



REPUBLIKA SLOVENIJA  
**MINISTRSTVO ZA NOTRANJE ZADEVE**

POLICIJA

# Nekateri vidiki organizacijskega življenja v policiji: razlike med spoloma

Raziskovalno poročilo





# Nekateri vidiki organizacijskega življenja v policiji: razlike med spoloma

Raziskovalno poročilo

dr. Aleksander Koporec Oberčkal  
mag. Terezija Andreja Povše  
Darinka Kolar Osvald  
Martina Stergar

Ljubljana, april 2023

## Nekateri vidiki organizacijskega življenja v policiji: razlike med spoloma

Kataložni zapis o publikaciji (CIP) pripravili  
v Narodni in univerzitetni knjižnici v Ljubljani  
COBISS.SI-ID 161159939  
ISBN 978-961-6797-63-4 (PDF)

**Izdalo:** Ministrstvo za notranje zadeve, Policija

**Avtorji:** dr. Aleksander Koporec Oberčkal, mag. Terezija Andreja Povše, Darinka Kolar Osvald, Martina Stergar

**Avtorji merskega instrumenta - vprašalnika:** dr. Aleksander Koporec Oberčkal, mag. Terezija Andreja Povše, Martina Stergar, Tomaž Pečjak, Robert Jakopič, Marija Mikulan, Jolanda Vidic, Robert Urek, Aleš Grudnik

**Revizorja:** Tomaž Pečjak, Manuel Vesel

**Avtorji fotografij na naslovnici:** arhiv Policije, Nina Djordjević, Monika Golob, Petra Hacin Valič, Brigita Petric, Nevenka Pinter, Ana Vidmar

**Lektoriranje:** Sektor za prevajanje Generalnega sekretariata vlade

**Oblikovanje besedila in naslovnice:** Ana Vidmar

Elektronska izdaja

**URL:** <https://www.policija.si/delovna-podrocja/enakost-spolov>

Ljubljana, april 2023

# Vsebina

1	Uvod	11
1.1	Izvedba raziskave	14
1.2	Struktura dela	15
2	Enake možnosti obeh spolov	17
2.1	Neuravnotežena zastopanost žensk	17
2.2	Indeks enakosti spolov	17
2.3	Implicitne pristranskosti v razmišljanju	18
3	Karijerne ambicije in poklicne težnje	20
4	Ravnotežje med poklicnim in zasebnim življenjem	21
4.1	Prednosti za delodajalca	21
4.2	Dojemanje organizacijske kulture	22
4.3	Mačizem in kult maskulinnosti	22
4.4	Teorija kritične mase	23
4.5	Zakonodaja	23
5	Delo v mednarodnih civilnih misijah	24
6	Diskriminacija, spolno in drugo nadlegovanje ter trpinčenje na delu	26
7	Hipoteze po raziskanih vsebinskih sklopih	28
7.1	Enake možnosti	28
7.2	Karijerne ambicije	28
7.3	Poklicne težnje	29
7.4	Ravnotežje med poklicnim in zasebnim življenjem	29
7.5	Delo v mednarodnih civilnih misijah	29
7.6	Kognicije o spolnem nadlegovanju, nadlegovanju in trpinčenju na delovnem mestu	30
8	Metoda	31
8.1	Sodelujoči	31
8.2	Postopki	33
8.3	Pripomočki	34
9	Rezultati	36
9.1	Enake možnosti, karijerne ambicije, poklicne težnje ter usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja	36
9.1.1	Enake možnosti	38
9.1.2	Karijerne ambicije	42

9.1.3	Poklicne težnje	75
9.1.4	Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja	78
9.2	Delo v mednarodnih civilnih misijah	82
9.3	Kognicije o spolnem nadlegovanju, nadlegovanju in trpinčenju na delu	87
10	Razprava	107
10.1	Enake možnosti	107
10.1.1	Hipoteza 1: Delež žensk, zaposlenih v policiji, je enak, kot to določa zakonodaja.	107
10.1.2	Hipoteza 2: Med spoloma ni razlik pri povprečnih ocenah delovne uspešnosti.	108
10.1.3	Hipoteza 3: Med spoloma ni razlik pri doseženem povprečnem plačnem razredu.	110
10.1.4	Hipoteza 4: Delež neocenjenih žensk v letih 2019, 2020 in 2021 je večji od deleža neocenjenih moških.	111
10.1.5	Hipoteza 5: Med spoloma ni razlik glede faktorja enake možnosti	112
10.1.6	Hipoteza 6: Med spoloma ni razlik pri posameznih postavkah, ki se vsebinsko nanašajo na enake možnosti.	112
10.2	Karijerne ambicije	113
10.2.1	Hipoteza 7: Med spoloma ni razlik glede faktorja karijerne ambicije.	113
10.2.2	Hipoteza 8: Razlike med spoloma pri posameznih postavkah, ki se vsebinsko nanašajo na karijerne ambicije.	113
10.2.3	Hipoteza 9: Delež vodij ženskega spola se povečuje, medtem ko se delež vodij moškega spola zmanjšuje.	114
10.3	Poklicne težnje	114
10.3.1	Hipoteza 10: Razlike med spoloma pri faktorju poklicne težnje.	114
10.3.2	Hipoteza 11: Razlike med spoloma pri posameznih postavkah, ki se vsebinsko nanašajo na poklicne težnje.	115
10.4	Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja	115
10.4.1	Hipoteza 12: Razlike med spoloma pri faktorju usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja	115
10.4.2	Hipoteza 13: Razlike med spoloma pri posameznih postavkah, ki se vsebinsko nanašajo na usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja.	116
10.5	Delo v mednarodnih civilnih misijah	117
10.5.1	Hipoteza 14: Največji delež sodelujočih si ne želi delati v mednarodnih civilnih misijah. Bolj si sodelovanja v njih želijo moški kot ženske.	117
10.5.2	Hipoteza 15: Največji motivacijski dejavnik za sodelovanje v mednarodnih civilnih misijah je ustrezno plačilo, na odločitev za sodelovanje v njih pa najbolj vplivajo družinske razmere.	117
10.5.3	Hipoteza 16: Pri trditvi, da je delo v mednarodnih civilnih misijah primernejše za policiste kot policistke, med spoloma ni razlik.	118

10.5.4	Hipoteza 17: Večji delež sodelujočih, med njimi več moških kot žensk, meni, da so dovolj obveščeni o mednarodnih civilnih misijah.	118
10.6	Kognicije o spolnem nadlegovanju, nadlegovanju in trpinčenju na delu	119
10.6.1	Hipoteza 18: Seznanjenost z dolžnostjo delodajalca in poznavanje izrazov spolno nadlegovanje, nadlegovanje, trpinčenje na delovnem mestu.	120
10.6.2	Hipoteza 19: Delež subjektivnega doživljanja spolnega nadlegovanja, nadlegovanja ali trpinčenja na delovnem mestu glede na spol.	120
10.6.3	Hipoteza 20: Delež subjektivnega doživljanja spolnega nadlegovanja, nadlegovanja ali trpinčenja na delovnem mestu glede na spol domnevnega storilca.	121
11	Zaključek	122
12	Literatura in viri	123
13	Priloge	127
13.1	Priloga 1: Vprašalnik – nekateri vidiki organizacijskega življenja: razlike med spoloma	127
13.2	Priloga 2: Razlike med spoloma pri ocenah delovne uspešnosti in doseženem povprečnem plačnem razredu po notranjih organizacijskih enotah generalne policijske uprave in policijskih upravah	148

## Preglednice

Preglednica 1:	Opisna statistika vzorca sodelujočih glede na spol	32
Preglednica 2:	Rotirana faktorska matrika	36
Preglednica 3:	Povezanost med štirimi faktorji	37
Preglednica 4:	Razlike med spoloma po posameznih faktorjih	38
Preglednica 5:	Težave ravnotežja med poklicnim in zasebnim življenjem	81
Preglednica 6:	Motivacija za delo v mednarodnih civilnih misijah – drugo	84
Preglednica 7:	Razlogi, ki odvrčajo od prijav za sodelovanje v mednarodnih civilnih misijah	85
Preglednica 8:	Primernost dela v mednarodnih civilnih misijah in ustrezna obveščенost	86
Preglednica 9:	Ali ste na delovnem mestu v zvezi z domnevnim spolnim nadlegovanjem doživeli katero od naštetih dejanj?	92
Preglednica 10:	Ali ste na delovnem mestu v zvezi z domnevnim nadlegovanjem doživeli katero od naštetih dejanj?	93

Preglednica 11:	Ali ste na delovnem mestu v zvezi z domnevnim trpinčenjem doživeli katero od naštetih dejanj?	95
Preglednica 12:	Kako ste se odzvali na spolno nadlegovanje?	102
Preglednica 13:	Kako ste se odzvali na nadlegovanje?	104
Preglednica 14:	Kako ste se odzvali na trpinčenje?	105
Preglednica 15:	Razlike med spoloma pri ocenah delovne uspešnosti in doseženem povprečnem plačnem razredu po posameznih notranjih organizacijskih enotah generalne policijske uprave in policijskih upravah	148

## Grafikoni

Grafikon 1:	V policiji so moški in ženske enako obravnavani – v odstotkih	39
Grafikon 2:	Ženske v policiji lahko uresničijo svoje delovne zmogljivosti enako kot moški – v odstotkih	40
Grafikon 3:	Ženske in moški imajo pri kariernem napredovanju enake možnosti – v odstotkih	40
Grafikon 4:	Ženske imajo na vodstvenih delovnih mestih v policiji enak vpliv in vlogo kot njihovi moški kolegi – v odstotkih	41
Grafikon 5:	Povprečne ocene delovne uspešnosti glede na spol	42
Grafikon 6:	Povprečne ocene delovne uspešnosti v letu 2019 glede na izobrazbo in spol	43
Grafikon 7:	Povprečne ocene delovne uspešnosti v letu 2020 glede na izobrazbo in spol	43
Grafikon 8:	Povprečne ocene delovne uspešnosti v letu 2021 glede na izobrazbo in spol	44
Grafikon 9:	Povprečne ocene delovne uspešnosti v letu 2019 glede na delovne izkušnje in spol	45
Grafikon 10:	Povprečne ocene delovne uspešnosti v letu 2020 glede na delovne izkušnje in spol	46
Grafikon 11:	Povprečne ocene delovne uspešnosti v letu 2021 glede na delovne izkušnje in spol	46
Grafikon 12:	Povprečne ocene delovne uspešnosti v letu 2019 glede na starost in spol	47
Grafikon 13:	Povprečne ocene delovne uspešnosti v letu 2020 glede na starost in spol	48
Grafikon 14:	Povprečne ocene delovne uspešnosti v letu 2021 glede na starost in spol	48
Grafikon 15:	Neocenjeni glede na spol	49
Grafikon 16:	Povprečni plačni razred glede na spol	50
Grafikon 17:	Povprečni plačni razred glede na starost in spol	51



Grafikon 18:	Povprečni plačni razred glede na delovne izkušnje in spol	51
Grafikon 19:	Povprečni plačni razred glede na izobrazbo in spol	52
Grafikon 20:	Razlogi za razlike med spoloma – v odstotkih	53
Grafikon 21:	Rešitve za izboljšanje enakosti spolov – v odstotkih	59
Grafikon 22:	Organizacijska kultura, zaradi katere so moški lažje uspešni in prepoznani kot takšni, vpliva na morebiten slabši položaj žensk pri uresničitvi kariernih ambicij – v odstotkih	68
Grafikon 23:	V policiji je na vodstvenih delovnih mestih dovolj žensk – v odstotkih	69
Grafikon 24:	Delež vodij po spolu – skupaj	70
Grafikon 25:	Delež vodij po spolu – državna raven	71
Grafikon 26:	Delež vodij po spolu – regionalna raven	71
Grafikon 27:	Delež vodij po spolu – lokalna raven	72
Grafikon 28:	Delež vodij (strokovno tehnične dejavnosti) po spolu – regionalna raven	73
Grafikon 29:	Zasebno življenje in skrb za družino vplivata na slabše možnosti kariernega razvoja žensk pri uresničitvi kariernih ambicij – v odstotkih	73
Grafikon 30:	Spodbujanje politike s področja enakosti spolov je pomembno za delo policije – v odstotkih	74
Grafikon 31:	Želim si napredovanja na sedanjem delovnem mestu – v odstotkih	75
Grafikon 32:	Želim si napredovati na zahtevnejše delovno mesto – v odstotkih	76
Grafikon 33:	Želim se dodatno izobraževati – v odstotkih	76
Grafikon 34:	Deleži izobrazbe po spolu	77
Grafikon 35:	Zgledujem se po visoko izobraženih ljudeh – v odstotkih	78
Grafikon 36:	Policija ponuja ustrezne ugodnosti zaposlenim za doseganje ravnotežja med poklicnim in zasebnim življenjem – v odstotkih	79
Grafikon 37:	Starševsko varstvo je po kolektivni pogodbi za policiste ustrezno urejeno – v odstotkih	79
Grafikon 38:	Ocenjujem, da imam težave pri usklajevanju zasebnega in poklicnega življenja	80
Grafikon 39:	Želja po sodelovanju v mednarodnih civilnih misijah – v odstotkih	82
Grafikon 40:	Motivacija za delo v mednarodnih civilnih misijah – v odstotkih	83
Grafikon 41:	Dejavniki, ki vplivajo na odločitev za sodelovanje v mednarodnih civilnih misijah – povprečne ocene	84
Grafikon 42:	Ali ste seznanjeni s tem, da je delodajalec dolžan varovati dostojanstvo delavcev pri delu? – v odstotkih	87
Grafikon 43:	Ali poznate izraze spolno nadlegovanje, nadlegovanje, trpinčenje na delovnem mestu? – v odstotkih	88

Grafikon 44: Ali ste bili kdaj po svojem subjektivnem dojetanju spolno nadlegovani na delovnem mestu? – v odstotkih	89
Grafikon 45: Ali ste bili kdaj po svojem subjektivnem dojetanju na delovnem mestu nadlegovani? – v odstotkih	90
Grafikon 46: Ali ste bili kdaj po svojem subjektivnem dojetanju na delovnem mestu trpinčeni? – v odstotkih	91
Grafikon 47: Katerega spola je bil vaš domnevni spolni nadlegovalec? – v odstotkih	98
Grafikon 48: Kdo vas je nadlegoval? – v odstotkih	99
Grafikon 49: Katerega spola je bil vaš domnevni nadlegovalec? – v odstotkih	100
Grafikon 50: Kdo vas je trpinčil? – v odstotkih	101
Grafikon 51: Katerega spola je bil vaš domnevni izvrševalec trpinčenja? – v odstotkih	102

## Povzetek

Ta raziskava obravnava stališča zaposlenih o uravnoteženi zastopanosti obeh spolov na različnih delovnih mestih v slovenski policiji. Zanimale so nas tudi razlike v kariernih ambicijah in poklicnih težnjah. Raziskava se dotika ravnotežja med poklicnim in zasebnim življenjem sodelujočih in se osredotoča na težave, ki pri tem nastanejo. Nanaša se tudi na vidik spola pri delu v mednarodnih civilnih misijah in ugotavlja prevalenco diskriminacije, spolnega nadlegovanja, nadlegovanja in trpinčenja v subjektivnih zaznavah in dojemanju sodelujočih.

Namen raziskave je bil proučiti stališča, ki jih imajo o navedeni vsebini zaposleni v policiji, in sicer z analiziranjem 996 odgovorov, ki smo jih dobili s pomočjo lastnega vprašalnika, ter z analizo kadrovske evidence in drugih pomembnih virov podatkov, ki so nam bili na voljo.

Cilj raziskave je bil boljše razumevanje in s tem izboljšanje posameznih vidikov organizacijskega življenja v policiji s poudarkom na razlikah med spoloma.

Različne vrste statističnih analiz so pokazale kvantitativne in kvalitativne razlike med spoloma pri različnih elementih enakih možnosti. Pokazale so tudi, da so karierne ambicije in težnje po napredovanju izrazitejše pri ženskah kot pri moških in da so zaznave enakih možnosti med spoloma diametralno nasprotne.

Ugotovitve kažejo, da so pri odgovorih o usklajevanju zasebnega in poklicnega življenja med spoloma nekatere vsebinske razlike, vendar pa za oba spola velja, da so narava dela, delovni čas, razpored dela in drugi elementi, povezani s 24-urno prisotnostjo na terenu, oteževalna okoliščina, ki onemogoča optimalno usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja.

Ugotovitve kažejo, da večina sodelujočih ne želi sodelovati v mednarodnih civilnih misijah, predvsem zaradi družinskih obveznosti, pa tudi zaradi drugih razlogov, kot sta neustrezno plačilo za delo v tujini in pomanjkljivo znanje tujega jezika.

Kot smo pričakovali, ugotovitve kažejo, da je subjektivnega doživljanja spolnega nadlegovanja več pri ženskah kot pri moških, subjektivnega doživljanja nadlegovanja in trpinčenja, predvsem v odnosu med vodjem in podrejenim, pa več pri moških.

Vse navedeno so pomembne informacije za vodstvo policije, saj na podlagi teh ugotovitev lahko na področjih, ki so bila predmet raziskave, sprejme z dokazi podkrepljene strateške odločitve in uvede spremembe na bolje.

Ključne besede: policija, enake možnosti, razlike med spoloma, ravnotežje med poklicnim in zasebnim življenjem, karijerne ambicije, poklicne težnje, delo v mednarodnih civilnih misijah, diskriminacija, spolno nadlegovanje, nadlegovanje, trpinčenje na delovnem mestu.

Čas izvedbe: od 25. januarja do 11. februarja 2022

Populacija: vsi zaposleni v slovenski policiji

Vzorčna populacija: uporabniki interneta

Metoda izvedbe: spletna anketa s splošnim vabilom (anketiranci so se za sodelovanje odločili sami, brez individualnega nagovarjanja)

Vrsta vzorca: neverjetnostni vzorec

Utežitev/postratifikacija: ne

Velikost vzorca (n): 996

# 1 Uvod

Čeprav za prvo policistko v Sloveniji štejemo Danico Melihar Lovrečič, ki je bila že leta 1936 zaposlena v Upravi policije Ljubljana (Mrevlje, 2020), je bilo sistemsko zaposlovanje policistk eden od pomembnejših mejnikov v zgodovini žensk v slovenski policiji, saj so miličnice na policijskih postajah opravljale enaka dela kot njihovi moški kolegi.

Letos slovenska policija zaznamuje 50. obletnico sistemskega zaposlovanja uniformiranih policistk, ki so se nekoč imenovalle miličnice.<sup>1</sup> Na delovno mesto miličnik pripravnik v Upravi za notranje zadeve Ljubljana<sup>2</sup> je bila prva ženska razporejena 1. decembra 1973, naslednja pa mesec dni pozneje, 1. januarja 1974. Njima so po mesecu dni sledile še tri miličnice. Razporejene so bile v Upravo za notranje zadeve Maribor.<sup>3</sup> Sčasoma je policija zaposlila še več žensk (MNZ, UOK, 2013), ki so svoje delo opravljale na različnih ravneh organiziranosti slovenske policije (generalna policijska uprava, policijske uprave, policijske postaje) in na različnih delovnih mestih. Postale so komandirke oziroma načelnice policijskih postaj, vodje oddelkov, centrov, služb (MNZ, UOK, 2022) in bile prve policistke, ki so svoje delo opravljale v mednarodnih civilnih misijah (Zupan, 2020). Imamo direktorico policijske uprave, imeli pa smo tudi generalno direktorico policije. Vse navedeno je izboljšalo razmerje med spoloma, ki se počasi približuje normi uravnoveženosti, določeni z zakonodajo.

Z Zakonom o enakih možnostih žensk in moških (v nadaljnjem besedilu: ZEMŽM), sprejetim leta 2002, so bili v Sloveniji določeni skupne smernice in temelji za izboljšanje položaja žensk in ustvarjanje enakih možnosti obeh spolov na posameznih področjih družbenega življenja (ZEMŽM, 1. člen). Enako obravnavanje in enake možnosti spolov sta tudi temeljni pravni načeli politike Evropske unije (Evropska unija, 2016).

V skladu z ZEMŽM so ministrstva sama odgovorna za promocijo politike enakosti spolov (ZEMŽM, 11. člen). V policiji, organu v sestavi ministrstva za notranje zadeve, je to od leta 2014 urejeno z delovnim področjem v okviru Centra za raziskovanje in socialne veščine na Policijski akademiji. V tem centru poleg znanstvenega in strokovnega raziskovanja, psihološke dejavnosti, ukvarjanja s spoštovanjem raznolikosti in medosebnimi odnosi, upravljanja konfliktov, muzejske dejavnosti, dela policije v medkulturni družbi ter

---

<sup>1</sup> Izraza miličnik oziroma miličnica sta se spremenila v izraza policist oziroma policistka leta 1992 (Zakon o spremembi Zakona o notranjih zadevah, 1. in 2. člen).

<sup>2</sup> Uprava za notranje zadeve Ljubljana se danes imenuje Policijska uprava Ljubljana (Zakon o policiji, 4. člen v povezavi s 138. členom).

<sup>3</sup> Uprava za notranje zadeve Maribor se danes imenuje Policijska uprava Maribor (Zakon o policiji, 4. člen v povezavi s 138. členom).

ukvarjanja z etiko in integriteto potekajo dejavnosti s področja spodbujanja politike enakosti spolov. To delovno področje se sistematično in sistemsko ukvarja z elementi organizacijskega življenja, ki se nanašajo na zagotavljanje enakih možnosti žensk in moških v slovenski policiji (MNZ, 2018).

Z namenom zagotavljanja enakih možnosti žensk in moških se sprti spremljajo različni podatki. To so podatki o številu zaposlenih žensk in moških v slovenski policiji, vrsti delovnih mest, na katerih so zaposlene tudi ženske, ravni organiziranosti slovenske policije, v okviru katere tudi ženske opravljajo svoje delo, zastopanosti policistk v primerjavi s policisti in o zastopanosti žensk v primerjavi z moškimi na vodstvenih položajih v slovenski policiji. Ti podatki kažejo, da se delež žensk v slovenski policiji povečuje (GPU, SGDP, 2023), a še ne dosega praga uravnotežene zastopanosti spola, ki ga določa zakonodaja. Podatki tudi kažejo, da se število žensk v primerjavi z moškimi na vodstvenih delovnih mestih spreminja v odvisnosti od hierarhične ravni organiziranosti slovenske policije, na kateri se opravlja delo (MNZ, UOK, 2023).

Poleg prizadevanja za uravnoteženo zastopanost obeh spolov v slovenski policiji je za sprejemanje strateških in drugih odločitev v okviru tega področja dela pomembno tudi doseganje ravnotežja med poklicnim in zasebnim življenjem zaposlenih. Tega se zaveda večina sodobnih policijskih in drugih organizacij. Gre za vidik organizacijskega življenja, ki je pomemben za oba spola, še posebno, če upoštevamo sodobnejšo naravo vlog, ki jih imajo ženske in moški pri opravljanju dela ter v družinskem življenju.

Policijsko delo je z vidika ravnotežja med poklicnim in zasebnim življenjem posebno, saj je nepredvidljivo in pogosto odvisno od deviantnih dogodkov, na katere se je treba odzvati. Narava policijskega dela je zaradi svoje nepredvidljivosti lahko tudi časovno drugačna kot v drugih delovnih panogah (na primer neenakomeren delovni čas, poseben razpored dela) in se zato lahko v določenih okoliščinah relativno hitro spreminja. Sem spada tudi na primer delo ponoči, ob praznikih in drugih dela prostih dnevih, delo preko polnega delovnega časa in podobno, kar vse vpliva na možnost upravljanja poklicnega in zasebnega življenja, še posebno, če gre za iskanje ravnotežja v okviru policijske družine,<sup>4</sup> enostarševske družine<sup>5</sup> ali velike družine.<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup> Policijska družina je zakonska ali zunajzakonska skupnost policista in policistke z najmanj enim mladoletnim otrokom (KPP, 2. člen).

<sup>5</sup> Enostarševska družina je skupnost enega od staršev z enim otrokom ali več, kadar je drugi od staršev umrl in otrok po njem ne prejema prejemkov za preživljanje ali je drugi od staršev neznan ali kadar otrok po drugem od staršev prejemkov za preživljanje dejansko ne prejema (Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, 72. člen).

<sup>6</sup> Velika družina je družina, ki ima v koledarskem letu najmanj en dan tri otroke ali več do starosti 18 let, po 18. letu pa, če imajo status učenca, dijaka, vajenca ali študenta, vendar najdlje do 26. leta starosti (Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, 77. člen).

Poseben del v okviru navedenih vsebin, s katerimi se ukvarja delovno področje zagotavljanja enakih možnosti žensk in moških, so poklicne težnje za delo na zahtevnejših delovnih mestih in karierne ambicije za delo na vodstvenih delovnih mestih ter s tem povezana motivacija obeh spolov po dodatnih izobraževanjih, dodatnih usposabljanjih in dodatnem pridobivanju znanja in spretnosti z namenom napredovanja. V tem okviru govorimo po eni strani o klasični izobrazbi,<sup>7</sup> ki je po večini pogoj za zasedbo posameznega zahtevnejšega ali vodstvenega delovnega mesta, po drugi strani pa tudi o usposabljanjih, na katera napotuje delodajalec – slovenska policija. Tu je govor tudi o tistih izobraževanjih in usposabljanjih ter pridobivanju znanja in spretnosti, ki so izključno v domeni posameznika, ker si želi biti boljši, ker želi svoje delo opravljati na višji ravni znanja in bolj kakovostno ter je zato proaktivno usmerjen v pridobivanje tega znanja in spretnosti.

Področje dela slovenske policije, v kateri je upoštevanje vidika spola zelo pomembno, je tudi sodelovanje pri zagotavljanju miru in varnosti po svetu. Evropska unija in države članice dejavno spodbujajo večje število žensk v vojaških operacijah in mednarodnih civilnih misijah. V slednjih slovenski policisti in policistke sodelujejo že od leta 1997 (Lobnikar, Vesel in Banutai, 2011). Podatki kažejo, da je v mednarodnih civilnih misijah udeležba žensk, zaposlenih v slovenski policiji, v primerjavi z moškimi manjša, saj je bilo od skupnega števila napotenih uslužbencev in uslužbenk na delo v mednarodne civilne misije 88,7 odstotka moških in 11,3 odstotka žensk (MNZ, UOK, 2023).

Področje spodbujanja politike enakosti spolov se vsaj posredno ukvarja tudi z odklonskimi in prepovedanimi pojavi v organizaciji, kot so diskriminacija, spolno nadlegovanje, nadlegovanje ali trpinčenje. V okviru tega so zanimive vse povezave, ki se nanašajo na spol, ne glede na to, ali gre za žrtev ali domnevnega storilca katerega od navedenih prepovedanih ravnanj. Leta 2021 je slovenska policija v 20 primerih nudila pomoč in informacije o ukrepih, ki so na voljo v zvezi z varstvom pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem (GPU, SGDP, 2022); število takih primerov se je v letu 2022 zmanjšalo na devet (GPU, SGDP, 2023). V letu 2021 je bilo obravnavanih pet obvestil o domnevnem trpinčenju na delovnem mestu in eno obvestilo o domnevnem spolnem nadlegovanju na delovnem mestu (GPU, SGDP, 2022); v letu 2022 se je število obravnav obvestil o domnevnem trpinčenju na delovnem mestu povečalo na 12, obravnav obvestil o domnevnem spolnem nadlegovanju pa v letu 2022 ni bilo (GPU, SGDP, 2023).

---

<sup>7</sup> Zaposleni v slovenski policiji imajo pogostokrat višjo izobrazbo od tiste, ki je pogoj za zasedbo posameznega sistemiziranega delovnega mesta (MNZ, UOK, 2022).

## 1.1 Izvedba raziskave

V okviru navedenih vsebin je slovenska policija med svojimi zaposlenimi izvedla raziskavo o nekaterih vidikih organizacijskega življenja v policiji, s poudarkom na razlikah med spoloma. Osnovna premisa raziskave je bila raziskati, kakšno je zagotavljanje enakih možnosti žensk in moških v slovenski policiji. V ta okvir smo pozneje, med oblikovanjem raziskave in pri izdelavi raziskovalnega načrta, dodali tudi nekatere druge pomembnejše elemente organizacijskega življenja v policiji, vendar je bil glavni namen prav ta, da raziščemo uravnoteženost zastopanosti po spolu tudi v spoznanjih zaposlenih v slovenski policiji in s tem, poleg upravnih, postavimo tudi znanstvenoraziskovalne temelje za razvoj tega delovnega področja v policiji.

Poleg splošnega vprašanja, ali obstajajo razlike med spoloma v stališčih o uravnoteženi zastopanosti spolov, smo želeli tudi ugotoviti, ali imajo ženske na podlagi ocenjevanja enake možnosti pri napredovanju kot moški in ali za delo, opravljeno pod enakimi pogoji, v povprečju prejmejo enako plačilo oziroma v povprečju dosežejo enako visok plačni razred. V ta namen smo analizirali nekatere podatke iz kadrovske evidence ministrstva za notranje zadeve (MNZ, UOK, 2022 in 2023).

Raziskali smo tudi, kakšne težave imajo zaposleni v slovenski policiji pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja. Nekateri podatki namreč kažejo, da v Sloveniji kljub spremembam pri delitvi družinskih obveznosti še vedno močno prevladuje tradicionalna delitev vlog med ženskami in moškimi. Družinske obveznosti pa so po navedbah v zadnji Resoluciji o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških 2015–2020 »ena od ključnih ovir pri odločanju žensk za zasedbo vodstvenih položajev in grajenju kariere« (MDDSZEM, 2016, str. 27; Uradni list RS, št. 84/15).

Sodelujoče smo tudi vprašali, kakšne so njihove poklicne težnje, ki se nanašajo na napredovanje in delo na zahtevnejših delovnih mestih, ter kakšne so karijerne ambicije<sup>8</sup> sodelujočih v raziskavi ter posledično zasedanje višje vrednotenih in vodstvenih delovnih mest. Zanimalo nas je tudi, kakšna je motivacija sodelujočih za to, da se izobražujejo in usposablajo, kar sta z napredovanjem tesno povezani entiteti.

Raziskava je bila usmerjena tudi v poizvedovanje po razlogih za manjše zanimanje in posledično manjšo udeležbo žensk v mednarodnih civilnih misijah v primerjavi z moškimi. Zanimalo nas je, ali imajo ženske v primerjavi z moškimi enake možnosti pri prijavih na delo v mednarodnih civilnih misijah, ali je glede na število prijavljenih za delo delež izbranih žensk enak deležu izbranih moških. Tega nam ni uspelo analizirati,

<sup>8</sup> Ambicije so močna hotenja, želja po uspehu, po uveljavitvi (Fran, 2022).



saj so podatki pristojne službe zelo skopi. V zvezi z delom v mednarodnih civilnih misijah nas je zanimalo s kakšnimi ovirami se ženske (in tudi moški) spopadajo, ko razmišljajo o tem, da bi svoje delo za določen čas opravljali v okviru mednarodnih civilnih misij.

Raziskavo smo dopolnili z vprašanji o subjektivnih zaznavah in subjektivnem doživljanju morebitne diskriminacije, nadlegovanja zaposlenih, spolnega nadlegovanja ali trpinčenja. Pri tem smo sodelujoče, potem ko smo jih seznanili z opredelitvami navedenih prepovedanih ravnanj, vprašali, kako dobro so seznanjeni z navedenimi izrazi in pravicami, ki jih imajo v zvezi z navedenimi prepovedanimi ravnanji. Vprašanja o subjektivnih zaznavah navedenih prepovedanih ravnanj so bila usmerjena tako v sama ravnanja kot tudi v posledice, ki so jih čutili različni vpleteni v domnevna prepovedana ravnanja.

## 1.2 Struktura dela

V tem delu so prikazani, najprej teoretično, nato pa tudi empirično, podatki, ki se nanašajo na do zdaj navedene vsebinske kategorije, ki so nas zanimale.

V prvem poglavju uvodne besede nakažejo obseg raziskave in širši kontekst, v okviru katerega je bila izvedena.

V drugem poglavju navajamo informacije, ki se nanašajo na enake možnosti moških in žensk, na uravnoteženo zastopanost spolov v policiji ter implicitne pristranskosti v razmišljanju, ki na različne načine lahko vplivajo na zagotavljanje enakih možnosti. Pri tem izhajamo iz zakonodaje, ki konkretno določa, kaj je neuravnotežena zastopanost glede na spol. V poglavju so navedeni tudi statistični in drugi podatki policije, ki jih primerjamo s podatki iz drugih držav in drugih raziskav, ki so na voljo.

Naslednje, tretje poglavje se osredotoča na poklicne težnje tako moških kot žensk ter na njihove karijerne ambicije po napredovanju in po zasedanju višje vrednotenih ali vodstvenih delovnih mest. To je tesno povezano z motivacijo za nadaljnje izobraževanje in usposabljanje.

Četrto poglavje se osredotoča na upravljanje poklicnega in zasebnega življenja oziroma na doseganje ravnotežja med njima. V tem okviru se osredotočamo na delo, ki ni enakomerno porazdeljeno, na delo v izmenah in ponoči ter na delo, ki dnevno ali tedensko traja dlje, kot je zakonsko določeno. V okviru tega podpoglavja primerjalno obravnavamo tudi čas počitka in prostočasne dejavnosti, ki pomembno vplivajo na

kakovost življenja posameznikov, tako poklicno kot tudi zasebno. Vsebine, pomembne za to poglavje, pa so tudi vloge moških in žensk ter s tem povezana delitev družinskih in drugih obveznosti v družini ali drugi ustrezni funkcionalni skupnosti.

V petem poglavju se vsebinsko dotaknemo dela policistov in policistk v mednarodnih civilnih misijah. Osredotočamo se na razlike med spoloma, in sicer tako v smislu privlačnosti tovrstnega dela kot tudi v smislu preprek, ki jih ima posameznik zaradi objektivnih ali subjektivnih okoliščin, čeprav si želi opravljati tako delo.

Pregled literature prinaša šesto poglavje, ki se vsebinsko nanaša na diskriminacijo, spolno nadlegovanje, nadlegovanje in trpinčenje na delovnem mestu. V tem teoretičnem pregledu se osredotočamo predvsem na zakonska določila.

Sledi sedmo poglavje, v katerem nadrobneje predstavljamo 20 raziskovalnih hipotez in jih hkrati kategoriziramo v šest sklopov: enake možnosti, karijerne ambicije, poklicne težnje, ravnotežje med poklicnim in zasebnim življenjem, delo v mednarodnih civilnih misijah ter kognicije o spolnem nadlegovanju, nadlegovanju in trpinčenju na delovnem mestu.

Empirični del raziskave je zajet v treh poglavjih.

V osmem poglavju, ki ima naslov Metoda, opisujemo vzorec zaposlenih moških in žensk v slovenski policiji, ki so med 25. januarjem in 11. februarjem 2022 s svojimi stališči, mnenji in izkušnjami sodelovali v raziskavi. V tem poglavju so tudi podrobneje opisani način zbiranja podatkov ter merski instrument in postopki, ki so bili potrebni za doseganje zastavljenih ciljev.

Sledi deveto poglavje, Rezultati, v katerem so grafično in tabelarično prikazani statistični podatki, dobljeni s pomočjo različnih vrst statističnih postopkov. Najprej je prikazana faktorska analiza, ki je bila izvedena za 15 vsebinsko povezanih postavk vprašalnika. Navedeno število postavk je faktorska analiza zmanjšala na štiri, in sicer je pokazala štiri faktorje, ki pojasnijo 61,55 odstotka variance; ti faktorji so: enake možnosti, karijerne ambicije, poklicne težnje ter usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja.

V empirični del spada tudi poglavje Razprava, v katerem naše ugotovitve postavljamo v kontekst ugotovitev drugih, v tem delu citiranih avtorjev ter ugotavljamo, ali so postavljene hipoteze potrjene ali ovržene. Sledijo zaključek, uporabljeni viri in literatura. V prilogi sta uporabljen merski instrument in preglednica, v kateri so prikazane razlike med spoloma glede ocen delovne uspešnosti in povprečnega plačnega razreda po posameznih notranjih organizacijskih enotah generalne policijske uprave in po posameznih policijskih upravah.

## 2 Enake možnosti obeh spolov

### 2.1 Neuravnotežena zastopanost žensk

Zaposlovanje raznolike delovne sile, zlasti glede zastopanosti žensk na vseh ravneh organiziranosti slovenske policije, je ključni dejavnik za oblikovanje ustrezne policijske kulture (Sebire, 2020). Policija je ne glede na navedeno hierarhična organizacija, v kateri prevladujejo moški. V slovenski policiji se delež zastopanosti žensk iz leta v leto sicer povečuje<sup>9</sup> in je trenutno 26,5-odstoten (GPU, SGDP, 2021). Tudi drugje po svetu je položaj podoben; delež žensk, ki so zaposlene v policiji, je manjši od deleža moških in se postopoma povečuje. Sebire (2020) na primer poroča, da je bil v Veliki Britaniji leta 2010 delež žensk, zaposlenih v policiji, 25,7-odstoten, do leta 2019 se je povečal na 30,4 odstotka. Če torej primerjamo enako obdobje (od leta 2012 do leta 2019) v obeh državah, lahko ugotovimo, da se je delež žensk, zaposlenih v britanski policiji povečal za 2,6 odstotka, delež žensk v slovenski policiji pa za 1,6 odstotka, kar je za eno odstotno točko manj. To pomeni, da se delež žensk zaposlenih v slovenski policiji povečuje počasneje kot na primer v Veliki Britaniji.

Podatek o tem, da se število žensk, zaposlenih v slovenski policiji, postopoma povečuje, sam po sebi ne pomeni isto, kot če ga postavimo v kontekst zakona, ki opredeljuje neuravnoteženo zastopanost spolov na posameznih področjih družbenega življenja oziroma delih teh področij. ZEMŽM (7. člen) določa, da je zastopanost spolov neuravnotežena, če je zastopanost enega spola na posameznem področju družbenega življenja ali njegovem delu nižja od 40 odstotkov. To pomeni, da je v slovenski policiji potrebno 13,5-odstotno povečanje deleža žensk v primerjavi z moškimi, da bi bila izpolnjena zakonska norma.

### 2.2 Indeks enakosti spolov

K razumevanju pomena uravnoteženosti spolov poleg zakonskih določil prispeva tudi indeks enakosti spolov (angl. Gender equality index), ki se od leta 2013 meri letno in je namenjen učinkovitejšemu spremljanju in spreminjanju politik na področju enakosti spolov. Meritve se v večini evropskih držav izvajajo na več različnih področjih. Indeks zajema šest ključnih področij, in sicer delo, denar, znanje, čas, moč in zdravje. Na teh

<sup>9</sup> V letih 2012 in 2013 je bil delež žensk, zaposlenih v slovenski policiji, 24,2-odstoten, leta 2014 je bil 24,6-odstoten, v letih 2015, 2016 in 2017 je bil 25,4-odstoten, v letih 2018 in 2019 je bil 25,8-odstoten, leta 2020 pa je bil 26,3-odstoten (Letno poročilo o delu policije za leto 2021, str. 244).

področjih posamezna država članica Evropske unije lahko doseže od 1 do 100 točk, pri čemer 100 pomeni, da je država dosegla popolno enakost spolov. Vendar take države trenutno ni. Najvišje število točk je dosegla Švedska, in sicer 83,9, najnižje pa Grčija, in sicer 53,4 (European Institute for Gender Equality, 2022).

Slovenija je v letu 2022 dosegla 67,5 točke, to je za 0,1 točke manj kot v letu 2021. To skupno znižanje temelji na slabših rezultatih na dveh področjih, in sicer na področju znanja (56,0 točke, primerjalno z letom 2021 za 0,6 točke manj) in na področju zdravja (največ v naboru – 86,9 točke, a primerjalno z letom 2021 za 0,9 točke manj). Rezultat na področju časa je enak preteklemu letu in znaša 72,9 točke, medtem ko so preostali rezultati višji kot v preteklem letu, in sicer je rezultat na področju dela 73,4 točke (višji za 0,4 točke), na področju denarja 83,9 točke (višji za 0,2 točke) in na področju moči 53,3 točke (višji za 0,3 točke). Primerjalno z drugimi evropskimi državami nas skupni rezultat uvršča tik pod povprečje vseh sodelujočih držav, zato ima Slovenija na vseh navedenih področjih kar nekaj možnosti za izboljšave, največ na področju moči (prav tam).

