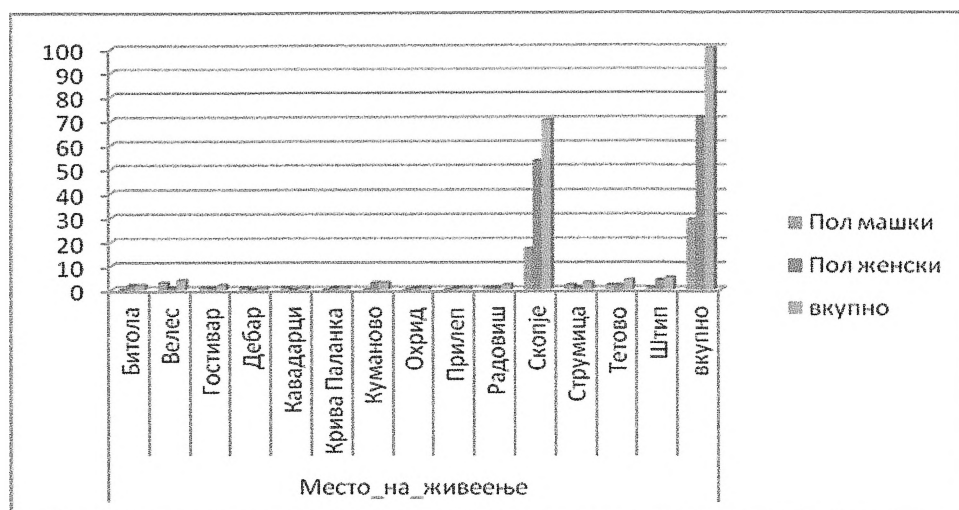
Графикон 10. Возраст на испитаниците по пол

Гледано по место на раѓање најголем број од испитаниците се од Скопје и тоа 42, од нив 33 од женски и девет од машки пол, потоа од Куманово-осум (седум женски и едно од машки пол), Велес-седум (четири жени и тројца мажи), по шест испитаници од Тетово и Штип, по четворица од Битола, Гостивар и Прилеп и тн. (Графикон 11).



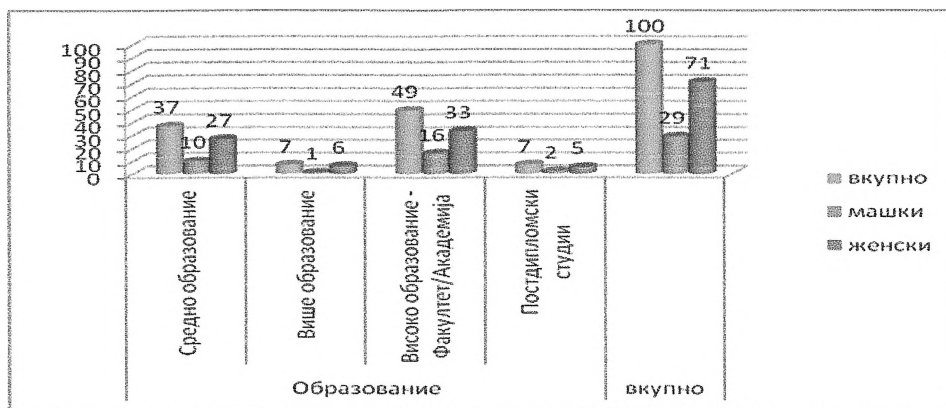
Графикон 11. Испитаници по место на раѓање

И според местото на живеење, податоците се слични, односно најголем број од испитаниците живеат во Скопје дури 70%, од нив 53 се жени, а 17 мажи, потоа Штип-пет (четири жени и еден маж), по четворица во Тетово и Велес, по тројца испитаници живеат во Струмица и Куманово и во помал број во други градови. (Графикон 12).



Графикон 12. Испитаници по место на живеење

Според стручната подготовка на испитаниците, најголем дел од нив или 49 имаат завршено високо образование, од нив 33 се од женски, а 16 од машки пол, потоа 37 испитаници се со средно образование-27 се жени и 10 мажи, а по седум испитаници се со вишо образование или имаат завршено постдипломски студии. (Графикон 13).



Графикон 13. Стручна подготовка на испитаниците

Во однос на видот на високото образование, најголем дел од испитаниците-жени или 31,57% имаат завршено Правен факултет, потоа, 21,05% се со завршен Економски факултет, 18,42% од испитаниците се со завршен Факултет за безбедност и во помал број од други факултети, а истиот податок се однесува и на мажите испитаници. (Табела 5).

високо образование /постдипломски студии	машки	женски	вкупно
Архитектонски факултет Скопје	0	1	1
Технолошко-Металуршки факултет	0	1	1
Факултет за безбедност Скопје	4	7	11
Филозофски факултет Скопје	0	2	2
Филолошки факултет Скопје	1	1	2
Педагошки факултет Скопје	0	3	3
Економски факултет Скопје	3	8	11
Електро-технички факултет Скопје	3	0	3
Машински факултет Скопје	2	2	4
Правен факултет Скопје	5	12	17
Природно-математички факултет Скопје	1	0	1
Вкупно	18	38	56

Табела 5. Вид на високо образование-Постдипломски студии на испитаниците

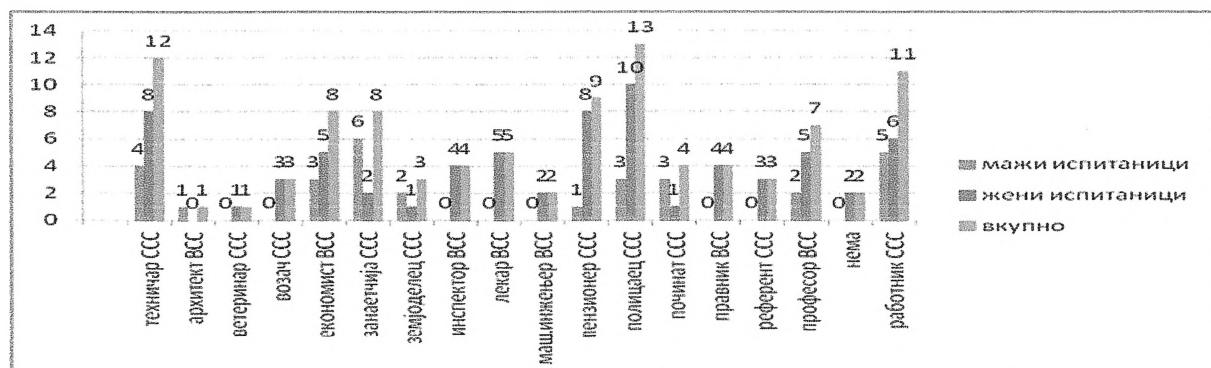
Со средна стручна спрема се вкупно 37 од испитаниците, при што најголемиот дел од жените-испитаници се со завршено гиманзиско училиште-18, потоа пет од нив се со

завршено средно полициско училиште, а три од испитаничките се со средно економско училиште. (Табела 6).

средно образование	машки	женски	вкупно
Средно полициско училиште	5	5	10
Гимназија	3	18	21
Дактилографско училиште	0	1	1
Средно економско училиште	1	3	4
Средно техничко училиште	1	0	1
вкупно	10	27	37

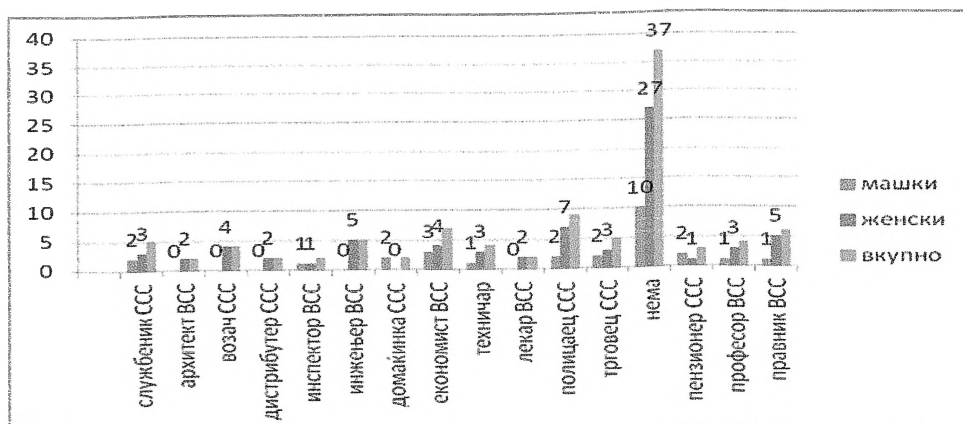
Табела 6. Вид на средно образование на испитаниците

Во врска со занимањето на родителите како можност за избор на полициската професија на испитаниците, од спроведеното истражување е дојдено до заклучок дека мал дел или 17% од испитаниците ги наследиле професиите само на своите татковци, при што интересен е податокот дека повеќето од нив или 14 се жени испитаници кои ја избрале оваа професија, а само тројца мажи испитаници, додека во останатите случаи испитаниците по своја желба или случаен избор пристапиле кон работа во Министерството. (Графикон 14).



Графикон 14. Занимање и квалификација на таткото на испитаниците

Одговорот на испитаниците е сличен и во однос на занимањето на нивните брачни партнери, што значи дека мал дел од нив или само 11 заедно со своите партнери ги делат работните обврски и одговорности во Министерството, односно директно или индиректно ја вршат полициска професија. (Графикон 15).

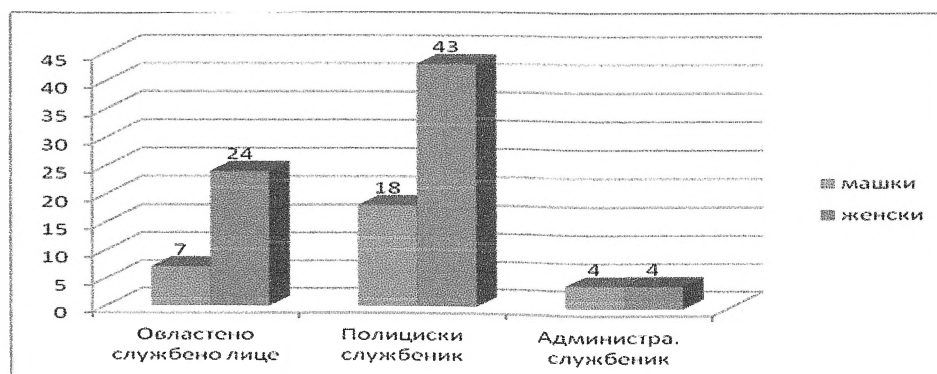


Графикон 15 . Занимање на сопруг/а на испитаниците

7.2.2. ДЕТЕРМИНАНТИ НА ПРОФЕСИОНАЛНО ОКРУЖУВАЊЕ

Детерминантите на професионалното опкружување се формирани околу текот на кариера, работните места и напредување, професионалната средина, службениот ранг-статус на вработените, односот со колегите, менторството, обуките, условите за работа, мотивацијата и задоволството од работата, согледување на професионалната ситуација и перспективи-колку жените се застапени на раководни места, дали на мажите им пречи да имаат жена раководител, колку организацијата ги афирмира успешните жени.

При спроведеното истражување, според категоријата на работните места, беа опфатени 61% полициски службеници, од нив 43 се жени, потоа 31% овластени службени лица, од нив 24 се од женски пол и мал дел испитаници по категорија административни службеници. (Графикон 16).



