Др Снежана НОВОВИЋ*
пензионисани радник МУП-а

ДОИ: 10.5937/bezbednost1901005N

УДК:351.741-055.2

Оригинални научни рад

Примљен: 10 .3. 2019. године

Ревизија: 1. 4. 2019. године

Датум прихватања: 15. 5. 2019. године

Мреже и удружења жена запослених у полицији – циљеви, активности и претпоставке успешности

***Апстракт:** Чланак представља сегмент истраживања реализованог с циљем да се идентификују питања из области услова рада и могућности њиховог унапређења, посматрано из перспективе међународних удружења жена запослених у полицији. За прикупљање података у истраживању је коришћена техника онлајн анкете у којој је учествовало 126 жена запослених у полицији Србије, земаља у окружењу и читавог света.*

Добијени налази указују на то да су циљеви и активности удружења и мрежа, примерено контексту и условима у којима су ови успостављени, углавном усмерени на оснаживање и промоцију жена, подстицајући њихов професионални развој до пуне равноправности са мушким колегама. У мањој мери баве се и условима рада у ужем смислу, условно разврстаним у три области које се међусобно прожимају: права из радног односа, безбедност и здравље на раду и опрема за рад. У свом функционисању, удружења и мреже велику пажњу придају едукативним садржајима и квалитетном информисању, успостављајући разноврсне комуникационе мреже за размену искуства и узајамну подршку. Уз поменуто, неке од битних претпоставки њихове успешности јесу и стратешка фокусираност, реални циљеви, мерљиви резултати, флексибилност, маркетинг итд.

У чланку је, позивањем на релевантну литературу и навођењем резултата емпиријског истраживања, дат сажет приказ циљева и активности организација које окупљају жене запослене

*snenovo@gmail.com

у полицији, као и предлог препорука за њихово успешно функционисање.

Кључне речи: *међународна сарадња, мреже и удружења жена запослених у полицији, циљеви и активности удружења и мрежа жена запослених у полицији, услови рада у полицији.*

Увод

Сведочећи о двовековном историјату жена у полицији, бројни извори указују на дисконтинуитет, мукотрпност и спорост њихове интеграције у службу, али исто тако и на важну улогу женских покрета и актуелног политичког контекста у процесу превазилажења родне неравноправности и дискриминације (Нововић, Петровић, 2006; Мићовић, 2017), која се, посматрано из перспективе саме полицијске организације, може назвати и интерном дискриминацијом (Кесић, 2011; Зекавица, Кесић, 2016). У таквом, „непријатељском“ окружењу, подизање проблема са индивидуалног на колективни ниво успостављањем мрежа и удружења који окупљају женско полицијско особље, показао се као један од ефикаснијих начина борбе за поштен, једнак третман без обзира на полну припадност. Подизање проблема са националног на међународни ниво, пак, додатно појачава снагу утицаја активиста и чланства на доносиоце одлука, а тиме повећава и вероватноћу мењања постојећих политика и пракси. Иначе, идеја о потреби међународне полицијске сарадње, која данас има бројне форме и садржаје (међу којима су и мреже и удружења запослених), стара је два века и представља, између осталог, одговор на пораст криминала као једне од најопаснијих последица индустријализације и модернизације друштва (Никач, Јурас, 2015). Напомињући да се, према неким поделама, међународна полицијска сарадња не сврстава међу основне полицијске послове већ у послове системске подршке, Милетић и Талијан (према Ристовић, 2013: 255) наглашавају да се њоме, поред осталог, „стварају, одржавају и унапређују услови... за ефикасност полиције, јачање поверења јавности у полицију, развој професионализма у полицији“ итд., што свакако представља и део мандата удружења, односно мрежа жена запослених у полицији.

Међународно удружење жена у полицији (*International Association of Women Police – IAWP*), најстарије и најзначајније тог типа на глобалном плану, основано је уз подршку Међународног удружења шефова полиције пре читавог једног века – 1915. године, као *International Policewomen's Association*. Мењајући назив у неколико наврата, уз бројне тешкоће током првих деценија свог постојања, IAWP добија статус престижне организације, нарочито са успостављањем праксе (1963. године) одржавања едукативних конференција које временом постају високоцењени тренинг глобалног значаја. Мада је основан као женско удружење, IAWP већ 1976. године отвара врата за активно чланство и мушкарцима, препознајући неопходност заједничког ангажовања свих запослених. Данас броји преко 2.400 чланова из чак 26 региона (више од 55 земаља света), са 20 канцеларија у Северној Америци, две у Европи и по једном у Африци и на Карибима (<http://www.iawp.org/history/pastpresent.htm>, 2. 4. 2018).