## 2.3 Implicitne pristranskosti v razmišljanju

Poleg navedenega je za razumevanje različnih razsežnosti enakih možnosti pomembno navesti tudi implicitne pristranskosti ali napake pri odločanju. (Régner, Thinus-Blanc, Netter, Schmader in Huguet, 2019)

V naših življenjih pri vsakodnevem odločanju igrajo pomembno vlogo. Nanašajo se na stališča ali stereotipe, ki nezavedno vplivajo na naše razumevanje, dejanja in odločitve. Ker so nezavedne, jih je težko nadzorovati. Ena pogostih implicitnih pristranskosti so stereotipi o spolu. Gre za načine, kako ocenjujemo moške in ženske na podlagi tradicionalno dodeljenih ženskih in moških lastnosti.

Za predmet naše raziskave je pomembna tudi pristranskost potrditve. Ta pristranskost lahko vpliva na komisijo, ki izbira kandidate za zaposlitev. Vnaprej oblikovane ideje o različnih družbenih skupinah povzročijo diskriminacijo, ki je morda nezavedna, in vplivajo na proces selekcije in zaposlovanja. Gre za to, da na izbiro vpliva prepričanje vsakega člana komisije, da je določena skupina bolj usposobljena od druge, na primer, da so moški bolj usposobljeni od žensk za delo policista oziroma policijskega vodje. Pristranskost potrditve se namreč pojavi, ko ljudje enostransko iščejo dokaze in informacije, ki potrjujejo njihova prepričanja.

K razvoju implicitnih pristranskosti že v otroštvu vpliva prepoznavanje, kaj nas loči od drugih, in nato oblikovanje negativnega mnenja o teh družbenih skupinah drugih,

s katerimi se posamezniki ne identificirajo (prav tam). Prav tako je mogoče, da na razvoj implicitnih pristranskosti vpliva težnja možganov, da poskušajo poenostaviti svet. Zato, da bi ga v vsej njegovi kompleksnosti lažje razumeli, ustvarjajo bližnjice v razmišljanju.

Te bližnjice uporabljamo nenehno, saj nam omogočajo, da ogromne količine podatkov hitreje in lažje razvrstimo v obvladljive kategorije. Mentalna bližnjica je na primer uporaba »zdrave pameti«. Netočna uporaba teh bližnjic privede do implicitnih pristranskosti (Rynders, 2019), na katere se posledično zanašamo, namesto da bi proučili vse pomembne informacije. Še posebno to velja, kadar smo v velikem stresu (Wigboldus, Sherman, Franzese in Knippenberg, 2004).

Poleg navedenega lahko na oblikovanje implicitnih pristranskosti vplivajo kultura, mediji in vzgoja posameznika. Mediji lahko na primer z načinom prikazovanja določenega posameznika in uporabo določene vrste jezika pripomorejo, da se v naših glavah oblikuje in utrdi določena implicitna pristranskost. Tudi vzgoja ima močan vpliv na oblikovanje implicitnih pristranskosti, pri čemer pa starševska vzgoja ni edini vir vpliva – tukaj so še vrtci, šole, društva, vrstniki in ne nazadnje kultura, v kateri posameznik živi.

Implicitne pristranskosti lahko zmanjšamo vsaj na tri načine: z meditacijo in vadbo čuječnosti (Lueke in Gibson, 2016), s prilagoditvijo perspektive (Gutierrez, 2014) in z usposabljanji (Jackson, Hillard in Schneider, 2014). Raziskave so pokazale, da meditacija zmanjša implicitno pristranskost do temnopoltih in starejših. V raziskavi je Gutierrez (2014) potrdila hipotezo, da se bo izkušnja subtilne rasne pristranskosti zmanjšala s povečanjem empatije. Raziskave so tudi pokazale, da posebno usposabljanje za raznolikost zmanjša implicitno pristranskost moških v odnosu do žensk. Takšni programi usposabljanj so lahko koristni tudi za policiste (Plant in Peruche, 2005), vendar pa imajo lahko povratni učinek. Dejavno poskušanje zaviranja stereotipov namreč lahko povzroči, da se pristranskost sčasoma poveča bolj, kot če bi bila na začetku zatrta (Macrae, Bodenhausen, Milne in Jetten, 1994). Namerni poskus zatiranja določenih misli poveča verjetnost, da se nam te vsiljujejo pogosteje (Wegner in Schneider, 2003).

### 3 Karierne ambicije in poklicne težnje

Delež žensk v policiji se počasi povečuje in trenutno znaša 26,5 odstotka, obenem pa delež žensk, ki napredujejo na zahtevnejša delovna mesta in vodstvena delovna mesta, ostaja relativno stabilen, se ne povečuje oziroma se postopoma celo zmanjšuje (MNZ, UOK, 2023).

Archbold, Hassell in Stichman (2010) so izvedle raziskavo med policisti in policistkami ( $N = 129$ ) v Ameriki. Raziskovale so razlike med spoloma v težnjah po napredovanju. Ugotovile so, da med moškimi in ženskami obstajajo razlike in podobnosti v težnjah po napredovanju ter zasedanju višje vrednotenih in vodstvenih delovnih mest. Rezultati so pokazali, da 70 odstotkov žensk in 52 odstotkov moških ni želelo sodelovati v procesu napredovanja, vendar razlike niso bile statistično značilne. Tudi odgovori na vprašanje, ali nameravajo v prihodnje sodelovati v procesih napredovanja, niso pokazali statistično značilnih razlik. Policisti so poročali, da ne zaupajo v procese napredovanja, medtem ko so policistke poročale, da so razlogi za odločitev, da v procesih napredovanja ne sodelujejo, povezani z občutki izoliranosti, preverjanjem s strani moških kolegov in različno obravnavo, ki temelji na njihovem spolu. Tako policisti kot policistke so poročali o tem, da so zahteve za napredovanje dosegljive in da so pošteno zastavljene glede na spol.

## 4 Ravnotežje med poklicnim in zasebnim življenjem

Z vidika uravnoveženosti spolov so zelo napredne tiste policijske organizacije, ki razumejo, kako nujno je upoštevati in omogočati, da zaposleni lahko upravljajo poklicno in zasebno življenje (Sebire, 2020).

Po mnenju nekaterih avtorjev (Gregory in Milner, 2008) začetki raziskovanja ravnotežja med poklicnim in zasebnim življenjem segajo v šestdeseta leta prejšnjega stoletja. Koncept se je razvil tudi zaradi enakih možnosti moških in žensk in je bil sprva usmerjen v ravnotežje med delom in družinskim življenjem. Pozneje se je z različnimi teoretičnimi modeli, kot so nasprotje med poklicnim in zasebnim življenjem, obogatitev poklicnega in zasebnega življenja ter usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja (Adlešič, 2019), razvil v koncept ravnotežja med poklicnim in zasebnim življenjem (Nortje, 2021).

### 4.1 Prednosti za delodajalca

Navedeno ravnotežje ima tako za zaposlene kot tudi za delodajalca vrsto prednosti. Zaposleni imajo na voljo več časa za osebne opravke, kar privede do manjše verjetnosti, da se bodo med delovnim časom ukvarjali z dejavnostmi, ki niso povezane z delom, ter so zaradi bolezni manj odsotni z dela. Zaposleni, ki imajo več časa za svoje zasebno življenje, poročajo o velikem zadovoljstvu z delom, kar posledično pomeni manjšo verjetnost, da bodo dali odpoved. So tudi bolj motivirani pri delu in bolj produktivni. Srečnejši ljudje, ki so zelo zadovoljni z delom in imajo več časa za zasebno življenje, imajo tudi manj možnosti za nastanek bolezni in s stresom povezanih stanj (Chimote in Srivastava, 2013).

Vse navedeno še posebno velja za delo v policiji, saj je policijski poklic eden najtežjih za usklajevanje z zasebnim življenjem in družino (Silvestri, 2007). Dejstvo je, da se policijsko delo opravlja 24 ur na dan, da je delo pogosto časovno zahtevno, da je delovni čas neenakomeren, z množico nadur, da se dela ponoči, ob praznikih in drugih dela prostih dnevih, da se razpored dela prilagaja problematiki na terenu. Te posebnosti so pri doseganju ravnotežja med poklicnim in zasebnim življenjem zagotovo izziv, in to tako za moške kot za ženske (Duxbury in Higgins, 2012).

## 4.2 Dojemanje organizacijske kulture

V povezavi z navedenim so Duxbury, Bardoel in Halinski (2021) nedavno izvedli raziskavo, v kateri so na vzorcu 616 kanadskih policistov in 264 kanadskih policistk poleg pričakovanega pozitivnega vpliva vlog tako moških kot žensk na ravnotežje med poklicnim in zasebnim življenjem ugotovili tudi, da sta pozitivna povezanost med zahtevami vlog (v službi, doma) in nasprotje med poklicnim in zasebnim življenjem močnejša za policiste, ki so organizacijsko kulturo policijske organizacije, v kateri so zaposleni, dojemali kot bolj družini prijazno, kot za tiste z nizkim dojetjem družini prijazne organizacijske kulture.

Policijske organizacije po svetu se trudijo izboljšati spoštovanje raznolikosti delovne sile; s tem je povezan tudi spol. Pogledi na spol so bili v znanstveni in strokovni literaturi o policijski kulturi preveč poenostavljeni (Silvestri, 2017, str. 290). Pri osredotočenosti na spol lahko razumevanje te poenostavitve uporabimo kot razlog, da razlike med spoloma v policiji še vedno ostajajo in da kljub trudu, ki se vlaga v izboljšave na področju enakosti spolov, še vedno nismo dosegli napredka niti v preprostem razmerju, ki je sicer zakonsko določeno (ZEMŽM), kaj šele kako drugače.

Dejstvo je, da je policijska dejavnost, dejavnost obeh spolov, in sicer tako na individualni in strukturni ravni kot tudi na ravni kulture (Dick, Silvestri in Westmarland, 2014; Silvestri, 2015; in Silvestri, 2017). Čeprav letos praznujemo 50-letnico systemskega zaposlovanja policistk čeprav je zakonska norma uravnotežene zastopanosti spolov 40-odstotna, je delež žensk, zaposlenih v slovenski policiji, le 26,5-odstoten (Poročilo o delu policije za leto 2021).

## 4.3 Mačizem in kult maskulinosti

Raziskave so sprva razloge za takšno stanje iskale v policijski kulturi, pri čemer sta bila poudarjena mačizem in kult maskulinosti v povezavi s potrebo po uporabi fizične sile (Silvestri, 2017, str. 290). Te raziskave so bile deležne številnih kritik, ki so privedle do izboljšav. Glavne tri kritike so se nanašale na uporabo policijske kulture kot sinonima za vzroke in posledice neustreznega ravnanja policije in s tem povezano tendenco, da policijska kultura zdrсне v kulturni determinizem, na monolitičnost policijske kulture (Reiner, 1992) in statičnost, togost ter neomajnost sistema policijske dejavnosti (Silvestri, 2017).



## 4.4 Teorija kritične mase

Silvestri (2017) tudi ugotavlja, da so bile preveč poenostavljene raziskave, ki so se osredotočale na spol in policijsko dejavnost. Te so se po eni strani prepogosto osredotočale le na proučevanje ženskega vidika, premalo pa na vidik moških izkušenj skozi lečo spola, po drugi strani pa so se osredotočale na štetje žensk in spreminjanje deleža v primerjavi z moškimi. V tem kontekstu je treba omeniti teorijo kritične mase, ki v svojem jedru pravi, da se bodo spremembe v nekem sistemu zgodile takrat, ko bo manjšina dosegla določeno stopnjo zastopanosti (to je kritična masa); takrat se bodo spremenile skupinske interakcije, pokazale se bodo vsebinske razlike, člani manjšine bodo postali odločnejši, manjšina bo začela kazati vedenje, ki bo drugačno od večine (Kanter, 1977). Silvestri (2017) navaja, da se kritična masa doseže pri okoli 35 odstotkih velikosti manjšine, nekateri drugi avtorji (Dahlerup, 2006; Bratton, 2005) pa navajajo drugačne deleže.

## 4.5 Zakonodaja

Policijsko delo je z vidika ravnotežja med poklicnim in zasebnim življenjem posebno, saj je nepredvidljivo in pogosto odvisno od deviantnih dogodkov, na katere se je treba odzvati. Narava policijskega dela je zaradi svoje nepredvidljivosti tudi časovno drugačna kot v drugih delovnih panogah, predvsem zaradi neenakomernega delovnega časa (ZDR-1, 148. člen, Uredba o delovnem času v organih državne uprave, 6. člen), dela po razporedu (KPP, 16. člen), ki se lahko ob določenih pogojih relativno hitro spreminja, dela ponoči (ZDR-1, 150. člen) in ob praznikih ter drugih dela prostih dnevih, dela preko polnega delovnega časa (ZDR-1, 144. člen, ZODPol, 72. in 73. člen), pripravljenosti na delo (ZODPol, 71. člen, KPP, 17. člen) in podobno. Zaradi takšne narave dela je v tem poklicu težje kot v drugih najti ustrezno ravnotežje med poklicnim in zasebnim življenjem, še posebno, če gre za iskanje ravnotežja v okviru policijske družine, enostarševske družine ali velike družine.

## 5 Delo v mednarodnih civilnih misijah

Slovenski policisti in policistke v mednarodnih civilnih misijah<sup>10</sup> sodelujejo že od leta 1997. Pri tem delu se soočajo s posebnimi dejavniki stresa, in to v vseh fazah napotitve v misijo – pred in med misijo ter po njej (Lobnikar, Vesel in Banutai, 2011).

Dejavniki stresa pred misijo (Barabé, 1999; Lobnikar in drugi, 2011) so:

- predviden čas za pripravo na napotitev,
- dolgotrajna ločenost od družine,
- pomembni družinski dogodki v času odsotnosti,
- starost otrok ter
- zaupanje in podpora, ki ju družina prejema od organizacije in okolice.

Pri policistih in policistkah, ki so napoteni v misije, se kažejo znaki zaskrbljenosti in strahu. Pogosto se pojavijo občutki bremena in jeze (Roberts, 2002) ter osamljenosti (Rook, 2000). Vidne so vedenjske spremembe, pogosto prihaja do čezmernega pitja alkohola, kršitev pravil. Predvsem duševno zdravje se poslabša, morala pade in osebe niso več sposobne opravljati svojega dela (Lobnikar in drugi, 2011).

Stres torej na napotene policiste in policistke vpliva že pred napotitvijo v misijo, še bolj pa pride do izraza med njo.

Dejavniki stresa med misijo (Barabé, 1999; Lobnikar in drugi, 2011) so:

- omejena komunikacija med posameznikom in družino,
- trajanje misije, zlasti če je negotova,
- življenjske in delovne razmere (prehrana, higiena, rekreacija),
- tragedije družin, otrok in drugih civilistov na območju misije,
- nevarnost za življenje (oboroženi napadi, avtomobili bombe, pasti),
- omejitev gibanja in drugo.

---

<sup>10</sup> Mednarodne civilne misije so dejavnost, ki jo organizira mednarodna organizacija ali mednarodna regionalna povezava za pomoč ciljnim državam ali ozemljem pod upravo mednarodne skupnosti pri zagotavljanju stabilnosti in vzpostavljanju demokratičnih institucij ob upoštevanju mednarodnih standardov, ali dejavnost, ki zagotavlja mednarodno pomoč ogroženemu civilnemu prebivalstvu; v tem okviru je mogoča napotitev tudi v obliki sodelovanja pri projektu, ki ga financira mednarodna organizacija ali mednarodna regionalna povezava (Zakon o napotitvi oseb v mednarodne civilne misije in mednarodne organizacije, 2021, 3. člen).

Stres, s katerim se soočajo napoteni člani mirovne misije, lahko poveča pogostost občutkov melanholije, apatije, obupa, zaskrbljenosti in tesnobe, v nekaterih primerih tudi depresije, ki močno spremenijo doživljajski svet in samopodobo posameznika. Zaradi tega se posameznik pogosto umakne, izolira od okolice, v kateri živi, opusti pomembne dejavnosti in več ne zanima za stvari, ki so ga prej veselile. Kakovost njegovega življenja se precej poslabša (Lobnikar in drugi, 2011).

Vendar pa se s koncem misije vpliv stresa ne konča. Stres na vse vpletene (vključno s partnerjem in drugimi družinskimi člani) vpliva tudi po koncu misije.

Dejavniki stresa po koncu misije (Barabé, 1999; Lobnikar in drugi, 2011) so:

- spremembe bivalnega okolja,
- vključevanje v bivalno in delovno okolje doma,
- pričakovanja člana misije in različne obveznosti do drugih (družina, otroci).

Ford (2002) poroča o razvoju posttravmatskega stresnega sindroma tudi med družinskimi člani članov mirovne misije. Tako kot različni ljudje različno reagirajo na travmatično izkušnjo, se družine različno odzivajo na čustvene in vedenjske spremembe družinskega člana, ki se je vrnil iz misije (Roberts, 2002).

Najpogostejša težava večine partnerjev članov misije je občutek ujetosti v začarani krog. Zdi se jim kot hoja po tanki napeti žici, ki se bo kmalu pretrgala. Žene ali dekleta morajo namreč nenehno vzdrževati ravnotežje med otroki in drugimi družinskimi člani, hkrati pa nuditi pomoč partnerju. Nenehno morajo žrtvovati sebe in svoje potrebe ter se truditi, da ne bi bile videti sebične (Harrell, 2000).

Lobnikar in drugi (2011) so v svoji raziskavi ugotovili, da stresni dejavniki ne vplivajo le na člana mirovne misije, temveč na vse družinske člane. Ločitev od družine in odsotnost družinskega člana sta najpogostejša dejavnika stresa. Ločitev pri obeh partnerjih vzbuja skrbi, kako živijo bližnji, ali so varni, ali lahko dolgo časa preživijo sami, in skrbi glede odnosa med partnerji. Člani misije in njihovi partnerji pogrešajo nežnost, intimno in čustveno oporo, kar pogosto povzroči, da člani mirovni misij med misijami varajo svoje partnerje.

Ne glede na navedeno pa obstajajo tudi druge ovire za sodelovanje v misijah. Te smo poskušali obravnavati v tej raziskavi.

## 6 Diskriminacija, spolno in drugo nadlegovanje ter trpinčenje na delu

V Sloveniji so diskriminacija, spolno in drugo nadlegovanje ter trpinčenje na delovnem mestu prepovedani (Zakon o delovnih razmerjih, 6. in 7. člen). Vsi delodajalci, tudi policija, morajo zagotavljati enako obravnavo zaposlenih (Zakon o delovnih razmerjih, 6. člen), in sicer ne glede na:

- narodnost,
- raso ali etnično poreklo,
- narodnostno in družbeno poreklo,
- spol,
- barvo kože,
- zdravstveno stanje, invalidnost,
- vero ali prepričanje,
- starost,
- spolno usmerjenost,
- družinsko stanje,
- članstvo v sindikatu,
- premoženjsko stanje ali
- drugo osebno okoliščino v skladu s tem zakonom, predpisi o uresničevanju načela enakega obravnavanja in predpisi o enakih možnostih žensk in moških.

Tudi manj ugodno obravnavanje delavcev, ki je povezano z nosečnostjo ali starševskim dopustom, se šteje za diskriminacijo (prav tam).

Enaka obravnava (prav tam) mora biti zagotovljena pri:

- zaposlovanju,
- napredovanju,
- usposabljanju,
- izobraževanju,
- prekvalifikaciji,
- plačah in drugih prejemkih iz delovnega razmerja,
- odsotnostih z dela,

- delovnih razmerah,
- delovnem času in
- odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) prepoveduje dve vrsti diskriminacije, in sicer neposredno in posredno.

Neposredna diskriminacija je, če je oseba zaradi določene osebne okoliščine bila, je ali bi lahko bila v enakih ali podobnih položajih obravnavana manj ugodno kot druga oseba. Posredna diskriminacija zaradi osebne okoliščine je, če je oseba z določeno osebno okoliščino bila, je ali bi lahko bila zaradi navidezno nevtralnega predpisa, merila ali prakse v enakih ali podobnih položajih in okoliščinah v manj ugodnem položaju kot druge osebe, razen če ta predpis, merilo ali prakso objektivno upravičuje zakoniti cilj in če so sredstva za doseganje tega cilja ustrezna in potrebna. Neposredna ali posredna diskriminacija so tudi navodila za diskriminiranje oseb na podlagi katere koli osebne okoliščine (prav tam).

Diskriminatorni so tudi spolno nadlegovanje, drugo nadlegovanje in trpinčenje (Zakon o delovnih razmerjih, 7. člen).

Spolno nadlegovanje je kakršna koli oblika neželenega verbalnega, neverbalnega ali fizičnega ravnanja ali vedenja spolne narave z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe, zlasti kadar gre za ustvarjanje zastraševalnega, sovražnega, ponižujočega, sramotilnega ali žaljivega okolja (prav tam).

Nadlegovanje je vsako neželjeno vedenje, povezano s katero koli osebno okoliščino, z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe ali ustvariti zastraševalno, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje (prav tam).

Trpinčenje na delovnem mestu je vsako ponavljajoče se ali sistematično, graje vredno ali očitno negativno in žaljivo ravnanje ali vedenje, usmerjeno proti posameznim delavcem na delovnem mestu ali v zvezi z delom (prav tam).

## 7 Hipoteze po raziskanih vsebinskih sklopih

### 7.1 Enake možnosti

V okviru raziskovanja enakih možnosti smo postavili naslednjih šest hipotez:

*Hipoteza 1:* Delež žensk, zaposlenih v policiji, je enak, kot to določa zakonodaja.

*Hipoteza 2:* Med spoloma ni razlik pri povprečnih ocenah delovne uspešnosti v letih 2019, 2020 in 2021. Enako (da med spoloma ni razlik pri povprečnih ocenah delovne uspešnosti) velja tudi ob upoštevanju dosežene stopnje izobrazbe, starosti in delovnih izkušenj.

*Hipoteza 3:* Med spoloma ni razlik pri doseženem povprečnem plačnem razredu. Enako (da med spoloma ni razlik pri doseženem povprečnem plačnem razredu) velja tudi ob upoštevanju dosežene stopnje izobrazbe, starosti in delovnih izkušenj.

*Hipoteza 4:* Delež neocenjenih žensk v letih 2019, 2020 in 2021 je večji od deleža neocenjenih moških.

*Hipoteza 5:* Med spoloma ni razlik glede faktorja enake možnosti.

*Hipoteza 6:* Med spoloma ni razlik pri posameznih postavkah, ki se vsebinsko nanašajo na enake možnosti. Te postavke so: »V policiji so moški in ženske enako obravnavani.«, »Ženske v policiji lahko uresničijo svoje delovne zmogljivosti enako kot moški.«, »Ženske in moški imajo pri kariernem napredovanju enake možnosti.« in »Ženske imajo na vodstvenih delovnih mestih v policiji enak vpliv in vlogo kot njihovi moški kolegi.«

### 7.2 Karierne ambicije

*Hipoteza 7:* Med spoloma ni razlik glede faktorja karierne ambicije.

*Hipoteza 8:* Med spoloma ni razlik pri posameznih postavkah, ki se vsebinsko nanašajo na karierne ambicije. Te postavke so: »Organizacijska kultura, zaradi katere so moški lažje uspešni in prepoznani kot takšni, vpliva na morebiten slabši položaj žensk pri uresnitvi kariernih ambicij.«, »V policiji je na vodstvenih delovnih mestih dovolj

žensk.«, »Zasebno življenje in skrb za družino vplivata na slabše možnosti kariernega razvoja žensk pri uresničitvi kariernih ambicij.« in »Spodbujanje politike s področja enakosti spolov je pomembno za delo policije.«

*Hipoteza 9:* Delež vodij ženskega spola se povečuje, medtem ko se delež vodij moškega spola zmanjšuje. To velja ne glede na hierarhično raven vodenja in ne glede na delitev delovnih mest na uradniška in strokovno tehnična.

### 7.3 Poklicne težnje

*Hipoteza 10:* Med spoloma ni razlik glede faktorja poklicne težnje.

*Hipoteza 11:* Med spoloma ni razlik pri posameznih postavkah, ki se vsebinsko nanašajo na poklicne težnje. Te postavke so: »Želim si napredovanja na sedanjem delovnem mestu.«, »Želim si napredovati na zahtevnejše delovno mesto.« in »Želim se dodatno izobraževati.«

### 7.4 Ravnotežje med poklicnim in zasebnim življenjem

*Hipoteza 12:* Med spoloma ni razlik glede faktorja usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja.

*Hipoteza 13:* Med spoloma ni razlik pri posameznih postavkah, ki se vsebinsko nanašajo na usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja. Te postavke so: »Želim si napredovanja na sedanjem delovnem mestu.«, »Želim si napredovati na zahtevnejše delovno mesto.« in »Želim se dodatno izobraževati.«

### 7.5 Delo v mednarodnih civilnih misijah

*Hipoteza 14:* Največji delež sodelujočih si ne želi delati v mednarodnih civilnih misijah. Sodelovanja v mednarodnih civilnih misijah si moški želijo bolj kot ženske.

*Hipoteza 15:* Največji motivacijski dejavnik za sodelovanje v mednarodnih civilnih misijah je ustrezno plačilo, na odločitev za sodelovanje v mednarodnih civilnih misijah pa najbolj vplivajo družinske razmere.

*Hipoteza 16:* Pri trditvi, da je delo v mednarodnih civilnih misijah primernejše za policiste kot policiste, med spoloma ni razlik.

*Hipoteza 17:* Večji delež sodelujočih, med njimi več moških kot žensk, meni, da so dovolj obveščeni o mednarodnih civilnih misijah.

## 7.6 Kognicije o spolnem nadlegovanju, nadlegovanju in trpinčenju na delovnem mestu

*Hipoteza 18:* Več kot 95 odstotkov sodelujočih je seznanjenih ali zelo dobro seznanjenih s tem, da je delodajalec dolžan varovati dostojanstvo delavcev pri delu, in pozna izraze spolno nadlegovanje, nadlegovanje in trpinčenje na delovnem mestu.

*Hipoteza 19:* Več kot 95 odstotkov moških in žensk ni subjektivno doživelo spolnega nadlegovanja, nadlegovanja ali trpinčenja na delovnem mestu. Med tistimi, ki so subjektivno doživeli prepovedana ravnanja, ki jih izrazi določajo, je več žensk kot moških.

*Hipoteza 20:* Moški so subjektivno doživeli več spolnega nadlegovanja, nadlegovanja ali trpinčenja na delovnem mestu od žensk, ženske pa od moških.



## 8 Metoda

### 8.1 Sodelujoči

V raziskavi je sodelovalo 254 žensk oziroma 30,6 odstotka in 575 moških oziroma 69,4 odstotka. Od skupno 996 sodelujočih uslužbencev in uslužbenk policije jih 167 ni označilo svojega spola.

Sodelujoči so navedli, da so stari od 21 do 63 let. Največ med njimi, 5,9 odstotka, je bilo starih 45 let. Sledili so sodelujoči v starosti 40 let, 5,7 odstotka, 55 let, 5,5 odstotka, in 52 let, 5,2 odstotka. Najmanjši deleži, 0,1 odstotka, so bili v starostih 21, 23, 59, 61 in 63 let. Povprečna starost vseh sodelujočih je bila 44,24 leta. Povprečna starost žensk je bila 41,73 leta, povprečna starost moških pa 45,41 leta.

Izobrazba sodelujočih je bila različna. Največji, 28,8-odstotni delež ( $N=237$ ) sodelujočih v raziskavi je končal stopnjo VI/2.<sup>11</sup> Najmanjša deleža sta bila v obeh skrajnostih izobrazbene lestvice, in sicer je stopnje I–IV končalo 0,3 odstotka sodelujočih<sup>12</sup> ( $N=2$ ), stopnjo VIII/2<sup>13</sup> pa 1,0 odstotka ( $N=8$ ). Po številu so največjemu deležu sledile stopnje VII,<sup>14</sup> 25,1-odstotni delež ( $N=206$ ), V,<sup>15</sup> 21,4-odstotni delež ( $N=176$ ), VI/1,<sup>16</sup> 17,7-odstotni delež ( $N=141$ ), in VIII/1,<sup>17</sup> 6,3-odstotni delež ( $N=52$ ).

---

<sup>11</sup> Stopnja VI/2 so »predbolonjska« specializacija po višješolskih programih in visokošolski strokovni programi ter visokošolski strokovni in univerzitetni programi prve bolonjske stopnje (<https://www.gov.si/>).

<sup>12</sup> Stopnje I–IV so nedokončana osnovna šola, osnovna šola, nižje poklicno izobraževanje (dveletno), srednje poklicno izobraževanje (triletno) (<https://www.optius.com/>).

<sup>13</sup> Stopnja VIII/2 sta »predbolonjski« doktorat znanosti in doktorat znanosti (tretja bolonjska stopnja) (<https://www.gov.si/>).

<sup>14</sup> Stopnja VII so »predbolonjska« specializacija po visokošolskem strokovnem programu in univerzitetni program in bolonjski magisterij stroke (druga bolonjska stopnja) (<https://www.gov.si/>).

<sup>15</sup> Stopnja V so gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško izobraževanje, srednje tehniško oziroma drugo strokovno izobraževanje (<https://www.optius.com/>).

<sup>16</sup> Stopnja VI/1 so »predbolonjski« višješolski programi (do leta 1994) in višješolski strokovni programi (<https://www.gov.si/>).

<sup>17</sup> Stopnja VIII/1 sta »predbolonjska« specializacija po univerzitetnem programu in magisterij znanosti (<https://www.gov.si/>).

Preglednica 1: Opisna statistika vzorca sodelujočih glede na spol

	Moški	Ženske	Ni podatka	Skupaj
<b>Število sodelujočih</b>	575	254	167	996
<b>Starost (povprečje v letih)</b>	45,41	41,73	42,81	44,24
<b>Izobrazba</b>				
stopnje I-IV	1	1	0	2
stopnja V	115	59	2	176
stopnja VI/1	105	29	7	141
stopnja VI/2	168	60	9	237
stopnja VII	125	79	2	206
stopnja VIII/1	33	17	2	52
stopnja VIII/2	7	1	0	8
ni podatka	21	8	145	174
<b>Delovna doba (povprečje v letih)</b>	25,20	19,00	22,14	23,26
<b>Organizacijska raven zaposlitve</b>				
generalna policijska uprava	122	71	5	198
policijska uprava	150	71	3	224
policijska postaja	279	99	9	387
ni podatka	24	13	150	187
<b>Zakonski stan</b>				
poročen/a	289	98	11	398
zunajzakonska skupnost	207	89	1	297
samski/a	45	46	5	96
ni podatka	34	21	150	205
<b>Vrsta delovnega mesta</b>				
vodstveno	159	21	3	183
ni vodstveno	383	217	14	614
ni podatka	33	16	150	199

Delovna doba sodelujočih se je gibala od enega do šestinštirideset let. Največji delež sodelujočih ima 30 let delovne dobe, 8,9 odstotka. Sledili so sodelujoči z 20 leti delovne dobe, 5,0 odstotka, in 35 leti delovne dobe, 3,5 odstotka. Najmanjši deleži, 0,1 odstotka, so bili pri 41, 42 in 45 letih delovne dobe. Povprečna delovna doba vseh sodelujočih je bila 23,26 leta. Povprečna delovna doba žensk je bila 19,00 leta, povprečna delovna doba moških pa 25,20 leta.

Sodelujoči so bili zaposleni na vseh ravneh organiziranosti slovenske policije. Največ, 47,8 odstotka ( $N = 387$ ), jih je bilo zaposlenih na ravni policijske postaje, sledila je raven policijskih uprav, kjer je bilo zaposlenih 27,7 odstotka ( $N = 224$ ) sodelujočih, najmanj sodelujočih pa je bilo zaposlenih na ravni generalne policijske uprave, 24,5 odstotka ( $N = 198$ ).

Po zakonskem stanu je bilo največ sodelujočih, 50,3 odstotka, poročenih ( $N = 398$ ), sledili so sodelujoči, ki so označili, da s partnerjem živijo v zunajzakonski skupnosti, 38,1 odstotka ( $N = 297$ ), najmanj, 11,6 odstotka, pa je bilo samskih ( $N = 96$ ).

Delovna mesta, ki so jih sodelujoči zasedali v času raziskave, so bila različna. Poimenovanja so bila določena tudi z zaznavo posameznika. Večina delovnih mest, na katerih so svoje delo opravljali sodelujoči v raziskavi, 77,0 odstotka, ni bilo vodstvenih ( $N = 614$ ).

Od 23 odstotkov vodstvenih delovnih mest ( $N = 183$ ) so jih 21 zasedale ženske, 159 pa moški. Treh delovnih mest ni bilo mogoče povezati s spolom.

## 8.2 Postopki

Za potrebe te raziskave je bil izdelan raziskovalni načrt, ki je metodološko predvideval več raziskovalnih opravil. Raziskovalni načrt je bil skupaj s prilogami predstavljen programskemu svetu Policijske akademije, revizorju področja enakih možnosti, obravnavali so ga članice in člani posvetovalnega telesa za enake možnosti.

Izdelali in preizkusili smo merski instrument – vprašalnik (v prilogi 1), in sicer v okolju Limesurvey (<https://www.limesurvey.org>), ki je nameščeno na strežniku slovenske policije. Okolje omogoča izdelavo različnih vrst obrazcev, ki jih avtor lahko oblikuje in prilagodi posamezni raziskavi. Z dopisom, ki smo ga poslali vsem enotam policije, smo vsem zaposlenim omogočili sodelovanje v raziskavi. Končna različica vprašalnika je bila objavljena na intranetu policije. V raziskavi so lahko sodelovali vsi zaposleni v policiji, in sicer med 25. januarjem in 11. februarjem 2022. Po tem času je vprašalnik prenehal delovati, odgovori sodelujočih pa so bili izvoženi v računalniške programe za statistične analize. Izvedene so bile statistične analize pridobljenih rezultatov.

Izvedene so bile opisna statistika, faktorska analiza, enosmerna analiza variance in korelacijska analiza ter mere za ugotavljanje pomembnosti razlik. Poleg tega so bili v vprašalniku deli postavk oblikovani tako, da je bilo treba izvesti analizo vsebine, saj je

bilo mogoče le sodelovanje z opisnim navajanjem stališč in mnenj. Analizi vsebine so sledili postopki vsebinske kategorizacije.

Neodvisno od merskega instrumenta smo oblikovali dopis za kadrovske službe ministrstva za notranje zadeve, v katerem smo prosili za podatke, ki so bili potrebni za potrjevanje postavljenih hipotez. Od kadrovske službe smo prejeli dve preglednici z želenimi podatki. Podatke smo vsebinsko in statistično obdelali.

## 8.3 Pripomočki

V raziskavi smo uporabili lastni vprašalnik (v prilogi). Sestavljen je iz 56 trditev oziroma vprašanj, razdeljenih v štiri vsebinske sklope, ki sledijo uvodnemu nagovoru.

Prvi sklop – demografija, ima osem postavk. V ta sklop so zajeti naslednji podatki o sodelujočih: spol, starost, dosežena stopnja izobrazbe, delovna doba, organizacijska raven zaposlitve, zakonski stan, naziv delovnega mesta in ali je delovno mesto, ki ga sodelujoči zaseda, vodstveno ali ne.

Drugi sklop, ki je zajemal 17 vprašanj, se je nanašal na uravnoteženost zastopanosti spolov, poklicno-zasebno delovanje sodelujočih in njihove težnje. Sodelujoči so večino postavk v tem sklopu ocenili s pomočjo petstopenjske lestvice, od sploh se ne strinjam do popolnoma se strinjam, ali pa je bilo treba pri posamezni postavki označiti ustrezne vnaprej pripravljene odgovore. Postavke so se nanašale na enako obravnavo moških in žensk, enake možnosti žensk (v primerjavi z moškimi) pri uresničevanju delovnih zmogljivosti, vpliv usklajevanja zasebnega življenja in skrbi za družino na možnosti razvoja in ambicij žensk, organizacijsko kulturo, zaradi katere so moški lažje uspešni in prepoznani, in morebiten vpliv na položaj žensk, ustreznost števila žensk na vodstvenih delovnih mestih, enakost vpliva in vloge žensk na vodstvenih delovnih mestih kot njihovih moških kolegov, težnje po doseganju višjih stopenj izobrazbe in podobno.

Tretji sklop, ki ga je sestavljalo sedem glavnih in devet pomožnih postavk, se je nanašal na delo v mednarodnih civilnih misijah. Usmerjen je bil v razloge, ki bi lahko kazali na manjše zanimanje žensk za delo v mednarodnih civilnih misijah v primerjavi z moškimi, razloge za prijavo, seznanjenost z delom v mednarodnih civilnih misijah in podobno.

Četrti in zadnji sklop, ki je zajemal 24 postavk, je bil usmerjen v mnenja, stališča in prepričanja oziroma kognicije sodelujočih o nadlegovanju na delovnem mestu ter

spolnem nadlegovanju in trpinčenju. V postavkah so bili zajeti primeri, ki izhajajo iz delovne prakse in zakonodaje, sodelujoči pa so s pomočjo različnih, vnaprej pripravljenih odgovorov ocenjevali vsako postavko.

V okviru raziskave smo uporabili tudi dve Excelovi tabeli s podatki iz kadrovske evidence. Ti podatki so zajemali:

- enoto zaposlitve,
- ali je delovno mesto vodstveno ali ne,
- naziv delovnega mesta,
- spol,
- starost v letih,
- delovne izkušnje v policiji v letih,
- delovne izkušnje izven policije v letih,
- začetek dela v javni upravi – policiji,
- število napredovanj od začetka dela do konca leta 2021,
- doseženo stopnjo izobrazbe – za posamezno stopnjo leto, ko je bila dosežena,
- ocene delovne uspešnosti za leta 2019, 2020 in 2021,
- dosežen uradniški naziv,
- dosežen plačni razred.

Poleg navedenega smo kadrovsko službo ministrstva za notranje zadeve prosili tudi za podatke o vrsti položajnih delovnih mest, ki so zasedena glede na spol. Službo generalnega direktorja policije pa smo zaprosili za podatke o prijavih in izbiri kandidatov za delo v mednarodnih civilnih misijah, in sicer po spolu. Teh podatkov v službi generalnega direktorja policije ne zbirajo, zato jih nismo mogli analizirati.

## 9 Rezultati

### 9.1 Enake možnosti, karierne ambicije, poklicne težnje ter usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja

V skladu z raziskovalnim načrtom smo najprej preverili, ali je mogoče postavke prvega dela vprašalnika združiti v manjše število faktorjev. Namen te analize je bil odkrivanje morebitnih prikritih dejavnikov, s pomočjo katerih bi lažje razumeli odgovore sodelujočih. Faktorska analiza je pokazala, da lahko s štirimi vsebinsko logičnimi faktorji pojasnimo 61,55 odstotka variance.