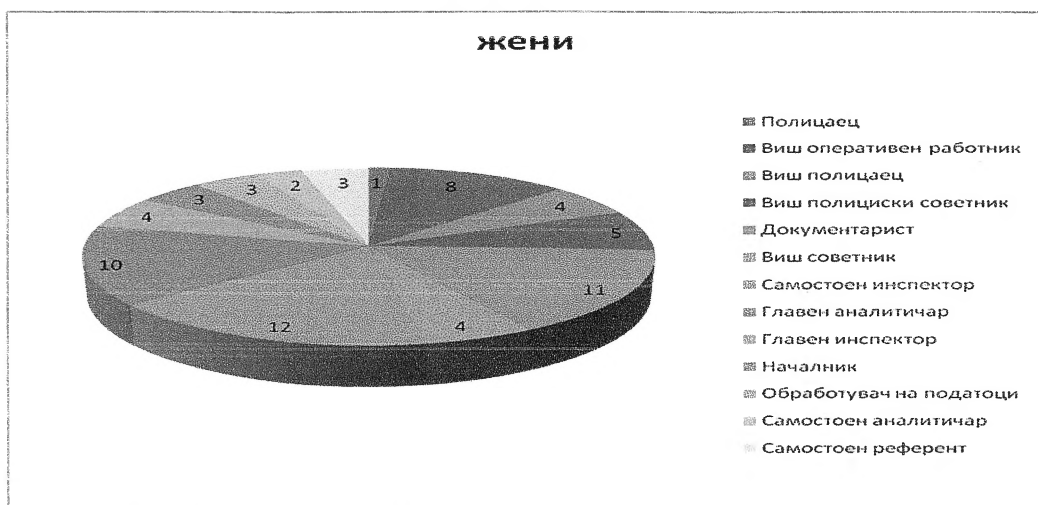
Графикон 16. Категорија на работници по пол

Најголем дел од испитаниците според називот на работното место, се самостојни инспектори-17, потоа 13 испитаници на работни места документаристи, десет главни аналитичари, девет од испитаниците се виши оперативни работници, осум се самостојни референти, седум се главни инспектори, по шест се виши полициски советници и виши советници и во помал број други работни места.(Табела 7).

статус на работници	машки	женски	вкупно
Полицаец	4	1	5
Виш оперативен работник	1	8	9
Виш полицаец	1	4	5
Виш полициски советник	1	5	6
Документарист	2	11	13
Виш советник	2	4	6
Самостоен инспектор	5	12	17
Главен аналитичар	0	10	10
Главен инспектор	3	4	7
Началник	2	3	5
Обработувач на податоци	0	3	3
Самостоен аналитичар	1	2	3
Самостоен референт	5	3	8
Полициски советник	2	0	2
вкупно	29	71	100

Табела 7. Службен статус на испитаници во Министерството по пол

Според полот, поголем број од жените испитаници според службениот статус се исто така самостојни инспектори-16,9%, потоа документаристи-15,5%, па главни аналитичари-14,08%, виш оперативен работник-11,26%, а во најмал број се жени на работни места самостоен аналитичар-две и една жена полицаец. (Графикон 17). Оттука, произлегува дека жените ги има „насекаде“, дури и на работни места, кои воглавно им се припишуваат на мажите.



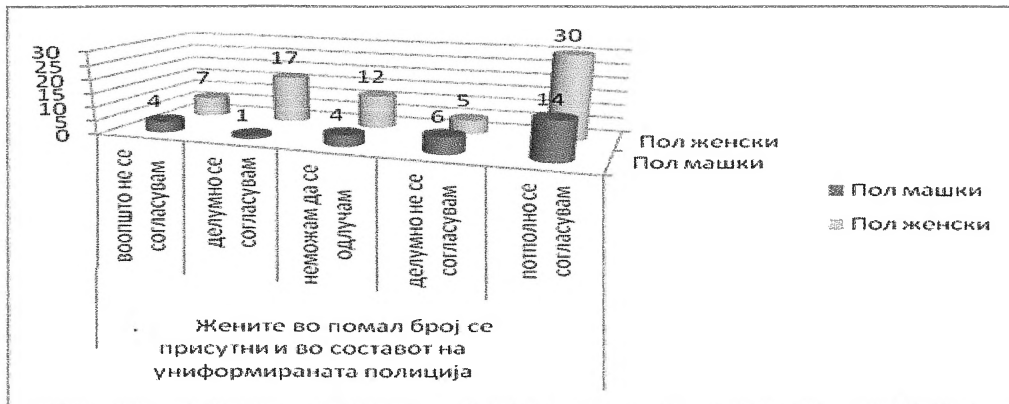
Графикон 17. Службен ранг-статус на жени испитаници во Министерството

Што се однесува до застапеноста на жените во стручните полициски служби, 42,2% од жените испитаници потполно се согласуваат дека истите во помал број се присутни во овие служби за разлика од мажите. Интересно е што ваквото мислење го делат и 45% од мажите испитаници. (Графикон 18).



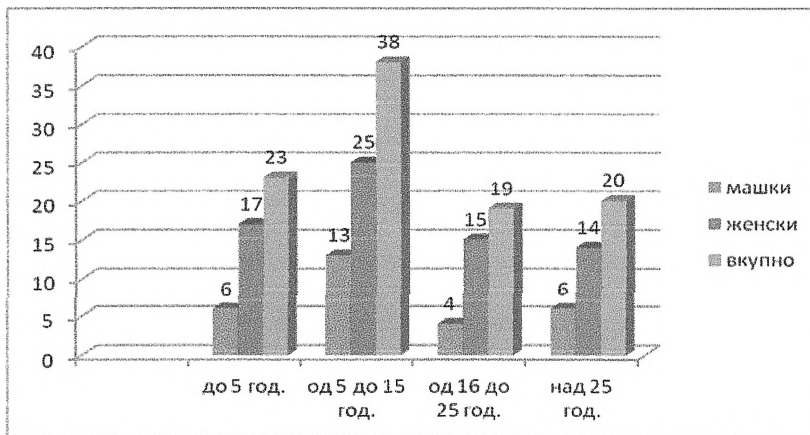
Графикон 18. Присутност на жените во стручните полициски служби

И во однос на прашањето за застапеноста на жените во униформираната полиција, одговорот на жените испитаници е идентичен, односно повторно 42,2% од нив потполно се согласуваат дека се помалку застапени за разлика од мажите, а во истото мислење се поддржани од 48,2% од мажите испитаници. (Графикон 19). Ваквите статистички податоци го потврдуваат постоењето на посебната хипотеза број 3, односно дека „жените во мал број се присутни во составот на униформираната полиција“.



Графикон 19. Присутност на жените во униформираната полиција

Во врска со ефективниот работен стаж што го имаат испитаниците во полицијата, генерално земено се работи за популација со пократок работен стаж застапени во категориите до 5 години и од 5 до 15 години работен стаж. Притоа, 38% од испитаниците се со работно искуство во траење од 5 до 15 години, каде најмногубројни се жените со околу 66%, а мажите со 34,21%, а во категоријата до 5 години работно искуство повторно доминираат жените со дури 74%, додека во останатите категории распонот помеѓу мажите и жените испитаници е приближно сличен. (Графикон 20).



Графикон 20. Ефективен работен стаж на испитаниците

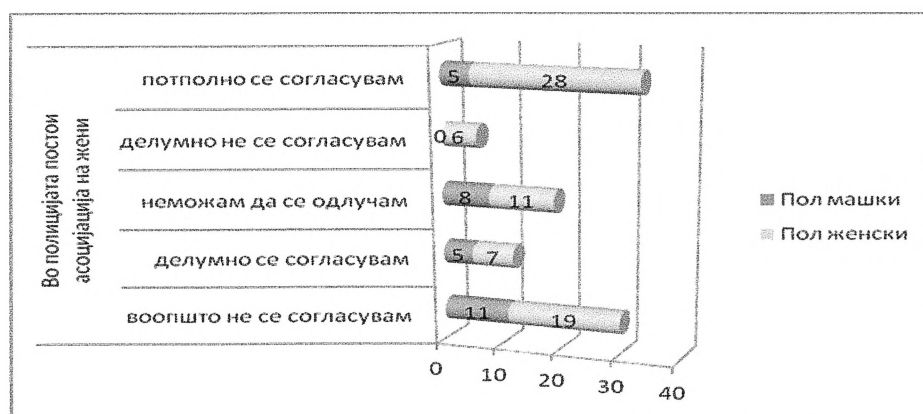
Во однос на тоа колку организацијата ги промовира своите вработени од понежниот пол во јавноста и на интернет страницата на Министерството, според спроведената анкета, мислењата меѓу испитаниците се различни. Имено, 32,39% од жените испитаници

делумно се согласуваат со ова тврдење, додека пак, 37,93% од мажите испитаници воопшто не се согласуваат со тврдењето дека полицијата активно ги промовира припадничките од понежниот пол.(Табела 8). Од тие причини, со цел да се урнат веќе постоечките стереотипи дека оваа професија е „машка“, потребно е што повеќе во медиумите и на веб-страницата да се нагласи улогата што жените ја имаат во полицијата и предизвиците со кои се соочуваат, како и да се истакнат успехите што ги постигнуваат во вршењето на своите задачи.

		Полицијата во јавноста и на својата интернет страница активно ги промовира успешните жени вработени во полицијата					
		воопшто не се согласувам	делумно се согласувам	неможам да се одлучам	делумно не се согласувам	потполно се согласувам	вкупно
Пол	машки	11	7	7	3	1	29
	женски	20	23	8	11	9	71
вкупно		31	30	15	14	10	100

Табела 8. Промовирање на жените вработени во полицијата во јавноста

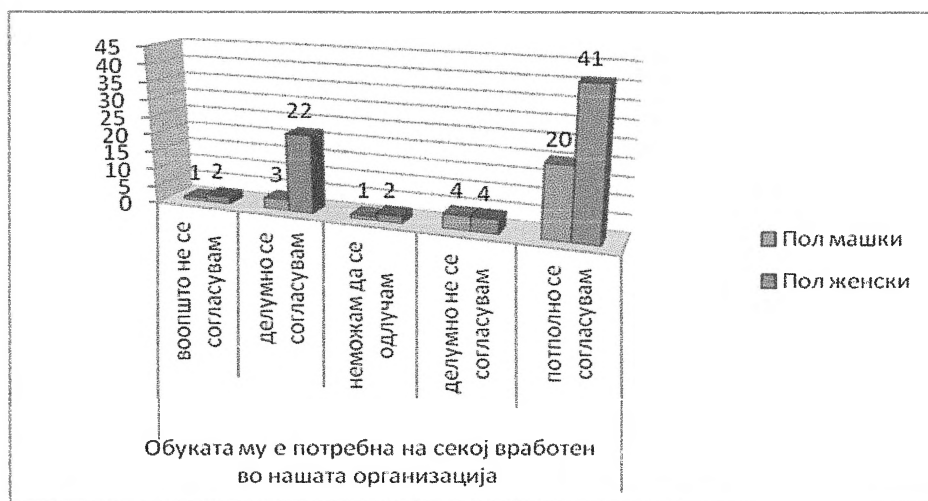
Посебна задача од истражувањето беше да се провери дали постои асоцијација на жени во полицијата и колку вработените се запознаени со истото. Иако подолу во магистерскиот труд е наведено дека таква Секција на жени постои, кои се нивните права и обврски, истото е потврдено и од страна на испитаничките, при што 39,5% од нив потполно се согласуваат, а само 8,4% делумно не се согласуваат со ваквиот податок. (Графикон 21).



Графикон 21. Асоцијација на жени во полицијата

Што се однесува до професионалниот развој на вработените, во анкетниот лист беа опфатени неколку прашања во врска со обуките како мотив за развој, усовршување и напредување на вработените, како мотив за постигнување на организациските цели, за застапеноста на жените меѓу менторите, за нивното учество во обуката за прием на кандидати за работа во Министерството и во дополнителните обуки.