Од оснивања IAWP до сада, током протеклих стотину година, свест о значају подизања проблема жена са индивидуалног и појединачног на колективни ниво бивала је све јача. Са порастом броја жена у полицији и актуелизовањем питања и проблема њихове интеграције, удружења и мреже успостављани су широм света, како на међународном тако и на националном и поднационалном нивоу. У том смислу, нарочито плодне биле су последње три деценије, када је формирана већина европских, азијских, афричких и аустралијских организација.¹ Пратећи савремене трендове поштовања мањинских права и различитости појединих мањинских група, у последњих петнаестак година у Европи су се појавила специјализована женска удружења која својом структуром, циљевима и активностима одражавају специфичне карактеристике појединих група у полицијској служби, као и група у популацији којој служе (нпр. *National Association of Muslim Police Women's Group* и *National Transgender Police Association* – оба основана 2008. у Уједињеном Краљевству, као и *Home Office Women*

¹ Више о томе у: Montgomery, R., *Inventory of Female Staff Associations Reviewed for the Occasional Paper "Female Staff Associations in the Security Sector: Agents of Change?"* Geneva: Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces (DCAF), 2011b: 7–34.

– *HOW*, удружење основано 2005. у истој земљи) (Montgomery, 2011a).

У новембру 2010. године у Сарајеву је основана Мрежа жена-полицајаца Југоисточне Европе (чија је чланица и Србија), као једна од регионалних међудржавних организација утемељених на сличним интересима, проблемима и културолошком наслеђу (Нововић, Вла, 2010). У периоду који је претходио њеном успостављању, током 2009. и 2010. године, носиоци активности имали су отежавајућу околност у смислу непоседовања обједињених информација о сличним активним организацијама у свету, а још мање су располагали ваљаним анализама или принципима којих се треба придржавати како би мрежа била успешна. Тај недостатак је у великој мери превазиђен већ годину дана касније, објављивањем студије *Удружења женског особља у сектору безбедности: Агенси промене? (Female Staff Associations in the Security Sector: Agents of Change?)* Канађанке Рут Монтгомери (2011a)². Ауторка, постављајући већ самим насловом публикације суштинско питање сврхе постојања удружења жена запослених у сектору безбедности (а тиме и у полицији), надаље свеобухватно обрађује кључне аспекте њиховог функционисања – од начина оснивања, статуса и структуре, критеријума за чланство, преко циљева и активности обухваћених програмским документима, до партнерских односа са другим актерима, као и начина и извора финансирања.

Будући да је тежиште овог рада на циљевима и активностима мрежа и удружења, као и на чиниоцима успешности њиховог функционисања, о осталим поменутих аспектима који такође заслужују пажњу довољно је само рећи да постоји изузетна шароликост и такво мноштво варијетета да сасвим извесно не постоје две идентичне организације.³

² После студије Рут Монтгомери појавило се још неколико наслова ужег обима које потписују други аутори, нпр.: Salahub, J. E. et al. (2011). *African women on the thin blue line: Gender-Sensitive Police Reform in Liberia and Southern Sudan*, The North-South Institut, DCAF; Becker, J. et al. (2012). *Freedom through Association: Assessing the Contributions of Female Police Staff Associations to Gender-Sensitive Police Reform in West Africa*, The North-South Institute, DCAF итд.

³ Више о томе у: Montgomery, R., *Female Staff Associations in the Security Sector: Agents of Change?*, 2011a: 12–37; Montgomery, R., *Inventory of Female Staff Associations Reviewed for the Occasional Paper “Female Staff Associations in the Security Sector: Agents of Change?”*, 2011b: 7–34.

Циљеви и активности мрежа и удружења – референтни оквир истраживања

Начелна подела циљева мрежа и удружења на екстерне и интерне подразумева да се прва група углавном односи на стратешка питања и партнерство са другим мрежама и удружењима, институцијама и органима власти, невладиним и другим организацијама и интересним групама, док је друга усмерена унутра, на интересе и потребе самих чланова, изградњу њихове комуникационе мреже ради што успешније узајамне размене информација, подршке и професионалног развоја (Montgomery, 2011a). Значај појединих циљева и задатака одређен је, разуме се, контекстом у коме мрежа или удружење делује.

Један од приоритета свих удружења представља *умрежавање*, успостављање и развој партнерства и колегијалне подршке, а Међународно удружење жена у полицији (IAWP) преузело је у оквиру своје мисије и додатни задатак перманентног подстицања тих процеса широм света. Исто чини и Европска мрежа жена у полицији (*European Network of Policewomen – ENP*) на географском простору који захвата, а свесрдну подршку тих двеју организација имала је прилике да искуси и Мрежа жена-полицајаца Југоисточне Европе (*Southeast Europe Women Police Officers Network – WPON*) кроз присуство и активно учешће њихових највиших представница на већини састанака и других скупова не само током 2009/2010, већ и касније. Регионална удружења и мреже такође често помажу у успостављању, а потом и у подстицању даље међусобне сарадње националних мрежа у свом саставу, као организација непосредно нижег нивоа. То је нпр. случај са Нордијско-балтичком мрежом жена у полицији (*Nordic-Baltic Network of Policewomen – NBNP*), али је слична ситуација и са Мрежом жена-полицајаца Југоисточне Европе која је формирана на иницијативу Удружења шефова полиција земаља Југоисточне Европе (*Southeast Europe Police Chiefs Association – SEPCHA*)⁴ и са њим и даље сарађује, док с друге стране подстиче успостављање националних

⁴ SEPCHA је основана 2002. године с циљем унапређења укупне безбедности у региону, пружањем помоћи реформским процесима националних полиција (Никач, Јурас, 2015).