*Preglednica 2: Rotirana faktorska matrika*

	EM	KA	PT	UPZ
V policiji so moški in ženske enako obravnavani.	0,769			
Ženske v policiji lahko uresničijo svoje delovne zmogljivosti enako kot moški.	0,769			
Ženske in moški imajo pri kariernem napredovanju enake možnosti.	0,718			
Ženske imajo na vodstvenih delovnih mestih v policiji enak vpliv in vlogo kot njihovi moški kolegi.	0,555			
Organizacijska kultura, zaradi katere so moški lažje uspešni in prepoznani kot takšni, vpliva na morebiten slabši položaj žensk pri uresničitvi kariernih ambicij.		0,730		
V policiji je na vodstvenih delovnih mestih dovolj žensk.		-0,637		
Zasebno življenje in skrb za družino vplivata na slabše možnosti kariernega razvoja žensk pri uresničitvi kariernih ambicij.		0,560		
Spodbujanje politike s področja enakosti spolov je pomembno za delo policije.		0,500		
Želim si napredovanja na sedanjem delovnem mestu.			0,781	
Želim si napredovati na zahtevnejše delovno mesto.			0,777	
Želim se dodatno izobraževati.			0,44	
Policija ponuja ustrezne ugodnosti zaposlenim za doseganje ravnotežja med poklicnim in zasebnim življenjem.				0,706
Starševsko varstvo je po kolektivni pogodbi za policiste ustrezno urejeno.				0,465
Ocenjujem, da imam težave pri usklajevanju zasebnega in poklicnega življenja.				0,421

*Legenda:* EM – enake možnosti; KA – karijerne ambicije; PT – poklicne težnje; UPZ – usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja. Uporabljena je bila rotacija varimax s Kaiserjevo normalizacijo, metoda ekstrakcije: faktoriranje glavne osi (angl. Principal Axis Factoring), rotacija je bila izvedena v šestih ponovitvah.

Rotirana faktorska matrika prikazuje, katere postavke so vključene v posamezen faktor. Iz preglednice se vidi, da je iz obstoječih podatkov mogoče oblikovati štiri faktorje, ki smo jih poimenovali enake možnosti, karijerne ambicije, poklicne težnje in usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja. S štirimi faktorji lahko pojasnimo 61,55 odstotka variance.

*Preglednica 3: Povezanost med štirimi faktorji*

	EM	KA	PT	UPZ
EM	1	-0,281**	-0,140**	0,268**
KA	-0,281**	1	0,138**	-0,058
PT	-0,140**	0,138**	1	-0,036
UPZ	0,268**	-0,058	-0,036	1

\*\* Statistično pomembna povezava na ravni 0,01, EM – enake možnosti; KA – karijerne ambicije; PT – poklicne težnje; UPZ – usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja.

Preglednica prikazuje korelacijsko analizo med štirimi faktorji, in sicer med faktorji *enake možnosti*, *karijerne ambicije*, *poklicne težnje* in *usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja*, ki smo jih dobili s pomočjo faktorjske analize. Podatki kažejo na šibko, statistično značilno negativno povezanost med faktorjem *enake možnosti* in faktorjem *karijerne ambicije*, na šibko, statistično značilno negativno povezanost med faktorjem *enake možnosti* in faktorjem *poklicne težnje* ter na šibko, statistično značilno pozitivno povezanost med faktorjem *enake možnosti* in faktorjem *usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja*. Iz preglednice je vidna tudi šibka, statistično značilna pozitivna povezanost med faktorjem *karijerne ambicije* in faktorjem *poklicne težnje*.

Rezultati nakazujejo na sklepanje, da tisti z večjo stopnjo *kariernih ambicij* in *poklicnih teženj* nižje ocenjujejo elemente, ki sodijo v faktor *enake možnosti*. Rezultati tudi kažejo, da tisti, ki bolj verjamejo, da so enake možnosti zagotovljene, tudi bolj pozitivno zaznavajo *usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja* in da imajo tisti z višjimi *poklicnimi težnjami* tudi večje *karijerne ambicije* in obratno.

Preglednica 4: Razlike med spoloma po posameznih faktorjih

Faktorji	Spol	N	M	SD	F	Sig.
<b>enake možnosti</b>	ženski	231	2,45	0,842		
	moški	503	3,50	0,883		
	Skupaj	734	3,17	0,997	230,75	0,000
<b>karijerne ambicije</b>	ženski	221	3,38	0,437		
	moški	493	3,04	0,545		
	Skupaj	714	3,14	0,538	68,82	0,000
<b>poklicne težnje</b>	ženski	198	4,17	0,619		
	moški	446	3,78	0,869		
	Skupaj	644	3,90	0,820	33,12	0,000
<b>usklajevanje zasebnega in poklicnega</b>	ženski	202	2,57	0,610		
	moški	475	2,69	0,649		
	Skupaj	677	2,65	0,639	4,79	0,029

Legenda: *N* – število sodelujočih, *M* – povprečna ocena, *SD* – standardni odklon, *F* – razmerje dveh srednjih kvadratnih vrednosti, *Sig.* – statistična pomembnost razlik

Preglednica prikazuje rezultate enosmerne analize variance, ki je bila izvedena po faktorjih *enake možnosti*, *karijerne ambicije*, *poklicne težnje* in *usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja* glede na spol. Podatki kažejo, da so razlike med spoloma statistično značilne, in sicer imajo ženske v primerjavi z moškimi večje *karijerne ambicije* in *poklicne težnje*, poleg tega pa z nižjimi povprečnimi ocenami ocenjujejo *enake možnosti* in *usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja*.

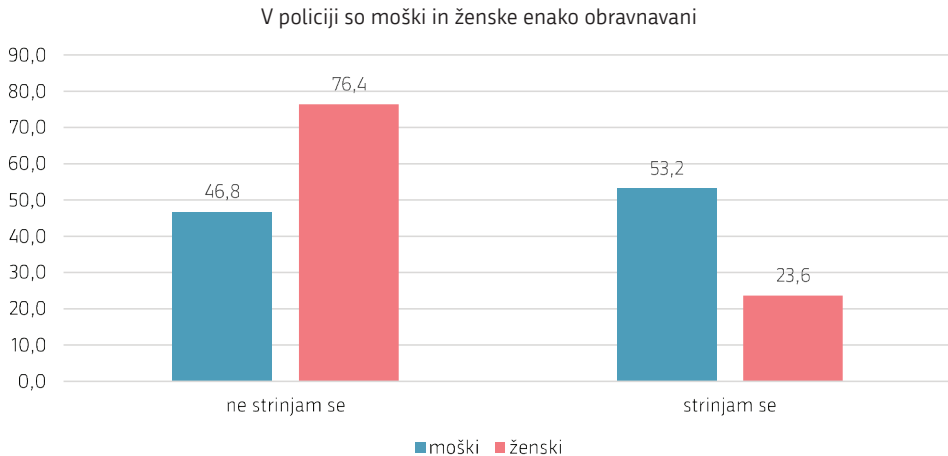
## 9.1.1 Enake možnosti

Faktor enake možnosti je sestavljen iz naslednjih štirih postavk:

- V policiji so moški in ženske enako obravnavani.
- Ženske v policiji lahko uresničijo svoje delovne zmogljivosti enako kot moški.
- Ženske in moški imajo pri kariernem napredovanju enake možnosti.
- Ženske imajo na vodstvenih delovnih mestih v policiji enak vpliv in vlogo kot njihovi moški kolegi.



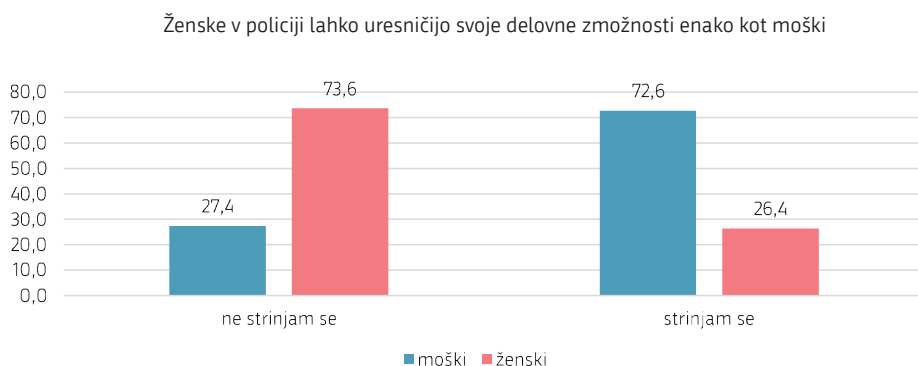
V nadaljevanju so grafično prikazane razlike med spoloma po posameznih postavkah, ki so vključene v faktor *enake možnosti*.



Grafikon 1: V policiji so moški in ženske enako obravnavani – v odstotkih

Grafikon prikazuje razlike med spoloma pri postavki *V policiji so moški in ženske enako obravnavani*. Iz grafikona se vidi, da je pri moških v večjem delu izraženo strinjanje s trditvijo, medtem ko je pri ženskah izraženo izrazito nestrinjanje s trditvijo.

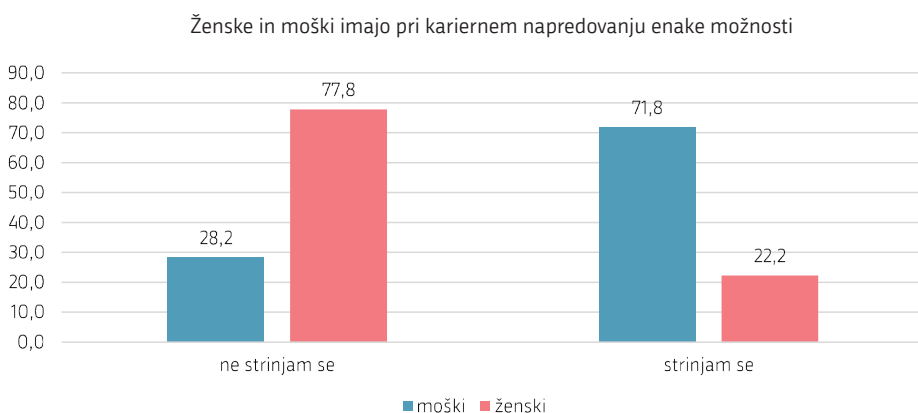
Za proučitev odnosa med spolom in postavko *V policiji so moški in ženske enako obravnavani* je bil opravljen hi-kvadrat test neodvisnosti. Razmerje med spolom in postavko je bilo statistično značilno,  $\chi^2_{(1, N = 686)} = 52,5843$ ,  $p < 0,01$ . Nestrinjanje s trditvijo je bolj izraženo pri ženskah kot pri moških.



Grafikon 2: Ženske v policiji lahko uresničijo svoje delovne zmogljivosti enako kot moški – v odstotkih

Grafikon prikazuje razlike med spoloma pri postavki *Ženske v policiji lahko uresničijo svoje delovne zmogljivosti enako kot moški*. Iz grafikona se vidi, da je pri moških v večjem delu izraženo strinjanje s trditvijo, medtem ko je pri ženskah v večjem delu izraženo nestrinjanje s trditvijo.

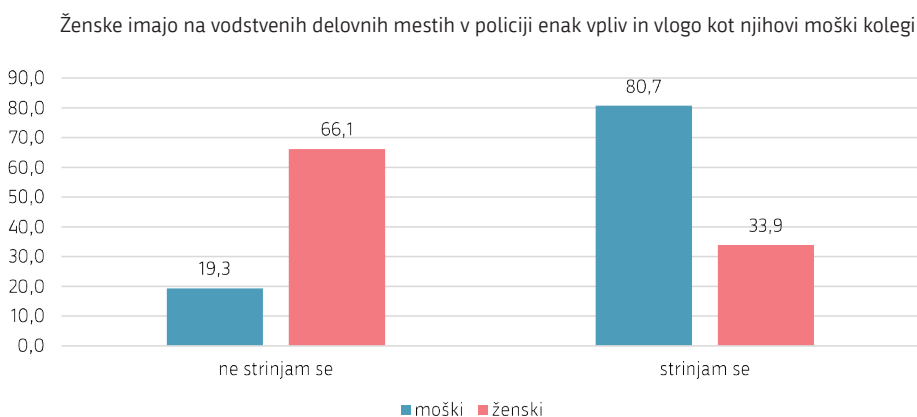
Za proučitev odnosa med spolom in postavko *Ženske v policiji lahko uresničijo svoje delovne zmogljivosti enako kot moški* je bil opravljen hi-kvadrat test neodvisnosti. Razmerje med spolom in postavko je bilo statistično značilno,  $\chi^2_{(1, N = 695)} = 132,1215$ ,  $p < 0,01$ . Strinjanje s trditvijo je bolj izraženo pri moških kot pri ženskah.



Grafikon 3: Ženske in moški imajo pri kariernem napredovanju enake možnosti – v odstotkih

Grafikon prikazuje razlike med spoloma pri postavki *Ženske in moški imajo pri kariernem napredovanju enake možnosti*. Iz grafikona se vidi, da je pri moških v večjem delu izraženo strinjanje s trditvijo, medtem ko je pri ženskah v večjem delu izraženo nestrinjanje s trditvijo.

Za proučitev odnosa med spolom in postavko *Ženske in moški imajo pri kariernem napredovanju enake možnosti* je bil opravljen hi-kvadrat test neodvisnosti. Razmerje med spolom in postavko je bilo statistično značilno,  $\chi^2_{(1,N=684)} = 147,4985$ ,  $p < 0,01$ . Strinjanje s trditvijo je bolj izraženo pri moških kot pri ženskah.

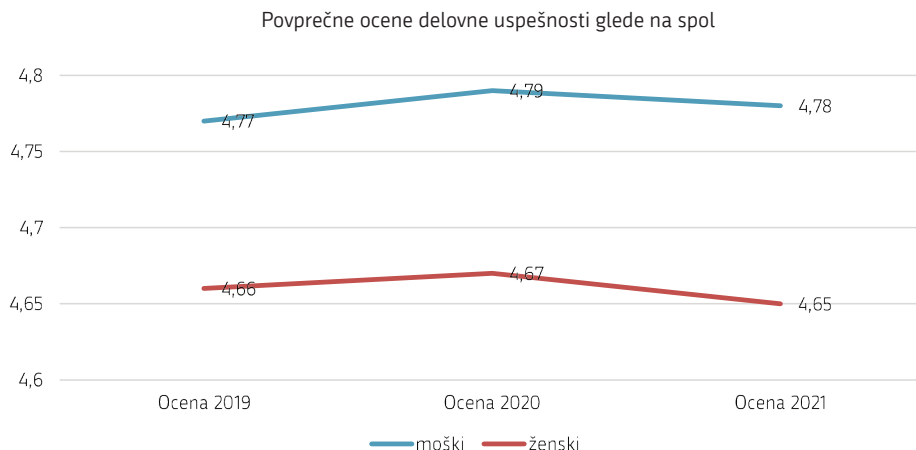


Grafikon 4: *Ženske imajo na vodstvenih delovnih mestih v policiji enak vpliv in vlogo kot njihovi moški kolegi* – v odstotkih

Grafikon prikazuje razlike med spoloma pri postavki *Ženske imajo na vodstvenih delovnih mestih v policiji enak vpliv in vlogo kot njihovi moški kolegi*. Iz grafikona se vidi, da je pri moških v večjem delu izraženo strinjanje s trditvijo, medtem ko je pri ženskah v večjem delu izraženo nestrinjanje s trditvijo.

Za proučitev odnosa med spolom in postavko *Ženske imajo na vodstvenih delovnih mestih v policiji enak vpliv in vlogo kot njihovi moški kolegi* je bil opravljen hi-kvadrat test neodvisnosti. Razmerje med spolom in postavko je bilo statistično značilno,  $\chi^2_{(1,N=655)} = 133,7026$ ,  $p < 0,01$ . Strinjanje s trditvijo je bolj izraženo pri moških kot pri ženskah.

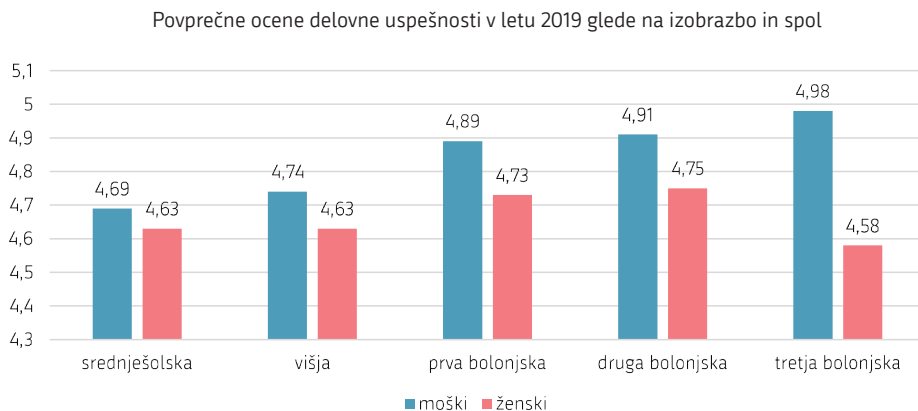
### 9.1.1.1 Povprečje delovne uspešnosti po spolu



Grafikon 5: Povprečne ocene delovne uspešnosti glede na spol

Grafikon prikazuje razlike med spoloma pri povprečnih ocenah delovne uspešnosti po posameznih letih ocenjevanja, in sicer za ocenjevalna obdobja 2019, 2020 in 2021. Iz grafikona se vidi, da je povprečje ocen delovnih uspešnosti pri ženskah nižje kot pri moških. Vidi se tudi, da je bilo povprečje tako pri moških kot pri ženskah najvišje leta 2020. Razlike med spoloma so v vseh letih statistično značilne,  $F_{2019} = 34,447$ ,  $p = 0,000$ ,  $F_{2020} = 45,056$ ,  $p = 0,000$  in  $F_{2021} = 47,282$ ,  $p = 0,000$ .

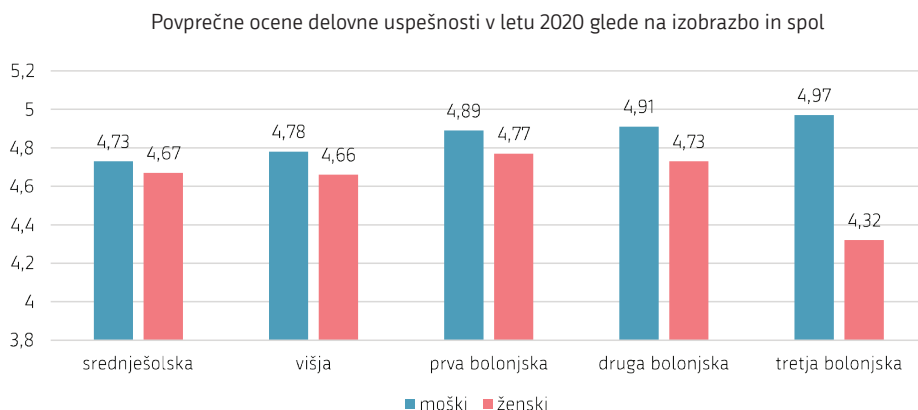
Izvedeni so bili tudi izračuni enosmerne analize variance, in sicer za ugotavljanje razlik med spoloma po posameznih notranjih organizacijskih enotah policije in posameznih policijskih upravah. Rezultati so pokazali, da so razlike med spoloma pri ocenah delovne uspešnosti različno porazdeljene po navedenih enotah policije, pri čemer ponekod razlike obstajajo, druge pa ne (glej prilogo 2).



Grafikon 6: Povprečne ocene delovne uspešnosti v letu 2019 glede na izobrazbo in spol

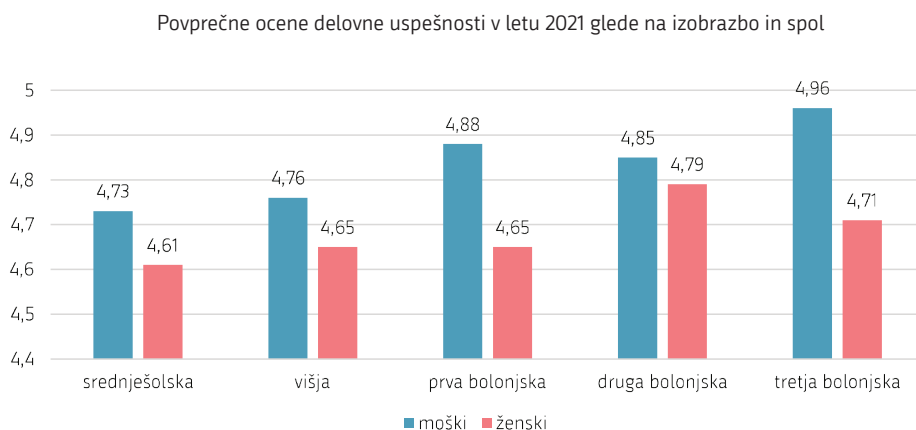
Grafikon prikazuje razlike med spoloma pri povprečnih ocenah delovne uspešnosti za leto 2019 glede na izobrazbo. Iz grafikona se vidi, da je povprečje ocen delovne uspešnosti pri ženskah nižje kot pri moških, in sicer ne glede na doseženo stopnjo izobrazbe. Vidi se tudi, da se povprečne ocene delovne uspešnosti povečujejo s stopnjo izobrazbe, razen pri najvišji stopnji izobrazbe pri ženskah. Razlike med spoloma so statistično značilne pri  $F_{\text{višješolska}} = 6,498, p = 0,011, F_{\text{prva bol.}} = 18,083, p = 0,000, F_{\text{druga bol.}} = 9,566, p = 0,002$  in  $F_{\text{tretja bol.}} = 12,090, p = 0,001$ .

Statistično značilnih razlik med spoloma nismo ugotovili pri srednješolski stopnji izobrazbe  $F_{\text{srednješolska}} = 3,270, p = 0,071$ .



Grafikon 7: Povprečne ocene delovne uspešnosti v letu 2020 glede na izobrazbo in spol

Grafikon prikazuje razlike med spoloma pri povprečnih ocenah delovne uspešnosti za leto 2020 glede na izobrazbo. Iz grafikona se vidi, da je povprečje ocen delovne uspešnosti pri ženskah nižje kot pri moških, in sicer ne glede na doseženo stopnjo izobrazbe. Vidi se tudi, da se povprečne ocene delovne uspešnosti pri moških povečujejo s stopnjo izobrazbe, pri ženskah pa ne. Razlike med spoloma so statistično značilne pri  $F_{srednješolska} = 4,091, p = 0,043, F_{višješolska} = 10,580, p = 0,001, F_{prva bol.} = 11,351, p = 0,001, F_{druga bol.} = 16,885, p = 0,000$  in  $F_{tretja bol.} = 20,921, p = 0,000$ .

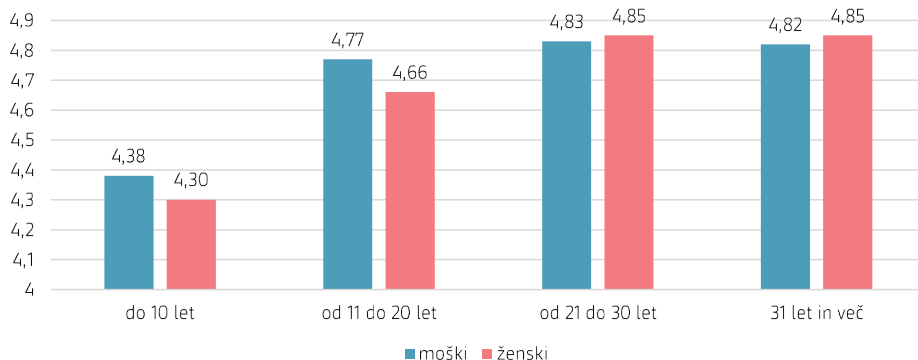


Grafikon 8: Povprečne ocene delovne uspešnosti v letu 2021 glede na izobrazbo in spol

Grafikon prikazuje razlike med spoloma pri povprečnih ocenah delovne uspešnosti za leto 2021 glede na izobrazbo. Iz grafikona se vidi, da je povprečje ocen delovnih uspešnosti pri ženskah nižje kot pri moških, in sicer ne glede na doseženo stopnjo izobrazbe. Vidi se tudi, da so povprečne ocene delovne uspešnosti pri moških porazdeljene drugače kot pri ženskah. Razlike med spoloma so statistično značilne pri  $F_{srednješolska} = 12,520, p = 0,000, F_{višješolska} = 8,605, p = 0,003, F_{prva bol.} = 26,650, p = 0,001$  in  $F_{tretja bol.} = 7,334, p = 0,008$ .

Statistično značilnih razlik med spoloma nismo ugotovili pri drugi bolonjski stopnji izobrazbe  $F_{druga bol.} = 1,504, p = 0,220$ .

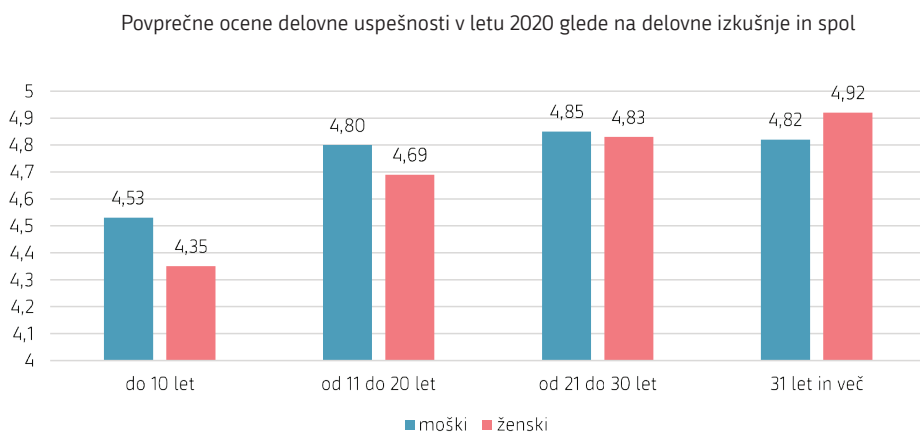
Povprečne ocene delovne uspešnosti v letu 2019 glede na delovne izkušnje in spol



Grafikon 9: Povprečne ocene delovne uspešnosti v letu 2019 glede na delovne izkušnje in spol

Grafikon prikazuje razlike med spoloma pri povprečnih ocenah delovne uspešnosti za leto 2019 glede na delovne izkušnje. Iz grafikona se vidi, da je povprečje ocen delovnih uspešnosti pri ženskah z manj leti delovnih izkušenj (do 10 let in od 11 do 20 let) nižje kot pri moških, pri ženskah z več delovnimi izkušnjami (od 21 do 30 let in 31 let in več) pa so višje kot pri moških v istih kategorijah. Razlike med spoloma so statistično značilne pri  $F_{11-20\text{ let}} = 15,397$ ,  $p = 0,000$ .

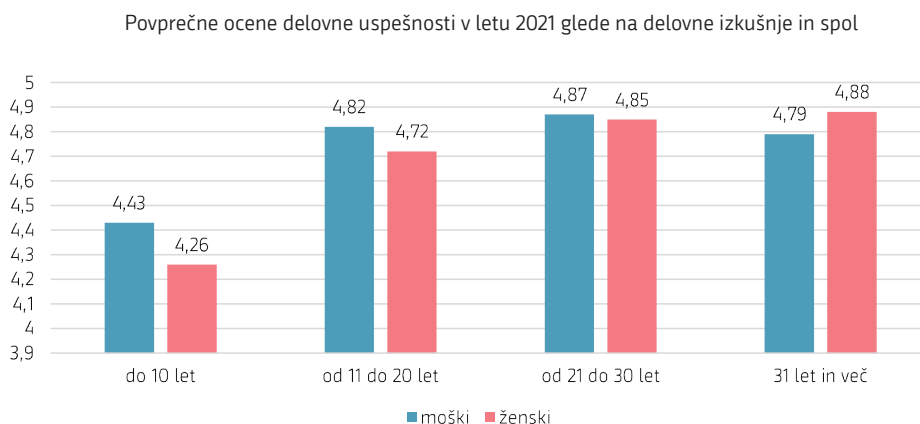
Statistično značilnih razlik med spoloma pri povprečnih ocenah delovne uspešnosti za leto 2019 nismo ugotovili pri  $F_{\text{do } 10\text{ let}} = 1,073$ ,  $p = 0,300$ ,  $F_{21-30\text{ let}} = 0,644$ ,  $p = 0,422$  in  $F_{31\text{ let in več}} = 0,514$ ,  $p = 0,474$ .



Grafikon 10: Povprečne ocene delovne uspešnosti v letu 2020 glede na delovne izkušnje in spol

Grafikon prikazuje razlike med spoloma pri povprečnih ocenah delovne uspešnosti za leto 2020 glede na delovne izkušnje. Iz grafikona se vidi, da je povprečje ocen delovne uspešnosti pri ženskah z manj leti delovnih izkušenj (do 10 let; od 11 do 20 let; od 21 do 30 let) nižje kot pri moških, pri ženskah z največ delovnimi izkušnjami (31 let in več) pa je višje kot pri moških v isti kategoriji. Razlike med spoloma so statistično značilne pri  $F_{do\ 10\ let} = 6,805$ ,  $p = 0,009$ ,  $F_{11-20\ let} = 13,701$ ,  $p = 0,000$  in  $F_{31\ let\ in\ več} = 5,957$ ,  $p = 0,015$ .

Statistično značilnih razlik med spoloma pri povprečnih ocenah delovne uspešnosti za leto 2020 nismo ugotovili pri  $F_{21-30\ let} = 0,335$ ,  $p = 0,563$ .



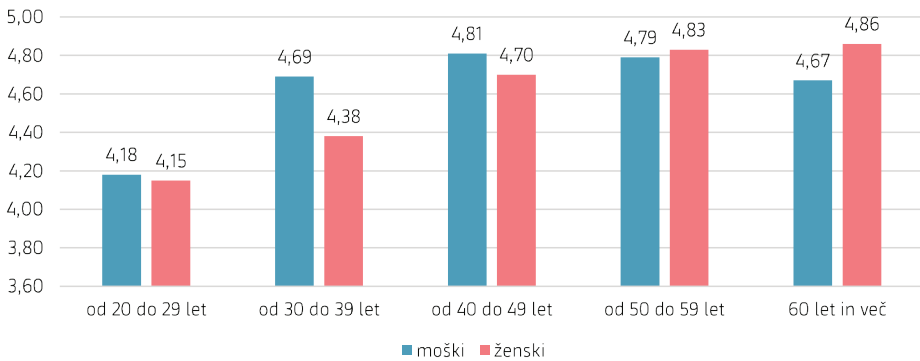
Grafikon 11: Povprečne ocene delovne uspešnosti v letu 2021 glede na delovne izkušnje in spol



Grafikon prikazuje razlike med spoloma pri povprečnih ocenah delovne uspešnosti za leto 2021 glede na delovne izkušnje. Iz grafikona se vidi, da je povprečje ocen delovne uspešnosti pri ženskah z manj leti delovnih izkušenj (do 10 let; od 11 do 20 let; od 21 do 30 let) nižje kot pri moških, pri ženskah z največ delovnimi izkušnjami (31 let in več) pa je višje kot pri moških v isti kategoriji. Razlike med spoloma so statistično značilne pri  $F_{do\ 10\ let} = 5,636, p = 0,018$  in  $F_{11-20\ let} = 11,486, p = 0,001$ .

Statistično značilnih razlik med spoloma pri povprečnih ocenah delovne uspešnosti za leto 2021 nismo ugotovili pri  $F_{21-30\ let} = 1,348, p = 0,246$  in  $F_{31\ let\ in\ več} = 2,592, p = 0,108$ .

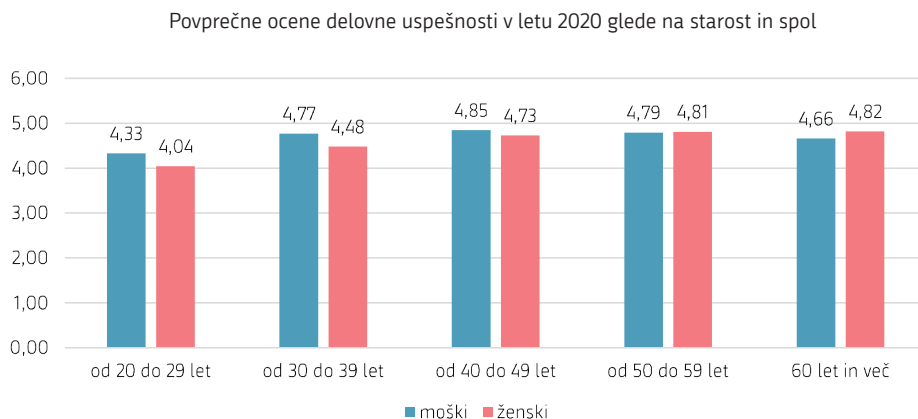
Povprečne ocene delovne uspešnosti v letu 2019 glede na starost in spol



Grafikon 12: Povprečne ocene delovne uspešnosti v letu 2019 glede na starost in spol

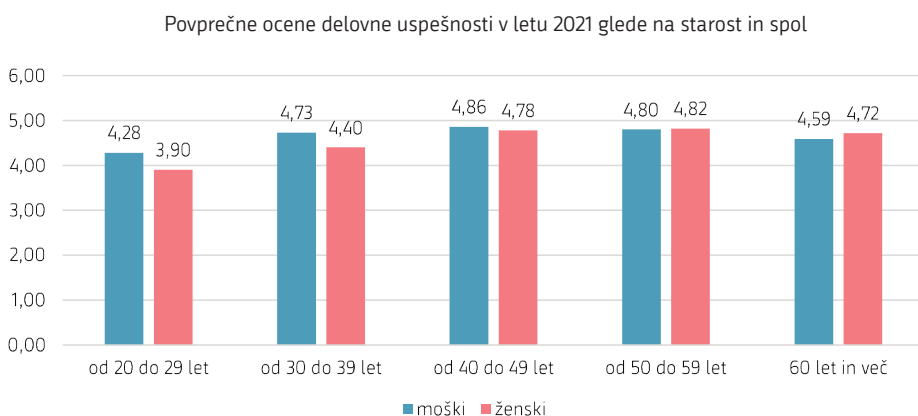
Grafikon prikazuje razlike med spoloma pri povprečnih ocenah delovne uspešnosti za leto 2019 glede na starost. Iz grafikona se vidi, da je povprečje ocen delovne uspešnosti pri ženskah, starih do 50 let, nižje kot pri moških, pri ženskah, ki so starejše od 50 let, pa višje kot pri moških v istih kategorijah. Razlike med spoloma so statistično značilne pri  $F_{30-39\ let} = 29,802, p = 0,000$  in  $F_{40-49\ let} = 19,614, p = 0,000$ .

Statistično značilnih razlik med spoloma pri povprečnih ocenah delovne uspešnosti za leto 2019 nismo ugotovili pri  $F_{20-29\ let} = 0,037, p = 0,848, F_{50-59\ let} = 1,191, p = 0,275$  in  $F_{60\ let\ in\ več} = 2,821, p = 0,095$ .



Grafikon 13: Povprečne ocene delovne uspešnosti v letu 2020 glede na starost in spol

Grafikon prikazuje razlike med spoloma pri povprečnih ocenah delovne uspešnosti za leto 2020 glede na starost. Iz grafikona se vidi, da je povprečje ocen delovne uspešnosti pri ženskah, starih do 50 let, nižje kot pri moških, pri ženskah, ki so starejše od 50 let, pa višje kot pri moških v istih kategorijah. Razlike med spoloma so statistično značilne pri  $F_{20-29\text{ let}} = 4,931$ ,  $p = 0,027$ ,  $F_{30-39\text{ let}} = 32,113$ ,  $p = 0,000$  in  $F_{40-49\text{ let}} = 25,074$ ,  $p = 0,000$ . Statistično značilnih razlik med spoloma pri povprečnih ocenah delovne uspešnosti za leto 2020 nismo ugotovili pri  $F_{50-59\text{ let}} = 0,517$ ,  $p = 0,472$  in  $F_{60\text{ let in več}} = 1,675$ ,  $p = 0,198$ .

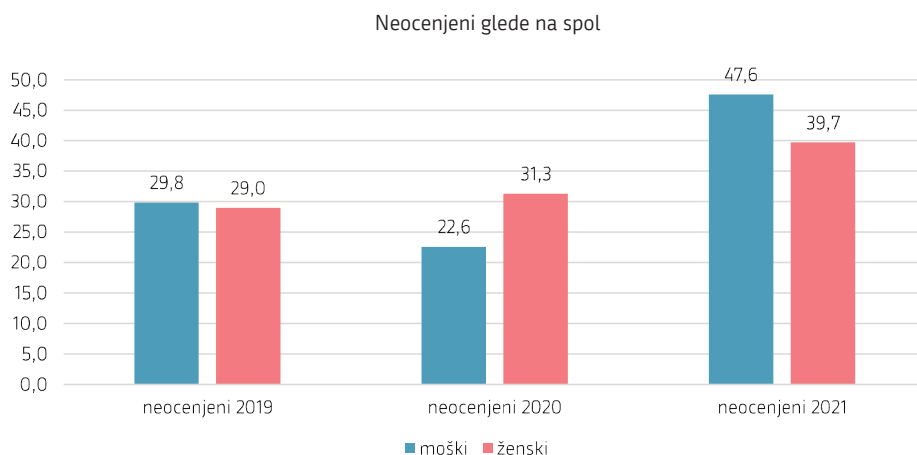


Grafikon 14: Povprečne ocene delovne uspešnosti v letu 2021 glede na starost in spol

Grafikon prikazuje razlike med spoloma pri povprečnih ocenah delovne uspešnosti za leto 2021 glede na starost. Iz grafikona se vidi, da je povprečje ocen delovne uspešnosti

pri ženskah, starih do 50 let, nižje kot pri moških, pri ženskah, ki so starejše od 50 let, pa višje kot pri moških v istih kategorijah. Razlike med spoloma so statistično značilne pri  $F_{20-29 \text{ let}} = 10,190$ ,  $p = 0,002$ ,  $F_{30-39 \text{ let}} = 29,947$ ,  $p = 0,000$  in  $F_{40-49 \text{ let}} = 12,890$ ,  $p = 0,000$ . Statistično značilnih razlik med spoloma pri povprečnih ocenah delovne uspešnosti za leto 2021 nismo ugotovili pri  $F_{50-59 \text{ let}} = 0,517$ ,  $p = 0,472$  in  $F_{60 \text{ let in več}} = 1,675$ ,  $p = 0,198$ .

### 9.1.1.2 Neocenjeni glede na spol

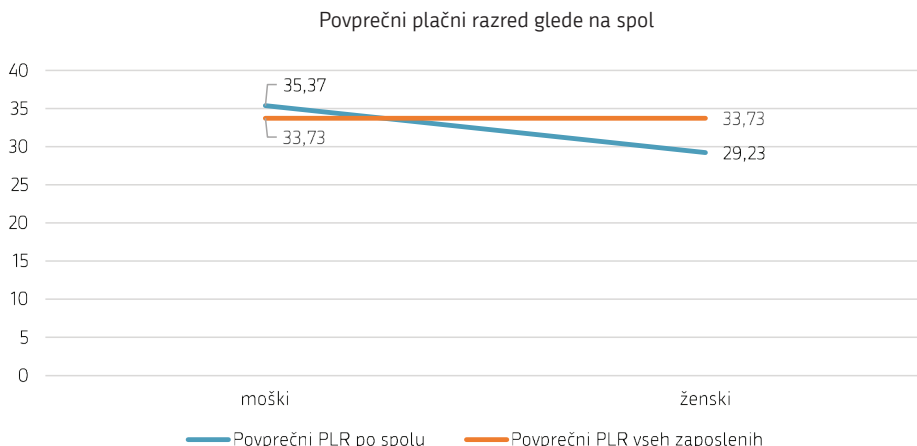


Grafikon 15: Neocenjeni glede na spol

Grafikon prikazuje odstotne deleže moških in žensk, ki so bili v posameznem ocenjevalnem obdobju neocenjeni. Iz grafikona se vidi trend povečevanja števila neocenjenih žensk, medtem ko je pri moških vidno, da je bilo leta 2020 manj neocenjenih kot leto prej, v letu 2021 pa se je delež neocenjenih moških povečal do te mere, da je postal največji od vseh, ki jih prikazuje grafikon.

Za proučitev odnosa med spolom in doseženo stopnjo izobrazbe je bil opravljen hi-kvadrat test neodvisnosti. Razmerje med spolom in neocenjenostjo v posameznem ocenjevalnem obdobju ni bilo statistično značilno,  $\chi^2_{(2, N = 338)} = 3,2866$ ,  $p = 0,194$ .