Во таа насока, беа добиени речиси позитивни резултати. Така, 61 испитаник потполно се согласуваат дека обуката му е потребна на секој вработен во Министерството, бидејќи постои мислење дека достапноста на сите видови едукација и стручно усовршување е предуслов за напредување во службата. Притоа поголемиот дел од овие испитаници се жени-41, а само мал дел од нив воопшто или делумно не се согласуваат со ваквата констатација (Графикон 22).



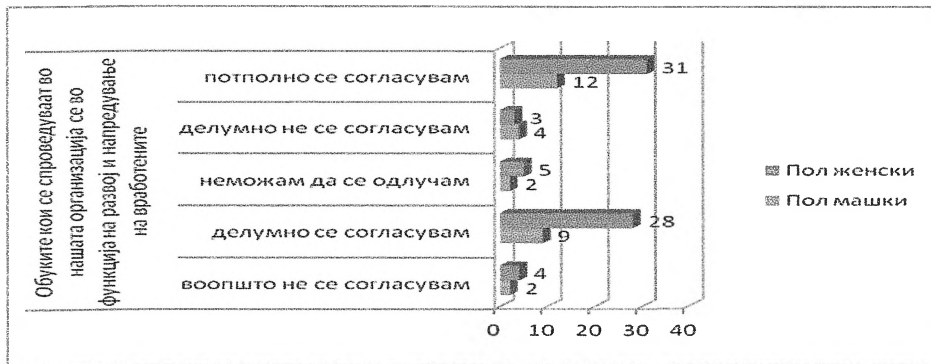
Графикон 22. Потреба од обука за секој вработен

Покрај тоа, поголемиот дел од испитаниците или 39% делумно се согласуваат со тврдењето дека обуката подеднакво ги мотивира вработените за постигнување на целите на организацијата, додека 10% од нив делумно не се согласуваат со истото. (Табела 9).

		Обуките подеднакво ги мотивираат вработените на сите организациски нивоа во насока на постигнување на организациските цели					вкупно
		воопшто не се согласувам	делумно се согласувам	неможам да се одлучам	делумно не се согласувам	потполно се согласувам	
Пол	машки	5	14	4	2	4	29
	женски	11	25	10	8	17	71
вкупно		16	39	14	10	21	100

Табела 9. Обуката како мотивација на вработените за постигнување организациски цели

Понатаму, 31 жена испитаник потполно се согласува со тврдењето дека обуките што се спроведуваат во Министерството влијаат врз нивниот професионален развој, односно дека истите се спроведуваат со цел да допринесат понатамошен развој, надоградба и можности за напредување на сите вработени во текот на нивниот работен век, додека само мал дел од нив делумно не се согласуваат со ова тврдење. (Графикон 23).



Графикон 23. Обуките влијаат врз професионалниот развој на вработените

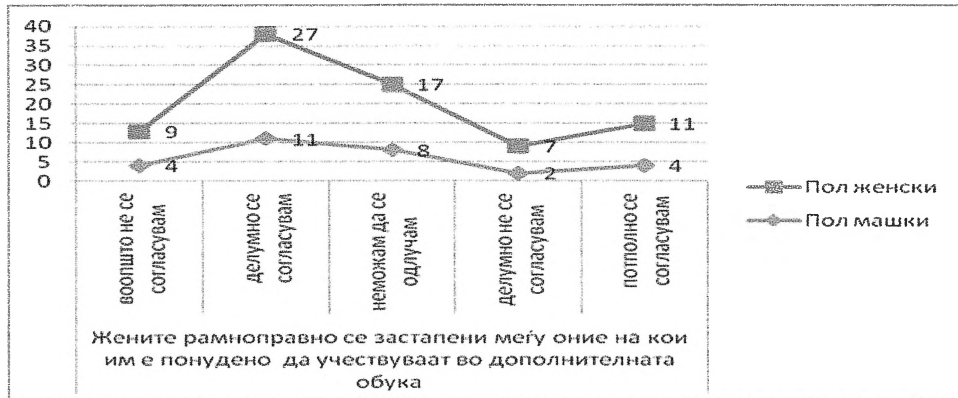
Што се однесува до задолжителното учество на жените вработени во подготвителната настава или обука за прием на кандидатки во Министерството, 23 жени испитанички делумно се согласуваат дека истите задолжително земаат учество или се ангажирани при спроведување на ваквите активности со цел да им дадат поддршка на кандидатките и да им помогнат во подготовките за полагање на приемните тестови. Додека пак во однос на мажите испитаници, повеќето од нив пак потполно се согласуваат

дека жените се застапени во подготвителната настава или обука што се спроведува во Министерството. (Графикон 24).



Графикон 24. Задолжително учество на жените во обуката за прием на кандидати

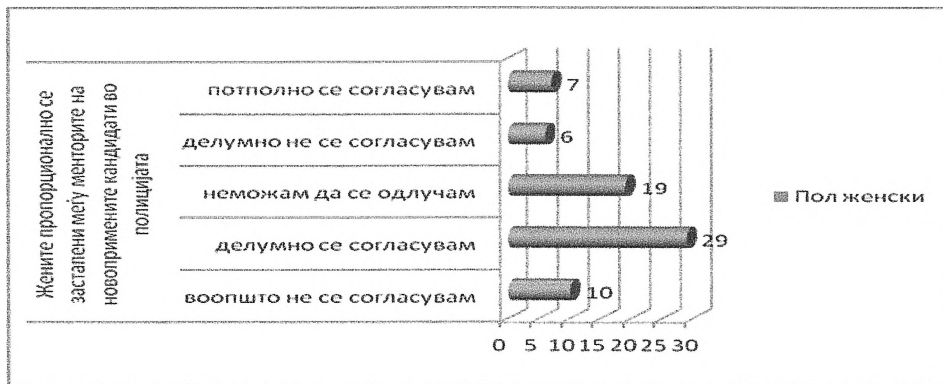
Во врска со рамноправната застапеност на жените на кои им е понудено да учествуваат во дополнителните обуки, повторно поголемиот дел од жените испитаници-27 делумно се согласуваат со ова тврдење, што значи сметаат дека обуката не е рамноправно достапна за истите, односно дека мажите имаат предност во пристапот на ваквиот вид обуки организирани во полицијата. (Графикон 25).



Графикон 25. Застапеност на жените за учество во дополнителна обука

И во однос на прашањето дали жените пропорционално се застапени меѓу менторите на новопримените кандидати, одговорот на жените испитанички е речиси идентичен, односно 29 од нив делумно се согласуваат со ваквото тврдење, 19 од нив неможат да се одлучат, а само мал дел од нив делумно не се согласуваат. (Графикон 26). Тоа всушност не доведува до заклучокот дека е потребно да се зајакне менторството и системот на интерна поддршка на жените во полицијата, а со тоа да се зголеми и бројот на

жени ментори, со цел да се стекне поголема доверба од новопримените кандидати. Ова го потврдуваа и статистичките податоци на Министерството за внатрешни работи, според кои во последните пет години, обука за ментор посетиле вкупно 62 жени вработени, со што всушност се оправдува постоењето на посебната хипотеза број 5, а тоа е дека „недостатокот на жените како ментори ја забавува интеграцијата на женските кандидати во полициските служби“.



Графикон 26. Застапеност на жените меѓу менторите на новопримените кандидати

Во контекст на професионалниот развој на жените вработени во полицијата, повторно преовладува нивното делумно согласување околу ставот дека имаат подеднакви можности за стручно усовршување и образование за вршење на полициските работи заедно со мажите. Спротивно на ваквото мислење, мажите испитаници воопшто не се согласуваат со тврдењето дека жените немаат подеднакви можности за стручна едукација. Тоа би значело дека треба да се подигне свеста особено кај вработените жени за родовата рамноправност, бидејќи ваквата едукација е најефикасниот начин во борбата против стереотипите. (Графикон 27).



Графикон 27. Родова рамноправност при стручно усовршување за полициските работи

Што се однесува до напредувањето во текот на кариерата кај жените испитаници, разликата помеѓу нивните одговори е многу мала, односно истите речиси подеднакво 51% се изјасниле дека имаат, односно 49% немаат напредок во кариерата, што не е пример и кај мажите испитаници, каде 55,17% од нив се изјасниле дека направиле чекор напред во нивната кариера. (Графикон 28).

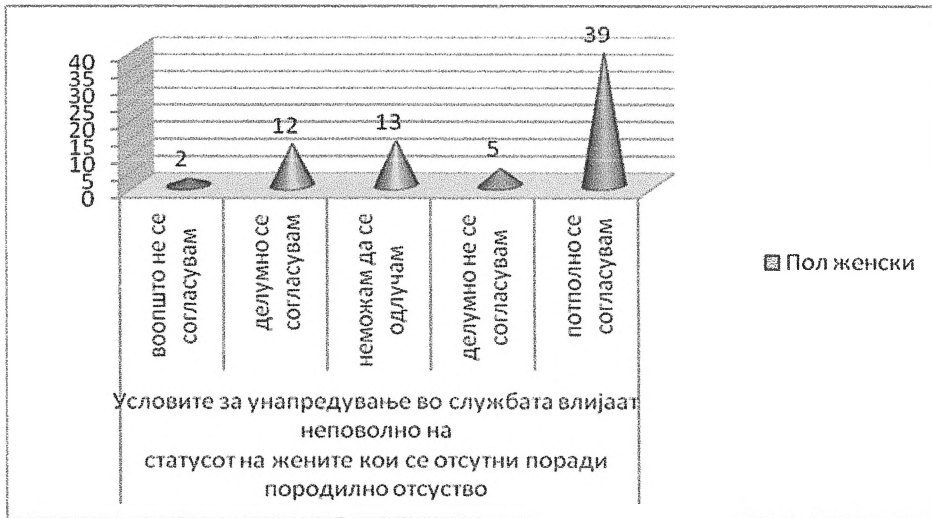


Графикон 28. Напредување во кариерата на испитаниците

Речиси половина од испитаниците-49% потполно се согласуваат со мислењето дека на жените кои се отсутни поради породилно боледување им се намалени можностите за напредување во службата. (Табела 10, Графикон 29). Веќе претходно е образложено дека жените што се на породилно отсуство немаат рамноправен третман со мажите, бидејќи ова отсуство не влегува во работниот стаж и со тоа значително се скратува временскиот услов за унапредување во кариерата, па од тие причини потребно е да се превземат конкретни мерки и со тоа да се отстранат ваквите негативни последици за жените.

		Условите за унапредување во службата влијаат неповолно на статусот на жените кои се отсутни поради породилно отсуство					вкупно
		воопшто не се согласувам	делумно се согласувам	не можам да се одлучам	делумно не се согласувам	потполно се согласувам	
Пол	машки	6	4	6	3	10	29
	женски	2	12	13	5	39	71
	вкупно	8	16	19	8	49	100

Табела 10. Породилното отсуство како пречка за унапредување на жените во службата



Графикон 29. Породилното отсуство како пречка за унапредување на жените во службата

Во контекст на истото, се надоврзува и мислењето на испитаниците кои воопшто не се согласуваат со тоа дека услов за напредување не е непрекината работа во определен временски период, бидејќи вработените кои се отсутни подолг временски период во годината не добиваат оценка за својата работа, а со тоа им се скратува повторно можноста за унапредување, затоа што според законот треба да имаат две или три последователни оценки за својата работа за да можат да направат чекор напред во својата кариера. (Графикон 30).