мрежа у региону⁵ обезбеђујући представницама националних полиција алате за добре иницијативе и активности у својим срединама.

Широка област активности *подришке, размене, информисања и комуникације*, једна је од главних већини удружења, са специфичностима карактеристичним за поједина од њих. На пример, ENP у свом мандату има полугодишње објављивање битних чињеница и бројки о европским полицијским службама. Пружањем савета и података разним интересним групама, међу којима и истраживачима и студентима, бави се *Australasian Council of Women and Policing*, промоцијом студија и пројеката у сарадњи са другим организацијама жена *Estonia Police Women's Network*, а разменом професионалног искуства у вези са женским лидерством *Nordic-Baltic Network of Policewomen*. Размену особља ради стицања нових знања и вештина у оквиру специјалних програма већ практикују *Pacific Islands Chiefs of Police Women's Advisory Network* и *British Association of Women in Policing*, а разматраје као могућност *Nordic-Baltic Network of Policewomen* (Montgomery, 2011a; Montgomery, 2011b). У сврху ажурног информисања, уз традиционалне штампане медије, већина активних организација је захваљујући савременим технологијама доступна на веб-сајтовима и/или страницама на друштвеним мрежама, при чему често уз садржаје намењене свим потенцијалним корисницима постоје и одељци резервисани само за чланство. Тако, нпр. *International Association of Women in Police* осим кварталног издавања часописа има веб-сајт <http://www.iawp.org/>, а неке њене регионалне канцеларије воде и блогове у вези са актуелним темама. *European Network of Policewomen*, уз сајт <http://www.enp.eu/> издаје магацини бројне друге публикације. *Australasian Council of Women and Policing* има часопис „Жене и полиција“ и веб-сајт <https://acwap.com.au/>, са могућношћу информисања чланова путем електронске поште. *Belgian Association of Women Police*, осим веб-странице, успоставља и одржава контакте и мејлинг листу (<http://womenpol.be/>), што чини и *British Association of Women in Policing* (<https://www.bawp.org/>), уз издавање часописа „Грејпвајн“ за чланове удружења. Веб-сајтове одржавају и *Nordic-Baltic Network of Policewomen*

⁵Према доступним изворима, до сада су успостављене мреже у Републици Српској (2011), Босни и Херцеговини (2012) и Републици Србији (2018).

(<http://www.nbnp.ee/>), *Pacific Islands Chiefs of Police Women's Advisory Network* (<https://picp.co.nz/our-work/womens-advisory-network-wan/>), *South African Police Women's Network* (<https://www.saps.gov.za>) и др. Своје публикације удружења објављују углавном на енглеском, понекад и на два или више језика.

Оснаживање и промоција жена до њихове потпуне интеграције у полицијску службу и постизања родне равноправности део су програма свих удружења, при чему њихова позиција и снага утицаја ближе одређују циљеве и активности из родне агенде. Док је, рецимо, рад IAWP, као глобалног удружења са филијалама широм света, у функцији стратешког јачања и унапређења улоге жена на међународном плану, дотле *European Network of Policewomen* свој мандат проналази у подизању свести за разумевање питања која се тичу жена у полицијским службама европских земаља, настојећи да њено стручно вођство за питања родних политика, равноправности и управљања различитостима постане препознатљиво на континенталном нивоу. Регионална *Nordic-Baltic Network of Policewomen* покушава да, оснаживањем веза између држава чланица и подстицањем размене искуства по питању женског лидерства, допринесе јачању улоге женских полицијских службеника и, нарочито, повећању броја жена на руководећим позицијама у скандинавским и балтичким земљама. Слично је и са удружењима успостављеним на националном нивоу: политика једнаких могућности професионалног напредовања и развоја, без обзира на полну припадност полицијских службеника, подједнако је важна за *National Association of Women Law Enforcement Executives* (САД), *Bahamian Association of Police Women*, *Botswana Women Police Network* или *Zimbabwe Republic Police Women Network*, а *South African Police Women's Network* у рад на подизању свести и промени ставова и стереотипа о родним улогама укључује и мушкарце из службе (Montgomery, 2011a; Montgomery, 2011b).