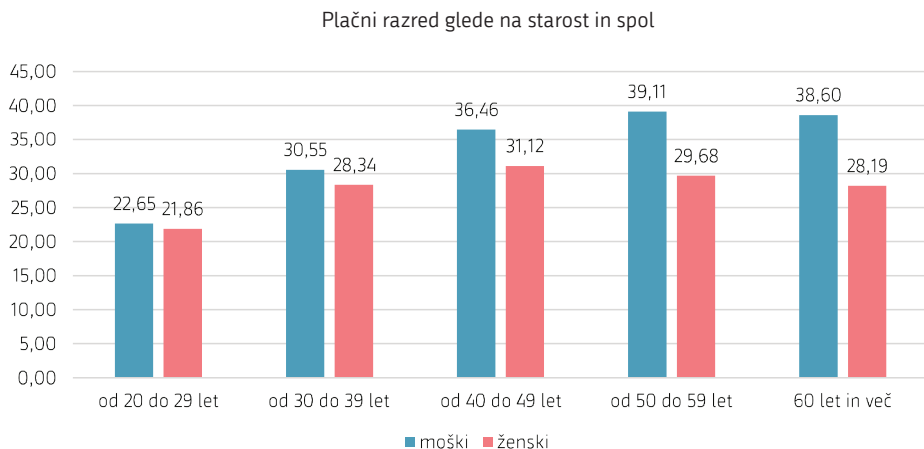
### 9.1.1.3 Povprečni plačni razred glede na spol



Grafikon 16: Povprečni plačni razred glede na spol

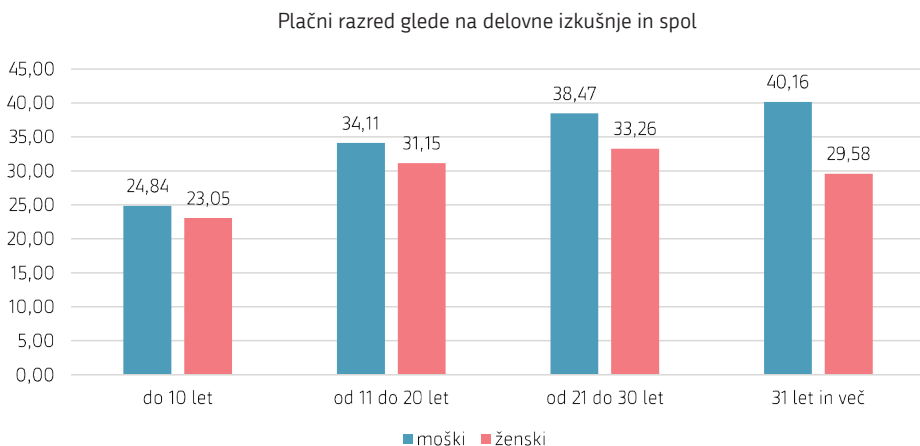
Grafikon prikazuje razlike med spoloma pri povprečnih plačnih razredih glede na povprečje vseh plačnih razredov v kadrovski evidenci. Iz grafikona se vidi, da je povprečni plačni razred pri ženskah nižji kot pri moških in je pod skupnim povprečjem, povprečni plačni razred moških pa je nad njim. Razlike med spoloma so statistično značilne,  $F = 1127,102$ ,  $p = 0,000$ .

Izvedeni so bili tudi izračuni enosmerne analize variance, in sicer za ugotavljanje razlik med spoloma po povprečnih plačnih razredih po posameznih notranjih organizacijskih enotah policije in posameznih policijskih upravah. Rezultati so pokazali, da so razlike med spoloma pri povprečnih plačnih razredih različno porazdeljene po navedenih enotah policije, pri čemer razlike obstajajo v večini enot (glej prilogo 2).



Grafikon 17: Povprečni plačni razred glede na starost in spol

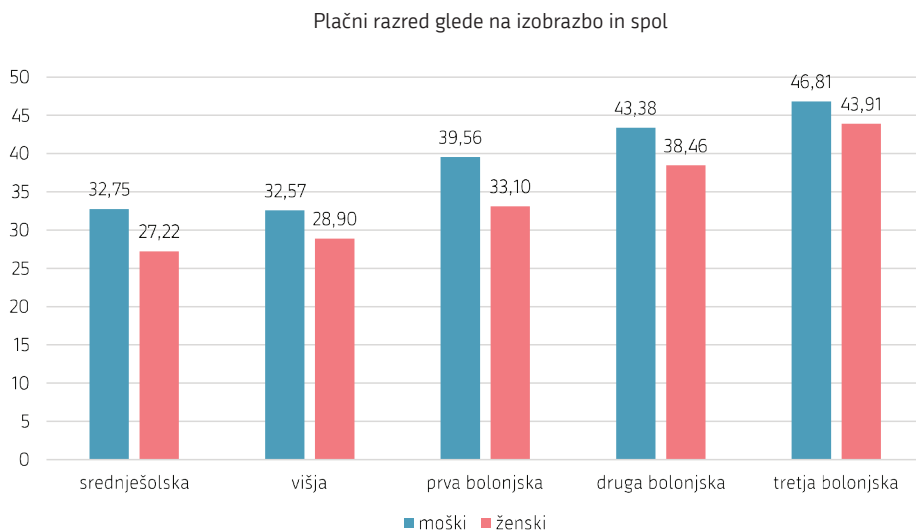
Grafikon prikazuje razlike med spoloma pri povprečnih plačnih razredih glede na starost. Iz grafikona se vidi, da so povprečni plačni razredi pri ženskah nižji kot pri moških v vsaki starostni kategoriji. Razlike med spoloma so statistično značilne,  $F_{20-29 \text{ let}} = 4,044$ ,  $p = 0,045$ ,  $F_{30-39 \text{ let}} = 49,863$ ,  $p = 0,000$ ,  $F_{40-49 \text{ let}} = 577,395$ ,  $p = 0,000$ ,  $F_{50-59 \text{ let}} = 825,508$ ,  $p = 0,000$  in  $F_{60 \text{ let in več}} = 49,510$ ,  $p = 0,000$ .



Grafikon 18: Povprečni plačni razred glede na delovne izkušnje in spol

Grafikon prikazuje razlike med spoloma pri povprečnih plačnih razredih glede na delovne izkušnje. Iz grafikona se vidi, da so povprečni plačni razredi pri ženskah nižji kot pri moških v vsaki kategoriji delovnih izkušenj. Razlike med spoloma so statistično

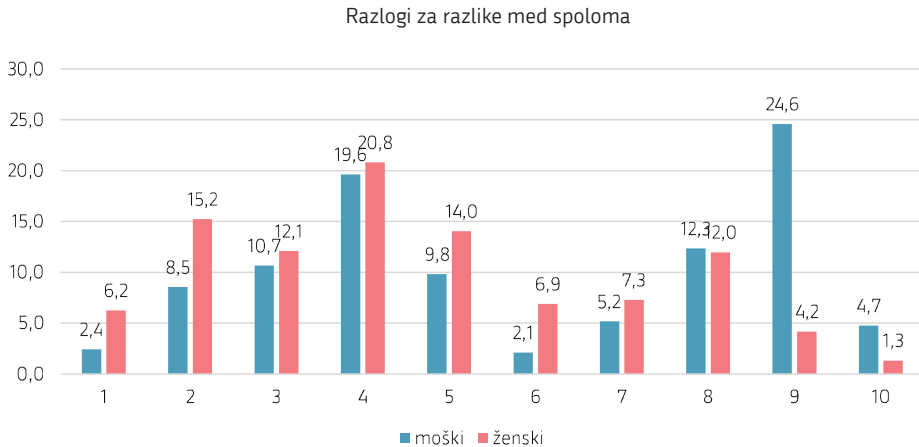
značilne,  $F_{do\ 10\ let} = 29,271, p = 0,000, F_{11-20\ let} = 202,323, p = 0,000, F_{21-30\ let} = 371,648, p = 0,000,$  in  $F_{31\ let\ in\ več} = 514,472, p = 0,000.$



Grafikon 19: Povprečni plačni razred glede na izobrazbo in spol

Grafikon prikazuje razlike med spoloma pri povprečnih plačnih razredih glede na doseženo stopnjo izobrazbe. Iz grafikona se vidi, da so povprečni plačni razredi pri ženskah nižji kot pri moških v vsaki kategoriji izobrazbe. Razlike med spoloma so statistično značilne,  $F_{srednješolska} = 710,929, p = 0,000, F_{višja} = 117,515, p = 0,000, F_{prva\ bol.} = 328,784, p = 0,000, F_{druga\ bol.} = 84,716, p = 0,000$  in  $F_{tretja\ bol.} = 8,696, p = 0,004.$

### 9.1.1.4 Razlogi za razlike med spoloma



Grafikon 20: Razlogi za razlike med spoloma – v odstotkih

*Legenda:* Med spoloma obstajajo razlike pri: (1) plačilu za delo, (2) nagradah oziroma priznanjih za dosežke, (3) praksah zaposlovanja, (4) praksah napredovanja do položajev, (5) razpisih za delovna mesta – vodstvena delovna mesta, (6) razpisih za delovna mesta – mednarodne civilne misije, (7) spolni uravnoteženosti odborov za izbiro novega kadra, (8) spolni pristranskosti v procesu izbire novega kadra, (9) med spoloma ni razlik in (10) drugo.

Grafikon prikazuje, kako so sodelujoči v raziskavi odgovarjali na postavko o razlogih za razlike med spoloma. Postavka je bila sestavljena iz desetih mogočih, vnaprej pripravljenih odgovorov. Sodelujoči so lahko izbrali več kot en odgovor, poleg tega pa so imeli tudi možnost napisati druge elemente razlik med spoloma, in sicer tako, da so označili *drugo* in napisali odgovor. Ti odgovori so vsebinsko kategorizirani v nadaljevanju.

V grafikonu že na prvi pogled izstopa odgovor *med spoloma ni razlik*, in sicer delež odgovorov moških, ki je skoraj šestkrat večji od deleža odgovorov žensk. Deleži odgovorov moških so v primerjavi z deleži odgovorov žensk večji še pri *spolni pristranskosti v procesu izbire novega kadra* in pri navedbah *drugih* razlogov.

Ženske so v primerjavi z moškimi pogosteje označile odgovore *plačilo za delo*, *nagrade/priznanja za dosežke*, *praksah zaposlovanja*, *praksah napredovanja do položajev*, *razpisih za delovna mesta – vodstvena delovna mesta*, *razpisih za delovna mesta – v mednarodnih civilnih misijah* in *spolni uravnoteženosti odborov za izbiro novega kadra* ter posledično dosegle večji delež.

### 9.1.1.5 Razlike pri ženskah

Odgovori žensk, ki so sodelovale v raziskavi, so se pri opredelitvah glede razlik med spoloma nanašali na štiri vsebine, in sicer:

- na enakost med spoloma in enakopravno porazdelitev nalog, z navedbo:

*»Tudi pri razporeditvi na naloge [...] je ženskam redko omogočeno, da enakopravno sodelujejo pri postopkih, nalogah in drugem. Predstojniki jim dajejo naloge, ki so bolj ›ženske‹ ... delo z otroki, žrtvami, administrativno delo in drugo. Moškim se ni treba ›boriti‹ za svoj status, že to, da so moški, je dovolj, čeprav so nekateri leni, stalno jamrajo, se otepajo nalog, se izmikajo odgovornosti; skratka to so ljudje, ki bi se jih v zasebnem sektorju znebili, kolikor bi bilo mogoče hitro [...] ampak tukaj pa lahko vedrijo do nezavesti in celo napredujejo. Sploh ni enakopravnosti v policiji [...]«*

- na ravnotežje med poklicnim in zasebnim v kontekstu enostarševske in velike družine, z navedbo:

*»Izjemno težko, včasih žal nemogoče je na delovnem mestu policistke uskladiti poklicno in zasebno življenje z majhnimi otroki in ostarelimi starši. Če ni varstva za otroke, če je preveč neprespanih noči, včasih enostavno ne zmoreš graditi kariere ...«*

- na čas opravljanja dela, ki posledično privede do manjšega števila ocen v določenem obdobju, z navedbo:

*»Med spoloma obstajajo razlike zaradi filtra, skozi katerega gledajo odločevalci (ki so po večini moški) v različnih procesih in sprejemih v odbore, komisije ali na različna delovna mesta, pa tudi pri napredovanjih. Ženske kvote pač ne pomagajo, saj smo še vedno v neenakopravnem položaju, ko je treba izbrati (vsaj eno tretjino ženskega kadra), ženske pa smo v dveh tretjinah še vedno oškodovane. Oškodovane smo pri napredovanjih, saj smo zaradi porodniškega dopusta nekatere vse leto odsotne in zatorej neocenjene (v najslabšem primeru) ali slabše ocenjene (ker boljše ocene pripadajo tistim, ki so v delovnem procesu vse leto in si to zaslužijo), zaradi tega pa imamo manjšo plačo kot moški kolegi. To (institut neocenjenosti zaradi bolniškega ali porodniškega dopusta) je eden od največjih problemov, ki bi moral biti že davno urejen, saj živimo v moderni, enakopravni družbi, ki je usmerjena v družine in socialno pravičnost ...«*

- na komunikacijo in spoštovanje, z navedbo:

*»Razlika v komunikaciji, odnosu in spoštovanju.«*



### 9.1.1.6 Razlike pri moških

Odgovori moških, ki so sodelovali v raziskavi, so se pri opredelitvah glede razlik med spoloma nanašali na štiri vsebinske sklope, in sicer na:

- opravljanje intervencijskih nalog in naravo policijskega dela,
- odnos med vodjem in policistko,
- merila za preizkus zmogljivosti in
- starševske pravice.

#### 9.1.1.6.1 Opravljanje intervencijskih nalog in narava policijskega dela

Odgovori moških, ki so se nanašali na opravljanje intervencijskih nalog in naravo policijskega dela, so naslednji:

*»V kritičnih položajih se vidi razlika med spoloma.«*

*»[Razlike nastanejo pri] izvajanju nalog glede na naravo policijskega dela.«*

*»Načeloma med spoloma ni razlik, se pa ženskam pri odrejanju določenega dela pogosteje popušča.«*

*»Ženske so uspešne pri nekaterih oblikah dela v policiji in zanje dosti primernejše kot moški. Za druge oblike dela pa so moški primernejši in bolj usposobljeni. Pač narava dela majhne razlike med moškim in žensko.«*

*»Razlike so predvsem na terenu, kjer praviloma moški opravijo vse zahtevnejše naloge (intervencije, prijetja ...).«*

*»V policiji je po mojem mnenju najpomembnejše delo v patrulji, predvsem delo v intervencijskih patruljah. Ženske imajo v policiji privilegije pri delu v intervencijskih patruljah. Glede na to, da imajo enaka pooblastila, enake plačilne razrede in tudi vse drugo enako kot moški, se velikokrat ženske ne pišejo v intervencijske patrulje, sploh ne po dve skupaj. Zaradi tega so moški pri svojem delu večkrat kakor ženske izpostavljeni nevarnim položajem, saj zaposleni, ki delajo v intervencijskih patruljah, prvi pridejo na kraj in se soočajo z nevarnostjo. Če se želi doseči enakopravnost med spoloma, se morajo upoštevati tudi te stvari in bodo morale ženske opravljati enaka dela kot moški.«*

»Posebnost policijskega dela na nekaterih delovnih mestih, za katera se zahtevata fizična pripravljenost in moč, postavlja v ospredje moške. Na delovnih mestih, za katera fizična pripravljenost in moč nista odločilnega pomena, ni razlik.«

»Pri opravljanju policijskega dela, primer intervencije. V patroljo odrejena policistka ali celo dve policistki sporočita, da sta v patrolji dve ženski, in prosita še za pomoč druge patrolje. Sedaj ali nekateri ne vedo, za kakšen poklic so se odločili, ali pa je, v manjši meri, krivo nepravilno razporejanje načelnika.«

»Policistke se redko razporejajo v intervencijske patrolje. Vodje enot se izogibajo razporejanju žensk v intervencijske patrolje, saj so v hujših intervencijah manj učinkovite.«

»Če je v patrolji ženska ali sta celo dve ženski, se predvsem pri napotitvah na intervencije, kjer je kršen javni red in mir, pošlje še dodatna patrolja v pomoč. Patrolja, ki je sestavljena iz dveh moških, take pomoči ne dobi.«

»Plačilo za delo dobimo oboji enako, pa čeprav se včasih ženske obravnavajo kot »šibkejše«. In tukaj prihaja do obratne spolne diskriminacije. Strinjam se, da če je intervencija zaradi pretepa in sta dve policistki v patrolji, potrebujeta pomoč.«

»Ženske se na terenu preveč ščitijo, na primer v patrolji. Če sta moški in ženska enako plačana za svoje delo, potem naj tudi oba opravljata enako delo na terenu, na primer v intervenciji, ne pa da na kraj, če je tja poslana ženska patrolja, skoraj vedno pošljejo še dodatno patroljo. Če to ne gre, je treba takšni delavki zagotoviti drugo primerno delovno mesto.«

»... Če pa se dotaknemo policijskih intervencij v gostinskem lokalu, je žal škoda mojih besed. Od tega, da po zvezi rečejo, da sta dve puncici v patrolji in da ne bosta šli na kraj (kar OKC upošteva in na kraj pošlje patroljo dveh moških), do tega, da se izogibajo delu oziroma bi delale samo najlažja dela. Prav tako ne upajo uporabljati prisilnih sredstev, kaj šele, da bi zadevo vodile. S tem pa se absolutno ne strinjam. Primeri so iz naše policijske postaje, v kateri delam.«

»... Ženskam se ne odrejajo enaka dela kot moškim. Na primer za intervencije, če sta dve ženski v patrolji, se v kritične situacije ne napotujejo ženske ali samo ženske ... plačane so pa enako.«

### 9.1.1.6.2 Odnos med vodjo in policistko

Odgovori moških, ki so se nanašali na odnos med vodjo in policistko, so naslednji:

*»Vodstveni delavci so do žensk zaščitniški, večina žensk je neuporabna ob intervencijah in pri opravljanju fizično zahtevnejših del.«*

*»Žal smo na lokalni ravni padli tako daleč, da imajo nekateri pomočniki načelnikov ali pa sam načelnik »skrivno razmerje« z administratorko ali policistko. Pri tem pa je ta od njega deležna vseh dodatkov (tudi če je na bolniškem dopustu). Tako lahko kot policist delaš oziroma garaš do onemoglosti, pa ne boš dobil dodatka. Prav tako določene policistke zaradi »skrivnega ljubezenskega razmerja« ne dobivajo zadev v reševanje, tako da so vnovič obremenjeni policisti, saj dobivajo njihove zadeve v reševanje.«*

*»Ženske so absolutno privilegirane v vseh pogledih.«*

*»Vodje si ne upajo slabo oceniti policistk, jih [ne upajo] ne nagraditi s povečanim obsegom [dela], jih poslati v pomoč v druge enote ali v Center za varovanje in zaščito (in podobno). Večkrat se je že zgodilo, da policistke vodji v obraz povedo, česa ne bodo delale, potem pa se še hvalijo po postaji, da ga bo ovadile za spolno nadlegovanje, če ne bo po njihovo. Vodje zaradi strahu ne obravnavajo policistk in policistov enako. To doživljam na postajah že več kot deset let. V tem času [...] se je zamenjalo več vodij, in pri vseh je ista pesem. Ne upajo grajati policistk ali jih slabo oceniti.«*

*»Ženske težje napredujejo. Kljub enakopravnosti jih sami vedno dajemo v privilegiran položaj – niso v intervencijskih patroljah, zelo malo jih je pripadnic posebne policijske enote in tako dalje.«*

*»Pri opravljanju fizičnih opravil so ženske zaščitene, moški opravimo delo namesto njih, pač za isto plačilo [...] Ženske so v naši enoti bolj privilegirane od moških.«*

### 9.1.1.6.3 Sprejem v policijo in MERILA uspešnosti

Odgovori moških, ki so se nanašali na sprejem v policijo in na merila uspešnosti, so naslednji:

*»Že pri sprejemu v policijo se dela razlika med moškimi in ženskami. Čeprav bodo moški za svoje delo enako plačani, so diskriminirani. Ob razpisu je objavljen tudi preizkus telesnih zmogljivosti, na katerem lahko ženske za enako število točk dosežejo*

za 10 do 20 odstotkov slabše rezultate. Najočitnejši primer je pri Cooperjevem testu, na katerem moški za rezultat nad 11,31 dobi 0 točk, ženska pa 20 (pod 12,06). Če bi policija želela ustvariti enakopravnost med spoloma, bi morala najprej spremeniti merila – enaka za vse. Strinjam se, da ženske nimajo enakih predispozicij za telesne zmogljivosti kot moški, vendar moškim na primer pri teoretičnem znanju v šoli ni treba znati za 10 do 20 odstotkov manj kot ženskam za isto oceno. Prav tako so moški diskriminirani zaradi tako imenovanih ženskih kvot. Poleg tega opažam, da na primer policistke po porodniškem dopustu (ali celo več zaporednih porodniških dopustih), ko so odsotne tudi pet, šest let, zelo rade poudarjajo delovno dobo.«

»Objektivni pogoji so milejši za ženske kot za moške, kar ne gre skupaj z enakostjo. To nepotrebno diskriminira moške in daje ženskam samo lažni občutek, da so enake v vseh vidikih (spola se razlikujeta že po bioloških danostih). Če je za poklic policista potrebna določena fizična omejitev, je tako z razlogom. Ali naj se merila potem znižajo za vse kandidate (tudi za moške) ali pa naj ostanejo višja in naj uspejo samo najboljše kandidatke.«

»Neenakost pri opravljanju letnega psihofizičnega preizkusa [...] nižja merila za ženske kot za moške [...]«

#### 9.1.1.6.4 Starševske pravice

Odgovori moških, ki so se nanašali na starševske pravice, so naslednji:

»Izkoriščanje bolniških dopustov [...] in nege pri določenih posameznikah.«

»Nekateri lažje dobijo prost dan kot drugi, nekateri se lažje sklicujejo na otroke kot drugi.«

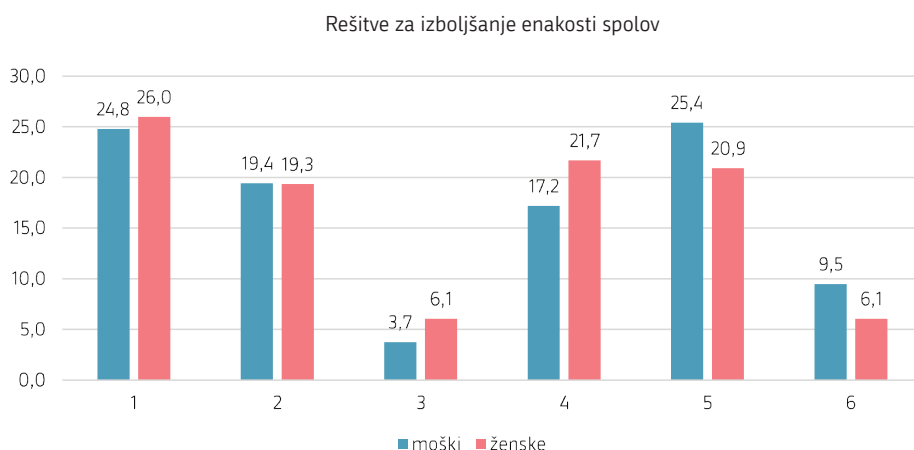
»Policija bi morala biti izvzeta iz javne uprave, saj je na nekaterih postajah, kjer je več žensk ali celo partnerja delata na isti postaji, preveč bolniških dopustov zaradi otrok, starševskega varstva in izkoriščanja drugih ugodnosti, zaradi česar morajo potem izostanke nadoknaditi drugi policisti.«

»Ženske iščejo več izgovorov in se prej izognejo kakšnemu delu, hkrati pa pričakujejo prednostno obravnavo pri vsem. In če kaj ni po njihovo, za to okrivijo šovinizem in odnos do žensk, ki pa je v večini primerov lahko povsem korekten, če tudi one opravijo enakovredno delo kot kolegi. Spodbujanje enakosti spolov mora iti v vse smeri – ne samo enaka številčna ali proporcionalna zastopanost moških in žensk,

*ampak dejansko enaka obravnava, kar pomeni tudi enake obremenitve na delovnem mestu. Ne pa da se obremenjujejo samo moški, potem pa je problem, če ti isti moški (upravičeno) napredujejo na vodstvena delovna mesta namesto žensk.»*

### 9.1.1.7 Rešitve za izboljšanje enakih možnosti

Sodelujoče smo tudi vprašali, kje vidijo možnosti za izboljšave na področju zagotavljanja enakosti med moškimi in ženskami. Izbirali so med šestimi vnaprej določenimi odgovori, prikazanimi v spodnjem grafikonu. Lahko pa so v okviru možnosti drugo navedli tudi rešitve, ki jih s ponujenimi odgovori nismo zajeli.



Grafikon 21: Rešitve za izboljšanje enakosti spolov – v odstotkih

*Legenda:* Primerne rešitve za izboljšanje enakosti spolov so: (1) usposabljanje za enakost spolov, (2) ozaveščanje in informiranje o veljavni zakonodaji, povezani s tem, (3) uradna komunikacija in interni dokumenti, napisani v spolno občutljivem jeziku, (4) ustrezni načini za prijavo nespoštljivega ravnanja, zlorabe in spolnega nadlegovanja, (5) dogodki/programi, namenjeni ženskam in moškim v policiji, (6) drugo.

Grafikon prikazuje mogoče rešitve, ki so jih predlagali sodelujoči v raziskavi za izboljšanje enakosti spolov. Postavka je bila sestavljena iz šestih mogočih, vnaprej pripravljenih odgovorov. Sodelujoči so lahko izbrali več kot en odgovor, poleg tega pa so imeli tudi možnost napisati druge rešitve za izboljšanje enakosti spolov, in sicer tako, da so označili drugo in napisali odgovor. Ti odgovori so razvidni v nadaljevanju.

Pri mogoči rešitvi *usposabljanje za enakost spolov* je delež žensk nekoliko večji od deleža moških. Pri tej rešitvi sta oba spola zaznala največjo dodano vrednost. Približno podoben delež (in nižji od prejšnje rešitve) za oba spola je pri *ozaveščanju in informiranju o veljavni zakonodaji, povezani s tem*. Najmanj moških je izbralo mogočo rešitev *uradna komunikacija in interni dokumenti, napisani v spolno občutljivem jeziku*. Pri tej rešitvi je delež žensk, čeprav relativno majhen, skoraj še enkrat večji kot delež moških. Mogoča rešitev *ustrezni načini za prijavo nespoštljivega ravnanja, zlorabe in spolnega nadlegovanja* je boljša za ženske kot moške. Obratno velja za naslednjo mogočo rešitev, in sicer *dogodki/programi, namenjeni ženskam in moškim v policiji*. Moški so v primerjavi z ženskami podali tudi več drugih rešitev, ki so navedene v nadaljevanju.

### 9.1.1.8 Druge rešitve, ki jih predlagajo ženske

Odgovori žensk, ki so sodelovale v raziskavi, so se glede rešitev v razdelku drugo za izboljšanje enakih možnosti nanašale na štiri vsebinske sklope, in sicer na:

- spremembo miselnosti,
- drugačno zakonsko ureditev,
- posebna usposabljanja in
- enako obravnavo.

#### 9.1.1.8.1 Sprememba miselnosti

Odgovori žensk, ki so se nanašali na spremembo miselnosti, so naslednji:

»Upokojitev starejšega vodstvenega kadra, poudarjanje pomembnosti in pozitivnega prispevka žensk k delu in kolektivu, poudarjanje učinkovitosti in kvalitete dela ženskega spola.«

»Dati ženskam več možnosti, pogovarjati se o tem na okroglih mizah, zbirati različna mnenja in argumentirano poiskati delovna mesta, na katerih so enako uspešne.«

»Odpraviti stereotip, da so moški že po naravi boljši.«

»Spremeniti miselnost zaposlenih, da ženske ne spadajo v policijo, da so nesposobne, da ne zmorejo, da ne znajo ...«

»Spremeniti mnenje veliko moških v policiji (predvsem starejšega kadra), saj še vedno menijo, da so ženske v policiji nepotrebne. Mnenja žensk sploh ne upoštevajo oziroma jih mogoče poslušajo, to je pa tudi vse, saj je ženska s svojimi idejami zanje »prenaporna« (bi potem morali še sami kaj narediti in se oglasiti, tega pa ne naredijo, saj se bojijo za svoje položaje).«

»Pomembno bi bilo, da se enkrat preneha delitev dela po spolu in začne to potekati glede na sposobnost, dojemljivost, prilagodljivost [...] te lastnosti pa niso povezane s spolom. In tudi glede napredovanja, dostikrat je ženska lahko napredovala samo zaradi osebnega poznanstva, intimnega odnosa s kolegom, sorodstvenih vezi [...], to pa meče slabo luč na vse druge ženske, zaposlene v policiji. Če napreduje moški, se to zgodi zato, ker je sposoben, če napreduje ženska, velja, da »je že spala s šefom ...«. Žalostno pa je, da to velikokrat drži, in zaradi tega se zadeva posplošuje. Zato kakšna enakopravnost [...]«

#### 9.1.1.8.2 Drugačna zakonska ureditev

Odgovori žensk, ki so se nanašali na drugačno zakonsko ureditev, so naslednji:

»Boljša – natančnejša in značilno spodbujajoča formalna ureditev starševskega varstva, ki je bolj prilagojena tradicionalni ženski vlogi v družinskem življenju ter enostarševskim družinam.«

»Zakonodaja, ki ne bo omogočala diskriminacije.«

»Uvedba ženskih kvot.«

#### 9.1.1.8.3 posebna usposabljanja

Odgovori žensk, ki so se nanašali na posebna usposabljanja, so naslednji:

»Posebno usposabljanje za vodje«

»Predvsem menim, da je edina primerna rešitev izbira visoko ovrednotenega in kvalitetnega seminarja za osebnostno rast za vse v policiji (ne le moške, čeprav so predvsem oni gotovo najprimernejši kandidati). Še tako lahko pišemo zakonodajo in se udeležujemo dogodkov [...], če v vodstvenih kadrih (vodilna mesta na generalni

*policijski upravi, policijskih upravah, pa tudi vsepovsod drugje) in na odločevalskih mestih ostajajo ljudje, ki so ujeti v svoj svet lastnih prepričanj, podzavestnih vzorcev in filtrov, prek katerih gledajo svet, ljudi in sebe (kar je popolnoma nezavedna komponenta, če se ne izobražuješ na takšen način) ... Edina primerna rešitev je, da oseba dejansko najprej spozna, iz česa je sestavljena in kaj jo v življenju vodi ter na kakšen način vidi sebe, svet in druge, saj se lahko šele na takšni nevtralni osnovi ustvari nekaj novega in delujočega tako za posameznika kakor tudi za organizacijo in družbo kot celoto.«*

#### 9.1.1.8.4 Enaka obravnava

Odgovori žensk, ki so se nanašali na enako obravnavo, so naslednji:

*»Enakostno obravnavanje s strani vodilnih ter v primeru zaznave neenakosti med policisti in policistkami primerno ukrepanje vodstvenega kadra, ne pa da se zadeva presliči, še bolj podpihuje ali pa kar pomete pod preprogo.«*

*»V uravnoteženosti vseh oblik odločevalskih teles, ki so ustrezno usposobljena za enakost spolov in enako obravnavo vseh (brez diskriminacije zaradi spola).«*

#### 9.1.1.9 Druge rešitve, ki jih predlagajo moški

Odgovori moških, ki so sodelovali v raziskavi, so se glede rešitev za izboljšanje enakih možnosti nanašali na štiri vsebinske sklope, in sicer na:

- spremembo miselnosti,
- drugačno zakonsko ureditev,
- enako obravnavo in
- nepotrebno ločevanje po spolu.

##### 9.1.1.9.1 Sprememba miselnosti

Odgovori moških, ki so se nanašali na spremembo miselnosti, so naslednji:

*»Enakosti spolov ni. Delo v policiji večinoma res lahko opravljata oba spola. V praksi pa se večkrat pokaže, da že ena policistka v patrulji pomeni večjo potrebo po dodatni*



*patrulji na intervenciji. Če sta obe udeleženci v patrulji ženskega spola, pa je ta potreba izražena še pogosteje. Kar je sicer normalno. Moje osebno mnenje je zaradi tega le to, da ni potrebe po uveljavljanju raznih kvot in doseganju enakega števila zaposlenih med spoloma. Kdor se želi zaposliti v policiji ali kateri koli službi, naj se zaposli, če izpolnjuje pogoje. Nobene potrebe ni po »forsiranju« enakosti spolov.»*

*»Glede na sugestivne predloge je težko odgovoriti, pravi ključ je delavnost in trud, potem razlikovanje izzveni. Razlike se potencirajo, ker se išče potuha, skriva pred odgovornostjo in kar je še podobnih odmikov od enakosti pri delu.«*

*»Gre le za to, da je treba doseči (tudi z vzgojo otrok v domačem in šolskem okolju), da mladi oblikujejo pošten, korekten in skrben odnos do narave, živali (torej okolja), soljudi doma in na delu, dela ..... Če je to izpolnjeno, se ne bo več postavljalo vprašanje enakosti/različnosti obravnav ljudi po spolu. Sploh gre samo za en del mogočega razlikovanja. Kaj pa odnos do drugačnih, majhnih, revnih, invalidnih .... oseb? Kdor ima v glavi te stvari razčiščene, se mu razpravljanje o (ne)razlikah po spolu, zdi nepotrebno.«*

*»Spol ni pomemben. Štejejo usposobljenost, izkušnje in motiviranost za delo.«*

*»Prav je, da so razna ozaveščanja, informiranja, delavnice, kanali, kot je zgoraj opisano, a to na dolgi rok, tako je moje osebno mnenje, ne bo prineslo dolgoročnih rešitev. Sam vidim težavo predvsem v zavesti posameznikov, tudi kolektivni znotraj policije, v mišljenju, takih in drugačnih življenjskih, čustvenih in mentalnih vzorcih, čeprav imajo tu veliko vlogo vzgoja, družba in tako dalje, način, kako posameznik gleda in vidi to zadevo, in to, kako je bil vzgojen, kako on sam dojema svet in okolico. Lahko je zakonodaja ustrezna, a če se določene stvari pri nekaterih ne bodo spremenile v glavi, tudi ne bo sprememb, pa so lahko še ne vem kakšna zakonodaja, taki in drugačni kanali, dogodki ... Osebno menim, da bi morali biti pogoji za uspeh, napredovanje, enakost za vse enaki, čeprav v resnici nismo vsi enaki, ker nekdo je boljši na nekem področju, nekdo na drugem in tako dalje, pomembno je, da znamo sprejemati drugačnost, mnenja, razlike, da znamo poslušati, razumeti stvari, se poglobiti vase, razmisliti, kaj nekdo prinaša, kaj se lahko od njega naučim/o, ne smemo se ustrašiti sprememb – je pa tu težava, ker večina neenakosti izhaja iz posameznikov, ki so v sebi zavrti, prestrašeni, niso zmožni drugačnega pogleda, je tudi problem, če to izhaja iz osebnega maščevanja. Kar želim povedati, je, da bi morala biti zemlja, polje, če uporabim ta žargon, za vse rodovitna, da bi vsak lahko uspel, ne glede na to, kakšen je, kdo je, ker na koncu, tako bi moralo biti, štejejo rezultati, delo, trud, kar daš, to dobiš. In prav je, da se posameznik prilagodi kolektivu, a ne do te mere, da izgubi sebe v tem procesu. Zlorabe in vsako spolno nadlegovanje bi moralo biti ustrezno*

sankcionirano in obravnavano, ker za to ni prostora na policiji. Vsakdo, ki nekoga zlorabi ali spolno nadleguje, bi moral zapustiti policijo, pa naj gre za vodstveni kader ali pa policiste na terenu. Tu bi morala biti ničelna toleranca, to velja za obe strani. Še retorično vprašanje: Kaj bo takrat, ko bo na policiji prva policistka črne polti ali azijskega rodu ali ko bo prvi temnopolti policist, ga bodo kolegi »belci« provocirali? Ali ko bo nekdo drugačne veroizpovedi, bo tudi enakost? Včasih se mi zdi, da policija poka po šivih in se samo še čaka, da kak šiv popusti in se rana odpre.«

»Menim, da bi moralo biti znanje in sposobnost glavno merilo za ocenjevanje pri delu, tako za ženski kot za moški spol. Sam menim, da se tej tematiki premalo posveča.«

»Moti me cilj organizacije – na primer kvote ženskega spola na vodstvenih mestih. Zakaj? Če oseba nima vodstvenih sposobnosti, je prav, da ni na vodstvenem položaju (ne glede na spol).«

»Napredovanje ne sme biti na noben način pogojeno s spolom, tudi ne v smislu doseganja nekih kvot, ki naj bi zagotovile enakovredno zastopanje spolov. Ne glede na spol ali drugo osebno lastnost (na primer vero, barvo kože in podobno) bi moralo biti napredovanje vezano na izpolnjevanje pogojev za mesto, na katero se napreduje. Ženske so po moji oceni omejene pri možnostih zasedbe nekaterih mest predvsem zaradi mnenja (posameznih vodij), da bo moški opravil bolje. Razna usposabljanja in predavanja o enakosti spolov (vse zgoraj naštetih možnosti) take posameznike samo utrjujejo v njihovem prepričanju, zato je po mojem mnenju najboljši način poudarjanje dosežkov uspešnih kriminalistk in policistk, ob čemer pa se je treba zavedati, da bo uspeh dosežen le na dolgi rok.«

»Ne bi se smeli ukvarjati z enakostjo spolov na tak način, ampak s kvalifikacijami, ki jih ima oseba za delovno mesto, ne glede na spol. Je pa pomembno, da sta v kolektivu zastopana oba spola, prav zaradi razlik. Menim, da bi se morali ukvarjati s tem, kako izkoristiti moške in ženske lastnosti za dobro delo, ne pa s tem, da bosta spola enaka. Ker nista.«

#### 9.1.1.9.2 Drugačna zakonska ureditev

Odgovori moških, ki so se nanašali na drugačno zakonsko ureditev, so naslednji:

»Dopolniti ali povsem spremeniti zakonodajo kadrovanja na vseh področjih. Če je ta sistem deloval pred 20 leti, zdaj zagotovo ne deluje več. Zadevo je treba modernizirati in prilagoditi sedanjim razmeram.«

»Za delo, kakršno je policijsko, je žensk že veliko. Morali bi strogo ločiti, katera dela lahko opravljajo moški, katera ženske in katera oboji, oziroma predpisati merila, ki bi jih morali vsi izpolnjevati.«

### 9.1.1.9.3 Enaka obravnava

Odgovori moških, ki so se nanašali na enako obravnavo, so naslednji:

»Ustrezna obravnava v vseh primerih, kot je razpored dela (ženske se morajo ob vpisu v policijo zavedati, da bodo delale podobna dela kot moški, na primer delo v intervencijski skupini in podobno). Tega pa v veliki večini ni in je še vedno vidna velika razlika. Moje mnenje je, da so ženske sicer potrebne za delo v policiji, vendar v manjšem obsegu, saj je to delo veliko primernejše za moške (razen svetlih izjem).«

»Da se oba spola obravnavata resnično enako, ne pa da se neenaka obravnava začne že pred samo zaposlitvijo z različnimi merili psihofizičnih testiranj.«

»Dejanska enakopravnost in enakost. To je rešitev, ne pa kvazidelavnice in tako dalje.«

»Enaka obravnava pri vseh oblikah policijskega dela.«

»Enake zahteve že ob sprejemu v policijo.«

»Enako tretiranje pri vodstvu.«

»Enakosti ni mogoče doseči, niti ni smiselna.«

»Enakost je zagotovljena.«

»Enakosti spolov bi se morali zavedati moški in ženske. Že sama anketa namiguje na to, da so ženske zapostavljene.«

»Ženske in moški bi morali izpolnjevati enake standarde, najsi gre pri tem za psihofizične ali druge sposobnosti. V patrulji morajo za vse veljati enaki standardi/pričakovanja. Nesmiselno je, da se ženske razporejajo na vodilna delovna mesta samo zaradi doseganja raznih kvot.«

»Zagotoviti je treba enaka merila že pri sprejemu žensk v policijo. Zdaj je prisotna pozitivna diskriminacija, na primer moški mora pri fizičnih zmogljivosti doseči boljše

rezultate za enako število točk. Ženske kvote so diskriminatorne do moških.«

»Striktno enakovredno obravnavanje.«

»Uravnoteženi sprejemni testi ... enakost rezultatov med spoloma, enakost pri opravljanju dela in nalog (intervencije ...).«

»Rešitev je sprejemanje različnosti med spoloma in njune enakopravnosti. Ne pa diskriminacija ene ali druge strani samo zato, ker so danosti na eni strani drugačne kot na drugi.«

»Seznaniti tudi ženske s tem, da če so že enakopravne, to pomeni, da naj opravljajo vsa dela, tako kot moški, ne pa da se z njimi ravna ali da same tako ravna, češ jaz sem ženska, meni tega ni treba!«

»Pri zaposlovanju, kadrovanju, napredovanju, nagrajevanju ... je treba upoštevati merila kompetenc, znanja in sposobnosti, ne glede na spol.«

»Primerna rešitev za izboljšanje enakosti spolov je določitev jasnih meril (katera znanja in veščine) za zasedbo delovnega mesta. Potem ni diskriminacije in je za vse enako. Kdor se izobražuje, lahko napreduje.«

»Moški so po večini nepriviligirani glede na ženske (ženske so privilegirane glede na starševstvo – napotitve na varovanja, Urad za varnost in zaščito, izgovor, da ima otroke (tudi moški jih imamo), napotitve na intervencije ...).«

»Na podlagi številčnega razmerja med moškimi in ženskami ne moremo govoriti o enakosti, poklic policista je poseben, od osebe, ki opravlja ta poklic, se pričakuje predvsem represivno ukrepanje (pustimo določena mesta, preventiva, PR ...), policist mora pomagati osebam, ki potrebujejo pomoč, tako da ukrepa zoper tiste, ki te osebe ogrožajo. Ni vsak moški ali ženska za ta poklic, predvsem pa ne moremo po številčnem razmerju med moškimi in ženskami oziroma številu zaposlenih žensk v policiji meriti enakosti med spoloma. Že sama merila za sprejem v policijo so za moške in ženske različna, tako da menim, da gre že na samem začetku za diskriminacijo med spoloma. Če se samo govori o diskriminaciji in se omogočajo, določajo kvote zaposlitve, se diskriminacija samo povečuje.«

#### 9.1.1.9.4 Nepotrebno ločevanje po spolu

Odgovori moških, ki so se nanašali na nepotrebno ločevanje po spolu, so naslednji:

*»Ne čutim potrebe po izboljšavah. Stanje je povsem okej.«*

*»Ne vidim nobene potrebe po poudarjanju enakosti spolov, ker se ne zaposlujejo spoli, ampak ustrezni in sposobni kadri ...! Katerega spola je oseba, ki kandidira za zaposlitev, je vseeno ...! Kdor hoče karierno napredovati, bo že sam poskrbel, da bo nekdo (partner, starši, plačana pomoč ...) prevzel obveznosti iz njegovega zasebnega življenja, tako da se bo sam lahko posvetil službi in karieri ...!«*

*»Ne vidim potrebe po tem, saj razlik ne zaznam, vsaj v naši policijski postaji ne.«*

*»Ne zaposlovati deklet v policiji, razen za administracijo.«*

*»Ni nobene potrebe, saj sta spola enako obravnavana!«*

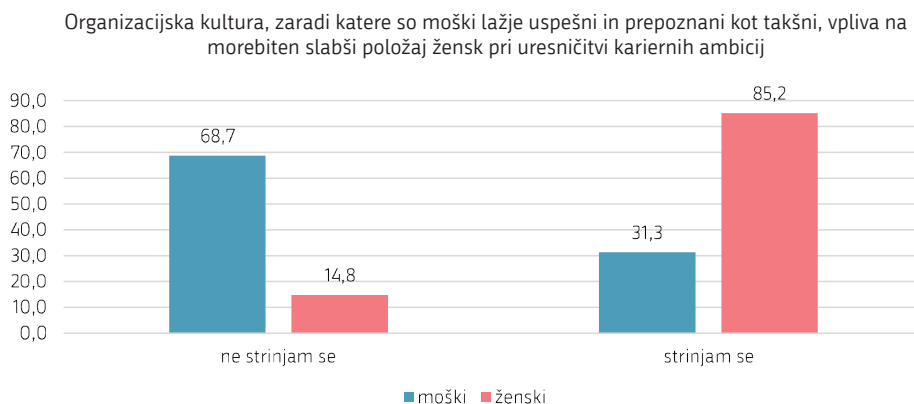
*»Ni potrebe za izboljšanje enakosti spolov.«*

#### 9.1.2 Karierne ambicije

Faktor karierne ambicije je sestavljen iz naslednjih štirih postavk:

- Organizacijska kultura, zaradi katere so moški lažje uspešni in prepoznani kot takšni, vpliva na morebiten slabši položaj žensk pri uresnitvi kariernih ambicij.
- V policiji je na vodstvenih delovnih mestih dovolj žensk.
- Zasebno življenje in skrb za družino vplivata na slabše možnosti kariernega razvoja žensk pri uresnitvi kariernih ambicij.
- Spodbujanje politike s področja enakosti spolov je pomembno za delo policije.