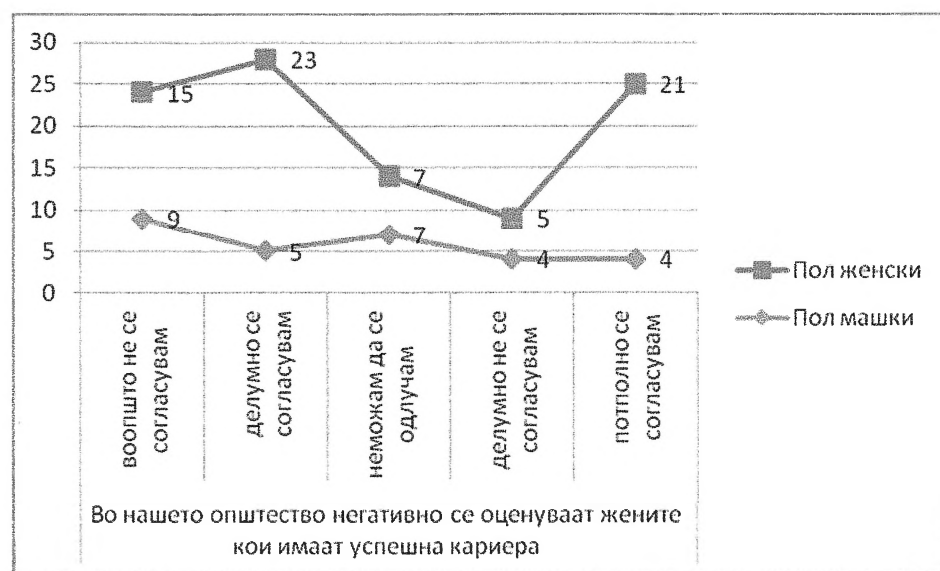
Графикон 30. Прекин во работењето- пречка за напредок во службата

Постоењето на стереотипите дека полицијата е територија на која владеат мажите се потврдува и со мислењето на половина од жените испитанички, кои потполно се согласуваат дека жените кои работат во полиција ја прифаќаат својата подредена положба како нешто што е „природно“ . (Графикон 31).



Графикон 31. Подреденост на жените во полицијата

Истото мислење се потврдува и во однос на прашањето дека во општеството негативно се оценуваат жените кои имаат успешна кариера. Притоа, мислењето на жените испитанички статистички не се разликува многу, бидејќи истите потполно или делумно се согласуваат со ваквиот став, додека пак во однос на мажите испитаници интересно е што повеќето од нив воопшто не се согласуваат со ваквата констатација. (Графикон 32).



Графикон 32. Негативна оценка за жените кои имаат успешна кариера

Во однос на застапеноста на жените на раководни позиции во полицијата, интересен е податокот дека повеќето од жените испитаници или 30% воопшто не се согласуваат со тоа дека жените се во помал број како во раководниот состав во однос на мажите, така и во однос на вкупниот број на жени вработени во полицијата. (Графикон 33).



Графикон 33. Застапеност на жени на раководни позиции

Меѓутоа, ова мислење не соодветствува со официјалните статистички податоци во Министерството за внатрешни работи. Иако, застапеноста на жените на раководни позиции во 2014 година бележи **тренд на зголемување за речиси два пати** во однос на претходните четири години, сепак, неизбежен е и податокот дека мажите и понатаму доминираат и се застапени во раководниот состав со дури 85%. (Табела 11).⁹²

година	мажи на раководни позиции	жени на раководни позиции	вкупно раководен кадар	мажи на раководни позиции процент	жени на раководни позиции процент
2014	1159	220	1379	84,05%	16%
2013	727	127	854	85,1%	15%
2012	739	125	864	85,5%	14,5%
2011	679	101	780	87%	13%
2010	695	103	798	87%	13%

Табела 11. Број на вработени на раководни позиции по пол

Од наведените статистички податоци за професионалниот развој (вклучувајќи ги обуките, менторството, напредувањето во кариерата и пречките поврзани со истото, како

⁹² Одговор на барање од Министерство за внатрешни работи на Република Македонија, Скопје, 22.01.2015 година

и застапеноста на жените во раководниот состав), и од претходно изнесеното, всушност се потврдува постоењето на гланата хипотеза, а тоа е дека „*професионалната интеграција на жените во полициските структури и нивната вертикална подвижност зависи од постоењето на невидливите бариери, а со нивно надминување жените ги завземаат и највисоките места во хиерархијата на организацијата*“.

Во однос на двојното зголемување на бројот на жени-раководен кадар во Министерството, тоа пред се се должи на фактот дека мотивот и желбата за успех потекнува најпрво од врвот каде на највисоката раководна позиција се наоѓа жена-министерка, потоа на позицијата државен секретар исто така се наоѓа жена, како и на значајни раководни позиции во различни сектори, како што се Секторот за внатрешна контрола и професионални стандарди, Секторите за правни и заеднички работи и управување со човечки ресурси, Сектор за криминалистичко разузнавање и анализа, Сектор за прекршоци, Мобилната единица за безбедност на сообраќајот на патиштата, Сектор за управно-надзорни работи и тн. (Графикон 34).



Графикон 34. Број на жени на раководни позиции по години

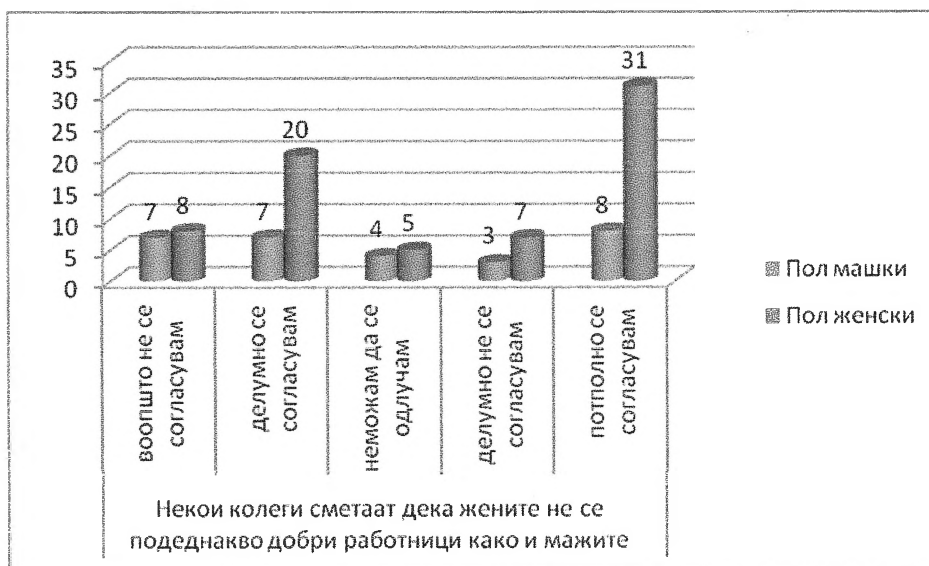
Наведените статистички податоци, го потврдуваат и оправдуваат и постоењето на посебната хипотеза број 1, а тоа е дека „*застапеноста на жените на раководни места во однос на мажите и во однос на вкупниот број на вработени жени варира по поедини области и служби во полицијата*“.

Интересно е и мислењето на жените испитаници по однос на прашањето дали на мажите им пречи да имаат жена за раководител. Речиси 41% од нив воопшто не се согласуваат со истото, односно сметаат дека сеуште постојат предрасуди кај мажите за тоа „жена да ми биде шеф“, за што се согласуваат и мажите испитаници-38%, додека само мал дел од нив останале „неутрални“ и не се одлучиле по однос на ова прашање.(Табела 12).

		На мажите не им пречи да имаат жена раководител					вкупно
		воопшто не се согласувам	делумно се согласувам	неможам да се одлучам	делумно не се согласувам	потполно се согласувам	
Пол	машки	11	6	1	6	5	29
	женски	29	21	4	8	9	71
вкупно		40	27	5	14	14	100

Табела 12. Жените како раководители на вработените мажи

Истото се однесува и на мислењето дека жените не се подеднакво добри работници како мажите. Имено, 44% од жените испитаници потполно се согласуваат со ова мислење и сметаат дека истите не се добро прифатени од страна на мажите, односно дека сеуште на нив се гледа со потсмев. (Графикон 35).



Графикон 35. Прифатеност на жените како добри работници

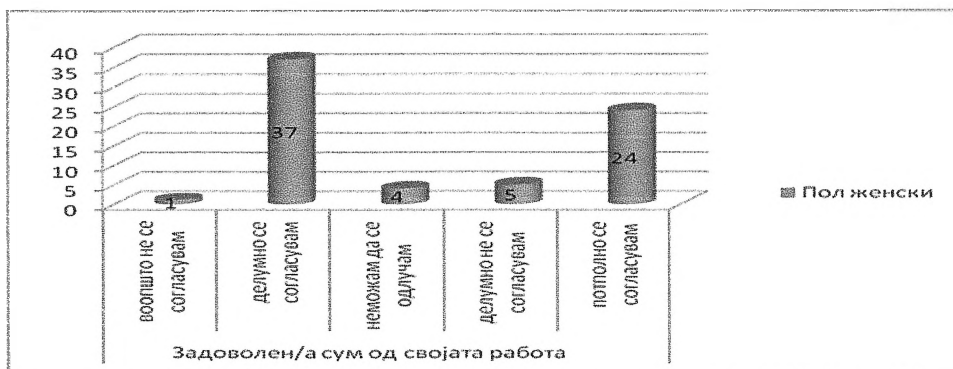
Што се однесува до мотивот за работа во полицијата, 24 од жените испитаници потполно се согласуваат дека причините поради кои истите донесуваат одлука да конкурираат и работат во полицијата воопшто не се разликуваат од причините на мажите, додека само седум жени делумно не се согласуваат со ова мислење. (Графикон 36).



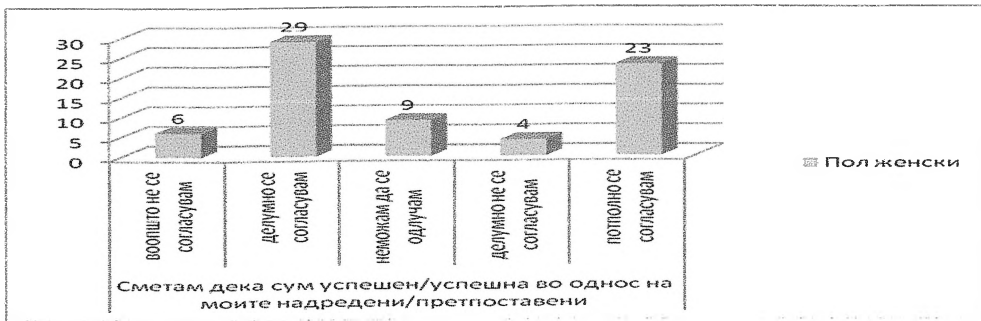
Графикон 36. Мотив за работа на жените во полиција

Оттука, произлегува дека се потврдува постоењето на посебната хипотеза број 5, односно дека „мотивацијата на жените за вработување во полицијата и нивната подготвеност да ги исполнат барањата на полицискиот повик се исти или слични како и кај мажите“.