Високо вреднујући перманентно *стручно усавршавање* као битан фактор професионалног развоја, удружења и мреже у различитим видовима окупљања својих чланова (а све чешће и оних који то нису) препознају вишеструку шансу – усвајање и стицање нових знања и вештина кроз размену искуства и узајамну подршку на конференцијама, семинарима, обукама и сличним до-

гађајима. Поред већ поменутих конференција у организацији IAWP (које се почев од 1968. одржавају на годишњем нивоу и на локацијама широм света), исто чине и *Australasian Council of Women and Policing*, *Pacific Islands Chiefs of Police Women's Advisory Network*, *Atlantic Women in Law Enforcement* и др. *European Network of Policewomen* своје конференције организује полугодишње, али негује и друге врсте едукативних догађаја окупљајући припаднике оба пола. Слично је и код осталих. *Bahamian Association of Police Women* конференције и састанке везује за питања професионалног развоја, *Belgian Association of Women Police* организује семинаре и радне ручкове, а *British Association of Women in Policing* два пута годишње, у вези са различитим темама, има Дане стручног усавршавања. То могу бити и радионице (*Mozambique Police Women's Network*, *Namibia Police Service Women's Network*), квартални састанци и отворени форуми (нпр. у организацији *United Nations Mission in Sudan Women Network and the Government of Sudan Police Women's Network*), као и развојни симпозијуми, обука у току радног времена на месечном нивоу и стипендије за тренинг (*Los Angeles Women Police Officers and Associates*). Стипендије додељује и IAWP, а *Women in Federal Law Enforcement* за наставак усавршавања својих чланица обезбеђује попуст код надлежних институција. У функцији укупног развоја и унапређења статуса жена, у стратешке планове мањег броја организација (*European Network of Policewomen*, *Belgian Association of Women Police*, *Estonia Police Women's Network*, *Women in Federal Law Enforcement*) укључена је подршка научно-истраживачком раду (Montgomery, 2011a; Montgomery, 2011b).

Мандатима неких удружења предвиђено је и *менторство*, као битан вид подршке женама који нуди могућност овладавања полицијским вештинама на начин који неће бити доминантно мушки (Нововић, 2008; Нововић, Вла и Ракић, 2010). Програми менторства често су неформални и стога примењиви у различитим модусима (нпр. *Nordic-Baltic Network of Policewomen*), али они могу бити и формализовани, као нпр. код *South African Police Women's Network*, у чији је конститутивни документ менторство уграђено као кључно средство за стварање продорног женског кадра. У ту сврху се на националном нивоу организује и тренинг

ментора како би реплицирање процеса обуке до најнижег нивоа полицијских извршилаца задржало утврђени стандард. *National Association of Women Law Enforcement Executives* уз формализовани програм има и одбор за менторство, с циљем стварања услова за учење и конструктивну размену идеја и искустава, а тиме и пружања подршке професионалном развоју жена (Montgomery, 2011a; Montgomery, 2011b).

Мада је већина наведених активности у одређеном смислу у функцији *унапређења услова рада*, неке то јесу и у конкретном значењу, као нпр: побољшање опремања када је реч о моделима униформи и панцира прилагођеним женама, као и моделима униформи за труднице (*Bahamian Association of Police Women, British Association of Women in Policing*); иницирање бољих решења за породилско и очинско одсуство (*Bahamian Association of Police Women*); преговарање у вези са накнадама за професионалну одговорност (*Women in Federal Law Enforcement*); проактивно бављење питањима услова рада која се тичу продуктивности и здравља, безбедности на раду, слободног времена итд. (*South African Police Women's Network*); организовање бесплатних правних, медицинских и психолошких консултација и саветовања (*Women in Federal Law Enforcement*); ослушкивање чланова и њихових потреба у најопштијем смислу, укључујући и питања услова на раду (IAWP) (Montgomery, 2011b).

Активности многих удружења сежу даље од подршке чланству или служби и *усмерене су на заједницу*. Заправо, прималац може бити грађанство у сопственој земљи, региону, чак и у другим крајевима света, а саме активности најчешће се тичу едукације, анализе постојећих и израде квалитетнијих прописа, праћења њиховог спровођења у пракси, евалуирања и објављивања резултата тих евалуација и др. Нека удружења пружају и финансијску помоћ, спонзоришући или прикупљајући средства за разне локалне програме и активности (нпр. *Estonia Police Women's Network*, између осталог, организује и хуманитарне активности, док *Los Angeles Women Police Officers and Associates* прикупља прилоге за пројекте заједнице, као што је склониште за жене бескућнице и сл.) (Montgomery, 2011a; Montgomery, 2011b).

Истраживање спроведено за потребе успостављања Мреже жена-полицајаца Југоисточне Европе показало је, између осталог,

да се приоритетним областима будуће сарадње на регионалном нивоу (односно битним активностима) сматрају обука и образовање (23,4% свих избора на нивоу укупног узорка), затим полицијска пракса (19,5%), критеријуми селекције за пријем у полицијску службу (13,55) итд. (Нововић, Вла, 2010).

Емпиријско истраживање – узорак и методе

С циљем да се утврди какво је мишљење самих жена запослених у полицији о удружењима и њиховој улози по питању унапређења услова рада, као и о претпоставкама за успешан рад удружења, за потребе истраживања спроведена је у периоду од јануара до априла 2017. године онлајн анкета у којој је учествовало 126 испитаница.