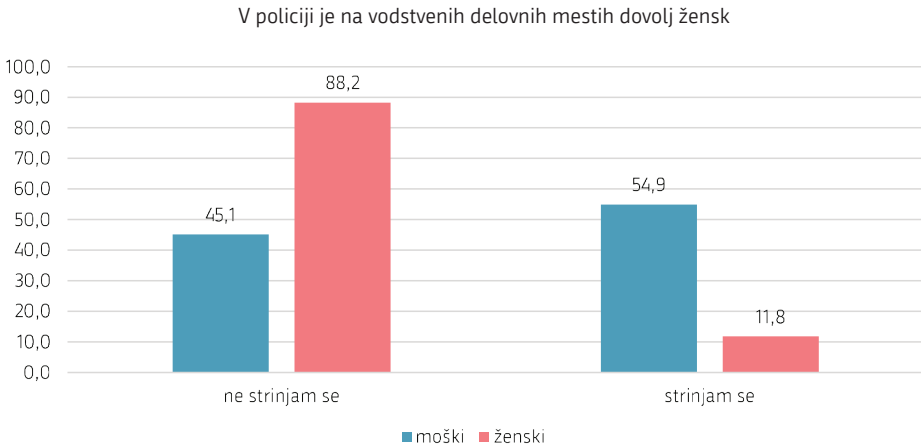
V nadaljevanju so grafično prikazane razlike med spoloma po posameznih postavkah, ki so vključene v faktor karierne ambicije.



Grafikon 22: Organizacijska kultura, zaradi katere so moški lažje uspešni in prepoznani kot takšni, vpliva na morebiten slabši položaj žensk pri uresničitvi kariernih ambicij – v odstotkih

Grafikon prikazuje razlike med spoloma pri postavki *Organizacijska kultura, zaradi katere so moški lažje uspešni in prepoznani kot takšni, vpliva na morebiten slabši položaj žensk pri uresničitvi kariernih ambicij*. Iz grafikona se vidi, da je strinjanje s trditvijo izrazitejše pri ženskah, medtem ko je pri moških izrazitejše nestrinjanje s trditvijo.

Za proučitev odnosa med spolom in postavko *Organizacijska kultura, zaradi katere so moški lažje uspešni in prepoznani kot takšni, vpliva na morebiten slabši položaj žensk pri uresničitvi kariernih ambicij* je bil opravljen hi-kvadrat test neodvisnosti. Razmerje med spolom in postavko je bilo statistično značilno,  $\chi^2_{(1, N = 647)} = 162,1844$ ,  $p < 0,01$ . Strinjanje s trditvijo je bolj izraženo pri ženskah kot pri moških.

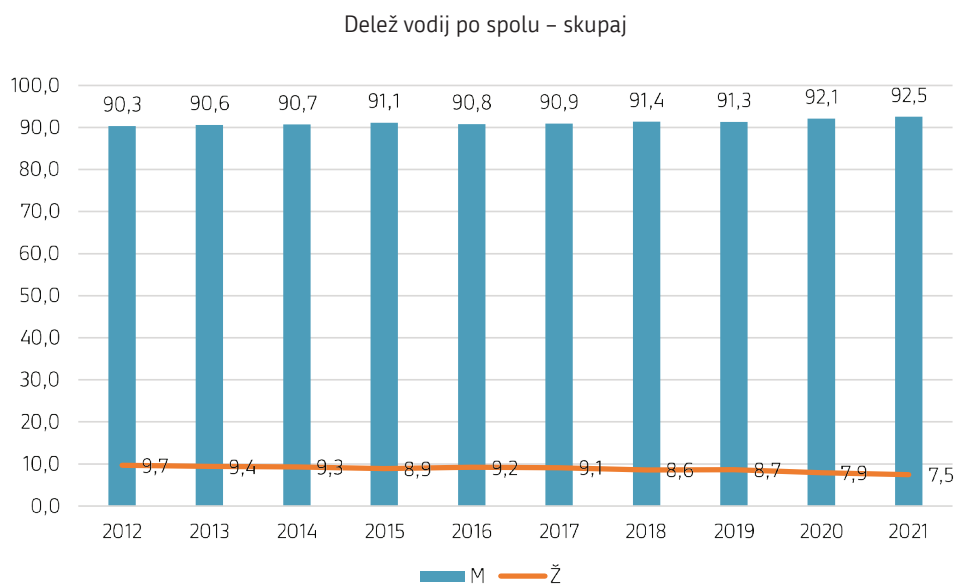


Grafikon 23: V policiji je na vodstvenih delovnih mestih dovolj žensk – v odstotkih

Grafikon prikazuje razlike med spoloma pri postavki *V policiji je na vodstvenih delovnih mestih dovolj žensk*. Iz grafikona se vidi izrazito nestrinjanje s trditvijo pri ženskah, medtem ko je pri moških v nekoliko večjem deležu izraženo strinjanje.

Za proučitev odnosa med spolom in postavko *V policiji je na vodstvenih delovnih mestih dovolj žensk* je bil opravljen hi-kvadrat test neodvisnosti. Razmerje med spolom in postavko je bilo statistično značilno,  $\chi^2_{(1, N = 581)} = 102,8673$ ,  $p < 0,01$ . Nestrinjanje s trditvijo je bolj izraženo pri ženskah kot pri moških.

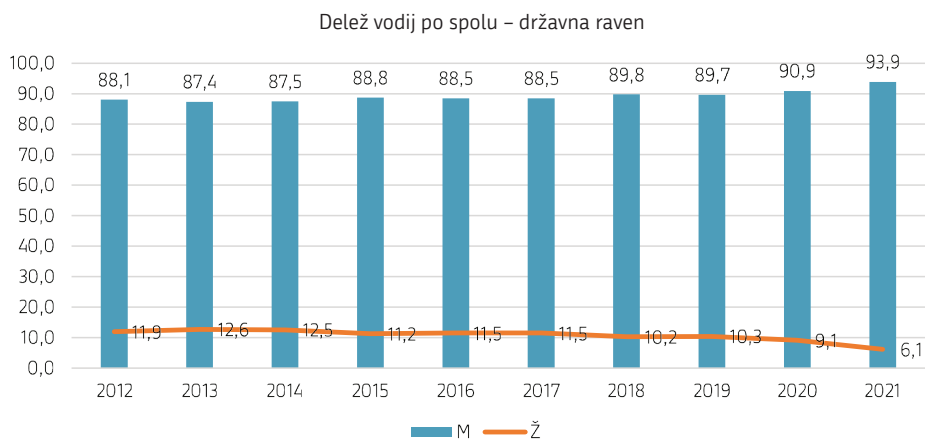
### 9.1.2.1 Delež vodij po spolu



Grafikon 24: Delež vodij po spolu – skupaj

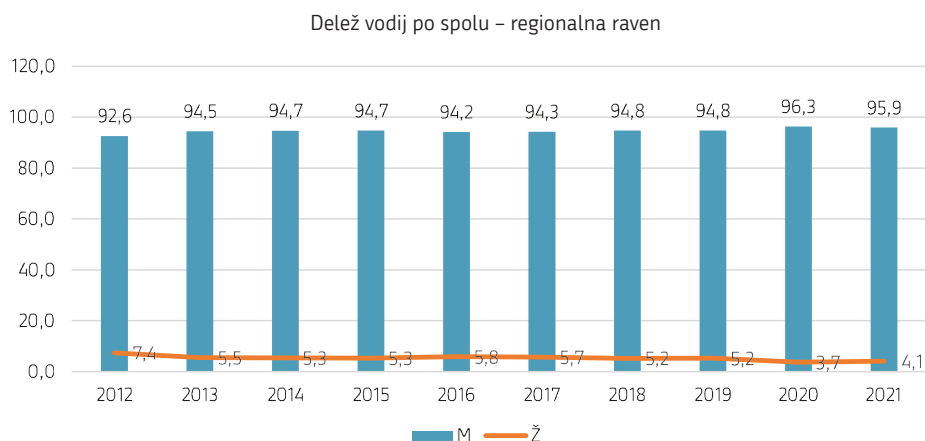
Grafikon prikazuje deleže položajnih vodij, zaposlenih v policiji od leta 2012 do vključno leta 2021, po spolu. Iz grafikona se vidi, da se deleži moških vodij povečujejo, medtem ko se deleži ženskih vodij zmanjšujejo. Delež moških vodij se je v prikazanem obdobju povečal za 2,2 odstotne točke, in sicer z 90,2 odstotka v letu 2012 na 92,5 odstotka v letu 2021. Delež žensk na vodstvenih položajih se je v prikazanem obdobju zmanjšal za 2,2 odstotne točke, in sicer z 9,7 odstotka v letu 2012 na 7,5 odstotka v letu 2021.





Grafikon 25: Delež vodij po spolu – državna raven

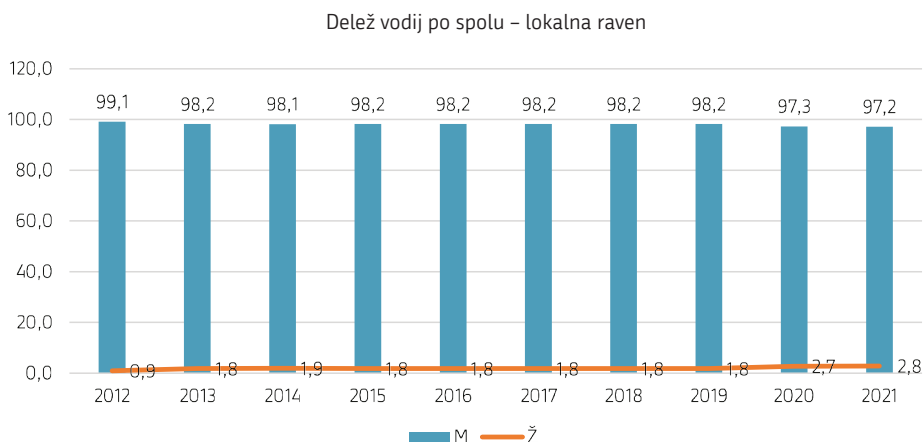
Grafikon prikazuje deleže položajnih vodij, zaposlenih na državni ravni v policiji, in sicer za obdobje od leta 2012 do vključno leta 2021, po spolu. Iz grafikona se vidi, da se deleži moških vodij povečujejo, medtem ko se deleži ženskih vodij zmanjšujejo. Delež moških vodij se je v prikazanem obdobju na državni ravni povečal za 5,8 odstotne točke, in sicer z 88,1 odstotka v letu 2012 na 93,9 odstotka v letu 2021. Delež žensk na vodstvenih položajih na državni ravni se je v prikazanem obdobju zmanjšal za 5,8 odstotne točke, in sicer z 11,9 odstotka v letu 2012 na 6,1 odstotka v letu 2021.



Grafikon 26: Delež vodij po spolu – regionalna raven

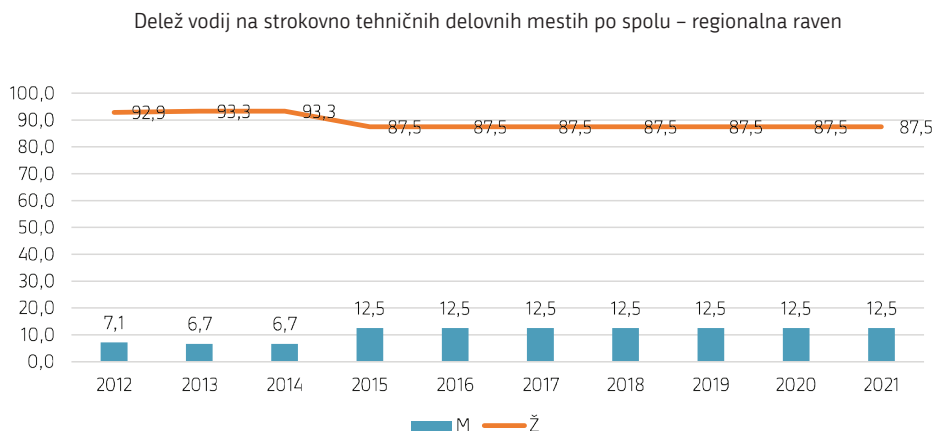
Grafikon prikazuje deleže položajnih vodij, zaposlenih na regionalni ravni v policiji, in sicer za obdobje od leta 2012 do vključno leta 2021, po spolu. Iz grafikona se vidi, da se

deleži moških vodij povečujejo, medtem ko se deleži ženskih vodij zmanjšujejo. Delež moških vodij se je v prikazanem obdobju na regionalni ravni povečal za 3,3 odstotne točke, in sicer z 92,6 odstotka v letu 2012 na 95,9 odstotka v letu 2021. Delež žensk na vodstvenih položajih na regionalni ravni se je v prikazanem obdobju zmanjšal za 3,3 odstotne točke, in sicer s 7,4 odstotka v letu 2012 na 4,1 odstotka v letu 2021.



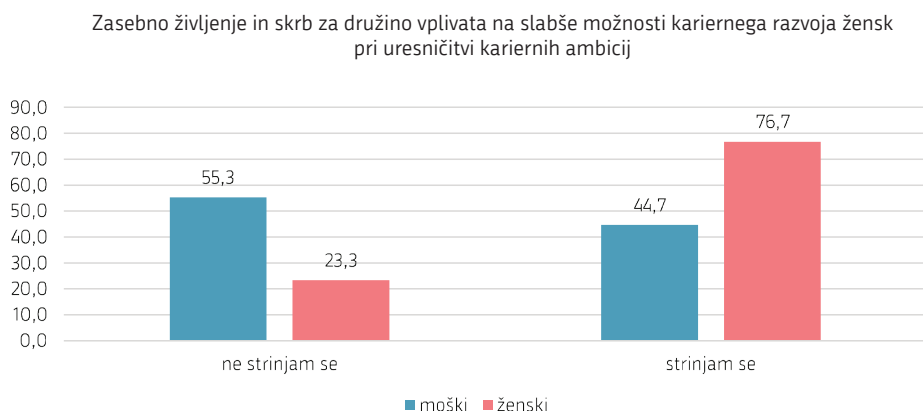
Grafikon 27: Delež vodij po spolu – lokalna raven

Grafikon prikazuje deleže položajnih vodij, zaposlenih na lokalni ravni v policiji, in sicer za obdobje od leta 2012 do vključno leta 2021, po spolu. Iz grafikona se vidi, da se deleži moških vodij zmanjšujejo, medtem ko se deleži ženskih vodij povečujejo. Delež moških vodij se je v prikazanem obdobju na regionalni ravni zmanjšal za 1,9 odstotne točke, in sicer z 99,1 odstotka v letu 2012 na 97,2 odstotka v letu 2021. Delež žensk na vodstvenih položajih na lokalni ravni se je v prikazanem obdobju povečal za 1,9 odstotne točke, in sicer z 0,9 odstotka v letu 2012 na 2,8 odstotka v letu 2021.



Grafikon 28: Delež vodij (strokovno tehnične dejavnosti) po spolu – regionalna raven

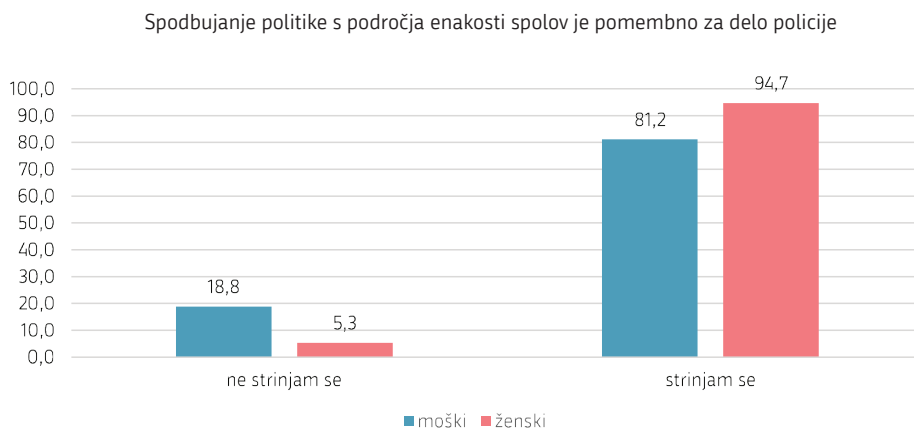
Grafikon prikazuje deleže položajnih vodij, zaposlenih na strokovno tehničnih položajnih delovnih mestih v policiji, ki so le na regionalni ravni, in sicer za obdobje od leta 2012 do vključno leta 2021, po spolu. Iz grafikona se vidi, da se deleži moških vodij povečujejo, medtem ko se deleži ženskih vodij zmanjšujejo. Delež moških vodij na strokovno tehničnih položajnih delovnih mestih se je v prikazanem obdobju povečal za 5,4 odstotne točke, in sicer s 7,1 odstotka v letu 2012 na 12,5 odstotka v letu 2021. Delež žensk na strokovno tehničnih položajnih delovnih mestih se je v prikazanem obdobju zmanjšal za 5,4 odstotne točke, in sicer z 92,9 odstotka v letu 2012 na 87,5 odstotka v letu 2021.



Grafikon 29: Zasebno življenje in skrb za družino vplivata na slabše možnosti kariernega razvoja žensk pri uresničitvi kariernih ambicij – v odstotkih

Grafikon prikazuje razlike med spoloma pri postavki *Zasebno življenje in skrb za družino vplivata na slabše možnosti kariernega razvoja žensk pri uresničitvi kariernih ambicij*. Iz grafikona se vidi, da je strinjanje s trditvijo izrazitejše pri ženskah, medtem ko je pri moških nekoliko izrazitejše nestrinjanje s trditvijo.

Za proučitev odnosa med spolom in postavko *Zasebno življenje in skrb za družino vplivata na slabše možnosti kariernega razvoja žensk pri uresničitvi kariernih ambicij* je bil opravljen hi-kvadrat test neodvisnosti. Razmerje med spolom in postavko je bilo statistično značilno,  $\chi^2_{(1, N = 680)} = 61,5304$ ,  $p < 0,01$ . Strinjanje s trditvijo je bolj izraženo pri ženskah kot pri moških.



Grafikon 30: *Spodbujanje politike s področja enakosti spolov je pomembno za delo policije* – v odstotkih

Grafikon prikazuje razlike med spoloma pri postavki *Spodbujanje politike s področja enakosti spolov je pomembno za delo policije*. Iz grafikona se vidi, da je pri obeh spolih v večjem delu izraženo strinjanje s trditvijo.

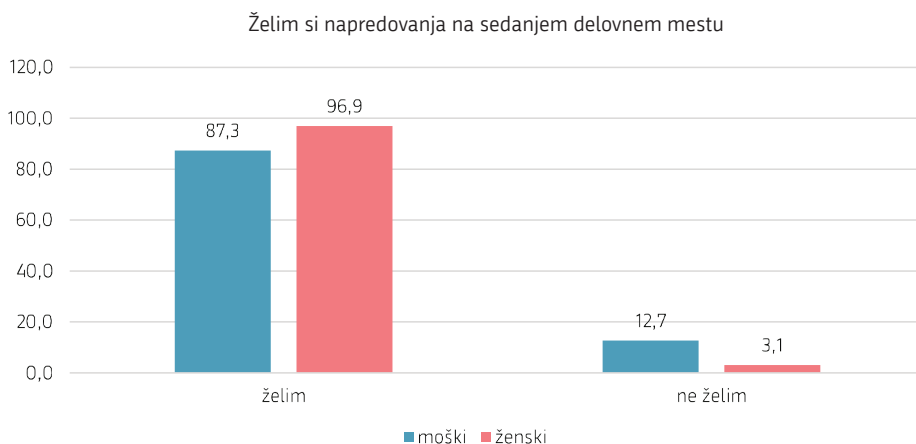
Za proučitev odnosa med spolom in postavko *Spodbujanje politike s področja enakosti spolov je pomembno za delo policije* je bil opravljen hi-kvadrat test neodvisnosti. Razmerje med spolom in postavko je bilo statistično značilno,  $\chi^2_{(1, N = 599)} = 20,1981$ ,  $p < 0,01$ . Strinjanje s trditvijo je bolj izraženo pri ženskah kot pri moških.

### 9.1.3 Poklicne težnje

Faktor *poklicne težnje* je sestavljen iz naslednjih treh postavk:

- Želim si napredovanja na sedanjem delovnem mestu.
- Želim si napredovati na zahtevnejše delovno mesto.
- Želim se dodatno izobraževati.

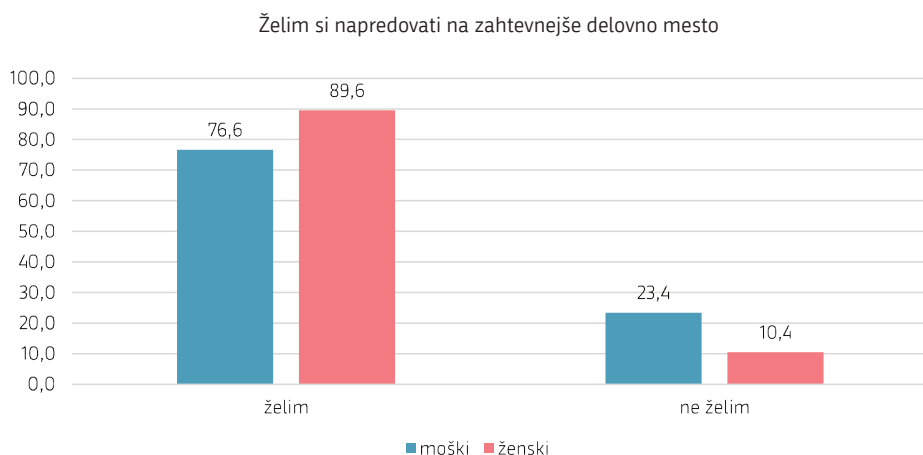
V nadaljevanju so grafično prikazane razlike med spoloma po posameznih postavkah, ki so vključene v faktor *poklicne težnje*.



Grafikon 31: Želim si napredovanja na sedanjem delovnem mestu – v odstotkih

Grafikon prikazuje rezultate postavke *Želim si napredovanja na sedanjem delovnem mestu*. Želja po napredovanju na sedanjem delovnem mestu je izrazita pri obeh spolih, vendar je pri ženskah izrazitejša.

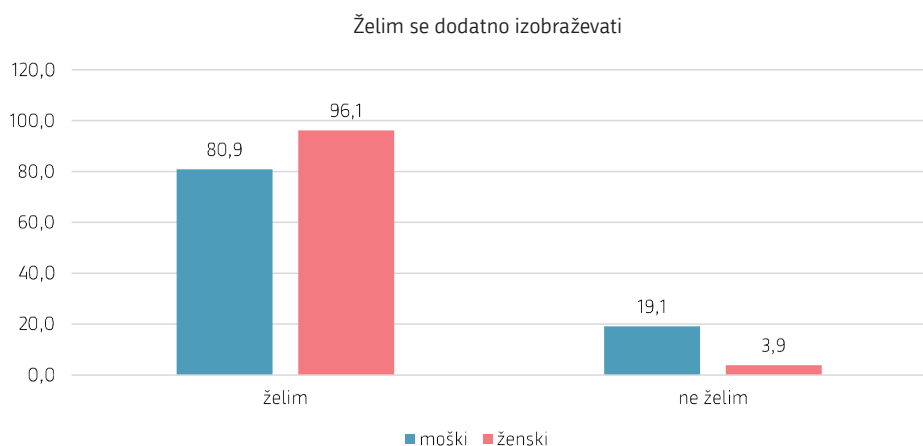
Za proučitev odnosa med spolom in željo po napredovanju na sedanjem delovnem mestu je bil opravljen hi-kvadrat test neodvisnosti. Razmerje med spolom in željo po napredovanju na sedanjem delovnem mestu je bilo statistično značilno,  $\chi^2_{(1, N = 675)} = 14,0969$ ,  $p < 0,01$ . Želja po napredovanju na sedanjem delovnem mestu je bolj izražena pri ženskah kot pri moških.



Grafikon 32: Želim si napredovati na zahtevnejše delovno mesto – v odstotkih

Grafikon prikazuje rezultate postavke *Želim si napredovati na zahtevnejše delovno mesto*. Želja po napredovanju na zahtevnejše delovno mesto je izrazita pri obeh spolih, vendar je pri ženskah izrazitejša.

Za proučitev odnosa med spolom in željo po napredovanju na zahtevnejše delovno mesto je bil opravljen hi-kvadrat test neodvisnosti. Razmerje med spolom in željo po napredovanju na zahtevnejše delovno mesto je bilo statistično značilno,  $\chi^2_{(1, N = 688)} = 13,3197$ ,  $p < 0,01$ . Želja po napredovanju na zahtevnejše delovno mesto je bolj izražena pri ženskah kot pri moških.

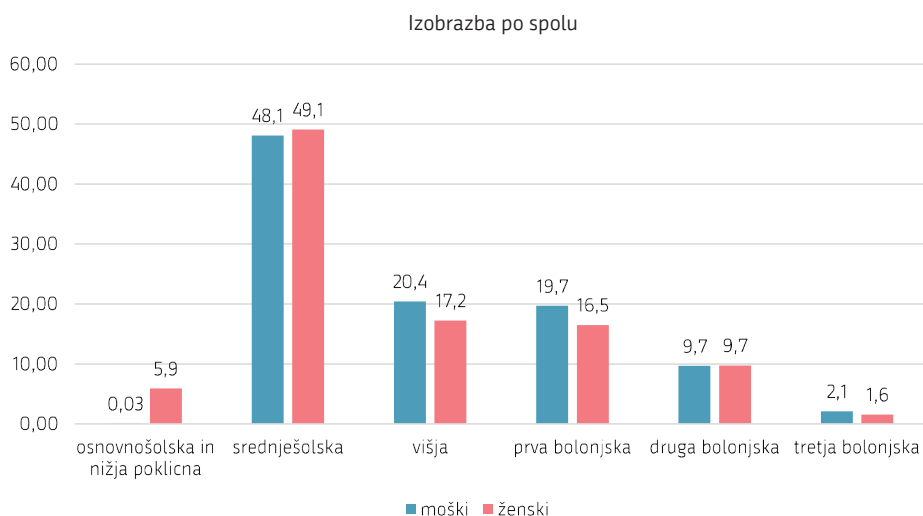


Grafikon 33: Želim se dodatno izobraževati – v odstotkih

Grafikon prikazuje rezultate postavke *Želim se dodatno izobraževati*. Želja po dodatnem izobraževanju je izrazita pri obeh spolih, vendar je pri ženskah izrazitejša.

Za proučitev odnosa med spolom in željo po dodatnem izobraževanju je bil opravljen hi-kvadrat test neodvisnosti. Razmerje med spolom in željo po dodatnem izobraževanju je bilo statistično značilno,  $\chi^2_{(1, N = 707)} = 26,3819$ ,  $p < 0,01$ . Želja po izobraževanju je bolj izražena pri ženskah kot pri moških.

### 9.1.3.1 Deleži izobrazbe po spolu

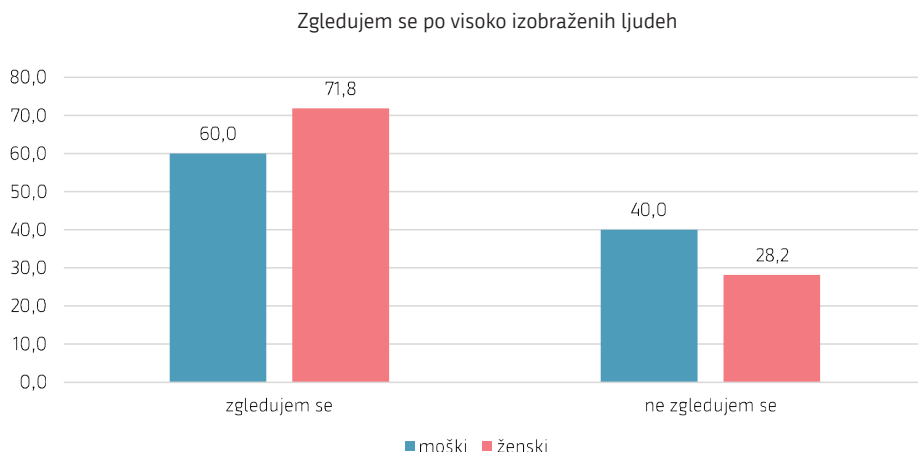


Grafikon 34: Deleži izobrazbe po spolu

Grafikon prikazuje deleže sodelujočih v raziskavi po kategorizaciji izobrazbe glede na spol. V nadaljevanju so grafično prikazane razlike med spoloma po posameznih postavkah. Iz grafikona se vidi, da so deleži moških, v primerjavi z ženskami, večji pri višješolski stopnji izobrazbi ter pri prvi in tretji bolonjski stopnji izobrazbe. Deleži žensk so višji pri osnovnošolski in nižji poklicni stopnji izobrazbe ter srednješolski stopnji izobrazbe. Enak delež po spolu je razviden pri drugi bolonjski stopnji izobrazbe.

Navedeno je tesno povezano tudi z doseženim povprečnim plačnim razredom glede na spol (glej preglednico 16). Za zasedbo določenega delovnega mesta so namreč v osnovi potrebne ustrezna smer in stopnja izobrazbe ter delovne izkušnje (glej grafikona 18 in 19).

### 9.1.3.2 Drugo



Grafikon 35: Zgledujem se po visoko izobraženih ljudeh – v odstotkih

Grafikon prikazuje rezultate postavke *Zgledujem se po visoko izobraženih ljudeh*. Zgledovanje po visoko izobraženih ljudeh je izrazito pri obeh spolih, vendar je pri ženskah izrazitejše.

Za proučitev odnosa med spolom in zgledovanjem po visoko izobraženih ljudeh je bil opravljen hi-kvadrat test neodvisnosti. Razmerje med spolom in zgledovanjem po visoko izobraženih ljudeh je bilo statistično značilno,  $\chi^2_{(1,N=705)} = 7,2362$ ,  $p < 0,01$ . Zgledovanje po visoko izobraženih ljudeh je bolj izraženo pri ženskah kot pri moških.

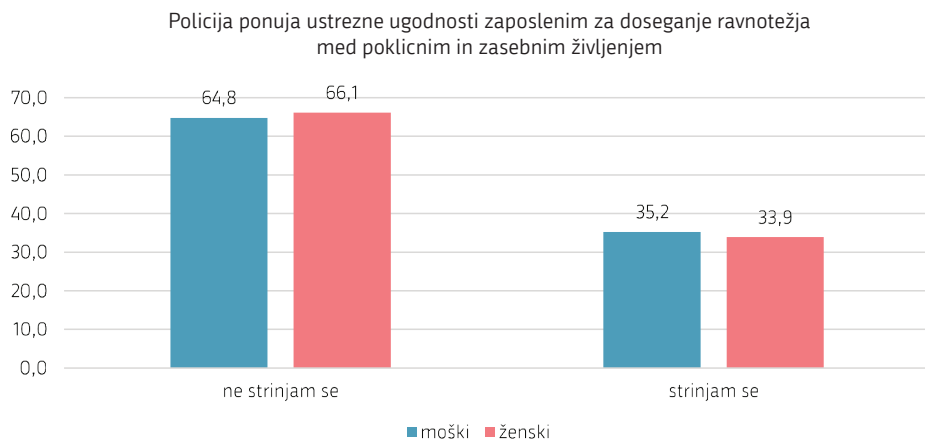
### 9.1.4 Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja

Faktor *usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja* je sestavljen iz naslednjih treh postavk:

- Policija ponuja ustrezne ugodnosti zaposlenim za doseganje ravnotežja med poklicnim in zasebnim življenjem.
- Starševsko varstvo je po kolektivni pogodbi za policiste ustrezno urejeno.
- Ocenjujem, da imam težave pri usklajevanju zasebnega in poklicnega življenja.

V nadaljevanju so grafično prikazane razlike med spoloma po posameznih postavkah, ki so vključene v *faktor usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja*.

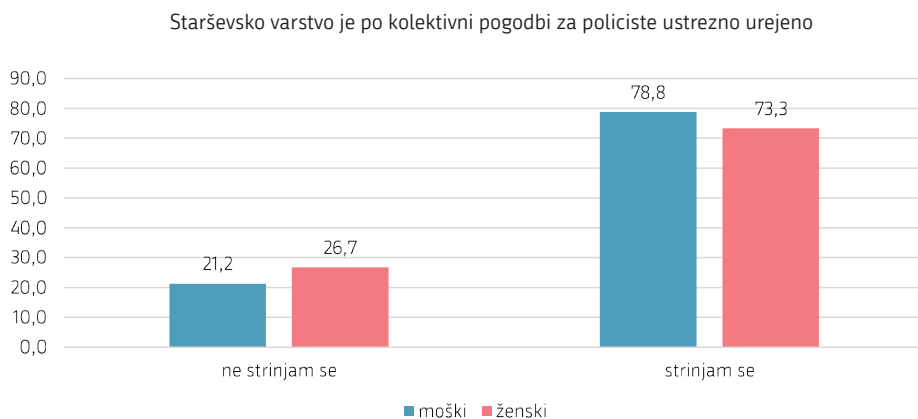




Grafikon 36: *Policija ponuja ustrezne ugodnosti zaposlenim za doseganje ravnotežja med poklicnim in zasebnim življenjem – v odstotkih*

Grafikon prikazuje razlike med spoloma pri postavki *Policija ponuja ustrezne ugodnosti zaposlenim za doseganje ravnotežja med poklicnim in zasebnim življenjem*. Iz grafikona se vidi, da je pri obeh spolih v večjem delu izraženo nestrinjanje s trditvijo.

Za proučitev odnosa med spolom in postavko *Policija ponuja ustrezne ugodnosti zaposlenim za doseganje ravnotežja med poklicnim in zasebnim življenjem* je bil opravljen hi-kvadrat test neodvisnosti. Razmerje med spolom in postavko ni bilo statistično značilno,  $\chi^2_{(1, N=620)} = 0,1052$ ,  $p = 0,745714$ . Med spoloma glede trditve ni razlik.