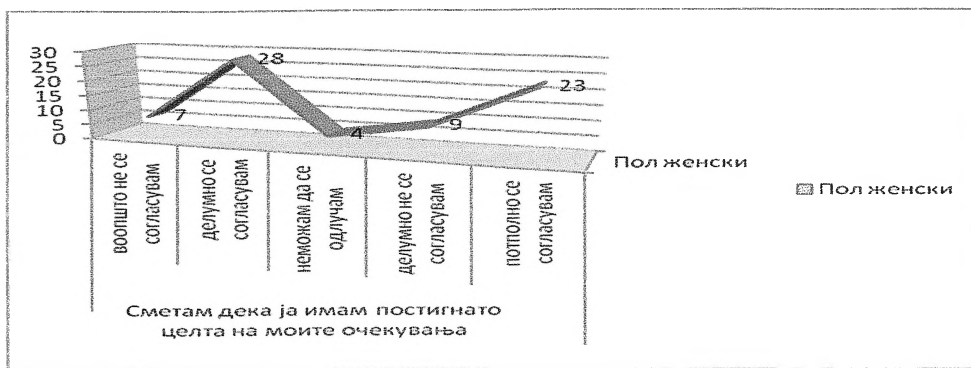
Повеќето од жените испитаници делумно се согласуваат во однос на прашањата поврзани со задоволството од работата, постигнатиот успех над своите претпоставени и и исполнување на целта на своите очекувања. Тоа е така, пред се бидејќи се работи за категорија на испитаници со релативно мал ефективен работен стаж, чија кариера е сеуште во развој и допрва треба да се гради. (Графикони 37, 38,39).



Графикон 37. Задоволство од работата во полицијата

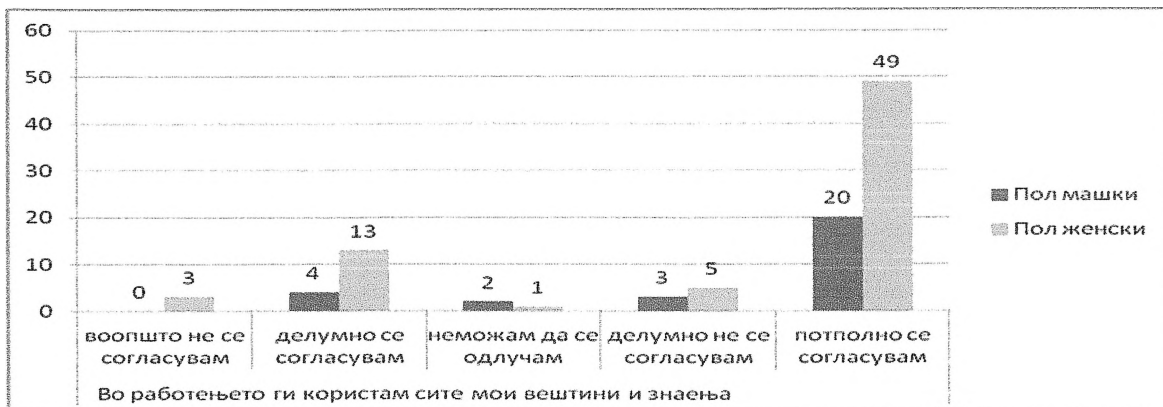


Графикон 38. Успешност на жените во однос на своите претпоставени



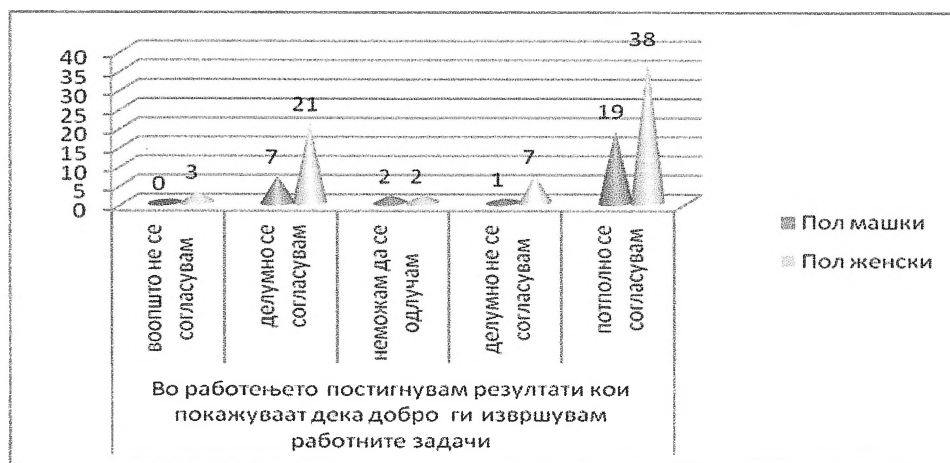
Графикон 39. Постигнување на целта на очекувањата на испитаниците

Што се однесува до стручноста на испитаниците, дури 69% од жените испитаници одговориле дека во целост и се посветуваат на работата и дека ги користат сите вештини и знаења во извршувањето на работните задачи. Истото се однесува и за мажите испитаници. (Графикон 40).



Графикон 40. Користење на вештини и знаења во работењето

Ваквите позитивни статистички податоци, се во контекст и го потврдуваат и прашањето за постигнување резултати во работењето како последица на добро завршените работни задачи. Имено, 53,5 % од жените испитаници потполно се согласуваат со ваквиот став, исто како и 65,5% од мажите испитаници, а само мал дел од нив воопшто не се согласуваат со истото. (Графикон 41). Ова всушност го потврдува претходно изнесеното дека жените се успешни и способни и во оваа „машка професија“, докажувајќи дека и тие како и мажите би можеле да ја вршат истата улога.

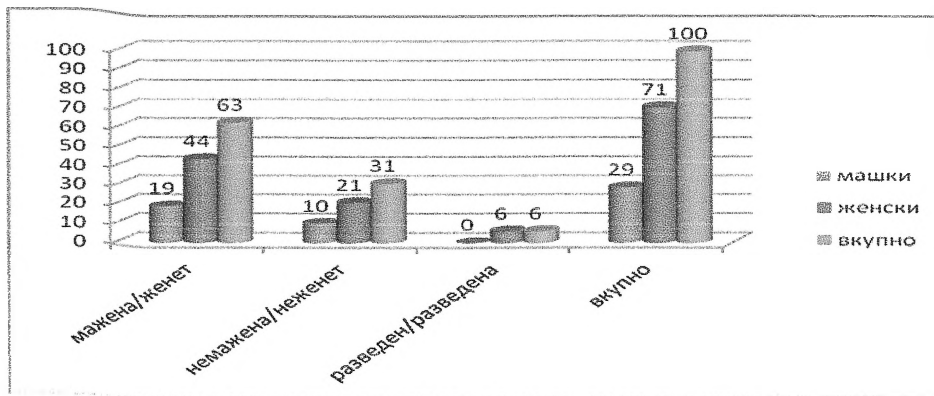


Графикон 41. Постигнување успех при вршење на работните задачи

7.2.3. ДЕТЕРМИНАНТИ НА ПОЛЕТО НА СЕМЕЈНИТЕ ОДНОСИ

Детерминантите на полето на семејните односи се однесуваат на брачната состојба на испитаниците, поделба на работите во семејството, поддршката-семејните мрежи и индивидуалната поддршка на сопругниците, бројот и возраста на децата и нивно одгледување-овие податоци би го покажале влијанието на факторот „двојна улога“ која жените ја превземаат и на работа и дома.

Во однос на брачната состојба, испитаниците од женскиот пол, истите најчесто се мажени и тоа 62%, потоа 29,57% се немажени, а само мал број од нив се разведени или 8,45%. Што се однесува до мажите испитаници, истите исто така во поголем број се женети или 65,51%, потоа 34,48% од нив се неженети, додека разведени лица нема. (Графикон 42).



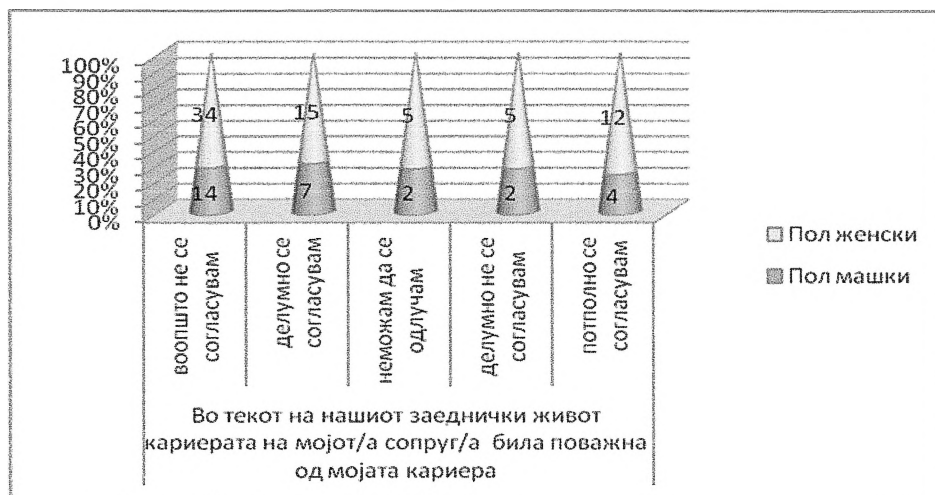
Графикон 42. Брачна состојба на испитаници по пол

Постои значителна статистичка разлика или поделба во одговорите на испитаниците кои се однесуваат на успешноста на личната кариера во однос на кариерата на брачниот партнер. Така, жените испитаници се неодлучни во поглед на ова прашање, односно по 24 од нив или делумно се согласуваат или пак воопшто не се согласуваат со тоа дека нивната кариера е поуспешна од кариерата на нивните сопрузи, додека пак 45% од мажите испитаници потполно се согласуваат со ваквиот став. Во нашето општество од жените уште на самиот почеток не се очекувало да бидат посебно успешни на работа, а тоа е всушност последица на присутните полови стереотипи. Ова го наметнува прашањето за „подредената-традиционална“ положба што жените ја имаат во бракот, каде отсекогаш доминирала и на прво место била значајна кариерата на мажот. (Графикон 43).



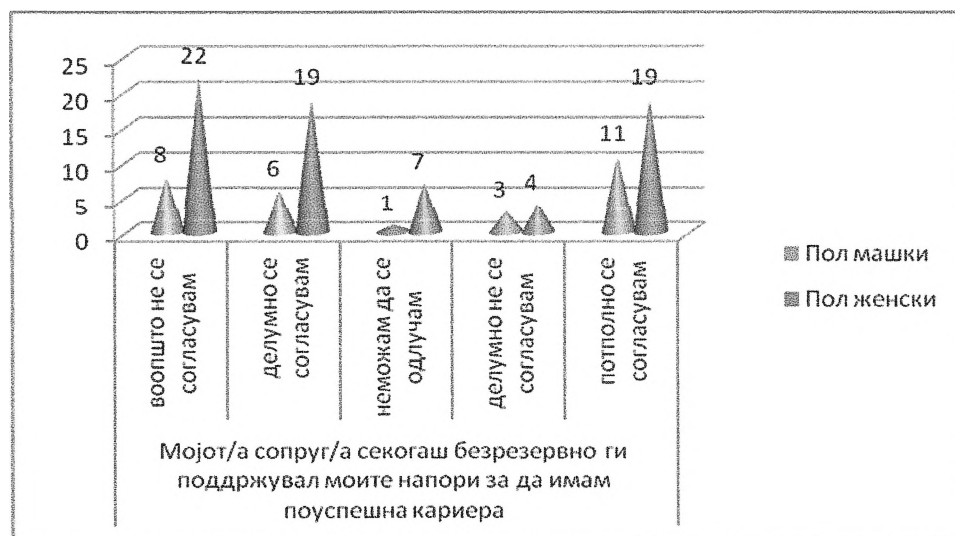
Графикон 43. Успех на личната кариера на брачните партнери

Интересен е податокот дека 48% од испитаниците подеднакво го делат мислењето, односно воопшто не се согласуваат со тоа дека во текот на нивниот заеднички живот, кариерата на нивниот брачен партнер била поважна од нивната кариера. (Графикон 44).