Узорак се може сматрати пригодним, будући да није било могућности за његово строго структурирање. Сачињавају га оне припаднице полицијских служби из читавог света које су биле довољно мотивисане и предусретљиве да одговоре на питања из упитника, доступног преко IAWP (захваљујући подршци Канцеларије UNDP/SEESAC у Београду), сајта IPA Регије Нови Сад и више ангажованих појединаца. Међутим, упркос немогућности значајнијег утицаја на структуру узорка, заступљеност различитих категорија у оквиру сваке варијабле умногоме дозвољава компарацију са резултатима истраживања других аутора, као и формулисање препорука, не само за нова истраживања већ и за конкретна поступања. Једна трећина учесница анкете (33,3%) јесте из Србије, нешто више од четвртине (26,2%) из земаља у окружењу, а преосталих 40,5% из „остатка“ Европе и са других континената.⁶ И по осталим варијаблама присутна је хетерогеност узорка, тако да има: радно активних (90,5%) и пензионерки (9,5%); старосне доби распона од 49 година (25–74); дужине радног стажа истог распона (једна до 50 година); различитог брачног (61,1% удатих, 17,5% неудатих, по 7,9% разведених и оних које живе у ванбрач-

⁶ Из земаља окружења, тј. Југоисточне Европе, у анкети су учествовале жене запослене у полицијским службама Албаније, БиХ – Федерације, Републике Српске, Бугарске, Македоније, Хрватске и Црне Горе. Од осталих земаља света, у узорку се нашло 16,6% испитаница из Европе (Норвешка, Шведска, Чешка, Немачка, Француска и Италија), 18,3% из Северне Америке (САД и Канада), 3,2% из Африке, 1,6% из Средње Америке и 0,8% из Аустралије.

ној заједници и 4% удовица) и породичног статуса (33,3% испитаница је без деце, 20,6% има једно дете, 35,7% двоје, а 8,7% има троје или више деце); у униформисаној (40,5%) и неуниформисаној полицији (31%), на административним и осталим пословима (по 14,3%); различитог нивоа образовања, мада претежно високог (77,8%); на различитим позицијама у служби – руководећим (35,7%), извршилачким (59,5%) и осталим, углавном стручним високопозиционираним (3,2%); у чланству удружења и мрежа (57,1%) и ван њих (42,9%); на управљачким функцијама у удружењима и мрежама (10,3%) и у чланству без функција (46%) итд.⁷

Анкета је спроведена коришћењем упитника са укупно 29 питања, конструисаног специјално за ту сврху. Први сет од 13 питања био је намењен прикупљању основних података о испитаницама, док се преосталих 16 тицало њиховог доживљаја посла који обављају и односа према њему, као и перцепције удружења и мрежа жена у полицији. Структура упитника подразумевала је 15 отворених питања, 12 комбинованих и две петостепене скале Ликертовог типа. Релативно велики број отворених питања, упркос очекиваној сложенијој процедури обраде података, формулисан је управо на тај начин како би се несметано могла изразити разноврсност размишљања и ставова испитаница које живе и раде у различитим земљама и полицијским системима, негујући веома разноврсне вредности и навике. Упитник је потенцијалним испитаницама понуђен на српском (у ћириличној и латиничној верзији) и енглеском језику.

Статистичкој обради, вршеној коришћењем компјутерског програма SPSS, претходило је превођење пристиглих одговора на енглеском језику, потом анализа, категорисање и кодирање одговора на питања отвореног типа како би заједно са осталим одговорима могли бити обухваћени одговарајућим статистичким техникама. За потребе овог чланка, чији је фокус на квалитативној анализи, резултати комплекснијих статистичких процедура нису релевантни те неће ни бити детаљније изложени.

⁷Недостајући проценти у наведеном прегледу тичу се одговора који су изостали. Више о структури узорка видети у: Нововић (2018: 119–125).

Резултати истраживања и дискусија

Сегмент емпиријског истраживања који се тиче удруживања обухвата неколико битних тема – почев од тога шта за испитанице значи чланство у организацији која окупља припаднице (често и припаднике) полицијске службе око заједничких циљева и какву личну добит имају од тог чланства, преко оцене да ли удружења/мреже имају утицаја на услове њиховог рада, до препорука које би могле дати новоуспостављеним удружењима и мрежама.

Предности струковног повезивања за чланство

На питање о предностима струковног повезивања одговорило је 54% од укупног броја испитаница (од којих је 47,6% у чланству неког од удружења или мреже, а 6,4% није). Одговори највећим делом (37,3%) имплицирају заједништво и узајамну подршку (понекад је то и менторство), уз учење и развој. Другим речима, то је могућност упознавања колегиница и колега из других градова и држава, удружења, као и учења уз размену искустава, савета и нових идеја.