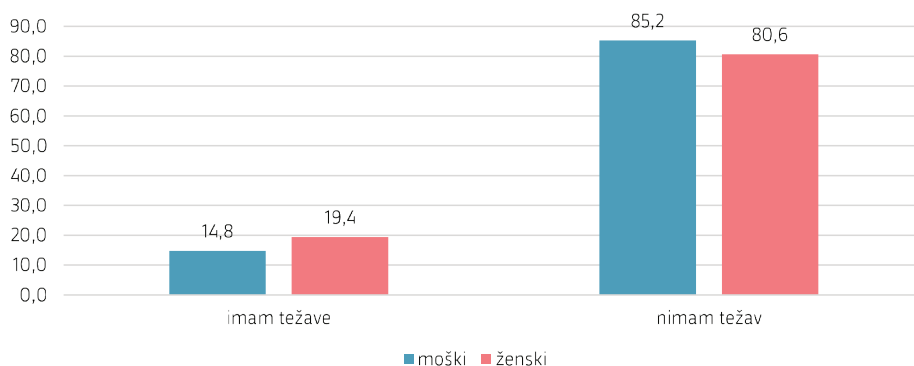


Grafikon 37: *Starševsko varstvo je po kolektivni pogodbi za policiste ustrezno urejeno – v odstotkih*

Grafikon prikazuje razlike med spoloma pri postavki *Starševsko varstvo je po kolektivni pogodbi za policiste ustrezno urejeno*. Iz grafikona se vidi, da je pri obeh spolih v večjem delu izraženo strinjanje s trditvijo.

Za proučitev odnosa med spolom in postavko *Starševsko varstvo je po kolektivni pogodbi za policiste ustrezno urejeno* je bil opravljen hi-kvadrat test neodvisnosti. Razmerje med spolom in postavko ni bilo statistično značilno,  $\chi^2_{(1, N = 532)} = 1,8031$ ,  $p = 0,179343$ . Med spoloma glede trditve ni razlik.

Ocenjujem, da imam težave pri usklajevanju zasebnega in poklicnega življenja



Grafikon 38: Ocenjujem, da imam težave pri usklajevanju zasebnega in poklicnega življenja

Grafikon prikazuje razlike med spoloma pri postavki *Ocenjujem, da imam težave pri usklajevanju zasebnega in poklicnega življenja*. Iz grafikona se vidi, da ženske v nekoliko večjem deležu kakor moški ocenjujejo, da imajo težave pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja.

Za proučitev odnosa med spolom in postavko *Ocenjujem, da imam težave pri usklajevanju zasebnega in poklicnega življenja* je bil opravljen hi-kvadrat test neodvisnosti. Razmerje med spolom in postavko ni bilo statistično značilno,  $\chi^2_{(1, N = 532)} = 2,3455$ ,  $p = 0,155407$ . Med spoloma glede trditve ni razlik.

V preglednici v nadaljevanju so konkretizirane težave pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja.

Preglednica 5: Težave ravnotežja med poklicnim in zasebnim življenjem

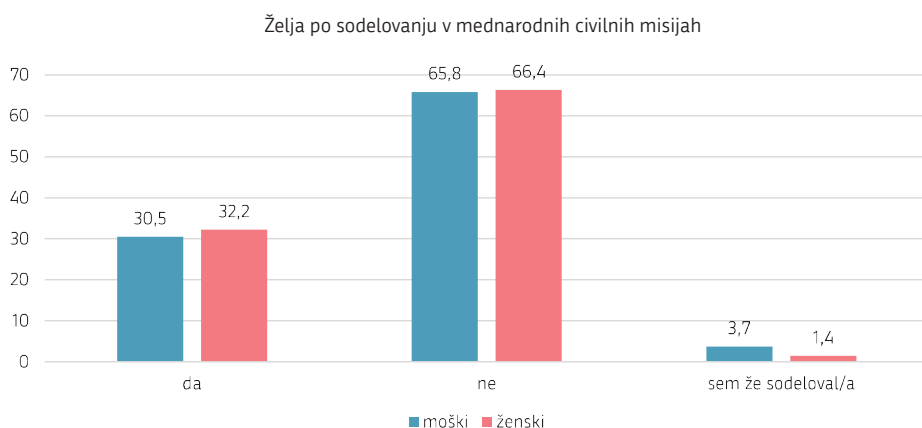
	1	2	3	4	5	Skupaj
delo po razporedu, narava dela, izmensko delo, nočno delo, nadure, delovni konci tedna	5	9	1	29	10	54
daljša vožnja na delo		6	1		1	8
odsotnost drugih in ni dotoka novih	2	1		3	1	7
vodja nima posluha		3	1	2		6
težja usklajevanja urnikov s partnerjem tudi v okviru policijske družine ali ločitve		4				4
neplačana dosegljivost	1				2	3
ne gre le za delovni čas, gre za način življenja – vedno več vodij meni, da smo poročeni s policijo				3		3
slabše možnosti žensk pri uresničitvi kariernih ambicij		1		1		2
samohranilke in socialni pritiski		2				2
plača moža je višja, čeprav ima tri leta manj delovne dobe		1				1
moški kolegi dobijo premestitve bližje domu prej kot ženske		1				1
<b>Skupaj</b>	<b>8</b>	<b>28</b>	<b>3</b>	<b>38</b>	<b>14</b>	<b>91</b>

Legenda: (1) ni označenega spola ali vrste dela, (2) ženske, ki niso vodje, (3) ženske, ki so vodje, (4) moški, ki niso vodje, (5) moški, ki so vodje

Preglednica prikazuje frekvenčno porazdelitev vsebin, ki so jih sodelujoči navedli kot težave, s katerimi se soočajo pri upravljanju poklicnega in zasebnega življenja. Najpogosteje in pri vseh kategorijah sodelujočih se pojavi narava dela, kamor spadajo delo po razporedu, izmensko delo, nočno delo, nadure in delovni konci tedna. Sledi vožnja na delo iz bolj oddaljenih krajev. Naslednja težava je pomanjkanje kadra, tej pa sledi navedba, da vodja nima posluha. Pogosto so navedene tudi težave, povezane s plačilom in težjim usklajevanjem v okviru policijske družine. Najnižje frekvence navedb se nanašajo na subjektivno zaznane neenakosti žensk v primerjavi z moškimi.

## 9.2 Delo v mednarodnih civilnih misijah

Sodelujoče smo najprej vprašali, ali si želijo sodelovati v mednarodnih civilnih misijah. Izbrali so lahko med tremi odgovori, in sicer med »da«, »ne« in »sem že sodelovala/a«. Pritrdilno je odgovorilo 31,6 odstotka sodelujočih, 64,9 odstotka si sodelovanja v mednarodnih civilnih misijah ne želi, medtem ko je 3,5 odstotka sodelujočih označilo, da so že sodelovali v mednarodnih civilnih misijah.



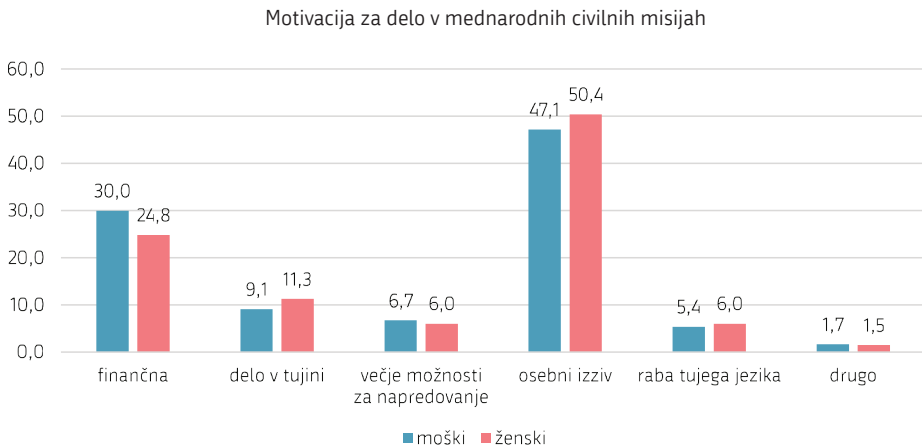
Grafikon 39: Želja po sodelovanju v mednarodnih civilnih misijah – v odstotkih

Iz grafikona je razvidna porazdelitev odgovorov na vprašanje *Ali želite sodelovati v mednarodnih civilnih misijah* glede na spol. Med sodelujočimi si 30,5 odstotka moških želi sodelovati v mednarodnih civilnih misijah, 65,8 odstotka si tega ne želi, 3,7 odstotka moških pa je v mednarodnih civilnih misijah že sodelovalo. Delež žensk, ki si želijo sodelovati v mednarodnih civilnih misijah, je 32,2-odstoten, 66,4 odstotka žensk si ne želi sodelovati v mednarodnih civilnih misijah, 1,4 odstotka pa jih je v mednarodnih civilnih misijah že sodelovalo.

Za proučitev odnosa med spolom in željo po sodelovanju v mednarodnih civilnih misijah je bil opravljen hi-kvadrat test neodvisnosti. Razmerje med spolom in željo po sodelovanju v mednarodnih civilnih misijah ni bilo statistično značilno,  $\chi^2_{(1, N = 669)} = 0,0721$ ,  $p = 0,788309$ . Želja je v enaki meri izražena tako pri ženskah kot pri moških.

Sodelujoče smo tudi vprašali, kaj jih motivira za sodelovanje v mednarodnih civilnih misijah. Rezultati so pokazali, da se sodelujoči najpogosteje odločajo za delo v mednarodnih civilnih misijah, ker je to zanje osebni izziv. Ta delež odgovorov je 48,9-odstoten. Sledi odgovor, da je za odločitev za delo v mednarodnih civilnih misijah

pomembna finančna motivacija, in sicer z 28,3-odstotnim deležem. Deleži ostalih dogovorov so manj kot desetodstotni, in sicer delo v tujini (9,5 odstotka odgovorov sodelujočih), večje možnosti za napredovanje (6,2 odstotka odgovorov sodelujočih), raba tujega jezika (5,3 odstotka odgovorov sodelujočih) in drugo (1,8 odstotka odgovorov sodelujočih).



Grafikon 40: Motivacija za delo v mednarodnih civilnih misijah – v odstotkih

Iz grafikona je razvidna porazdelitev odgovorov na vprašanje o motivaciji za sodelovanje v mednarodnih civilnih misijah glede na spol. Med moškimi je največji delež odgovorov, da gre za osebni izziv. Ta delež znaša 47,1 odstotka. Sledi mu odgovor, da gre za finančno motivacijo, s 30,0-odstotnim deležem. Da gre za motivacijski dejavnik dela v tujini, je odgovorilo 9,1 odstotka sodelujočih moških, da gre za večje možnosti za napredovanja, še nadaljnjih 6,7 odstotka moških, medtem ko je 5,4 odstotka moških odgovorilo, da je motivacijski dejavnik za delo v mednarodnih civilnih misijah raba tujega jezika.

Vrstni red deležev je pri ženskah podoben kot pri moških. Med ženskami je največji delež odgovorov, da gre za osebni izziv. Ta delež je večji kot pri moških in znaša 50,4 odstotka. Sledi mu odgovor, da gre za finančno motivacijo, s 24,8-odstotnim deležem, ki je v primerjavi z moškimi nižji. Da gre za motivacijski dejavnik dela v tujini, je odgovoril večji delež žensk kot moških, in sicer 11,3 odstotka. Da gre za večje možnosti za napredovanja, je odgovorilo 6,0 odstotka žensk, pri čemer je delež manjši kot pri moških. Večji delež žensk kot moških, 6,0 odstotka, je odgovoril, da je motivacijski dejavnik za delo v mednarodnih civilnih misijah raba tujega jezika.

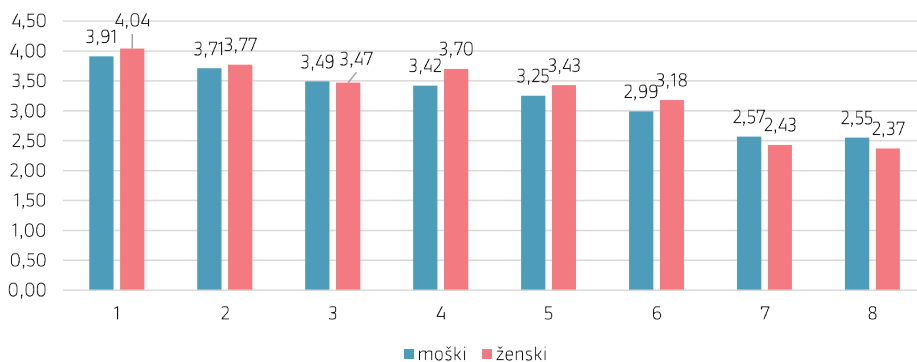
Odgovor *drugo* je izbralo 1,7 odstotka moških in 1,5 odstotka žensk. Vsebina odgovora *drugo* je prikazana v naslednji preglednici.

Preglednica 6: Motivacija za delo v mednarodnih civilnih misijah – drugo

<b>Ženske</b>	»Zame so motivacija delo v tujini v mednarodnem okolju, osebni izziv, velike priložnosti za osebno rast in razvoj, raba tujega jezika in predvsem narediti nekaj dobrega in koristnega za druge.«
<b>Moški</b>	»Ne želim delati v tujini!«
	»Nove izkušnje, osebni izziv, finančni vidik.«
	»Pridobivanje novih znanj, veščin in poznanstev.«
	»Spoznavanje neznanih okolji, kjer ni vse predvidljivo in podrejeno strogim uradniškim protokolom.«
	»Sprememba delovnega okolja; razbremenitev z vodenjem enote; sprememba tempa; možgani »na off.«

V preglednici so navedeni vsebinski zapisi, ki so jih sodelujoči navedli kot druge motivacijske razloge za delo v mednarodnih civilnih misijah. V nadaljevanju nas je tudi zanimalo, kaj oziroma kateri dejavniki so najbolj vplivali na odločitev za sodelovanje v mednarodnih civilnih misijah.

Dejavniki, ki vplivajo na odločitev za sodelovanje v mednarodnih civilnih misijah



Grafikon 41: Dejavniki, ki vplivajo na odločitev za sodelovanje v mednarodnih civilnih misijah – povprečne ocene

Legenda: (1) družinske razmere, (2) znanje tujega jezika, (3) mednarodne izkušnje, (4) delovne razmere, (5) trajanje napotitve (krajše je, verjetnejša je prijava), (6) kraj napotitve (bližje je, verjetnejša je prijava), (7) trajanje napotitve (daljše je, verjetnejša je prijava), (8) kraj napotitve (dlje je, verjetnejša je prijava).

Iz grafikona se vidi, da so družinske razmere tisti dejavnik, ki v povprečju najbolj vpliva na odločitev za sodelovanje v mednarodnih civilnih misijah. To velja tako za moške kot za ženske. Drug pomemben dejavnik za sodelovanje v mednarodnih civilnih misijah je znanje tujega jezika. Tema dvema z relativno visokimi povprečnimi ocenami sledita mednarodne izkušnje in delovne izkušnje. V zadnjem delu se z nekoliko nižjimi povprečnimi ocenami izmenično kažeta kraj in trajanje napotitve, in sicer glede na bližino oziroma čas napotitve.

Sodelujoče smo v nadaljevanju pozvali, naj navedejo vsaj tri razloge, ki jih odvrčajo od prijave za delo v mednarodnih civilnih misijah. Frekvenčna porazdelitev odgovorov je razvidna iz spodnje preglednice.

*Preglednica 7: Razlogi, ki odvrčajo od prijav za sodelovanje v mednarodnih civilnih misijah*

<b>Razlogi, ki odvrčajo od prijav v mednarodne civilne misije</b>	<b>Ženske</b>	<b>Moški</b>	<b>Skupaj</b>	<b>Skupaj %</b>
oddaljenost od družine	72	151	223	35,9
ni potrebe, želje	5	62	67	10,8
pomanjkljivo znanje tujega jezika	18	28	46	7,4
neustrezno plačilo za delo	5	40	45	7,2
odsotnost z delovnega mesta – nezadovoljstvo vodje	10	27	37	6,0
čas napotitve	7	20	27	4,3
starost	4	21	25	4,0
nestabilne razmere v kraju napotitve	9	15	24	3,9
delo v tujini – oddaljenost	8	16	24	3,9
slabša dostopnost do razpisov oziroma informacij	6	16	22	3,5
dostopnost do usposabljanja	10	12	22	3,5
ne poznam pravih ljudi	5	10	15	2,4
pomanjkljive delovne izkušnje	7	7	14	2,3
neustrezna izobrazba oziroma odsotnost osnovnega usposabljanja	7	6	13	2,1
nič me ne odvrča	2	7	9	1,4
negodovanje sodelavcev	2	1	3	0,5

slabša organiziranost ali neurejen status ob vrnitvi	0	3	3	0,5
izziv neznanega	1	1	2	0,3
<b>Skupaj</b>	<b>178</b>	<b>443</b>	<b>621</b>	<b>100,0</b>

Iz preglednice se vidi, da je najpogostejši razlog, ki posameznika odvrne od prijave v mednarodne civilne misije, *oddaljenost od družine*. To velja za 35,9 odstotka sodelujočih v raziskavi. 10,8 odstotka sodelujočih nima potrebe ali želje sodelovati v mednarodnih civilnih misijah. Naslednji razlog je *pomanjkljivo znanje tujega jezika*, in sicer za 7,4 odstotka sodelujočih. Razlog je tudi *neustrezno plačilo za delo*, in sicer za 7,2 odstotka sodelujočih.

V osrednjem delu preglednice, z vrednostmi od 2,1 do 6,0 odstotka, so kot razlogi zabeleženi: *odstotnost z delovnega mesta, čas napotitve, starost, nestabilne razmere v kraju napotitve, delo v tujini – oddaljenost, slabša dostopnost do razpisov oziroma informacij, dostopnost do usposabljanja, ne poznam pravih ljudi, pomanjkljive delovne izkušnje, neustrezna izobrazba oziroma odsotnost osnovnega usposabljanja*.

Najmanj pogosto zabeleženi razlogi so bili *nič me ne odvrtača, negodovanje sodelavcev, slabša organiziranost ali neurejen status ob vrnitvi in izziv neznanega*. Deleži teh odgovorov so se gibali od 0,3 do 1,4 odstotka sodelujočih.

V nadaljevanju so nas glede prijav in dela v mednarodnih civilnih misijah zanimale še dve oceni sodelujočih moških in žensk ter morebitne razlike med njimi, in sicer ali je delo v mednarodnih civilnih misijah primernejše za moške ali za ženske in ali so o delu v mednarodnih civilnih misijah dovolj obveščeni.

*Preglednica 8: Primernost dela v mednarodnih civilnih misijah in ustrezna obveščенost*

		<b>N</b>	<b>M</b>	<b>SD</b>	<b>F</b>
Delo v mednarodnih civilnih misijah je primernejše za policiste kot za policistke.	ženske	195	2,29	1,07	
	moški	441	2,36	1,099	
	Skupaj	636	2,34	1,09	<i>ns</i>
O delu v mednarodnih civilnih misijah sem dovolj obveščен/a.	ženske	169	2,56	1,148	



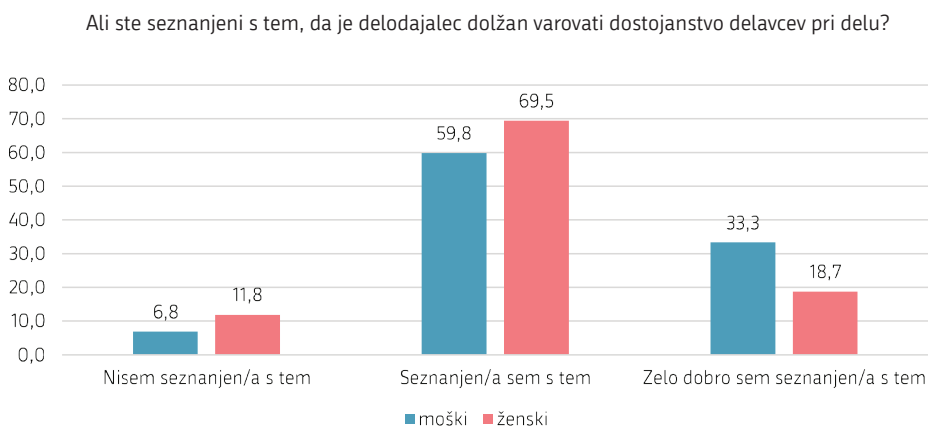
	moški	413	3,02	1,162	
	<b>Skupaj</b>	<b>582</b>	<b>2,89</b>	<b>1,175</b>	<b>18,705***</b>

$N$  – število sodelujočih,  $M$  – povprečna ocena,  $SD$  – standardni odklon,  $F$  – razmerje dveh srednjih kvadratnih vrednosti, \*\*\* – statistična značilnost razlik na ravni 0,001,  $ns$  – razlike niso statistično značilne

Preglednica prikazuje povprečne ocene za moške in za ženske pri posamezni postavki z ustreznimi standardnimi odkloni in številom sodelujočih. Iz preglednice se vidi, da razlike med moškimi in ženskami pri oceni ali primernosti dela za posamezen spol niso statistično značilne. Tako moški kot ženske se bolj nagibajo k oceni, da trditev *Delo v mednarodnih civilnih misijah je primernejše za policiste kot za policistke ne drži*. Pri trditvi o obveščeni glede dela v mednarodnih civilnih misijah pa so rezultati pokazali statistično značilne razlike med spoloma, in sicer so ženske statistično značilno v povprečju podale nižjo oceno, kar pomeni, da se s trditvijo *O delu v mednarodnih civilnih misijah sem dovolj obveščen/a* manj strinjajo kot moški.

### 9.3 Kognicije o spolnem nadlegovanju, nadlegovanju in trpinčenju na delu

Sodelujoče v raziskavi smo vprašali, ali so seznanjeni s tem, da je delodajalec dolžan varovati dostojanstvo delavcev pri delu. Rezultati odgovorov so razvidni iz spodnjega grafikona.

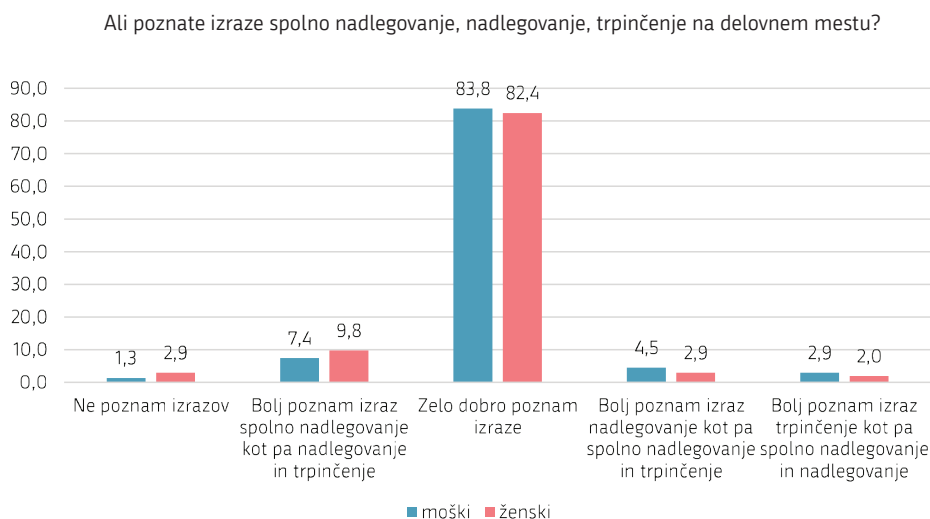


Grafikon 42: Ali ste seznanjeni s tem, da je delodajalec dolžan varovati dostojanstvo delavcev pri delu? – v odstotkih

Grafikon prikazuje odgovore o seznanjenosti sodelujočih s tem, da je delodajalec dolžan varovati dostojanstvo delavcev pri delu. Rezultati kažejo, da je večina sodelujočih seznanjena ali zelo dobro seznanjena z dolžnostjo delodajalca. Delež moških, ki so označili, da niso seznanjeni s tem, je 6,8-odstoten, delež žensk pa 11,8-odstoten.

Za proučitev odnosa med spolom in stopnjo seznanjenosti z dolžnostjo delodajalca, da varuje dostojanstvo delavcev pri delu, je bil opravljen hi-kvadrat test neodvisnosti. Razmerje med spolom in stopnjo seznanjenosti z dolžnostjo delodajalca, da varuje dostojanstvo delavcev pri delu, je bilo statistično značilno,  $\chi^2_{(2, N = 656)} = 16,6090$ ,  $p < 0,01$ . Seznanjenost je bolj izražena pri moških kot pri ženskah.

V nadaljevanju smo sodelujočim pokazali opredelitve izrazov *spolno nadlegovanje*, *nadlegovanje in trpinčenje na delovnem mestu*. Zanimalo nas je, kolikšen delež sodelujočih izraze pozna in kateri od njih so jim bolj znani. Deleže odgovorov prikazuje spodnji grafikon.



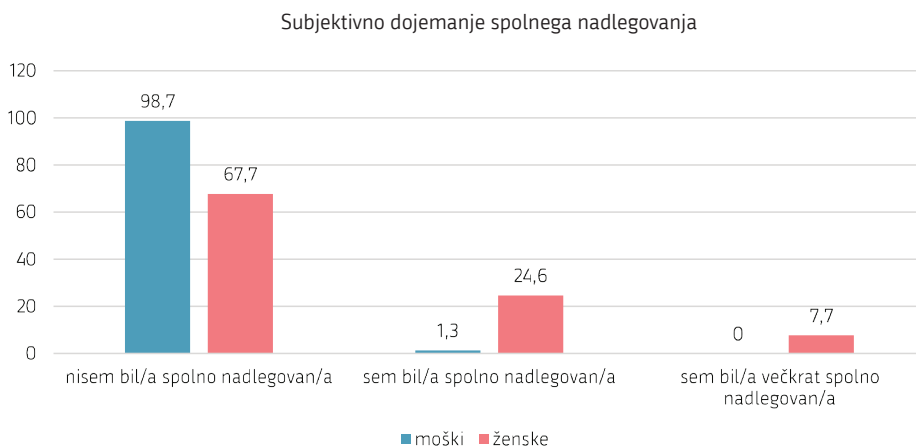
Grafikon 43: Ali poznate izraze spolno nadlegovanje, nadlegovanje, trpinčenje na delovnem mestu? – v odstotkih

Grafikon prikazuje odgovore na vprašanje *Ali poznate izraze spolno nadlegovanje, nadlegovanje, trpinčenje na delovnem mestu*. Največji delež moških in žensk je na to vprašanje odgovoril *Zelo dobro poznam izraze*. Moških, ki so tako odgovorili, je bilo 83,8 odstotka, žensk pa 82,4 odstotka. Iz grafikona se še vidi, da je večji delež žensk v primerjavi z moškimi odgovoril *Ne poznam izrazov* (2,9 odstotka) in *Bolj poznam izraz spolno nadlegovanje kot pa izraza nadlegovanje in trpinčenje* (9,8 odstotka).

Večji delež moških v primerjavi z ženskami pa je razviden pri odgovoru *Bolj poznam izraz nadlegovanje kot pa izraza spolno nadlegovanje in trpinčenje* (4,5 odstotka) in pri odgovoru *Bolj poznam izraz trpinčenje kot pa izraza spolno nadlegovanje in nadlegovanje* (2,9 odstotka).

Za proučitev odnosa med spolom in poznavanjem navedenih izrazov je bil opravljen hi-kvadrat test neodvisnosti. Razmerje med spolom in poznavanjem navedenih izrazov ni bilo statistično značilno,  $\chi^2_{(2, N = 650)} = 4,2360$ ,  $p = 0,375$ . Razlike med odgovori moških in odgovori žensk niso bile statistično značilne.

V nadaljevanju nas je zanimala prevalenca subjektivnega dojetanja posameznih prepovedanih ravnanj, in sicer spolnega nadlegovanja, nadlegovanja in trpinčenja na delovnem mestu.

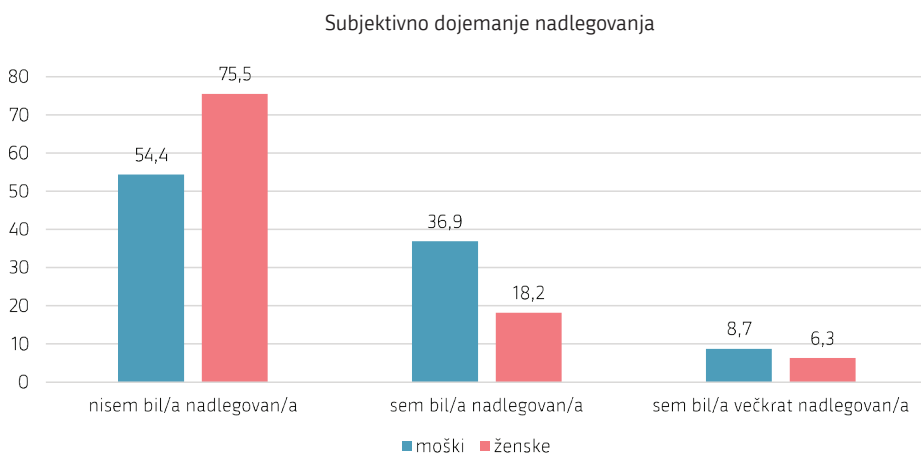


Grafikon 44: *Ali ste bili kdaj po svojem subjektivnem dojetanju spolno nadlegovani na delovnem mestu?* – v odstotkih

Grafikon prikazuje odgovore na vprašanje *Ali ste bili kdaj po svojem subjektivnem dojetanju spolno nadlegovani na delovnem mestu*. Največji delež moških in žensk je na to vprašanje odgovoril *Nisem bila/a spolno nadlegovan/a*, in sicer 98,7 odstotka moških in 67,7 odstotka žensk. 24,6 odstotka žensk je tudi odgovorilo, da so bile spolno nadlegovane. Tako je odgovorilo tudi 1,3 odstotka moških. Moški niso bili večkrat spolno nadlegovani, medtem ko za ženske to ne velja. Po njihovem subjektivnem prepričanju je bilo 7,7 odstotka žensk večkrat spolno nadlegovanih.

Za proučitev odnosa med spolom in subjektivnim dojetanjem spolnega nadlegovanja je bil opravljen hi-kvadrat test neodvisnosti. Razmerje med spolom in subjektivnim

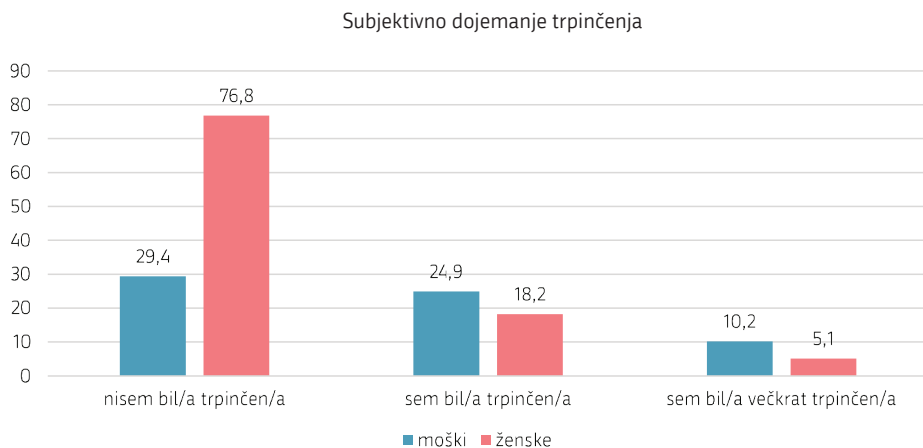
dojemanjem spolnega nadlegovanja je bilo statistično značilno,  $\chi^2_{(2, N = 647)} = 137,9250$ ,  $p < 0,01$ . Subjektivno dojemanje spolnega nadlegovanja je bolj izraženo pri ženskah kot pri moških.



*Grafikon 45: Ali ste bili kdaj po svojem subjektivnem dojemanju na delovnem mestu nadlegovani? – v odstotkih*

Grafikon prikazuje odgovore na vprašanje *Ali ste bili kdaj po svojem subjektivnem dojemanju nadlegovani na delovnem mestu*. Največji delež moških in žensk je na to vprašanje odgovoril *Nisem bila/a nadlegovan/a*, in sicer 54,4 odstotka moških in 75,5 odstotka žensk. 18,2 odstotka žensk je tudi odgovorilo, da so bile nadlegovane. Tako je odgovorilo tudi 36,9 odstotka moških. Moški so bili večkrat po lastnem subjektivnem dojemanju nadlegovani v 8,7 odstotka, medtem ko so bile ženske po njihovem subjektivnem prepričanju večkrat nadlegovane na delovnem mestu v 6,3 odstotka.

Za proučitev odnosa med spolom in subjektivnim dojemanjem nadlegovanja na delovnem mestu je bil opravljen hi-kvadrat test neodvisnosti. Razmerje med spolom in subjektivnim dojemanjem nadlegovanja na delovnem mestu je bilo statistično značilno,  $\chi^2_{(2, N = 639)} = 29,5980$ ,  $p < 0,01$ . Subjektivno dojemanje spolnega nadlegovanja je bolj izraženo pri moških kot pri ženskah.



*Grafikon 46: Ali ste bili kdaj po svojem subjektivnem dojetanju na delovnem mestu trpinčeni? – v odstotkih*

Grafikon prikazuje odgovore na vprašanje *Ali ste bili kdaj po svojem subjektivnem dojetanju na delovnem mestu trpinčeni*. Največji delež moških in žensk je na to vprašanje odgovoril *Nisem bila/a trpinčen/a*, in sicer 29,4 odstotka moških in 76,8 odstotka žensk. 18,2 odstotka žensk je tudi odgovorilo, da so bile trpinčene na delovnem mestu. Tako je odgovorilo tudi 24,9 odstotka moških. Moški so bili večkrat po lastnem subjektivnem dojetanju trpinčeni v 10,2 odstotka, medtem ko so bile ženske po njihovem subjektivnem prepričanju večkrat trpinčene na delovnem mestu v 5,1 odstotka.

Za proučitev odnosa med spolom in subjektivnim dojetanjem trpinčenja na delovnem mestu je bil opravljen hi-kvadrat test neodvisnosti. Razmerje med spolom in subjektivnim dojetanjem trpinčenja na delovnem mestu je bilo statistično značilno,  $\chi^2_{(2, N = 632)} = 10,8980$ ,  $p < 0,01$ . Subjektivno dojetanje spolnega nadlegovanja je bolj izraženo pri moških kot pri ženskah.

V nadaljevanju nas je zanimalo, v kolikšni meri so sodelujoči v povezavi z domnevnim spolnim nadlegovanjem, nadlegovanjem in trpinčenjem na delovnem mestu doživeli vnaprej določena dejanja.

Preglednica 9: Ali ste na delovnem mestu v zvezi z domnevnim spolnim nadlegovanjem doživeli katero od naštetih dejanj?

	Moški	Ženske	Skupaj	Skupaj %
zgodbe, šale ali sugestivni komentarji s spolno vsebino	66	88	154	18,1
opolzki komentarji, ki se nanašajo na oblačenje, telo ali videz	22	68	90	10,6
osvajanje, pohotni pogledi ali žaljivo spogledovanje	22	65	87	10,2
postavljanje osebnih vprašanj v zvezi z družabnim ali spolnim življenjem	21	60	81	9,5
neželena spreminjanje službenih tem v spolne	14	67	81	9,5
naslavljanje s srček, punči, miška, cukrček, mucek, bejba, mala ...	13	62	75	8,8
sugestivne pripombe in opazke, namigovanja, uporaba obscenega jezika ali gest (na primer žvižganje)	11	60	71	8,3
nepotrebno dotikanje, trepljanje, ščipanje, tesno približevanje osebe (na primer nagibanje čez hrbet), neželena masaža vratu, ramen ...	14	49	63	7,4
spolno sugestivne geste ali strmenje v dele telesa	3	38	41	4,8
ponavljajoči se predlogi za druženje in zmenke	4	34	38	4,5
predlogi v zvezi s spolnostjo ali siljenje k spolni dejavnosti	2	19	21	2,5
elektronska sporočila, pisma, telefaksi in drugo gradivo s spolno vsebino	5	16	21	2,5
neželeno ali izsiljeno objemanje ali poljubljanje	2	14	16	1,9
obljubljanje višje plače, napredovanja ali kakšne druge ugodnosti v zameno za privolitev v ravnanje spolne narave (na primer zmenek, spolni odnos in tako dalje)	1	8	9	1,1
razkazovanje spolnih organov	2	3	5	0,6
vsiljeni spolni odnos (posilstvo)	0	0	0	0,0

spolni napad (poskus posilstva)	0	0	0	0,0
<b>Skupaj</b>	<b>202</b>	<b>651</b>	<b>853</b>	<b>100</b>

Preglednica prikazuje frekvenčno porazdelitev z ustreznimi deleži odgovorov na vprašanje *Ali ste na delovnem mestu v zvezi z domnevnim spolnim nadlegovanjem doživeli katero od naštetih dejanj*. Iz preglednice se vidi, da je največji delež sodelujočih (18,1 odstotka) bil deležen *zgodb, šal ali sugestivnih komentarjev s spolno vsebino*. Po velikosti deleža (10,6 odstotka) so sledili opolzki komentarji, ki se nanašajo na oblačenje, telo ali videz. 10,2 odstotka sodelujočih pa je kot tretje najpogostejše dejanje doživelo *osvajanje, pohotne poglede ali žaljivo spogledovanje*. Ostala dejanja so bila skupno doživeta v manjših deležih. Ta dejanja so navedena v preglednici.

Poleg teh pa so sodelujoče ženske pod druga dejanja navedle, da so doživele še (1) *govoričenje in širjenje laži s spolno vsebino z namenom spodkopavanja ugleda* in (2) *trepljanje po zadnjici, dotikanje stegna*. Moški v razdelku drugo niso navedli ničesar.

*Preglednica 10: Ali ste na delovnem mestu v zvezi z domnevnim nadlegovanjem doživeli katero od naštetih dejanj?*

	Moški	Ženske	Skupaj	Skupaj %
neželene zgodbe, šale, komentarji zaradi spola	8	70	78	11,6
posmehovanje ali poniževanje zaradi spola	5	56	61	9,1
sramotilno obrekovanje, črnjenje ali žaljenje zaradi spola	5	52	57	8,5
pripovedovanje laži ali razširjanje govoric o spolnem življenju	16	39	55	8,2
sramotilno obrekovanje, črnjenje ali žaljenje zaradi narodnosti ali rase	6	42	48	7,1
posmehovanje ali poniževanje zaradi slabše ali boljše izobrazbe, kot jo ima oseba, ki nadleguje	25	23	48	7,1
neželene zgodbe, šale, komentarji zaradi starosti	21	19	40	5,9
sramotilno obrekovanje, črnjenje ali žaljenje zaradi izobrazbe	19	17	36	5,3
posmehovanje ali poniževanje zaradi starosti	17	15	32	4,7

Nekateri vidiki organizacijskega življenja v policiji: razlike med spoloma

zgodbe, šale, komentarji zaradi narodnosti ali rase	20	10	30	4,5
posmehovanje ali poniževanje zaradi bolezni	11	12	23	3,4
neželene zgodbe, šale, komentarji na račun vere	14	8	22	3,3
posmehovanje ali poniževanje zaradi vere	11	7	18	2,7
zastraševalno obnašanje zaradi spola	1	16	17	2,5
posmehovanje ali poniževanje zaradi drugačne narodnosti od ostalih	9	5	14	2,1
posmehovanje ali poniževanje, ker govori drugačen jezik kot oseba, ki nadleguje	5	7	12	1,8
neželene zgodbe, šale, komentarji na račun spolne usmerjenosti	7	4	11	1,6
pripovedovanje laži ali razširjanje govoric o spolni usmerjenosti	3	7	10	1,5
posmehovanje ali poniževanje zaradi spolne usmerjenosti	4	6	10	1,5
sramotilno obrekovanje, črnjenje ali žaljenje zaradi bolezni	3	6	9	1,3
zastraševalno obnašanje zaradi vere	5	3	8	1,2
fizična napadalnost zaradi spola	2	4	6	0,9
zastraševalno obnašanje do nadlegovane osebe, ker govori drugačen jezik kot oseba, ki nadleguje	0	4	4	0,6
sramotilno obrekovanje, črnjenje ali žaljenje zaradi vere	3	2	5	0,7
sramotilno obrekovanje, črnjenje ali žaljenje zaradi spolne usmerjenosti	3	2	5	0,7
posmehovanje ali poniževanje zaradi invalidnosti	1	2	3	0,4
fizična napadalnost zaradi narodnosti ali rase	2	1	3	0,4
sramotilno obrekovanje, črnjenje ali žaljenje zaradi invalidnosti	2	1	3	0,4
zastraševalno obnašanje do nadlegovane osebe zaradi spolne usmerjenosti	0	2	2	0,3



fizična napadalnost zaradi vere	2	0	2	0,3
fizična napadalnost zaradi starosti	0	1	1	0,1
fizična napadalnost do nadlegovane osebe zaradi spolne usmerjenosti	0	1	1	0,1
<b>Skupaj</b>	<b>230</b>	<b>444</b>	<b>674</b>	<b>100</b>

Preglednica prikazuje frekvenčno porazdelitev z ustreznimi deleži odgovorov na vprašanje *Ali ste na delovnem mestu v zvezi z domnevnim nadlegovanjem doživeli katero od naštetih dejanj*. Iz preglednice se vidi, da je največji delež sodelujočih (11,6 odstotka) doživel *neželene zgodbe, šale, komentarje zaradi spola*. Po velikosti deleža je sledilo *posmehovanje ali poniževanje zaradi spola*. Delež sodelujočih, ki so to doživeli, je bil 9,1-odstoten. 8,5 odstotka sodelujočih je doživelo *sramotilno obrekovanje, črnjenje ali žaljenje zaradi spola*. Ostala dejanja so bila skupno doživeta v manjših deležih. Ta dejanja so navedena v preglednici.