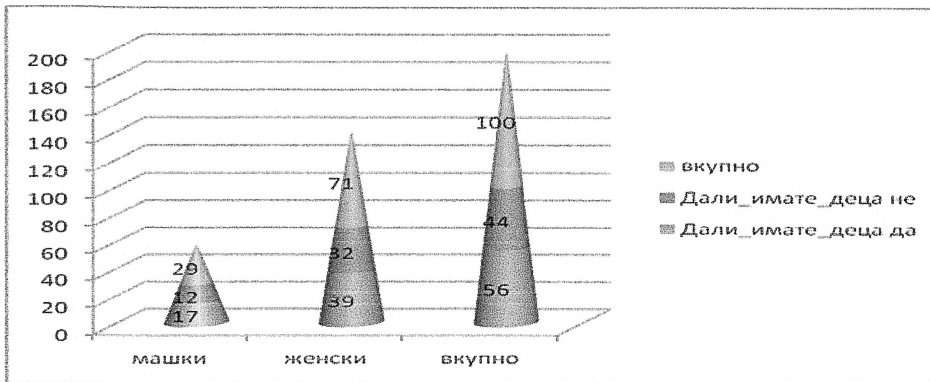
Графикон 44. Важност на кариерата на брачниот партнер

Повторно кај повеќето жени испитаници постои една негативна конотација, односно воопшто не се согласуваат со фактот дека добиваат безрезервна поддршка од брачниот партнер за остварување на поуспешна кариера, што не е исто и кај мажите испитаници, кои пак потполно се согласуваат со ставот дека сопругата е таа која се „жртвува“ и која ги поддржува неговите напори за успех во кариерата. (Графикон 45).



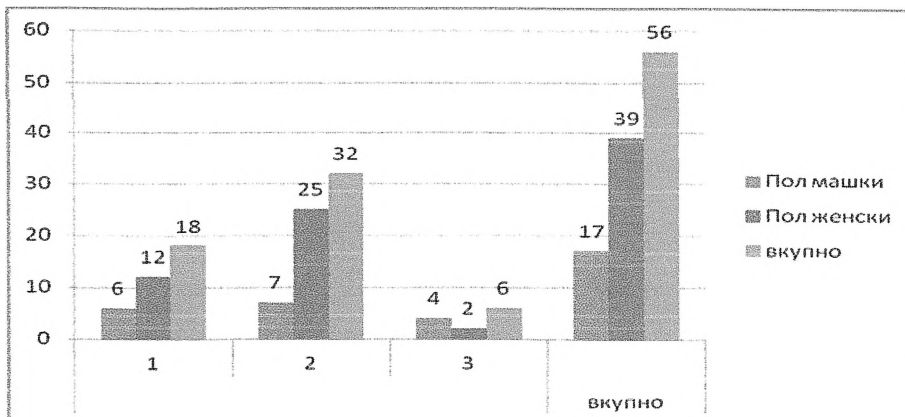
Графикон 45. Поддршка во кариерата од брачниот партнер

Во врска со семејниот статус, 39 жени испитаници одговориле потврдно дека имаат деца, а 32 жени се изјасниле негативно, додека во однос на мажите испитаници, 17 од нив имаат, а 12 мажи немаат деца. Ваквиот статистички податок не доведува до заклучокот дека жените се тие кои ја прават најголемата жртва, односно истите заради изградба на кариера, за да бидат успешни во полициската професија се одлучуваат и се одрекуваат себеси од задоволството да имаат потомство и да станат родители. А до ваквата одлука ги носи и фактот што немаат доволна поддршка од своите партнери, па од тие причини не се решаваат на таков чекор. (Графикон 46).



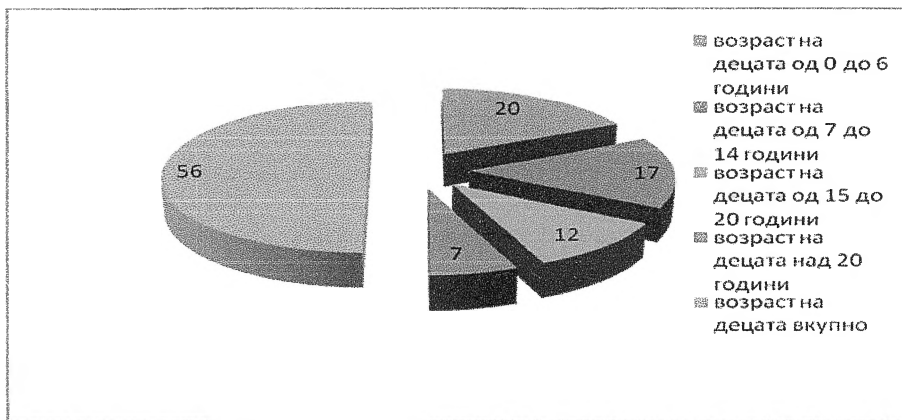
Графикон 46. Семеен статус на испитаниците

Во однос на бројот на деца, 57,14% од испитаниците имаат по две деца, потоа 32,14% од испитаниците имаат по едно дете, а само 10,71% од нив имаат по три деца. Во однос на полот, 25 жени испитаници имаат по две деца, 12 од нив имаат по едно дете, а само две жени испитаници имаат три деца. (Графикон 47).



Графикон 47. Број на деца на испитаниците

Што се однесува до возраста на децата на испитаниците, од спроведеното истражување е дојдено до заклучок дека најчесто испитаниците имаат малолетни деца, при што во најголем број или 35,71% од нив имаат деца на возраст од 0 до 6 години, а најмалку на возраст над 20 години или 12,5% од испитаниците. (Графикон 48).



Графикон 48. Возраст на децата на испитаниците

Што се однесува до мајките на мали деца и користењето на посебни услови, 29 од жените испитаници потполно се согласуваат дека во полицијата им е овозможено непречено користење и остварување на овие права, а само мал дел од нив воопшто не се согласуваат. (Графикон 49).



Графикон 49. Користење на посебни услови за мајки на мали деца

Имено, овие права се посебно нагласени како во Законот за работни односи, така и во Колективниот договор на Министерството за внатрешни работи⁹³, каде се вели дека работа подолга од полното работно време и работа ноќно време, не смее да се определи за работник-жена која има дете до една година, како и да се врши распоредување на друго работно место за време на отсуство од работа поради болест или повреда, бременост, раѓање и родителство. Исто така, предвидени се и посебни услови за вработените жени кои ги дојат своите деца, по изминување на породилното отсуство и отпочнување со работа, да користат платена пауза во текот на работното време, во траење од еден ипол час дневно за да ги надојат своите деца, се до наполнета една година возраст на детето.⁹⁴

Во контекст на истото е и негативното мислење на испитаниците дека татковците и старателите на мали деца вработени во полицијата се поттикнуваат и ги користат поврзани за грижа на децата, додека само 10 испитаници потполно се согласуваат со ваквото мислење. (Графикон 50). Иако ова прашање е регулирано со закон и на татковците им е овозможено користење на ова право, кај нас сеуште тоа не се применува и истото им се препушта на жените како нивна „должност и обврска“.

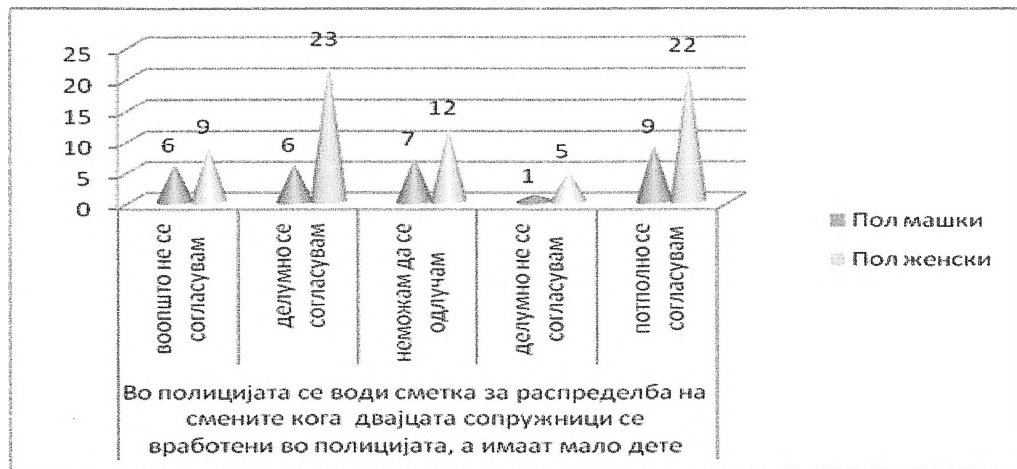


Графикон 50. Користење на родителско право од страна на татковци/старатели

⁹³ Колективен договор на Министерството за внатрешни работи, Службен весник на Република Македонија, бр.126 од 22.09.2010 година

⁹⁴ Закон за работните односи, Службен весник на Република Македонија, бр.16 од 05.02.2010 година

Што се однесува до распределбата на смени кога двајцата сопружници се вработени во полицијата, а имаат мало дете, мислењето на жените испитанички статистички не се разликува многу, бидејќи истите се согласуваат дека се води сметка за наведеното, а во тоа се подржани и од мажите испитаници. (Графикон 51).



Графикон 51. Распределба на смени меѓу сопружници-вработени во полиција

Статистички гледано, околу 47% од жените испитаници во целост сметаат дека имаат доволно време и енергија за да направат баланс меѓу приватниот и професионалниот живот и без тешкотии да ги извршуваат и семејните и работните обврски, а само 6% од нив делумно не се согласуваат со истото. (Графикон 52). Сепак, треба да се земе во предвид и фактот дека и полицијата, како организација треба да им овозможи на своите вработени полесно усогласување на семејните и професионалните обврски, онака како што е предвидено и во Законот за работни односи.



Графикон 52. Баланс меѓу приватниот и професионалниот живот

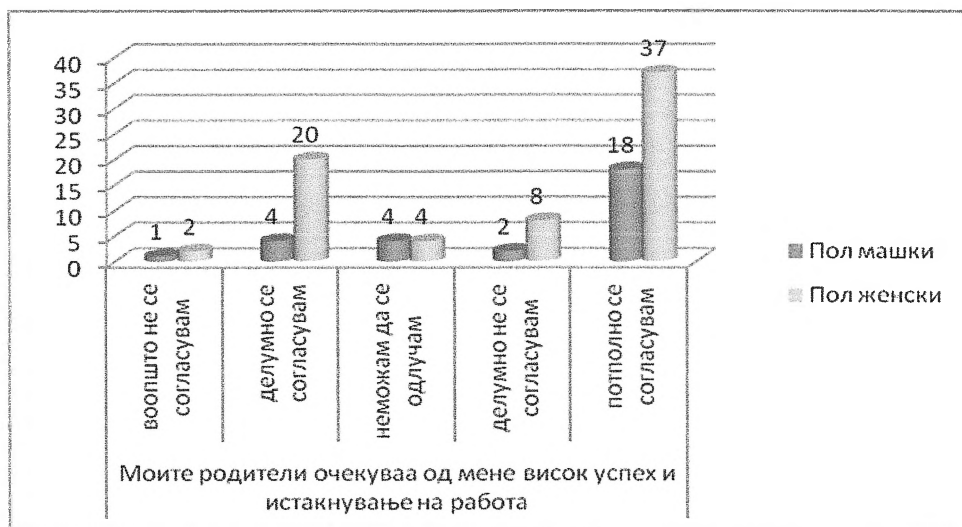
Покрај ова, 32 жени испитаници потполно се согласуваат со мислењето дека честопати чувствуваат грижа на совест, бидејќи поради професионалните ангажмани не се посветуваат во целост на своето семејство, а само три од нив делумно не се согласуваат со ваквата констатација. Интересен е податокот дека и мажите испитаници го делат ваквото мислење, најверојатно бидејќи чувствуваат недоволна посветеност кон семејството, а и потешко ги усогласуваат приватните со деловните обврски, па заради тоа тешко им е да прифатат дека не се подеднакво успешни и на двете полиња. Меѓутоа, средината не очекува дека еден успешен деловен маж доволно ќе му се посвети на семејството, бидејќи за тоа ускокнува сопругата, која го превзема најголемиот дел од семејните обврски и која треба добро да се организира за да не се забележи нејзиното отсуство заради професионалните ангажмани. (Графикон 53).