Такође, како саопштавају испитанице, удружења омогућују „контакт са особама које *разумеју вашу ситуацију* и на тај начин вам пружају додатну подршку, разумевање и помоћ“. То је „припадност групи која има заједничке циљеве, охрабрује ме и даје мотив да радим више и боље, јер ако хоћете добро да функционисте морате имати ‘јато’ коме припадате“. То је и „осећање повезаности са другим професионалцима“, „место где се можете обратити истомишљеницима, може се употребити и као алат за доношење промена“, али и „место где могу да спустим гард и будем оно што јесам“ итд. Очекивани, односно могући исход, јесте промена статуса жена у полицијским институцијама као и у друштву уопште, а било какав напредак у тој сфери представља бенефит за све заједно, као и за сваку чланицу појединачно.

На конференцијама је присутна могућност професионалних тренинга, могућност учења од других полицајаца – домаћих и страних, сусретања и (опет) учења од изузетних жена које могу бити узор другима, поштовања континуитета „подсећањем на све сјајне ствари које су жене пре мене урадиле“, као и стварање и неговање заједништва *сада и овде* („...била сам члан неколико годи-

на и све смо навијале једна за другу у вези са добијањем нових пословних прилика“). Остварују се „добра и ефикасна пријатељства“, дешава се „отварање ума стварима које значе развој полицијске професије“, дискутује о разним темама и практичним решењима, добијају корисни савети, размењују идеје и знање који могу допринети побољшању система и услова, као и квалитета рада, чиме се последично подиже и углед професије. Удружење може бити, како кажу, и „кључ за унапређење“, будући да пружа прилику за рад на лидерским позицијама (у самом удружењу) и исказивање способности, што надаље представља својеврсну референцу у биографији чланице.

Не треба занемарити ни већу могућност информисања, нарочито о будућим догађајима и конференцијама (1,6%), коју обезбеђују удружења, али ни личну сатисфакцију због учешћа у корисним и/или занимљивим активностима кроз борбу за женска људска права (4%), преговарање о уговорима и сл.(1,6%).

Да не виде неке посебне бенефите, да их не користе или нису размишљале о томе, саопштило је 7,1% жена од укупног броја анкетираних. Под „остало“ се може сврстати 2,4% одговора, док 46% испитаница није дало никакав одговор (међу њима 36,5% није у чланству ниједног удружења, док 9,5% јесте) (Нововић, 2018: 176–178).

Утицај мрежа и удружења на унапређење услова рада

Улогу асоцијација у области унапређења услова рада у полицији, посебно услова рада жена, испитанице (одговорило је 43,6% од укупног броја анкетираних) виде првенствено увећ поменутој размени, менторству и подршци, јер се захваљујући заједничком раду многи проблеми лакше превазилазе, а „поруке су гласније“ (7,1%). Испитанице нарочито истичу значај едукације која се остварује у оквиру удружења, односно могућност стицања знања и вештина који њихов рад чине квалитетнијим подижући им притом самопоуздање (4,8%).

Ту је и подизање свести о значају родне равноправности, које по дефиницији тежи бољим условима рада и једнакости, као и стандардизацији хуманог третмана, јачању грађанских права итд., а усмерено је према женама широм планете (5,5%). Примера ради, у припремној фази за оснивање WPON и касније, по успо-

стављању те мреже, спроведено је неколико истраживања која су, како подсећа једна испитаница, „натерала“ део људи на челним позицијама да преиспитају положај жена. Такође, учесница анкете из Албаније наводи да се у њеној средини тренутно ради широка кампања која се тиче различитости и наглашава женска права.

Активистичка вредносна оријентација, као потенцијално снажан покретач, исто тако бива реализована код једног броја испитаница кроз могућност њиховог укључивања у органе удружења, као и учешћа и ангажовања „на равноправној основи“ у разним активностима удружења у чијем су чланству (3,2%). Треба још поменути и коришћење погодности, бољи статус и углед као нус-продукт припадности удружењу, што је, према речима самих испитаница, више ствар личне иницијативе и „сналажења“ појединих чланица него званичан став и политика мрежа и удружења (3,2%).

Присутан је и утицај удружења на конкретне услове у смислу бољих униформи, примеренијих женском телу, уједначавања шанси трудничког боловања, уопштено – „актуелизовања питања положаја жена у полицијским институцијама, друштву, породици“ као и тражења и проналажења адекватних решења (4%). Није занемарљив, на крају, ни број оних које не виде никакав допринос удружења побољшању услова рада за жене (11,1%). Није размишљало о томе 3,2%, „осталих“ је 1,6%, док 56,4% није одговорило на питање (Нововић, 2018: 179–182).

Претпоставке успешног функционисања мрежа и удружења

Сугестије и предлози које су учеснице анкете понудиле за унапређење досадашњих активности и пракси својих удружења/мрежа у области услова рада, компатибилни су са препорукама које би дале новооснованим удружењима и мрежама (Нововић, 2018: 182–186), а велика је њихова сагласност и са идејама које се могу пронаћи у доступној литератури. Стога свакако заслужују пажњу, мада је јасно да идеалан образац са универзалном применом не постоји, те је бесмислен и сваки покушај да се прекопира и некритички усвоји модел који успешно функционише у неком другом региону или земљи, посебно уколико између модела и

реципијента постоје драматичне разлике, нпр. у економском и/или културолошком смислу.