Poleg teh pa so sodelujoče ženske pod druga dejanja navedle, da so doživele še: (1) »*Večkrat slišim neprimerne pripombe zaradi svoje starosti in temu primerne videza. In to striktno od moških kolegov podobne starosti, nikoli od mlajših. ... Da sem stara baba in podobno. [...]*« Moški so v razdelek drugo navedli, da so doživeli naslednje: (1) »*Poudarjanje mojih napak in s tem povzročanje občutka manjvrednosti glede na te napake. Dajanje nesmiselnih nalog nadrejenega.*«, (2) »*Nadlegoval me je moj vodja. Šlo je za izživiljanje s položaja moči, potem ko sem v neki strokovni polemiki zagovarjal stališče, drugačno od stališča vodje. Posledično sem bil zato tudi nekajkrat napoten v druge enote.*«, (3) »*Oteževanje dela, nagajanje in onemogočanje izvajanja nalog in podobno.*«, (4) »*Poniževanje s strani predpostavljenega samo zato, ker je predpostavljen in to lahko počne.*«, (5) »*Sramotilno obrekovanje, črnjenje ali žaljenje s strani vodje zaradi koriščenja brezplačnega dopusta za nego in varstvo otroka.*«, (6) »*Širjenje laži in neželeneh zgodb, obrekovanje in podobno zaradi uspeha pri delu.*«, (7) »*Zastraševanje in izraba instituta moči brez argumentov (ravnanje je že malo mejilo na mobing).*«

*Preglednica 11: Ali ste na delovnem mestu v zvezi z domnevnim trpinčenjem doživeli katero od naštetih dejanj?*

	<b>Moški</b>	<b>Ženske</b>	<b>Skupaj</b>	<b>Skupaj %</b>
razširjanje neutemeljenih govoric	125	74	199	13,6
blatenje za hrbotom	128	70	198	13,5

Nekateri vidiki organizacijskega življenja v policiji: razlike med spoloma

kričanje in zmerjanje	103	42	145	9,9
posmehovanje	72	45	117	8,0
ignoriranje prisotnosti	57	54	111	7,6
omejevanje možnosti za izražanje	57	38	95	6,5
nenehno prekinjanje govora	42	28	70	4,8
kritiziranje zasebnega življenja	36	34	70	4,8
oseba nenehno dobiva nove naloge	38	22	60	4,1
nalaganje nalog, ki so pod stopnjo strokovne usposobljenosti osebe	31	18	49	3,3
trpinčeni osebi nadrejeni odvzemajo pomembne zadolžitve	34	14	48	3,3
telefonsko zastraševanje, ustne in pisne grožnje	37	10	47	3,2
opravljanje dela, ki prizadene samospoštovanje	14	24	38	2,6
ponižujoče ocenjevanje prizadevanj osebe in dvom o vseh njenih odločitvah	17	17	34	2,3
klicanje s ponižujočimi imeni	21	11	32	2,2
prepoved govoriti z drugimi	17	12	29	2,0
onemogočanje dostopa do drugih	16	13	29	2,0
premestitev na delovno mesto, ločeno od ostalih	18	10	28	1,9
zasmehovanje zaradi političnega prepričanja ali verske pripadnosti, zasebnega življenja in narodnostne ali etnične pripadnosti	12	3	15	1,0
onemogočanje stikov s pogledi ali gestami in zbadanjem	5	8	13	0,9
obravnavanje, kot bi bili duševno bolni	5	3	8	0,5
oponašanje žrtvinih gest, hoje, glasu z namenom zasmehovanja	3	5	8	0,5
zasmehovanje zaradi mogoče oviranosti oziroma telesne ali druge pomanjkljivosti	6	1	7	0,5

zasmehovanje, povezano z obveznim psihiatričnim ocenjevanjem ali preiskavo	2	4	6	0,4
poškoduje se dom ali delovno mesto osebe	1	3	4	0,3
grožnje s fizičnim nasiljem	3	0	3	0,2
oseba je prisiljena opravljati fizično naporno delo	1	0	1	0,1
fizična zloraba	0	0	0	0,0
<b>Skupaj</b>	<b>901</b>	<b>563</b>	<b>1464</b>	<b>100</b>

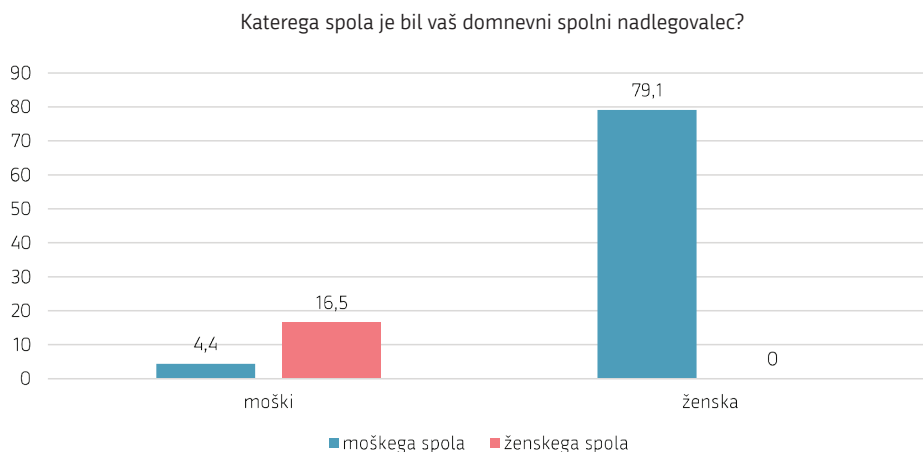
Preglednica prikazuje frekvenčno porazdelitev po spolu sodelujočih, z ustreznimi deleži odgovorov na vprašanje *Ali ste na delovnem mestu v zvezi z domnevnim trpinčenjem doživeli katero od naštetih dejanj.*

Iz preglednice se vidi, da je največji delež sodelujočih (13,6 odstotka) doživel *razširjanje neželjenih govoric*. Po velikosti deleža je sledilo *blatenje za hrbtom*. Delež sodelujočih, ki so to doživeli, je bil 13,5-odstoten. 9,9 odstotka sodelujočih je doživelo *kričanje in zmerjanje*. Ostala dejanja so bila skupno doživeta v manjših deležih. Ta dejanja so navedena v preglednici.

Poleg vsebin, navedenih v preglednici, so sodelujoče ženske pod druga dejanja navedle, da so doživele še: (1) »*Dajanje »ženskih« nalog, dajanje besede drugim (prednostno).*«, (2) »*Opravljen delo za nadrejenega ni bilo nikoli dovolj dobro opravljeno oziroma ga je nadrejeni vedno popravil.*«, (3) »*Ponavljajoče se vračanje izdelkov v nepomembne popravke.*«, (4) »*Zaradi prijateljskih vezi nezainteresiranost vodstvenega kadra, da bi se zadeve v službi razjasnile.*«, (5) »*Žaljenje na delovnem sodišču.*«.

Moški so v razdelek drugo navedli, da so doživeli naslednje: (1) »*Izjava nadrejenega (ugotovljena posredno), da hlinim bolezensko stanje.*«.

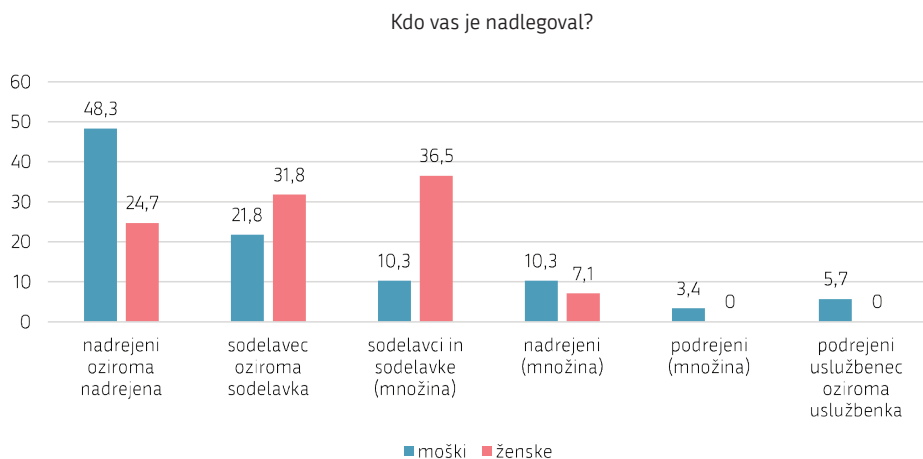
V nadaljevanju so nas zanimali odgovori na vprašanje *Kdo vas je spolno nadlegoval*, vendar odgovorov pri tej postavki ni bilo. Kljub temu so dostopni podatki o spolu domnevnega spolnega nadlegovalca, ki so prikazani v naslednjem grafikonu.



Grafikon 47: Katerega spola je bil vaš domnevni spolni nadlegovalec? – v odstotkih

Grafikon prikazuje odgovore na vprašanje Katerega spola je bil vaš domnevni spolni nadlegovalec. Največji delež so odgovori žensk, da so doživele spolno nadlegovanje od moških. Ta delež je 79,1-odstoten. Iz grafikona je tudi razvidno, da ženske spolnega nadlegovanja od žensk niso doživele. Moški so doživeli oboje, in sicer spolno nadlegovanje od žensk v večji meri kot od moških. Delež spolnega nadlegovanja, ki so ga po subjektivnem doživljanju moških izvedle ženske, je 16,5-odstoten, delež, ki so ga izvedli moški, pa 4,4-odstoten.

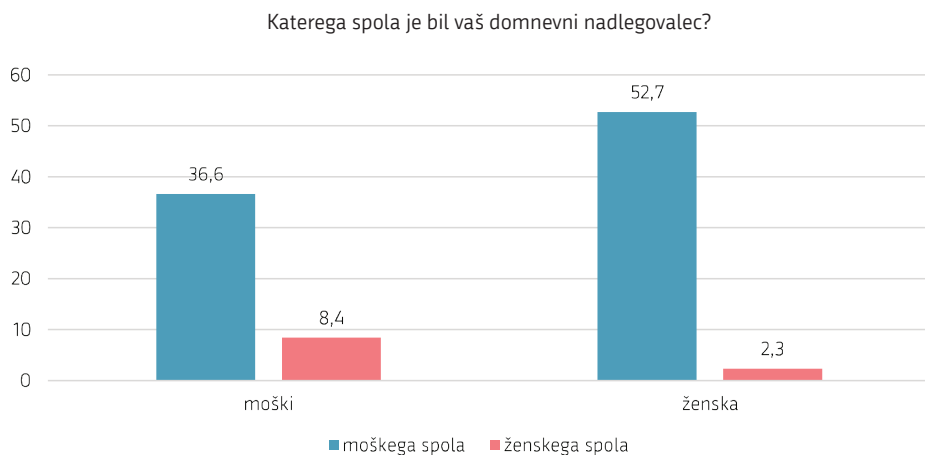
Za proučitev odnosa med spolom in subjektivnim dojetjem spolnega nadlegovanja po spolu domnevnega spolnega nadlegovalca je bil opravljen hi-kvadrat test neodvisnosti. Razmerje med spolom in subjektivnim dojetjem spolnega nadlegovanja po spolu domnevnega spolnega nadlegovalca je bilo statistično značilno,  $\chi^2_{(1, N = 91)} = 68,0610$ ,  $p < 0,01$ . Subjektivno dojetje spolnega nadlegovanja glede na spol je bolj izraženo pri ženskah kot pri moških.



Grafikon 48: Kdo vas je nadlegoval? – v odstotkih

Grafikon prikazuje odgovore na vprašanje *Kdo vas je spolno nadlegoval*. Največji delež so odgovori moških, da jih je na delovnem mestu nadlegoval nadrejeni oziroma nadrejena. Ta delež je 48,3-odstoten. Tako nadlegovanje je subjektivno doživelo tudi 24,7 odstotka žensk. Več žensk kot moških je na delovnem mestu nadlegoval sodelavec oziroma sodelavka. Delež žensk je pri tem odgovoru 31,8-odstoten, delež moških pa 21,8-odstoten. Več žensk kot moških je na delovnem mestu nadlegovalo več sodelavk oziroma sodelavcev. Delež žensk je pri tem odgovoru 36,5-odstoten, delež moških pa 10,3-odstoten. Delež moških, ki jih je po subjektivnem dojemanju na delovnem mestu nadlegovalo več nadrejenih, je večji kot delež žensk. Delež moških pri tem odgovoru je 10,3-odstoten, delež žensk pa 7,1-odstoten. Iz grafikona je tudi razvidno, da ženske na delovnem mestu niso doživele nadlegovanja od podrejenega ali več podrejenih, moške pa je nadlegoval en podrejeni ali podrejena v 5,7 odstotkih, več podrejenih pa v 3,4 odstotkih.

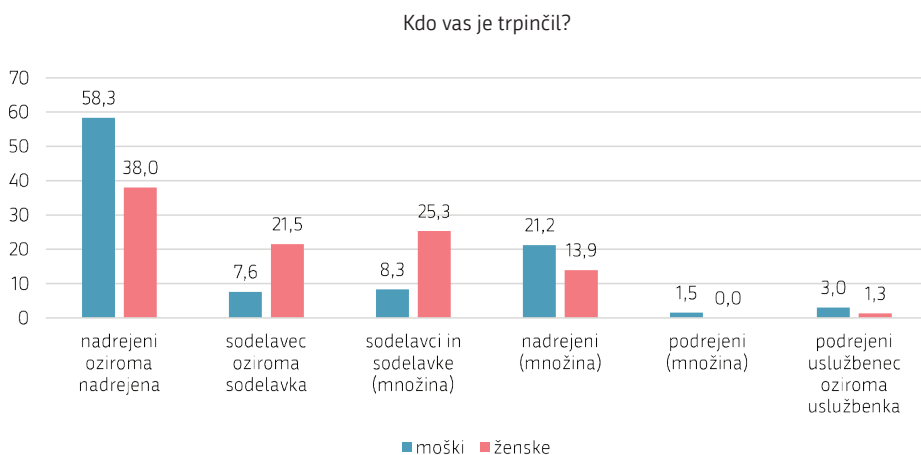
Za proučitev odnosa med spolom in subjektivnim dojemanjem nadlegovanja na delovnem mestu je bil opravljen hi-kvadrat test neodvisnosti. Razmerje med spolom in subjektivnim dojemanjem nadlegovanja na delovnem mestu je bilo statistično značilno,  $\chi^2_{(5, N = 172)} = 29,0720$ ,  $p < 0,01$ . Subjektivno dojemanje spolnega nadlegovanja glede na spol je bolj izraženo pri moških kot pri ženskah.



Grafikon 49: Katerega spola je bil vaš domnevni nadlegovalec? – v odstotkih

Grafikon prikazuje odgovore na vprašanje *Katerega spola je bil vaš domnevni nadlegovalec*. Največji delež je odgovor žensk, da so jih na delovnem mestu nadlegovali moški. Ta delež je 52,7-odstoten. Iz grafikona je tudi razvidno, da so ženske domnevno nadlegovale ženske v 2,3 odstotkih. Moške so na delovnem mestu domnevno nadlegovali moški v večji meri kot ženske. Delež nadlegovanja, ki so ga po subjektivnem doživljanju moških izvedli moški, je 36,6-odstoten, delež, ki so ga izvedle ženske, pa 8,4-odstoten.

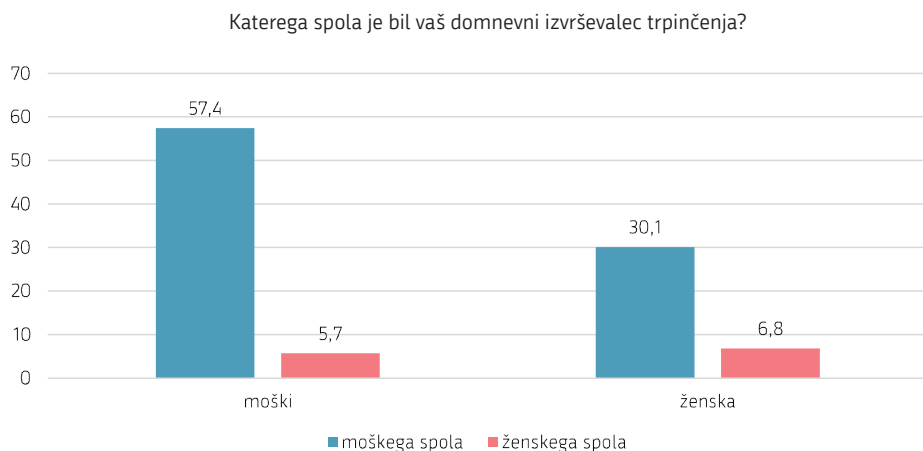
Za proučitev odnosa med spolom in subjektivnim dojetjem nadlegovanja na delovnem mestu po spolu domnevnega nadlegovalca je bil opravljen hi-kvadrat test neodvisnosti. Razmerje med spolom in subjektivnim dojetjem nadlegovanja na delovnem mestu po spolu domnevnega nadlegovalca je bilo statistično značilno,  $\chi^2_{(1, N=131)} = 7,1210$ ,  $p < 0,01$ . Subjektivno dojetje spolnega nadlegovanja glede na spol je bolj izraženo pri ženskah kot pri moških.



Grafikon 50: Kdo vas je trpinčil? – v odstotkih

Grafikon prikazuje odgovore na vprašanje *Kdo vas je trpinčil*. Največji delež so odgovori moških, da jih je na delovnem mestu trpinčil nadrejeni oziroma nadrejena. Ta delež je 58,3-odstoten. Trpinčenje na delovnem mestu, ki ga je izvedel nadrejeni oziroma nadrejena, je subjektivno doživelo tudi 38,0 odstotka žensk. Več žensk kot moških je na delovnem mestu trpinčil sodelavec oziroma sodelavka. Delež žensk je pri tem odgovoru 21,5-odstoten, delež moških pa 7,6-odstoten. Več žensk kot moških je doživelo tudi trpinčenje na delovnem mestu od več sodelavk oziroma sodelavcev. Delež žensk je pri tem odgovoru 25,3-odstoten, delež moških pa 8,3-odstoten. Delež moških, ki jih je po subjektivnem dojetju na delovnem mestu trpinčilo več nadrejenih, je večji od deleža žensk. Delež moških pri tem odgovoru je 21,2-odstoten, delež žensk pa 13,9-odstoten. Iz grafikona je tudi razvidno, da ženske trpinčenja na delovnem mestu od več podrejenih niso doživele, so pa ga doživele od enega podrejenega, in sicer v 1,3 odstotka. Delež moških, ki jih je na delovnem mestu trpinčil en podrejeni ali ena podrejena, je 3,0-odstoten, delež moških, ki jih je trpinčilo več podrejenih, pa 1,5-odstoten.

Za proučitev odnosa med spolom in subjektivnim dojetjem trpinčenja na delovnem mestu je bil opravljen hi-kvadrat test neodvisnosti. Razmerje med spolom in subjektivnim dojetjem trpinčenja na delovnem mestu je bilo statistično značilno,  $\chi^2_{(5, N = 211)} = 24,5170$ ,  $p < 0,01$ . Subjektivno dojetje spolnega nadlegovanja glede na spol je bolj izraženo pri moških kot pri ženskah.



Grafikon 51: Katerega spola je bil vaš domnevni izvrševalec trpinčenja? – v odstotkih

Grafikon prikazuje odgovore na vprašanje *Katerega spola je bil vaš domnevni izvrševalec trpinčenja*. Največji delež je odgovor moških, da so jih na delovnem mestu trpinčili na moški. Ta delež je 57,4-odstoten. Iz grafikona je tudi razvidno, da je bil delež žensk, ki so jih domnevno trpinčili moški, 30,1-odstoten. Delež moških, ki so jih na delovnem mestu domnevno trpinčile ženske, je bil 5,7-odstoten, delež žensk, ki so jih na delovnem mestu domnevno trpinčile ženske, pa 6,8-odstoten.

Za proučitev odnosa med spolom in subjektivnim dojemanjem trpinčenja na delovnem mestu po spolu izvrševalca domnevnega trpinčenja je bil opravljen hi-kvadrat test neodvisnosti. Razmerje med spolom in subjektivnim dojemanjem trpinčenja na delovnem mestu po spolu izvrševalca domnevnega trpinčenja ni bilo statistično značilno,  $\chi^2_{(1, N = 176)} = 3,3490$ ,  $p = 0,067$ .

V nadaljevanju nas je zanimalo, kako so se sodelujoči, ki so domnevno doživeli spolno nadlegovanje, nadlegovanje ali trpinčenje na delovnem mestu, na tovrstna dejanja odzvali.

Preglednica 12: Kako ste se odzvali na spolno nadlegovanje?

	Moški	Ženske	Skupaj	Skupaj %
nisem se odzval/a	131	40	171	40,9
bilo mi je neprijetno	9	54	63	15,1
dejanje sem zanemarl/a	12	35	47	11,2
izognil/a sem se stiku, pogovoru	4	42	46	11,0



pogovoril/a sem se z izvrševalcem in mu izrazil/a nesprejemljivost/nezaželenost dejanja	5	28	33	7,9
obvestil/a sem nadrejenega, delodajalca	4	21	25	6,0
pogovoril/a sem se s sodelavcem	4	21	25	6,0
poiskal/a sem pomoč pri psihologu/ psihologinji ali zaupniku/zaupnici v organizaciji	2	4	6	1,4
poiskal sem pomoč pri zdravniku, sindikatu ...	0	1	1	0,2
poiskal/a sem pomoč pri svetovalcu/ ki za pomoč in informiranje o ukrepih za varstvo pred spolnim in drugim nadlegovanjem in trpinčenjem na delovnem mestu	0	1	1	0,2
odpovedal/a sem delovno razmerje	0	0	0	0,0
<b>Skupaj</b>	<b>171</b>	<b>247</b>	<b>418</b>	<b>100,0</b>

Preglednica prikazuje frekvenčno porazdelitev po spolu sodelujočih, z ustreznimi deleži odgovorov na vprašanje *Kako ste se odzvali na spolno nadlegovanje*. Iz preglednice se vidi, da se največji delež sodelujočih (40,9 odstotka) ni odzval na spolno nadlegovanje. Po velikosti deleža je sledil odgovor *Bilo mi je neprijetno*. Delež sodelujočih, ki so se tako odzvali, je bil 15,1-odstoten. 11,2 odstotka sodelujočih je dejanje zanemarilo, nadaljnjih 11,0 odstotka pa se je izogibalo stiku, pogovoru. Deleži ostalih odzivov so bili manjši in so navedeni v preglednici. Poleg navedenega so ženske opisale tudi druge načine odziva na spolno nadlegovanje, in sicer: (1) »*Bila sem tiho v prostoru – v službi, negativnim osebam (moškim, ženskam) se umikam.*«, (2) »*Pomoč pri zunanji instituciji.*« in (3) »*Tožba.*«

Na vprašanje *Kako se je odzval delodajalec* ni bilo odgovorov. Zanimalo pa nas je tudi, kako so bili sodelujoči, ki so domnevno doživeli spolno nadlegovanje, zadovoljni z ukrepanjem delodajalca. Rezultati so pokazali, da je na vprašanje odgovorilo sedem žensk in en moški. Tri ženske in en moški so bili z ukrepanjem delodajalca, nadrejenega/e zadovoljni, ena ženska je bila z ukrepanjem delodajalca, nadrejenega/e zelo zadovoljna, tri ženske pa so bile z ukrepanjem delodajalca, nadrejenega/e nezadovoljne.

Preglednica 13: Kako ste se odzvali na nadlegovanje?

	Moški	Ženske	Skupaj	Skupaj %
nisem se odzval/a	132	39	171	32,8
bilo mi je neprijetno	34	51	85	16,3
dejanje sem zanemarl/a	26	29	55	10,5
pogovoril/a sem se z izvrševalcem in mu izrazil/a nesprejemljivost/nezaželenost dejanja	27	25	52	10,0
pogovoril/a sem se s sodelavcem	17	33	50	9,6
izognil/a sem se stiku, pogovoru	12	34	46	8,8
obvestil/a sem nadrejenega, delodajalca	15	10	25	4,8
poiskal/a sem pomoč pri psihologu/ psihologinji ali zaupniku/zaupnici v organizaciji	11	5	16	3,1
poiskal/a sem pomoč pri zdravniku, sindikatu ...	12	3	15	2,9
poiskal/a sem pomoč pri svetovalcu/ki za pomoč in informiranje o ukrepih za varstvo pred spolnim in drugim nadlegovanjem in trpinčenjem na delovnem mestu	4	3	7	1,3
odpovedal/a sem delovno razmerje	0	0	0	0,0
<b>Skupaj</b>	<b>290</b>	<b>232</b>	<b>522</b>	<b>100,0</b>

Preglednica prikazuje frekvenčno porazdelitev po spolu sodelujočih, z ustreznimi deleži odgovorov na vprašanje *Kako ste se odzvali na nadlegovanje*. Iz preglednice se vidi, da se največji delež sodelujočih (32,8 odstotka) ni odzval na nadlegovanje. Po velikosti deleža je sledil odgovor *Bilo mi je neprijetno*. Delež sodelujočih, ki so se tako odzvali, je bil 16,3-odstoten. 10,5 odstotka sodelujočih je dejanje zanemarilo, nadaljnjih 10,0 odstotka pa se je pogovorilo z izvrševalcem in mu izrazilo nesprejemljivost/ nezaželenost dejanja. Deleži ostalih odzivov so bili manjši in so navedeni v preglednici. Poleg navedenega so sodelujoči opisali tudi druge načine odzivanja na nadlegovanje. Ženske so navedle: (1) »Menjala sem kolektiv, oddelek zaposlitve.«, (2) »Premestitev.«, (3) »Skušala sem razjasniti stvari s sodelavcem, vendar ta tega ni želel in me je popolnoma ignoriral.« Moški so navedli: (1) »Premestitev.« in (2) »Zbolel sem!«

Na vprašanje *Kako se je odzval delodajalec* smo dobili 12 odgovorov moških in deset odgovorov žensk. Večina moških (šest) je odgovorila, da »delodajalec, nadrejeni/a ni izvedel/la nobenih ukrepov«. Tako sta odgovorili dve ženski. Dva moška (in nobena ženska) sta odgovorila: »Delodajalec, nadrejeni/a je ukrepal/a zoper mene.« Pet žensk

(in en moški) je odgovorilo: »Ukrepal/a je zoper izvrševalca domnevnega nadlegovanja.« Po trije moški in ženske pa so odgovorili: »Ni ukrepal/a zoper izvrševalca domnevnega nadlegovanja.«

Zanimalo pa nas je tudi, kako so bili sodelujoči, ki so domnevno doživeli nadlegovanje, zadovoljni z ukrepanjem delodajalca. Rezultati so pokazali, da je na vprašanje odgovorilo 11 žensk, od katerih je bila ena nezadovoljna z ukrepanjem, deset pa jih je bilo zadovoljnih.

Preglednica 14: Kako ste se odzvali na trpinčenje?

	Moški	Ženske	Skupaj	Skupaj %
nisem se odzval/a	117	48	165	26,1
bilo mi je neprijetno	64	45	109	17,2
pogovoril/a sem se z izvrševalcem in mu izrazil/a nesprejemljivost/nezaželenost dejanja	47	20	67	10,6
pogovoril/a sem se s sodelavcem	39	27	66	10,4
izognil/a sem se stiku, pogovoru	29	32	61	9,7
obvestil/a sem nadrejenega, delodajalca	24	23	47	7,4
dejanje sem zanemarl/a	26	17	43	6,8
poiskal/a sem pomoč pri zdravniku, sindikatu ...	24	11	35	5,5
poiskal/a sem pomoč pri psihologu/psihologinji ali zaupniku/zaupnici znotraj organizacije	14	11	25	4,0
poiskal/a sem pomoč pri svetovalcu/ki za pomoč in informiranje o ukrepih za varstvo pred spolnim in drugim nadlegovanjem in trpinčenjem na delovnem mestu	5	7	12	1,9
odpovedal/a sem delovno razmerje	0	2	2	0,3
<b>Skupaj</b>	<b>389</b>	<b>243</b>	<b>632</b>	<b>100,0</b>

Preglednica prikazuje frekvenčno porazdelitev po spolu sodelujočih, z ustreznimi deleži odgovorov na vprašanje *Kako ste se odzvali na trpinčenje*. Iz preglednice se vidi, da se največji delež sodelujočih (26,1 odstotka) ni odzval na trpinčenje. Po velikosti deleža je sledil odgovor *Bilo mi je neprijetno*. Delež sodelujočih, ki so se tako odzvali, je bil

17,2-odstoten. 10,6 odstotka sodelujočih se je pogovorilo z izvrševalcem in mu izrazilo nesprejemljivost/nezaželenost dejanja, 10,4 odstotka sodelujočih pa se je pogovorilo s sodelavcem. Deleži ostalih odzivov so bili manjši in so navedeni v preglednici. Poleg navedenega so sodelujoči opisali tudi druge načine odzivanja na trpinčenje.

Ženske so navedle: (1) »*Drugo delovno mesto.*«, (2) »*Iskala sem premestitev na drugo delovno mesto oziroma enoto.*«, (3) »*Menjala sem oddelek zaposlitve.*«, (4) »*Šla sem delat na drugo policijsko postajo.*«

Moški so navedli: (1) »*Povzdignil sem glas.*«, (2) »*Hotel sem fizično obračunati z nadrejenim.*«, (3) »*Na koncu sem trpinčenje prekinil z agresivnim verbalnim izbruhom, zaradi katerega je vodja končno utihnil in prenehal kričati in žaliti ter groziti.*«, (4) »*Nadrejenega sem opozoril na neprimeren odnos in ga opozoril na posledice, če se bo še naprej tako obnašal.*«, (5) »*Ko je minilo nekaj časa, sem šel k višjemu nadrejenemu in zadevo uredil, potem sem odšel na drugo delovno mesto.*«, (6) »*Zamenjava službe in delovnega okolja.*«

Na vprašanje *Kako se je odzval delodajalec* smo dobili 23 odgovorov moških in 21 odgovorov žensk. Sedem moških je odgovorilo, da *delodajalec, nadrejeni/a ni ukrepal/a*. Tako so odgovorile tudi tri ženske. Trije moški (in ena ženska) so odgovorili: »*Delodajalec, nadrejeni/a je ukrepal/a zoper mene.*« Sedem žensk (in en moški) je odgovorilo: »*Ukrepal/a je zoper izvrševalca domnevnega trpinčenja.*« Dvanajst moških in deset žensk je odgovorilo: »*Ni ukrepal/a zoper izvrševalca domnevnega trpinčenja.*«

Zanimalo pa nas je tudi, kako so bili sodelujoči, ki so domnevno doživeli trpinčenje, zadovoljni z ukrepanjem delodajalca. Rezultati so pokazali, da je na vprašanje odgovorilo 19 žensk in 22 moških. Dvajset moških in štirinajst žensk z ukrepanjem delodajalca ni bilo zadovoljnih. Z ukrepanjem delodajalca so bili zadovoljni en moški in štiri ženske, en moški in ena ženska pa sta bila z ukrepanjem delodajalca zelo zadovoljna.

## 10 Razprava

Namen te raziskave je bil ugotoviti, kakšna so stališča sodelujočih o uravnoteženi zastopanosti spolov v policiji. Zanimalo nas je, ali imata oba spola enake možnosti za napredovanje in s kakšnimi težavami se moški in ženske v policiji soočajo pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja. Želeli smo ugotoviti tudi težnje moških in žensk po napredovanju na višje vrednotena delovna mesta in vodstvena delovna mesta v policiji. Proučili smo tudi razloge in ovire za delo in sodelovanje žensk in moških v mednarodnih civilnih misijah. Ugotoviti smo želeli tudi prevalenco prepovedanih ravnanj, kot so diskriminacija, spolno in drugo nadlegovanje ter trpinčenje na delovnem mestu.

### 10.1 Enake možnosti

#### 10.1.1 Hipoteza 1: Delež žensk, zaposlenih v policiji, je enak, kot to določa zakonodaja.

Ali imajo ženske in moški v policiji enake možnosti, smo preverili na različne načine, z različnimi kazalniki.

Prvi kazalnik, ki smo ga upoštevali, določa zakonodaja, konkretno ZEMŽM, ki v 7. členu določa, da mora uravnoteženost upoštevati 40-odstotni ali večji delež. Postavili smo **hipotezo 1**: »Delež žensk, zaposlenih v policiji, je enak, kot to določa zakonodaja.«

Ugotovili smo, da je bil leta 2021 delež žensk v policiji v primerjavi z deležem moških nižji od 40 odstotkov. Delež je bil 26,5-odstoten (GPU, SGDP, 2021), kar pomeni, da je v slovenski policiji potrebno 13,5-odstotno povečanje deleža žensk v primerjavi z moškimi, da bi bile upoštevane zakonske norme.

Rezultati tudi kažejo, da se slovenska policija trudi izboljšati razmerje med spoloma, saj se delež žensk, zaposlenih v policiji, počasi, a vztrajno povečuje. Položaj je sicer podoben tudi v policijah v nekaterih drugih držav (Sebire, 2020), kjer postopno povečevanje števila žensk poteka hitreje kot v Sloveniji. Glede na navedeno je treba hipotezo 1 zavrniti, saj delež žensk, zaposlenih v policiji, še ni enak, kot to določa zakonodaja.

## 10.1.2 Hipoteza 2: Med spoloma ni razlik pri povprečnih ocenah delovne uspešnosti.

Drugi kazalnik, ki smo ga upoštevali, so povprečne ocene delovne uspešnosti v letih 2019, 2020 in 2021. V okviru **hipoteze 2** nas je zanimalo, ali so povprečne ocene delovne uspešnosti v posameznem ocenjevalnem obdobju (2019, 2020 in 2021) med spoloma enake ali pa statistično značilno različne. Enakost oziroma neenakost smo preverili tudi ob upoštevanju dosežene stopnje izobrazbe, starosti in delovnih izkušenj posameznih sodelujočih v raziskavi.

Rezultati so pokazali, da so povprečne ocene delovne uspešnosti po treh ocenjevalnih obdobjih med moškimi in ženskami statistično značilno različne, in sicer so povprečne ocene moških v vseh merjenih ocenjevalnih obdobjih višje od povprečnih ocen žensk (glej grafikon 5).

### 10.1.2.1 Hipoteza 2 in dosežena izobrazba sodelujočih

Rezultati so tudi pokazali, da so statistično značilne razlike med spoloma pri povprečnih ocenah delovne uspešnosti za leto 2019 v večini kategorij izobrazbe, in sicer so za moške višje kot za ženske v okviru višješolske izobrazbe, prve bolonjske stopnje izobrazbe, druge bolonjske stopnje izobrazbe in v okviru tretje bolonjske stopnje izobrazbe. Med spoloma ni razlik pri povprečnih ocenah delovne uspešnosti za leto 2019 pri srednješolski izobrazbi (glej grafikon 6).

Rezultati so tudi pokazali, da obstajajo statistično značilne razlike med spoloma pri povprečnih ocenah delovne uspešnosti za leto 2020 v vseh kategorijah izobrazbe, in sicer so za moške višje kot za ženske v okviru srednješolske izobrazbe, višješolske izobrazbe, prve bolonjske stopnje izobrazbe, druge bolonjske stopnje izobrazbe in v okviru tretje bolonjske stopnje izobrazbe (glej grafikon 7).

Rezultati so še pokazali, da obstajajo statistično značilne razlike med spoloma pri povprečnih ocenah delovne uspešnosti za leto 2021 v večini kategorij izobrazbe, in sicer so za moške višje kot za ženske v okviru srednješolske izobrazbe, višješolske izobrazbe, prve bolonjske stopnje izobrazbe in v okviru tretje bolonjske stopnje izobrazbe. Med spoloma ni razlik pri povprečnih ocenah delovne uspešnosti za leto 2021 pri drugi bolonjski stopnji izobrazbe (glej grafikon 8).

### *10.1.2.2 Hipoteza 2 in delovne izkušnje sodelujočih*

Rezultati so pokazali, da obstajajo statistično značilne razlike med spoloma pri povprečnih ocenah delovne uspešnosti za leto 2019 le v eni kategoriji delovnih izkušenj, in sicer v kategoriji od 11 do 20 let delovnih izkušenj, pri čemer so ocene delovne uspešnosti moških statistično značilno višje od ocen delovne uspešnosti žensk. V ostalih kategorijah delovnih izkušenj (do 10 let, od 21 do 30 let in 31 let in več) razlik med spoloma rezultati niso pokazali (glej grafikon 9).

Rezultati so pokazali, da obstajajo statistično značilne razlike med spoloma pri povprečnih ocenah delovne uspešnosti za leto 2020 v treh kategorijah delovnih izkušenj, in sicer v kategoriji do 10 let delovnih izkušenj in v kategoriji od 11 do 20 let delovnih izkušenj, pri čemer so ocene delovne uspešnosti moških statistično značilno višje od ocen delovne uspešnosti žensk. Tretja kategorija delovnih izkušenj, v kateri so se pokazale statistično značilne razlike med spoloma, je kategorija 31 letin več delovnih izkušenj. V okviru te kategorije so ocene delovne uspešnosti žensk statistično značilno višje od ocen delovne uspešnosti moških. V kategorij od 21 do 30 let delovnih izkušenj rezultati niso pokazali statistično značilnih razlik med spoloma (glej grafikon 10).

Rezultati so še pokazali, da obstajajo statistično značilne razlike med spoloma pri povprečnih ocenah delovne uspešnosti za leto 2021 v dveh kategorijah delovnih izkušenj, in sicer v kategoriji do 10 let delovnih izkušenj in v kategoriji od 11 do 20 let delovnih izkušenj, pri čemer so ocene delovne uspešnosti moških statistično značilno višje od ocen delovne uspešnosti žensk. V kategorijah od 21 do 30 let delovnih izkušenj in 31 let in več delovnih izkušenj rezultati niso pokazali statistično značilnih razlik med spoloma (glej grafikon 11).

### *10.1.2.3 Hipoteza 2 in starost sodelujočih*

Rezultati so pokazali, da obstajajo statistično značilne razlike med spoloma pri povprečnih ocenah delovne uspešnosti za leto 2019 v dveh kategorijah starosti, in sicer v kategoriji starosti od 30 do 39 let in v kategoriji starosti od 40 do 49 let. Ocene delovne uspešnosti moških v teh dveh kategorijah so statistično značilno višje od ocen delovne uspešnosti žensk. V kategorijah starosti od 20 do 29 let, od 50 do 59 let in 60 let in več rezultati niso pokazali statistično značilnih razlik med spoloma (glej grafikon 12).