Графикон 53. Недоволна посветеност на семејството

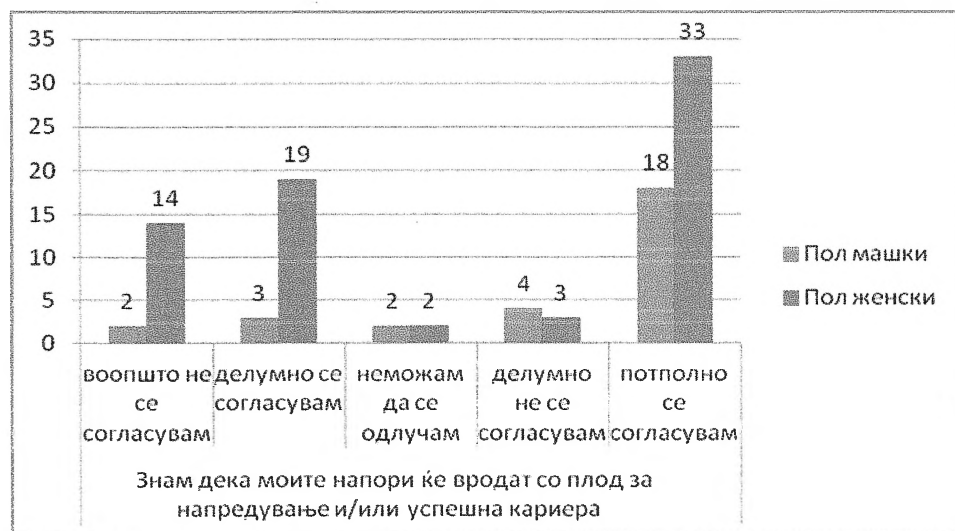
Покрај брачните партнери, големо значење за успех во кариерата имаат и родителите. Имено, 55% од мажите и жените испитаници во целост се согласуваат со мислењето дека родителите од нив очекувале висок успех и истакнување на работа, додека тројца од испитаниците воопшто не се согласуваат со наведеното. (Графикон 54). Ваквата статистичка констатација ги илустрира родителските аспирации кои се изразени

во воспитувањето на своите деца, а веројатно истите како мотивационен фактор влијаеле и имале значајно место во креирањето на професионалната определба на испитаниците.



Графикон 54. Поддршка и очекувања од родителите на испитаниците

Во таа насока е и постоењето на надеж и самодоверба кај поголемиот дел од испитаниците, кои целосно се согласуваат дека вложувањето на труд, сепак ќе вроди со плод и ќе ги доведе до посакуваниот напредок и успешна кариера. (Графикон 55).



Графикон 55. Вложување напори за успешна кариера

Преку објаснување и образложување на добиените статистички податоци од анкетниот прашалник, всушност се потврдува оправданоста на постоењето на посебната хипотеза број 6, а тоа е дека *„Оптеретувањето со семејните обврски го отежнува целосното вклопување на жените во полициската професија, која бара многу време и енергија“*.

8. ЗАКЛУЧОК

Нема сомнеж дека правилното користење на кадри, земајќи ги во предвид способностите што ги поседуваат, а не полот, ќе го подобрат развојот на кариера во полицијата и ќе доведат до тоа полицијата поефикасно да им служи на потребите на општеството и на јавните интереси. Понатамошна интеграција на жените во полициските служби и обезбедувањето на еднакви можности на вклучување во сите полициски работи може да се обезбеди со реформа на законодавството и со организационите промени во самата полиција. Менувањето на ставовите, предрасудите и традиционалните стереотипи за жените полицајци, претставува долг и напорен процес, но секако неопходен, бидејќи прашањето за присуство на жените во полицијата не е само прашање на човековите права, туку и еден нов квалитет кои жените со своето присуство го носат во полициските сили.

Промените кои ги носи 21-виот век доведуваат до потребата за реформа на традиционалните модели на полиција во смисла на замена на квази-воениот модел на организација и функционирања на полицијата. Современите услови на задоволување на потребите на граѓаните бараат промени и во начинот на комуникација на полицијата која делумно ја заменува потребата за употреба на физичка сила и издржливост. Тоа бара употреба на вештини на преговарање и способност за користење на интерперсонални вештини, кои жените полицајци честопати ги поседуваат во значителна мера.

Покрај тоа, и воведувањето на политиката на еднакви можности и нејзино квалитетно спроведување може да придонесе кај жените полицајци да ја скрати временската скала во која би препознале дека се дискриминирани и исклучени од широкиот спектар на полициски работи и бенефиции. Притоа, унапредувањето и

примената на законите во областа на родовата рамноправност, понатаму, усвојувањето на политиката на вработување, селекција, обука, развој на кариерата и мерките на унапредување на интеграцијата на жените се практични цели чие спроведување води кон родова еднаквост во полициската професија.

Генерално гледано, жените вработени во полицијата мораат да бидат свесни за фактот дека не се претставуваат само себеси, туку ги претставуваат жените воопшто. Доколку адекватно се води сметка за растечката одговорност, која најнапред се однесува на нив, во тој случај ќе се обезбедат квалитетни услови за прием и интеграција на идните генерации на жени во полицијата, што всушност претставува основа за примена и реализација на принципот на родова рамноправност.

На подобрување на положбата на жените во полицијата, активно влијаат и здруженијата на жени ширум светот, чии цели се насочени кон соработка и давање поддршка меѓу жените, размена на знаења, информации и искуства во полициската професија. Нивната активност и влијание како здруженија треба да зајакнува, а со тоа правилно да ги изразуваат потребите и барањата на жените. Исто така, со оглед дека вештините кои се потребни за вршење на полициската работа не се вродени, туку истите можат да се стекнат и да се унапредат, се наметнува потреба за самата организација, како и на самите поединци, заедно да работат на нивно „поправање“ во кое ќе биде опфатена вкупната полициска популација без разлика на полот, и истото би траело се до постигнување на саканиот стандард.

За да можат жените што поуспешно да се интегрираат во полициската служба, би требало нивните настојувања за напредок да бидат поткрепени со соодветни едукативни програми, со кои кај жените систематски би се подигнала свеста за одговорноста што и самите ја имаат во тој процес, како што е на пример постојана работа врз сопственото усовршување, поотворен однос кон младите колешки и слично. Покрај ова, потребно е при спроведувањето интерни конкурси детално да се опишат работните места со прецизно наведени вештини и способности за ефикасно извршување на секоја работа, за да може да

се види дека не постојат женски и машки работи, туку дека изборот се врши единствено врз основа на претходно дефинираните критериуми.

Освен наведените потреби од зголемување на бројот на жени ментори кои би биле ангажирани во обуката на младите, новопримени кандидатки заради создавање на услови за нивна адекватна професионална идентификација, потребно е и поддршката, особено стручната што веќе вработените жени полицајци им ја даваат на помладите колешки да биде на повисоко ниво. Исто така, потребно е да се спречи породилното отсуство да не претставува пречка за напредување, а со тоа меѓу вработените што повеќе да се промовира правото и обврската на двата родители за грижа на децата.

Преку наведување на сите овие препораки, уште еднаш се потврдува и основаноста на главната хипотеза, со која се потенцира дека професионалната интеграција на жените во полициските структури и нивната вертикална подвижност зависи од постоењето на невидливите бариери, а со нивно надминување жените ги завземаат и највисоките места во хиерархијата на организацијата.

9. КОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА

- Ангелоска-Галевска, Н. (2006), Планирање на научно истражување, Скопје: Филозофски факултет (интерен материјал).
- Adair K, C.,(1999), Cracking the Glass Ceiling:Factors influencing womens attainment of senior executive positions,USA
- Baxter,J., Wright, E., (2000), The glass ceiling hypothesis-A comparative study of the United States, Sweden and Australia, Gender & Society, Vol.14 No.2. Baxter,J., Wright, E., (2000), The glass ceiling hypothesis-A comparative study of the United States, Sweden and Australia, Gender & Society, Vol.14 No.2.
- Бејкер М,Б. (2009), Да се биде полицаец: водич за полициска кариера, Скопје.
- Bjelos, M., Odanovic, G., Stojanovic-Gajic, S., (2012), Uvek zena, nikad koleginica: Kvalitativna studija prepreka sa kojima se suocavaju zene zaposlene u policiji i vojsci Srbije, Beogradski centar za bezbednosnu polituku
- „Bezbednost“, (2012), Casopis Ministarstva unutarasnjih poslova Republike Srbije,br.1, Beograd
- „Bezbednost“, (2010), Casopis Ministarstva unutarasnjih poslova Republike Srbije,br.4, Beograd
- „Bezbednost“, (2009), Casopis Ministarstva unutarasnjih poslova Republike Srbije,br.3, Beograd
- „Bezbednost“, (2007), Casopis Ministarstva unutarasnjih poslova Republike Srbije,br.2, Beograd
- Booysen, L., Nikomo, S., (2006), Think manager-think (fe) male, University of South Africa, South Africa.
- Bogićević, B. (2003), Menadžment ljudskih resursa, Beograd: Ekonomski fakultet.
- Виенска декларација и програма за акција, (1993), ОН Документ А/Конф.157/24 (Дел 1), Виена.
- Воспоставување на Мрежа на жени-полицајци од југоисточна Европа,(2010), наоди од истражувањето.
- Draskovic L, S. (2011), Kljuc uspeha-put ka licnom napredovanju i uspehu,Beograd.

- Denham T, (2008), Reforma policije i rodna pitanja, Set prirucnika o rodnim pitanjima i RSB-u, Zeneva.
- The glass ceiling hypothesis-A comparative study of the United States, Sweden and Australia, (2000), Gender & Society, Vol.14 No.2,
- Tomic, M., Spasic, D., (2010), Maskulinitet u profesijama, Antropologija 10, sv.1, Beograd.
- Scumaci, D. (2010), Stvorena za uspeh, Beograd.
- SEPCA, (2010),Uspostavljanje mreze zena policajaca Jugoistocne Evrope, Beograd.
- Silvestri, M., (2003), Women in charge: Policing, gender and leadership, London.
- Silvestri, M., (2005), Doing time: Becoming a police leader, international journal of police science & management volume 8, number 4, London.
- Sims, R., (2006), Human Resource Development-Today and Tomorrow,United States of America.
- Spahic, T., (2005), Policijska obuka u Evropi: Jedinstvo u raznolikosti, Sarajevo.
- Spasic, D. (2008), Zene u sistemu policijskog obrazovanja, stanje i perspektiva zenskih ljudskih prava, Fakultet bezbednosti, Beograd.
- Spasić, D. (2011), Policijska kultura i rodni identitet, Rodni identitet u bezbednosnim profesijama, broj 19, Beograd.
- Стратегија за обука на вработените во Министерството за внатрешни работи 2012-2014, (2011), Центар за обука, Скопје.
- Steverson, A, L.,(2008), Policing in America: a reference handbook, Abc Clio Inc., Santa Barbara,
- Shieh, C. (2011), Opportunities for women in security: What glass ceiling?
- Frgacic, G. (2012), Zasto smo manje placene, Beograd.
- Frenkel P, L. (2011), Fine devojke ne postaju sefovi, Beograd.
- Одговор на барање од Министерство за внатрешни работи на РМ, (2015),Скопје.
- Правилник за организирање и работа на Секција на жени при Македонскиот полициски синдикат,(2003), Скопје.
- Прирачник за демократско полициско работење од Вишиот полициски советник на Генералниот секретар на ОБСЕ, (2008), Виена.
- Prijic-Samardzija, S. (2008), Zene u znanosti: Stakleni strop, Filozofski Fakultet, Rijeka.