Први услов који би удружења требало да испуњавају јесте њихова стратешка фокусираност и способност да проактивно и флексибилно одговоре на нове изазове, како на промене спољашњих услова тако и на потребе чланства (Montgomery, 2011a). То подразумева, додају наше испитанице, добро осмишљену улогу удружења, реалне циљеве и начин њихове реализације, са ослонцем на добар статут (или други одговарајући документ) чије ће се одредбе поштовати.

Реални циљеви обезбедиће рад на опипљивим резултатима као следећи услов јер се, како наглашава испитаница из Србије (чланица WPON и IPA), мењање свести по питању родне равноправности неће десити применом добрих али недовољних алата – писањем препорука, издавањем лифлета или смерница (у које, по правилу, бива упућен само мањи број „изабраних“). Делотворнији ће бити конкретан рад – побољшање услова на радном месту у најпрактичнијем смислу, и то за све запослене, јер ће једино реалан интерес истински мотивисати људе да се укључе у рад мреже, односно удружења.

Опипљиви резултати свакако изискују претходно идентификовање проблема и спровођење конкретних активности за њихово решавање путем комуникације са администрацијом у полицији, односно руководством и стручним службама. Различита искуства из света сведоче о томе да, уколико су иницијативе ваљано аргументоване, могућност за промене постоји (нпр. флексибилни радни аранжмани за различите категорије запослених, међу којима и за труднице и породиље).

С друге стране, да би се идентификовали проблеми и предложила оптимална решења, потребна је отворена и стална комуникација са чланством и запосленима, отворен приступ и спремност да се ослушкују њихове потребе и стичу прецизна и редовна сазнања о проблемима, уз нуђење одговарајуће подршке, срдечног и пријатељског колегијалног односа. То се постиже редовним састанцима, али и другим видовима комуникације које нуди савремена технологија, као што су видео-конференције, друштвене мреже, интернет форуми и сл. Осим потпуне информисаности, тиме се обезбеђује и ништа мање значајна транспарентност, делатан и

ефикасан процес остваривања договорених активности. Кооперативност је неопходно својство квалитетне комуникације, те је осим добрих односа са чланством важна и изградња таквих односа са руководством и мушким колегама, често и са широм заједницом зависно од утврђеног мандата и циљева удружења.

Свакој новооснованој асоцијацији потребан је новац како би се развијала, али су осим финансијског такође важни и стручни (нпр. код преговарања) и логистички аспект подршке (почев од најбаналнијег као што је обезбеђивање просторија за окупљање па надаље), за шта је могуће применити више различитих решења (приходи од чланарине, развојни програми, донације, партнерства и сл).

Кључни носиоци посла у вези са удружењима и мрежама морали би бити свесни чињенице да ће углавном мањи број чланица бити активан, док ће многе од њих пасивно очекивати да дође до промена и бољих услова рада и резултата за жене. Стога су за успех потребне лидерке – јаке и способне жене, спремне да жртвују своје слободно време и донекле лични комфор зарад остваривања заједничких циљева. То је, наглашавају испитанице, једини начин да асоцијација оствари запажене резултате који ће јој дати озбиљност, учинити је равноправним партнером и обезбедити услове да се њени ставови уваже у процесу доношења одлука.

Такође, општи интерес мора бити изнад личног, односно оснивање нових асоцијација не сме имати за циљ остваривање личних интереса активиста и руководства, већ искључиво виших интереса за полицију. Притом се не мисли да су појединачни интереси и потребе небитни, напротив. Сваки појединац је важан, као и њихова међусобна различитост уз поштовање политике једнаких шанси, а брига о сваком члану и његовим потребама, професионалним и личним, мора бити императив. Када је реч о професионалним потребама, у првом реду се мисли на каријерни развој који подразумева перманентну едукацију. То је услов који већина удружења и мрежа извесно испуњава у великој мери.

Коначно, важна препорука јесу и добра промоција и организоване маркетиншке активности путем медија и друштвених мрежа, између осталог, ради веће присутности удружења у јавности и анимирања потенцијалног чланства.

Закључак

Најшире посматрано, практично сви циљеви удружења и мрежа, као и активности које из тих циљева проистичу, усмерени су на оснаживање и промоцију жена до њихове пуне равноправности са мушким делом колектива. Удружења испуњавају своју мисију подстицајући професионални развој жена, за шта користе бројне алате: комуникационе мреже, едукативне садржаје, информисање, размену искуства, емоционалну подршку, награђивање чланица најпосвећенијих заједничким вредностима и др.