- Prilog Zene u policiji-MUP Hrvatska 46, (2011), Ministarstvo unutarnjih poslova Republike Hrvatske
- Устав на Република Македонија, (2006), Министерство за правда, Скопје.
- Lamb M,V., (2011), The 1950's and the 1960's and the American Woman : the transition from the "housewife" to the feminist.
- Luciak, I., (2008), Parliamentary Oversight of the Security Sector and Gender Gender and Security Sector Reform Toolkit, Geneva.
- Lockwood, N., (2004), The Glass Ceiling: Domestic and International Perspectives, SHRM® Research Quarterly
- Кодекс на полициска етика, (2003), Министерство за внатрешни работи на Република Македонија, Скопје.
- Колективен договор на Министерството за внатрешни работи, (2010), Службен весник на Република Македонија, бр.126, Скопје.
- Конвенција за елиминација на сите форми на дискриминација врз жените и нејзиниот факултативен протокол, (2003), Обединети нации, Швајцарија,
- Hazenberg,A., (1996), Diversions? The influence of women's networks on the equal opportunity policy of the police, University of Amsterdam, Amsterdam,
- Мрежа на жени-полицајци во Југоисточна Европа, (2012), Насоки за родова сензитивна полициска пракса“, SEESAC, Скопје.
- Maxwell, J. (2010), Developing the leader within you, Скопје
- Martin, S., (1996), Doing gender, doing police work: An examination of the barriers to the integration of women officers, Sydney.
- Moses-Shule, D.(2004), Breaking the brass ceiling: Women police chiefsand their paths to the top, London.
- Natarajan, M. (2008), Women police in a changing society: Back door to equality, Great Britain.
- National Center for Women and Policing, (2003), Hiring and Retaining More Women: The Advantages to Law Enforcement Agencies, Division of the Feminist Majority Foundation, USA.

- Nicholson-Crotty, J., (2008), Gender roles, workforce composition, and management style: Female commanders and policy decisions in Police organizations, University of Missouri, Columbia.
- Djordjevic- Boljanovic, J., Drazeta L., Babic L., Dobrijevic G. (2013), Razvoj karijere i poslovnih vestina, Univerzitet Singidunum, Beograd.
- Djordjevic-Boljanovic, J.,Pavic, Z., (2011), Osnove menadzmenta ljudskih resursa, Univerzitet Singidunum, Beograd.
- Đulic, K., Kuzman, T., (2013), Zene u odborima direktora u Bosni i Hercegovini, BJR Makedoniji i Srbiji, Beograd.
- Закон за полиција, (2006), Службен весник на Република Македонија бр.114, Скопје.
- Закон за внатрешни работи,(2014), Службен весник на Република Македонија бр.42, Скопје.
- Закон за работните односи, (2010), Службен весник на Република Македонија, бр.16, Скопје
- Закон за еднакви можности на жените и мажите, (2012), Службен весник на Република Македонија,бр.6, Скопје
- Ruiz J, Hummer D, (2008), Handbook of Rolice Administration: „Difference“ in the Police department: Women, Policing and „doing gender“, USA
- Walsh W,B., Heppner J, M. (2006), Handbook of career counseling for women,2nd edition, Contemporary Topics in Vocational Psychology Series
- Wells, S., Alt, B., (2005), Police women: Life with the badge, United States of America.

Интернет извори:

<http://www.e-jednakost.org.rs>
<http://www.endvawnow.org>
<http://www.dcaf.ch>
<http://www.fb.uklo.edu.mk>
<http://www.ilretirementsecurity.org>
<http://www.dcaf.ch>
<http://www.money.cnn.com>
<http://www.bezbednost.org>
<http://www.blic.rs>
<http://www.mvr.gov.mk>
<http://www.mup.gov.rs>

<http://www.mup.hr>
<http://mkd-news.com>
<http://www.fbi.gov>
<http://www.fmup.gov.ba>
<http://www.kosovopolice.com>
<http://www.asp.gov.al>
<http://www.stat.gov.mk>
<http://www.sameshield.com>
<http://www.osce.org>
<http://www.womenandpolicing.org>
<http://mk.wikipedia.org>
<http://www.policija.si>
<http://www.policechiefmagazine.org>
<http://www.time.mk>

- Занимање и квалификации на вашиот татко _____
- Занимање и квалификации на вашата мајка _____
- Занимање и квалификации на вашиот сопруг/сопруга _____

- Работно место (наведете на кое работно место работите и од кога работите):

- Работно искуство во сегашната организација _____

- Напредување во кариерата (наведете го времето како се одвивала Вашата кариера, кога било Вашето послено снапредување) _____

- Категорија на работник (наведете дали сте: овластено службено лице, полициски службеник или админ.службеник) _____

АНКЕТЕН ЛИСТ

Со заокружување на само еден од броевите (од 0-4), наведете колку се согласувате со содржината на долунаведените тврдења. Одговорите треба да се однесуваат на одделението/секторот и организацијата во која Вие работите.

Легенда:

0-воопшто не се согласувам

1-делумно се согласувам

2-неможам да се одлучам

3-делумно не се согласувам

4-потполно се согласувам

1. Полицијата во јавноста и на својата интернет страница активно ги промовира успешните жени вработени во полицијата	0 1 2 3 4
2. Жените од полицијата активно соработуваат со основните и средните училишта со цел да им се приближи полициската професија на децата	0 1 2 3 4
3. При објавен конкурс за прием во полиција, задолжително се организира обука или подготвителна настава за кандидатките со цел да бидат подготвени за прием	0 1 2 3 4
4. Во подготвителната настава или обука за прием на кандидатки во полиција задолжително учествуваат жени вработени во полицијата	0 1 2 3 4
5. Жените пропорционално се застапени меѓу менторите на ново-примените кандидати во полицијата	0 1 2 3 4
6. Жените рамноправно се застапени меѓу оние на кои им е понудено да учествуваат во дополнителната обука	0 1 2 3 4
7. Во полицијата постои асоцијација на жени	0 1 2 3 4
8. Обуките подеднакво ги мотивираат вработените на сите организациски нивоа во насока на постигнување на организациските цели	0 1 2 3 4
9. Обуките кои се спроведуваат во нашата организација се во функција на развој и напредување на вработените	0 1 2 3 4
10. Обуката му е потребна на секој вработен во нашата организација	0 1 2 3 4
11. Униформираните жени задолжително се консултирани за изгледот на униформата, оружјето и опремата што ја користат	0 1 2 3 4
12. Во објектите за обука и работа постојат одвоени тоалети, соблекувални и капацитети за сместување на жените, вработени во полицијата	0 1 2 3 4
13. Условите за унапредување во службата влијаат неповолно на статусот на жените кои се отсутни поради породилно отсуство	0 1 2 3 4
14. Услов за напредување во службата не е непрекинатата работа во определен временски период	0 1 2 3 4

15.	Во полицијата овозможено е непречено користење на посебни услови за мајки на мали деца (се мисли на доење на бебиња, ослободување од сменска работа, преместување на работа надвор од местото на живеење и слично)	0 1 2 3 4
16.	Родителите на мали деца можат да користат флексибилно работно време (на пример скратено работно време)	0 1 2 3 4
17.	Во полицијата се води сметка за распределба на смените кога двајцата сопружници се вработени во полицијата, а имаат мало дете	0 1 2 3 4
18.	Татковците и старателите на мали деца, вработени во полицијата се поттикнуваат да ги користат правата поврзани за грижа на децата	0 1 2 3 4
19.	Мотивот за работа на жените во полиција е ист или сличен како и кај мажите	0 1 2 3 4
20.	Адаптацијата на жените на условите за работа во полиција се разликува во однос на мажите (колеги/старешини)	0 1 2 3 4
21.	Можностите за образование и стручно оспособување на жените за полициски работи не е еднаква со можностите на мажите	0 1 2 3 4
22.	Жените во помал бројод мажите се присутни во стручните полициски служби	0 1 2 3 4
23.	Жените во помал број се присутни и во составот на униформираната полиција	0 1 2 3 4
24.	Застапеноста на жените на раководни позиции е помала во однос на мажите и во однос на вкупниот број вработени жени во полицијата	0 1 2 3 4
25.	Жените кои работат во полиција ја прифаќаат својата подредена положба како нешто што е „природно“	0 1 2 3 4
26.	Во нашето општество негативно се оценуваат жените кои имаат успешна кариера	0 1 2 3 4
27.	Некои колеги сметаат дека жените не се подеднакво добри работници како и мажите	0 1 2 3 4
28.	На мажите не им пречи да имаат жена раководител	0 1 2 3 4
29.	Сметам дека сум успешен/успешна во однос на моите надредени/претпоставени	0 1 2 3 4
30.	Сметам дека ја имам постигнато целта на моите очекувања	0 1 2 3 4
31.	Мојот успех на работа е многу поголем од она што од мене се очекуваше	0 1 2 3 4
32.	Моите родители очекуваат од мене висок успех и истакнување на работа	0 1 2 3 4
33.	Задоволен/а сум од својата работа	0 1 2 3 4
34.	Мојата кариера е поуспешна од кариерата на мојот/а сопруг/а	0 1 2 3 4
35.	Во текот на нашиот заеднички живот кариерата на мојот/а сопруг/а била поважна од мојата кариера	0 1 2 3 4
36.	Мојот/а сопруг/а секогаш безрезервно ги поддржувал моите напори за да имам поуспешна кариера	0 1 2 3 4
37.	Имам доволно време и енергија за да без тешкотии ги извршувам семејните и работните обврски	0 1 2 3 4

38.	Честопати чувствувам грижа на совест, бидејќи поради работата не стигнувам доволно да се посветам на своето семејство	0 1 2 3 4
39.	Во работењето постигнувам резултати кои покажуваат дека добро ги извршувам работните задачи	0 1 2 3 4
40.	Во работењето ги користам сите мои вештини и знаења	0 1 2 3 4
41.	Моето знаење и искуство им го пренесувам на другите колеги	0 1 2 3 4
42.	Можам да бидам раководител на работа и да донесувам одлуки исто како и мажите	0 1 2 3 4
43.	Заедно со другите можам да влијаам на најважните одлуки во мојата организација	0 1 2 3 4
44.	На работното место се наоѓам меѓу пријателски расположени соработници	0 1 2 3 4
45.	Со зголемување на моето искуство се подобрува и мојата положба на работното место	0 1 2 3 4
46.	Наидувам на разбирање кај претпоставените и нивна поддршка во работата	0 1 2 3 4
47.	Важно ми е да бидам на исто ниво како и моите колеги/колешки	0 1 2 3 4
48.	Знам дека моите напори ќе вродат со плод за напредување и/или успешна кариера	0 1 2 3 4
49.	Преку мојата работа им помагаам на луѓето кои имаат проблеми	0 1 2 3 4
50.	Важно ми е доволно да заработувам за да можам пристојно да живеам	0 1 2 3 4

СКАЛА ОБРАЗЕЦ – Со неа се утврдени критериумите за оценување на резултатите добиени од анкетирањето за испитување на учеството на жените, нивната положба и напредување во кариерата во полициските структури.

СКАЛА ОБРАЗЕЦ

ОД 0-25 поени	Не се застапени жените
ОД 25-50 поени	Почетно ниво на напредок на жените
ОД 50-75 поени	Средно ниво на напредок на жените
НАД 75 поени	Високо ниво на напредок на жените