У мањој мери, удружења се баве и условима рада у ужем смислу, где се као предмет њиховог интересовања и бриге могу идентификовати три међусобно повезане области, различитог нивоа општости: права из радног односа, безбедност и здравље на раду, као и опрема за рад. Сврха којом се притом удружења руководе укључује два подједнако важна сегмента. Први се односи на побољшање услова рада, путем активности као што су преговарање, предлагање нових законских решења, саветовање и сл., усмерених ка доносиоцима одлука. Други сегмент у фокусу има чланство и подразумева едукативно-информативни и саветодавни рад, ради оптимизовања адаптираности запослених на актуелне услове.

Смештени у сектору безбедности, захваљујући чему често уживају подршку и других организација које окупљају полицијске службенике, удружења и мреже жена запослених у полицији у доброј су позицији да предузимају конкретне кораке не само за постизање права жена, већ и за промену полицијске културе (Becker, 2012). Стога, уколико се одреде за стратешки приступ, са проактивним и флексибилним одговорима на промене у окружењу и, такође, у потребама и очекивањима чланства, удружења су у могућности да обезбеде своје трајање, а зависно од нивоа на коме су успостављена, уз сталну комуникацију са члановима, својом присутношћу у свакодневном, живом радном процесу у прилици су да обезбеде и делотворност.

Литература

1. Becker, J. et al. (2012). *Freedom through Association: Assessing the Contributions of Female Police Staff Associations to Gender-Sensitive Police Reform in West Africa*. The North-South Institute, DCAF.
2. Зекавица, Р., Кесић, З. (2016). Дискриминација у раду полиције – феноменолошка димензија, *Теме*, 15 (1): 53–68.
3. Кесић, З. (2011). Утицај етоса мушкости на положај жена у полицији. *НБП – Журнал за криминалистику и право*, 16 (2): 165–176.
4. Мићовић, Д. (2017). *Жене полицајци кроз језик српске полицијске периодике (1910–2016)*. Задужбина Андрејевић, Београд.
5. Montgomery, R. (2011a). *Female Staff Associations in the Security Sector: Agents of Change?* Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces (DCAF), Geneva, <http://www.dcaf.ch.publications>, доступан 26. 6. 2015.
6. Montgomery, R. (2011b). *Inventory of Female Staff Associations Reviewed for the Occasional Paper “Female Staff Associations in the Security Sector: Agents of Change?”* Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces (DCAF), Geneva, <http://www.dcaf.ch.publications>, доступан 26. 6. 2015.
7. Никач, Ж., Јурас, Д. (2015). Међународна полицијска сарадња у Југоисточној Европи у функцији безбедности. *Страни правни живот*, 59 (3): 283–302.
8. Нововић, С. (2018). *Међународна сарадња у области унапређења услова рада жена запослених у полицији*, докторска дисертација. Факултет политичких наука, Београд.
9. Нововић, С., Вла, С. (2010). Могућности сарадње у оквиру Мреже жена-полицајаца Југоисточне Европе. *Безбедност*, 52 (3): 56–75.
10. Нововић, С., Петровић, Д. (2006). *Жене у полицији*. Виша школа унутрашњих послова, Београд.
11. Ристовић, С. (2013). *Посвећеност међународној сарадњи – постојана вредност полицијске организације у Србији*, Структура и функционисање полицијске организације – традиција, стање

и перспективе (I), Криминалистичко-полицијска академија, Београд, стр. 247–266.

Интернет извори

- <http://www.iawp.org/>, доступан 2. 4. 2018.
- <http://www.enp.eu/>, доступан 2. 4. 2018.
- <http://womenpol.be/>, доступан 2. 4. 2018.
- <https://acwap.com.au/>, доступан 27. 4. 2018.
- <https://www.bawp.org/>, доступан 27. 4. 2018.
- <http://www.nbnp.ee/>, доступан 27. 4. 2018.
- <https://picp.co.nz/our-work/womens-advisory-network-wan/>, доступан 27. 4. 2018.
- <https://www.saps.gov.za/>, доступан 27. 4. 2018.

Networks and associations of women employed in the police – goals, activities and prerequisites for success

Abstract: *The article presents a segment of research conducted with the aim of identifying issues related to working conditions and opportunities for their improvement – from the perspective of international associations of women employed in the police. In order to collect data, an online survey was conducted, in which 126 women employed in the police in Serbia, in the neighbouring countries and all around the world took part.*

The findings indicate that the goals and activities of associations and networks are mainly focused on empowering and promoting women, encouraging their professional development in order for them to achieve full equality with their male counterparts. To a lesser extent they also deal with working conditions in a narrower meaning, classified into three interdependent areas: labor rights, safety and health at work and work equipment. Associations and networks greatly focus on educational content and providing quality information, while also establishing a variety of communication networks for exchanging knowledge and providing mutual support. Some of the other necessary elements of their success also include: strategic focus, real goals, measurable results, flexibility, marketing, etc.

By referring to the relevant literature and presenting the results of empirical research, the article provided a brief overview of

goals and activities of organizations that bring together women working in the police, along with a set of recommendations for their successful functioning.

Key words: *international cooperation, policewomen networks and associations, goals and activities of policewomen networks and associations, police working conditions.*