Rezultati so pokazali, da obstajajo statistično značilne razlike med spoloma pri povprečnih ocenah delovne uspešnosti za leto 2020 v treh kategorijah starosti, in sicer

v kategorijah starosti od 20 do 29 let, od 30 do 39 let in od 40 do 49 let. Ocene delovne uspešnosti moških v teh treh kategorijah so statistično značilno višje od ocen delovne uspešnosti žensk. V kategorijah starosti od 50 do 59 let in 60 let in več rezultati niso pokazali statistično značilnih razlik med spoloma (glej grafikon 13).

Rezultati so pokazali, da obstajajo statistično značilne razlike med spoloma pri povprečnih ocenah delovne uspešnosti za leto 2021 v treh kategorijah starosti, in sicer v kategorijah starosti od 20 do 29 let, od 30 do 39 let in od 40 do 49 let. Ocene delovne uspešnosti moških v teh treh kategorijah so statistično značilno višje od ocen delovne uspešnosti žensk. V kategorijah starosti od 50 do 59 let in 60 let in več rezultati niso pokazali statistično značilnih razlik med spoloma (glej grafikon 14).

#### 10.1.2.4 Hipoteza 2 – sklep

Glede na navedeno je treba hipotezo 2 zavrniti, saj med spoloma obstajajo razlike pri povprečnih ocenah delovne uspešnosti v letih 2019, 2020 in 2021. Zavrnitev hipoteze je potrebna tudi zato, ker med spoloma obstajajo razlike pri povprečnih ocenah delovne uspešnosti tudi ob upoštevanju dosežene stopnje izobrazbe, starosti in delovnih izkušenj.

### 10.1.3 Hipoteza 3: Med spoloma ni razlik pri doseženem povprečnem plačnem razredu.

Tretji kazalnik, ki smo ga upoštevali, so razlike med spoloma v povprečnih doseženih plačnih razredih v letih 2019, 2020 in 2021. V okviru **hipoteze 3** nas je zanimalo, ali je povprečni plačni razred v posameznem obdobju med spoloma enak ali pa statistično značilno različen. Enakost oziroma neenakost povprečnih plačnih razredov smo preverili tudi ob upoštevanju dosežene stopnje izobrazbe, starosti in delovnih izkušenj. Rezultati so pokazali, da je povprečni plačni razred moških statistično značilno višji, kot je povprečni plačni razred žensk (glej grafikon 16).

#### 10.1.3.1 Hipoteza 3 in dosežena izobrazba sodelujočih

Rezultati so pokazali, da obstajajo statistično značilne razlike med spoloma pri povprečnih plačnih razredih v vseh kategorijah dosežene stopnje izobrazbe, in sicer



v okviru srednješolske stopnje izobrazbe, višješolske stopnje izobrazbe ter prve, druge in tretje bolonjske stopnje izobrazbe. Povprečni plačni razredi so glede na doseženo stopnjo izobrazbe statistično značilno višji pri moških kot pri ženskah (glej grafikon 19).

### 10.1.3.1 Hipoteza 3 in delovne izkušnje sodelujočih

Rezultati so tudi pokazali, da obstajajo statistično značilne razlike med spoloma pri povprečnih plačnih razredih v vseh kategorijah delovnih izkušenj, in sicer v kategorijah do 10 let, od 11 do 20 let, od 21 do 30 let in 31 let in več. Povprečni plačni razredi so glede na delovne izkušnje statistično značilno višji pri moških kot pri ženskah (glej grafikon 18).

### 10.1.3.1 Hipoteza 3 in starost sodelujočih

Rezultati so še pokazali, da obstajajo statistično značilne razlike med spoloma pri povprečnih plačnih razredih v vseh kategorijah starosti, in sicer v kategorijah od 20 do 29 let, od 30 do 39 let, od 40 do 49 let, od 50 do 59 let in 60 let in več. Povprečni plačni razredi so glede na starost statistično značilno višji pri moških kot pri ženskah (glej grafikon 17).

### 10.1.3.2 Hipoteza 3 – sklep

Glede na navedeno je treba hipotezo 3 zavrniti, saj so med spoloma statistično značilne razlike pri doseženem povprečnem plačnem razredu. Razlike med spoloma pri doseženem povprečnem plačnem razredu obstajajo tudi ob upoštevanju dosežene stopnje izobrazbe, starosti in delovnih izkušenj.

## 10.1.4 Hipoteza 4: Delež neocenjenih žensk v letih 2019, 2020 in 2021 je večji od deleža neocenjenih moških.

Četrty kazalnik, ki smo ga upoštevali, so razlike med spoloma glede deleža tistih, ki so bili neocenjeni v letih 2019, 2020 in 2021. V okviru **hipoteze 4** smo predvideli, da je delež žensk, ki so bile neocenjene, večji kot delež moških. Rezultati so pokazali, da med spoloma glede neocenjenosti v posameznem ocenjevalnem obdobju ni razlik.

Glede na navedeno je treba hipotezo 4 zavriniti, saj ni razlik med deleži ocenjenih moških in žensk v merjenih obdobjih in tako ne drži, da je delež neocenjenih žensk v letih 2019, 2020 in 2021 večji od deleža neocenjenih moških.

### 10.1.5 Hipoteza 5: Med spoloma ni razlik glede faktorja enake možnosti

Peti kazalnik, ki smo ga upoštevali, je bil razlikovanje med spoloma glede faktorja *enake možnosti*, ki smo ga pridobili s pomočjo faktorjske analize. S **hipotezo 5** smo predvideli, da med spoloma ni razlik glede faktorja *enake možnosti*. Rezultati so pokazali, da so moški ta faktor ocenili značilno višje kot ženske, kar pomeni, da se bolj strinjajo s tem, da obstajajo enake možnosti, kot se ženske, ki so sodelovale v raziskavi.

Glede na navedeno je treba hipotezo 5 zavriniti, saj med spoloma obstajajo statistično značilne razlike glede faktorja *enake možnosti*.

### 10.1.6 Hipoteza 6: Med spoloma ni razlik pri posameznih postavkah, ki se vsebinsko nanašajo na enake možnosti.

Šesti kazalnik, ki smo ga upoštevali, je bil razlikovanje med spoloma glede posameznih postavk, ki se vsebinsko nanašajo na enake možnosti. Te postavke, ki so konkretizirane v okviru **hipoteze 6**, so bile: »V policiji so moški in ženske enako obravnavani.«, »Ženske v policiji lahko uresničijo svoje delovne zmogljivosti enako kot moški.«, »Ženske in moški imajo pri kariernem napredovanju enake možnosti.« in »Ženske imajo na vodstvenih delovnih mestih v policiji enak vpliv in vlogo kot njihovi moški kolegi.«

Rezultati kažejo na diametralno nasprotno dojemanje položaja in posledične odgovore. Medtem ko moški zaznavajo, da imajo ženske na vodstvenih delovnih mestih v policiji enak vpliv in vlogo kot njihovi moški kolegi, ženske zaznavajo, da ni tako. In medtem ko moški bolj zaznavajo, da so v policiji moški in ženske enako obravnavani, za ženske to ne drži. Pri njih je namreč izraženo izrazito nestrinjanje s to trditvijo.

Podobna slika je pri trditvi, da lahko ženske v policiji uresničijo svoje delovne zmogljivosti enako kot moški. Tudi pri tej trditvi je pri moških v večjem delu izraženo strinjanje s trditvijo, medtem ko je pri ženskah v večjem delu izraženo nestrinjanje s trditvijo. Diametralno nasprotno je tudi razmišljanje pri vsebini, da imajo ženske

in moški pri kariernem napredovanju enake možnosti. Tudi pri tem je pri moških v večjem delu izraženo strinjanje s trditvijo, medtem ko je pri ženskah v večjem delu izraženo nestrinjanje s trditvijo.

Glede na navedeno je treba hipotezo 5 zavrnilo, saj med spoloma obstajajo razlike pri posameznih postavkah, ki se vsebinsko nanašajo na enake možnosti. Te postavke so: »Ženske imajo na vodstvenih delovnih mestih v policiji enak vpliv in vlogo kot njihovi moški kolegi.«, »V policiji so moški in ženske enako obravnavani.«, »Ženske v policiji lahko uresničijo svoje delovne zmogljivosti enako kot moški.« ter »Ženske in moški imajo pri kariernem napredovanju enake možnosti.«

## 10.2 Karierne ambicije

### 10.2.1 Hipoteza 7: Med spoloma ni razlik glede faktorja karierne ambicije.

Rezultati razlikovanja med spoloma glede faktorja *karijerne ambicije*, ki smo ga pridobili s pomočjo faktorjske analize, so pokazali, da so ženske navedeni faktor ocenile s statistično značilno višjo povprečno oceno kot moški, kar pomeni, da imajo v primerjavi z moškimi večje karierne ambicije.

Glede na navedeno je treba hipotezo 7 zavrnilo, saj med spoloma obstajajo statistično značilne razlike glede faktorja *karijerne ambicije*.

### 10.2.2 Hipoteza 8: Razlike med spoloma pri posameznih postavkah, ki se vsebinsko nanašajo na karierne ambicije.

Ženske se bolj kot moški strinjajo, da *organizacijska kultura, zaradi katere so moški lažje uspešni in prepoznani kot takšni, vpliva na morebiten slabši položaj žensk pri uresničitvi kariernih ambicij*. Izrazito nestrinjanje žensk in strinjanje v večjem delu vzorca moških se je pokazalo tudi pri trditvi, da je v policiji na vodstvenih delovnih mestih dovolj žensk. Podobno velja za trditev, da zasebno življenje in skrb za družino vplivata na slabše možnosti kariernega razvoja žensk pri uresničitvi *kariernih ambicij*. Tudi pri tem gre za izrazito strinjanje žensk in nekoliko izrazitejše nestrinjanje s trditvijo pri moških. Vendar pa se oba spola, kot je bilo pričakovano, strinjata, da je spodbujanje politike s področja enakosti spolov pomembno za delo policije (glej grafikone 22, 23, 29 in 30).

Glede na to, da gre za ugotovljene statistično značilne razlike, s katerimi se ženske v primerjavi z moškimi bolj strinjajo, je treba hipotezo 8 zavrniti, saj razlike med spoloma obstajajo.

### 10.2.3 Hipoteza 9: Delež vodij ženskega spola se povečuje, medtem ko se delež vodij moškega spola zmanjšuje.

Rezultati kažejo, da se je delež žensk na vodstvenih položajih v policiji skupaj zmanjšal za 2,2 odstotne točke, delež žensk na državni ravni organiziranosti se je zmanjšal za 5,8 odstotne točke, delež žensk na vodstvenih delovnih mestih na regionalni ravni se je zmanjšal za 3,3 odstotne točke, delež žensk na strokovno tehničnih vodstvenih delovnih mestih na regionalni ravni pa se je zmanjšal za 5,4 odstotne točke. Za iste deleže se je na vseh navedenih ravneh povečal delež moških vodij. Delež žensk na vodstvenih delovnih mestih se je povečal na lokalni ravni, in sicer za 1,9 odstotne točke, prav toliko, kot se je na tej ravni zmanjšal delež moških vodij (glej grafikone 24, 25, 26, 27 in 28).

Glede na navedeno je treba hipotezo 9 delno potrditi in delno zavreči. Delna potrditev velja le za lokalno raven vodenja.

## 10.3 Poklicne težnje

### 10.3.1 Hipoteza 10: Razlike med spoloma pri faktorju poklicne težnje.

Rezultati razlikovanja med spoloma glede faktorja *poklicne težnje*, ki smo ga pridobili s pomočjo faktorjske analize, so pokazali, da so ženske navedeni faktor ocenile s statistično značilno višjo povprečno oceno kot moški, kar pomeni, da imajo v primerjavi z moškimi večje poklicne težnje.

Glede na navedeno je treba hipotezo 10 zavrniti, saj med spoloma obstajajo statistično značilne razlike glede faktorja poklicne težnje.

### 10.3.2 Hipoteza 11: Razlike med spoloma pri posameznih postavkah, ki se vsebinsko nanašajo na poklicne težnje.

Težnje po napredovanju smo merili s štirimi postavkami, ki smo jih dobili na podlagi faktorске analize, in sicer *Želim se dodatno izobraževati*, *Želim si napredovanja na sedanjem delovnem mestu*, *Želim si napredovati na zahtevnejše delovno mesto* in *Zgledujem se po visoko izobraženih ljudeh*. Rezultati kažejo, da je želja po dodatnem izobraževanju izrazita pri obeh spolih, vendar je pri ženskah izrazitejša. Rezultati tudi kažejo, da je želja po napredovanju na sedanjem delovnem mestu izrazita pri obeh spolih, vendar je pri ženskah izrazitejša. Tudi želja po napredovanju na zahtevnejše delovno mesto je izrazita pri obeh spolih, vendar je pri ženskah izrazitejša. Enako velja za zgledovanje po visoko izobraženih ljudeh, ki je izrazito pri obeh spolih, vendar je pri ženskah izrazitejša.

Napredovanje na zahtevnejše delovno mesto je za posameznika, ne glede na spol, povezano z višino plače. Zahtevnejša delovna mesta so bolj vrednotena, v hierarhični organizaciji, v kateri se stremi k uniformnosti, pa tudi s statusom in prestižem, ki ga navzven, med drugim, manifestira določena kategorija uniforme.

Želja po izobraževanju je lahko motivirana z notranjim občutkom, da za delo, ki ga opravljamo, znamo premalo oziroma nismo dovolj kompetentni, lahko pa pomeni razmišljanje posameznika v kontekstu konkurenčne prednosti za omejeno število bolje plačanih delovnih mest v procesih nenehnih primerjav.

Glede na navedeno je treba hipotezo 11 zavrnilo, saj med spoloma obstajajo statistično značilne razlike pri posameznih postavkah faktorja poklicne težnje.

## 10.4 Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja

### 10.4.1 Hipoteza 12: Razlike med spoloma pri faktorju usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja

Rezultati razlikovanja med spoloma glede faktorja *usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja*, ki smo ga pridobili s pomočjo faktorске analize, so pokazali, da so ženske navedeni faktor ocenile s statistično značilno nižjo povprečno oceno kot moški, kar pomeni, da imajo v primerjavi z moškimi večjo toleranco do težav, ki nastanejo pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja.

Glede na navedeno je treba hipotezo 12 zavrnila, saj med spoloma obstajajo statistično značilne razlike glede faktorja *usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja*.

#### 10.4.2 Hipoteza 13: Razlike med spoloma pri posameznih postavkah, ki se vsebinsko nanašajo na usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja.

Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja je za napredne policijske organizacije ena od prednostnih nalog. Ne samo zato, ker se povečuje delež žensk, zaposlenih v policiji, temveč tudi zato, ker se spreminjajo pravice, ki jih imajo moški v okviru družine, in ker je večkrat dokazano dejstvo, da so spočiti zaposleni, ki imajo več časa za prostočasne dejavnosti, v primerjavi s tistimi, ki delo opravljajo dolge ure, bolj produktivni, bolj kreativni in ima delodajalec od njih več (Chimote in Srivastava, 2013). Rezultati naše raziskave kažejo, da je narava dela v policiji pomemben dejavnik, ki vpliva na ravnotežje med poklicnim in zasebnim. Delo po razporedu, izmensko in nočno delo, delovni konci tedna in prazniki otežujejo organizacijo dejavnosti doma večini sodelujočih. Ti so poudarili tudi težavo v odsotnosti sodelavcev in sodelavk ob upoštevanju, da ni dotoka novih zaposlenih, kar posledično pomeni, da posamezniki opravijo več dela, kar še bolj onemogoča uravnavanje zasebnega s poklicnim. Eden od razlogov za oteženo usklajevanje je tudi daljša vožnja od doma na delo in nazaj. Nekateri porabijo več kot eno uro za to, da pridejo na delo. To pomeni dve uri vožnje na dan, in če govorimo o 22-dnevnem urniku, to pomeni 44 ur in več, porabljenih samo za vožnjo na delo in domov. V koledarskem letu, od katerega odštejemo dva meseca za letni dopust in druge odsotnosti, to pomeni 440 ur vožnje, in če to delimo z osemurnim delavnikom, dobimo 55 dni. To pa pomeni več kot dva delovna meseca, porabljen le za vožnjo. Čas vožnje se podvoji v policijski družini, v kateri oba starša svoje delo opravljata v neenakomernem delovnem času, z nadurami, med prazniki in podobno. V taki družini je tudi usklajevanja in organizacije poklicnega in zasebnega več.

Rezultati tudi kažejo, da se niti moški niti ženske ne strinjajo s trditvijo, da policija ponuja ustrezne ugodnosti zaposlenim za doseganje ravnotežja med poklicnim in zasebnim življenjem, da pa se oba spola strinjata, da je starševsko varstvo po kolektivni pogodbi za policiste ustrezno urejeno.

Glede na navedeno je treba hipotezo 13 sprejeti, saj rezultati niso pokazali statistično značilnih razlik med spoloma (glej grafikone 36, 37 in 38).

## 10.5 Delo v mednarodnih civilnih misijah

Delo v mednarodnih civilnih misijah je psihično in fizično izredno zahtevno, in sicer v vseh fazah, torej v fazi napotitve, v fazi izvajanja dela in v fazi ponovnega vključevanja v življenjsko okolje, in to ne le za policista oziroma policistko, ki sodeluje v mednarodnih civilnih misijah, ampak tudi za njuno družino in druge družinske člane (Lobnikar, Vesel in Banutai, 2011).

Rezultati raziskave kažejo, da je v vzorcu sodelujočih le manjši delež že sodeloval v mednarodnih civilnih misijah. Željo po sodelovanju je izrazilo 30,5 odstotka moških in 32,2 odstotka žensk. V odgovorih sodelujočih izstopata dva motivacijska dejavnika, in sicer se večina odloča za delo v mednarodnih civilnih misijah zato, ker je to zanje osebni izziv, in tudi zato, ker je delo, ki je sicer nevarno, zelo dobro plačano. Manjši delež razlogov so motivacijski dejavniki dela v tujini, večje možnosti napredovanja in priložnosti za uporabo tujega jezika. Navedeni deleži se podobno razdelijo med moške in ženske.

Največji zaviralci pri odločitvi za delo v mednarodnih civilnih misijah so družinske in delovne razmere. Sledi znanje tujega jezika, precejšen delež pa pripada tudi trajanju napotitve v mednarodno civilno misijo.

### 10.5.1 Hipoteza 14: Največji delež sodelujočih si ne želi delati v mednarodnih civilnih misijah. Bolj si sodelovanja v njih želijo moški kot ženske.

Rezultati so pokazali, da si večji delež sodelujočih, in sicer 64,9 odstotka, ne želi delati v mednarodnih civilnih misijah. V mednarodnih civilnih misijah si želi delati večji delež žensk, 32,2 odstotka, kot moških, 30,5 odstotka (glej grafikon 39).

Glede na navedeno je treba hipotezo 14 delno zavrniti, in sicer sprejeti v delu, v katerem smo predvideli, da si večji delež sodelujočih ne želi delati v okviru mednarodnih civilnih misij, in zavrniti v delu, v katerem smo predvideli, da si moški bolj kot ženske želijo tega dela.

### 10.5.2 Hipoteza 15: Največji motivacijski dejavnik za sodelovanje v mednarodnih civilnih misijah je ustrezno plačilo, na odločitve za sodelovanje v njih pa najbolj vplivajo družinske razmere.

Največji motivacijski dejavnik za sodelovanje v mednarodnih civilnih misijah je osebni izziv, in sicer v 48,9 odstotka. Šele na drugem mestu je z 28,3 odstotka finančna motivacija (glej grafikon 40). Če to delimo po spolu, je delež moških 47,1 odstotka za osebni izziv in 30 odstotkov za finančno motivacijo, medtem ko je za ženske 50,4 odstotka osebni izziv in 24,8 odstotka finančna motivacija.

Najpomembnejši odločitveni dejavnik za sodelovanje v mednarodnih civilnih misijah so tako za moške kot ženske družinske razmere, na drugem mestu pa je znanje tujega jezika (glej grafikon 41). To potrjujejo tudi razlogi za odvracanje od prijav za delo v mednarodnih civilnih misijah, pri čemer je največji delež dosegla odsotnost od družine, in sicer 35,9 odstotka, sledi odgovor, da ni potrebe po tovrstnem delu, 10,8 odstotka, kot tretji razlog za odvracanje pa je bilo navedeno pomanjkljivo znanje tujega jezika, in sicer v 7,4 odstotka (glej preglednico 7).

Glede na navedeno je treba hipotezo 15 delno potrditi, saj so motivacijski dejavniki za prijavo in za odločitev za sodelovanje ter dejavniki odvracanja zajeti v prvih treh najpogostejših navedbah.

### 10.5.3 Hipoteza 16: Pri trditvi, da je delo v mednarodnih civilnih misijah primernejše za policiste kot policistke, med spoloma ni razlik.

Pri trditvi, da je delo v mednarodnih civilnih misijah primernejše za policiste kot za policistke, rezultati niso pokazali statistično značilnih razlik, zato lahko hipotezo 16 v celoti sprejmemo (glej preglednico 8).

### 10.5.4 Hipoteza 17: Večji delež sodelujočih, med njimi več moških kot žensk, meni, da so dovolj obveščeni o mednarodnih civilnih misijah.

Pri trditvi, da večji delež sodelujočih, med njimi več moških kot žensk, meni, da so dovolj obveščeni o mednarodnih civilnih misijah, so rezultati pokazali, da se ženske



statistično značilno manj strinjajo s trditvijo kot moški, zato lahko hipotezo 17 v celoti sprejmemo (glej preglednico 8).

## 10.6 Kognicije o spolnem nadlegovanju, nadlegovanju in trpinčenju na delu

Vsak delodajalec je dolžan varovati dostojanstvo svojih delavcev, pri tem so prepovedani spolno in drugo nadlegovanje ter trpinčenje na delovnem mestu. Ta ravnanja se ne bi smela dogajati, je pa od subjektivne zaznave odvisno, ali se posameznik ali posameznica v tem kontekstu počutita oškodovana. V tem primeru ima vsak posamezen zaposleni različne možnosti, v okviru katerih lahko uveljavlja svoje pravice, če meni, da so mu bile te kršene.

Sodelujoče smo v tem kontekstu najprej vprašali, ali so seznanjeni s tem, da je delodajalec dolžan varovati njihovo dostojanstvo. 4,7 odstotka moških in 3,7 odstotka žensk je odgovorilo, da s tem niso seznanjeni. Večina sodelujočih je odgovorila pritrdilno, pri čemer je 23,0 odstotka moških in 5,8 odstotka žensk odgovorilo, da so s to pravico zelo dobro seznanjeni.

Zanimalo nas je tudi, kako sodelujoči poznajo posamezne izraze prepovedanih ravnanj. Zato smo jim predstavili opredelitve izrazov, kot jih navaja Zakon o delovnih razmerjih. Rezultati so pokazali, da večina sodelujočih izraze zelo dobro pozna, le manjši delež, 0,9 odstotka moških in prav toliko žensk, je odgovoril, da izrazov ne pozna.

Rezultati so tudi pokazali, kakšna sta subjektivno dožemanje in doživljanje posameznih prepovedanih ravnanj. Tako je spolno nadlegovanje na delovnem mestu subjektivno enkrat doživelo 24,6 odstotka žensk in 1,3 odstotka moških, večkrat pa 7,7 odstotka žensk. Nadlegovanje je enkrat doživelo 18,2 odstotka žensk in 36,9 odstotka moških, večkrat pa 6,3 odstotka žensk in 8,7 odstotka moških. Trpinčenje na delovnem mestu je subjektivno enkrat doživelo 18,2 odstotka žensk in 24,9 odstotka moških, večkrat pa 5,1 odstotka žensk in 10,2 odstotka moških.

Sodelujoče smo tudi vprašali po doživljanju posameznih prepovedanih ravnanj. Najpogosteje so moški in ženske v kontekstu spolnega nadlegovanja navedli »*zgodbe, šale ali sugestivne komentarje s spolno vsebino*«, ženske pa poleg tega še »*opolzke komentarje, ki se nanašajo na oblačenje in videz*«. V kontekstu nadlegovanja so moški najpogosteje navedli »*posmehovanje ali ponižanje zaradi slabše ali boljše izobrazbe, kot jo ima oseba, ki nadleguje*«, ženske pa »*neželene zgodbe, šale, komentarje zaradi*

*spola*«. V kontekstu trpinčenja so moški in ženske navedli »blatenje za hrbtom, razširjanje neutemeljenih govoric«, moški pa dodatno še »kričanje in zmerjanje«.

Pri teh subjektivnih zaznavah je pomembno vedeti tudi, od koga je posameznik ali posameznica doživel posamezno prepovedano ravnanje. Rezultati so pokazali, da se sodelujoči do tega vprašanja pri domnevnem spolnem nadlegovanju niso opredelili. Rezultati so tudi pokazali, da so moški največ domnevnega nadlegovanja doživeli od nadrejenega posameznika, ženske pa od več sodelavcev ali sodelavk.

#### 10.6.1 Hipoteza 18: Seznanjenost z dolžnostjo delodajalca in poznavanje izrazov spolno nadlegovanje, nadlegovanje, trpinčenje na delovnem mestu.

Rezultati kažejo, da seznanjenost z dolžnostjo delodajalca varovati dostojanstvo delavcev pri delu ni 95-odstotna in je bolj izražena pri moških kot pri ženskah. Podobno velja tudi za poznavanje izrazov spolno nadlegovanje, nadlegovanje, trpinčenje na delovnem mestu (glej grafikona 42 in 43).

Glede na navedeno je treba hipotezo 18 zavrnil, saj deleži seznanjenosti ne presegajo predvidenega 5-odstotnega odstopanja.

#### 10.6.2 Hipoteza 19: Delež subjektivnega doživljanja spolnega nadlegovanja, nadlegovanja ali trpinčenja na delovnem mestu glede na spol.

Rezultati kažejo, da 98,7 odstotka moških in 67,7 odstotka žensk ni subjektivno doživelo spolnega nadlegovanja, da 54,4 odstotka moških in 75,5 odstotka žensk ni subjektivno doživelo nadlegovanja in da 29,4 odstotka moških in 76,8 odstotka žensk ni subjektivno doživelo trpinčenja na delovnem mestu (glej grafikone 44, 45, 46 ter vsebino preglednic 9 in 10).

Glede na navedeno moramo, razen subjektivnega doživljanja spolnega nadlegovanja pri moških, hipotezo 19 zavrnil, saj deleži niso več kot 95-odstotni.

### 10.6.3 Hipoteza 20: Delež subjektivnega doživljanja spolnega nadlegovanja, nadlegovanja ali trpinčenja na delovnem mestu glede na spol domnevnega storilca.

Rezultati kažejo, da je 79,1 odstotka žensk subjektivno doživelo spolno nadlegovanje od moških; moški ga niso doživeli. Moški so subjektivno doživeli spolno nadlegovanje od žensk (16,5 odstotka) in od moških (4,4 odstotka).

Pri subjektivnem doživljanju nadlegovanja je 52,7 odstotka žensk subjektivno doživelo nadlegovanje na delovnem mestu od moških in v 2,3 odstotka od žensk. Moški so doživeli domnevno nadlegovanje na delovnem mestu od moških v večji meri kot od žensk. Delež subjektivnega nadlegovanja, ki so ga po subjektivnem doživljanju moških izvedli moški, je 36,6-odstoten, delež, ki so ga izvedle ženske, pa 8,4-odstoten.

Največji delež, 58,3 odstotka, sestavljajo odgovori moških, da so doživeli trpinčenje na delovnem mestu od nadrejenega oziroma nadrejene. Ta delež je pri ženskah 38-odstoten. Od sodelavca oziroma sodelavke je trpinčenje na delovnem mestu doživelo 21,5 odstotka žensk in 7,6 odstotka moških.

Več žensk (25,3 odstotka) kot moških (8,3 odstotka) je doživelo tudi trpinčenje na delovnem mestu od več sodelavk oziroma sodelavcev. Moški so v 21,2 odstotka subjektivno doživeli trpinčenje na delovnem mestu od več nadrejenih, ženske pa v 13,9 odstotka.

Ženske trpinčenja na delovnem mestu od več podrejenih niso doživele, so ga pa doživele od enega podrejenega, in sicer v 1,3 odstotka. Moški so trpinčenje na delovnem mestu od enega podrejenega ali podrejene doživeli v 3,0 odstotka, od več podrejenih pa v 1,5 odstotka.

Glede na navedeno moramo hipotezo 20 zavrniti, saj deleži subjektivnih doživljanj moških pri posameznih prepovedanih ravnanjih glede na spol storilca moških niso večji od deležev žensk (glej grafikone 47, 49, 51).

## 11 Zaključek

Ta raziskava, ki je zelo kompleksna, je odgovorila na različna vprašanja, povezana z enakimi možnostmi spolov, kariernimi ambicijami, poklicnimi težnjami, ravnotežjem med poklicnim in zasebnim življenjem ter delom v mednarodnih civilnih misijah, in na vprašanja, ki se nanašajo na kognicije in subjektivno dojetje spolnega nadlegovanja, nadlegovanja in trpinčenja na delovnem mestu.

Rezultati kažejo na to, da razlike med spoloma dejansko obstajajo. Rezultati kažejo, da so karijerne ambicije in težnje po napredovanju izrazitejše pri ženskah kot pri moških in da so zaznave enakih možnosti med spoloma diametralno nasprotni. Rezultati kažejo na to, da so ženske bolj motivirane in imajo večje težnje po zasedbi višjih delovnih mest.

Rezultati kažejo, da pri odgovorih glede usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja med spoloma obstajajo določene vsebinske razlike, vendar pa za oba spola velja, da so narava dela, delovni čas, razpored dela in drugi elementi, ki so povezani s 24-urno prisotnostjo na terenu, oteževalna okoliščina, ki onemogoča optimalno usklajevanje poklicnega in zasebnega.

Rezultati pokažejo, da večina sodelujočih ne želi sodelovati v mednarodnih civilnih misijah, predvsem zaradi družinskih obveznosti. Rezultati pokažejo tudi druge pogostejše razloge, kot so neustrezno plačilo za delo v tujini, pomanjkljivo znanje tujega jezika in podobno.

Kot je bilo pričakovano, je subjektivnega doživljanja spolnega nadlegovanja več pri ženskah kot pri moških, subjektivnega doživljanja nadlegovanja in trpinčenja, predvsem v odnosu med vodjo in podrejenim, pa več pri moških.

Vse navedeno so pomembne informacije za vodstvo policije, saj lahko na podlagi teh rezultatov na področjih, ki so bila predmet raziskave, sprejme z dokazi podkrepljene strateške odločitve in spremembe na bolje.

## 12 Literatura in viri

- Adlešič, R. V. (2019). *Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja podjetnikov: teoretična in empirična preverba*. [Doktorska disertacija]. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta.
- Archbold, C. A., Hassell, K. D., in Stichman, A. J. (2010). Comparing promotion aspirations among female and male police officers [Primerjava želja po napredovanju med policistkami in policistkami]. *International Journal of Police Science and Management*, 12 (2), str. 287–303. DOI: 10.1350/ijps.2010.12.2.175.
- Barabé, J. G. J. C. (1999). *The invisible scars of the peace-field: The operational commander's impact*. Canadian Forces College, Advanced military studies course 2. Pridobljeno 17. januarja 2023 s <https://www.cfc.forces.gc.ca/259/260/262/barabe2.pdf>.
- Božnik, D. (1995). Prve policistke v slovenski policiji. *Revija Varnost*, 95(2), str. 11–13. Ljubljana: Ministrstvo za notranje zadeve, Policija.
- Bratton, K. A. (2005). Critical mass theory revisited: the behavior and success of token women in state legislatures. *Politics and Gender* 1(1), str. 97 – 125.
- Chimote, N. K., in Srivastava, V. N. (2013). Work-life balance benefits: From the perspective of organizations and employees. [Prednosti ravnotežja med poklicnim in zasebnim življenjem: z vidika organizacij in zaposlenih] *The IUP Journal of Management Research*, 12(1), 62–73.
- Daherup, D. (2006). The story of the theory of critical mass. *Politics and gender*, 2(4), str. 511–522.
- Duxbury, L., in Higgins, C. (2012). *Caring for and about those who serve: work-life conflict and employee wellbeing within Canada's police departments*. Sprott school of business: Carleton university. Pridobljeno 11. januarja 2023 s [https://sprott.carleton.ca/wp-content/uploads/Duxbury-Higgins-Police2012\\_fullreport.pdf](https://sprott.carleton.ca/wp-content/uploads/Duxbury-Higgins-Police2012_fullreport.pdf).
- Duxbury, L., Bardoel, A., in Halinski, M. (2021). ‚Bringing the badge home‘: exploring the relationship between role overload, work-family conflict, and stress in police officers. [„Prinašanje značke domov“: raziskovanje razmerja med preobremenjenostjo vlog, konfliktom med službo in družino ter stresom pri policistih] *Policing and society*, 31 (8), str. 997–1016.
- European Institute for Gender Equality (2022). *Gender equality index 2022: The COVID-19 pandemic and care*. [Indeks enakosti spolov 2022: Pandemija COVID-19 in oskrba] DOI: 10.2839/035888. Pridobljeno 5. decembra 2022 s <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/dfe9aa7e-507d-11ed-92ed-01aa75ed71a1>.

- Evropska unija (2016). *Pogodba o Evropski uniji in prečiščena različica Pogodbe o Evropski uniji*. Pridobljeno 17. januarja 2023 s <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/HTML/?uri=CELEX:12016ME/TXT&from=SL>.
- Fran, slovarji Inštituta za slovenski jezik Frana Ramovša ZRC SAZU (2022). *Inštitut za slovenski jezik Frana Ramovša ZRC SAZU. Elektronska izdaja, različica 10.0*, dostopna na <https://www.fran.si/>.
- GPU, SGDP (2022). *Letno poročilo o delu policije 2021*. Ljubljana: Ministrstvo za notranje zadeve Republike Slovenije, Policija, Služba generalnega direktorja policije.
- GPU, SGDP (2023). *Letno poročilo o delu policije 2022*. Ljubljana: Ministrstvo za notranje zadeve Republike Slovenije, Policija, Služba generalnega direktorja policije.
- Gregory, A., in Milner, S. (2008). Editorial: Work-life Balance: A Matter of Choice? [Uvodnik: Ravnotežje med poklicnim in zasebnim življenjem: stvar izbire?] *Gender, work and organization*, 16 (1), str. 1–13. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2008.00429.x>.
- Gutierrez, B., Kaatz, A., Chu, S., Ramirez, D., Samson-Samuel, C., in Carnes, M. (2014). "Fair Play": a videogame designed to address implicit race bias through active perspective taking. *Games for health journal*, 3 (6), 371–378.
- Jackson, S. M., Hillard, A. L., in Schneider, T. R. (2014). Using implicit bias training to improve attitudes toward women in STEM. *Social Psychology of Education*, 17 (3), 419–438.
- Kanter, R. M. (1977). Some effects of proportion of group life: Skewed sex ratios and responses to token women. *American journal of sociology*, 82, str. 965–990.
- Kolektivna pogodba za policiste – KPP (*Uradni list RS*, št. 41/12, 97/12, 41/14 in 22/16).
- Lobnikar, B., Vesel, Š., in Banutai, E. (2011). Psihodinamični procesi, povezani z udeležbo v mirovnih misijah: izkušnje slovenskih policistov. *Varstvoslovje: Revija za teorijo in prakso zagotavljanja varnosti*, 13 (4), str. 444–462.
- Lueke, A., in Gibson, B. (2016). Brief mindfulness meditation reduces discrimination. *Psychology of Consciousness: Theory, Research, and Practice*, 3 (1), 34.
- Macrae, C. N., Bodenhausen, G. V., Milne, A. B., in Jetten, J. (1994). Out of mind but back in sight: Stereotypes on the rebound. *Journal of personality and social psychology*, 67 (5), 808.
- MDDSZEM (2016). Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških 2015–2020. [*Uradni list RS*, št. 84/15]. Ljubljana: Ministrstvo za delo družino, socialne zadeve in enake možnosti.
- MNZ (2018). *Akt o notranji organizaciji, sistemizaciji, delovnih mestih in nazivih v policiji*, št. 0100-4/2018/1, zadnja posodobitev 1. aprila 2023. Ljubljana:

Ministrstvo za notranje zadeve Republike Slovenije.

- MNZ, UOK (2013). *Zaposlitev prvih žensk v policiji*, dokument št. 109-1/2013/41 (1501-04). Ljubljana: Ministrstvo za notranje zadeve Republike Slovenije, Sekretariat, Urad za organizacijo in kadre (11. februar 2023).
- MNZ, UOK (2022). *Kadrovska evidenca. MFERAC 2*. Ljubljana: Ministrstvo za notranje zadeve Republike Slovenije, Sekretariat, Urad za organizacijo in kadre (22. december 2022).
- MNZ, UOK (2023). *Kadrovska evidenca. MFERAC 2*. Ljubljana: Ministrstvo za notranje zadeve Republike Slovenije, Sekretariat, Urad za organizacijo in kadre (5. januar 2023).
- Mrevlje, N. (2020). Pozabljene Ljubljančanke: *Danica Lovrečič – prva slovenska policistka*. Dnevnik, družba medijskih vsebin, d. d. Pridobljeno 21. aprila 2023 s <https://www.dnevnik.si/1042929596>.
- Nortje, A. (2021). Work-Life Balance in Psychology: 12 Examples and Theories. [Ravnotežje med poklicnim in zasebnim življenjem v psihologiji: 12 primerov in teorij] Pridobljeno 11. januarja 2023 s <https://positivepsychology.com/what-is-work-life-balance/>.
- Régner, I., Thinus-Blanc, C., Netter, A., Schmader, T. in Huguet, P. (2019). Committees with implicit biases promote fewer women when they do not believe gender bias exists. *Nature Human Behaviour* 3(11), str. 1171–117. DOI: 10.1038/s41562-019-0686-3
- Rynders, D. (2019). Battling Implicit Bias in the IDEA to Advocate for African American Students with Disabilities. *Touro L. Rev.*, 35, 461.
- Sebire, J. (2020). Why gender equality in policing is important for achieving United Nations Sustainable Development Goals 5 and 16 [Zakaj je enakost spolov v policiji pomembna za doseganje ciljev trajnostnega razvoja Združenih narodov 5 in 16]. *International Journal of Crime, Justice and Social Democracy* 8(1): str. 80–85. <https://doi.org/10.5204/ijcjsd.v9i1.1452>.
- Silvestri, M. (2007). 'Doing' police leadership: enter the 'new smart macho'. [»Izvajanje« vodenja policije: vključite »novega pametnega mačota«]. *Policing and society*, 17 (1), str. 38–58. DOI: 10.1080/10439460601124130.
- Uredba o delovnem času v organih državne uprave. (*Uradni list RS*, št. 115/07, 122/07 – popr., 28/16, 40/17 in 44/19).
- Wegner, D. M., in Schneider, D. J. (2003). The white bear story. *Psychological Inquiry*, 14 (3–4), 326–329.
- Wigboldus, D. H., Sherman, J. W., Franzese, H. L., in Knippenberg, A. V. (2004). Capacity and comprehension: Spontaneous stereotyping under cognitive load.

*Social Cognition*, 22 (3), 292–309.

Zakon o delovnih razmerjih – ZDR-1 (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19, 203/20 – ZIUPOPĐVE, 119/21 – ZČmIS-A, 202/21 – odl. US, 15/22 in 54/22 – ZUPŠ-1).

Zakon o enakih možnostih žensk in moških – ZEMŽM (Uradni list RS št. 59/02, 61/07 – ZUNEO-A, 33/16 ZVarD in 59/19).

Zakon o napotitvi oseb v mednarodne civilne misije in mednarodne organizacije (Uradni list RS, št. 204/21).

Zakon o organiziranosti in delu v policiji – ZODPol (Uradni list RS, št. 15/13, 11/14, 86/15, 77/16, 77/17, 36/19, 66/19 – ZDZ, 200/20, 172/21, 105/22 – ZZNŠPP in 141/22).

Zakon o policiji (Uradni list RS, št. 49/98).

Zakon o spremembi Zakona o notranjih zadevah (Uradni list RS, št. 4/92).

Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (Uradni list RS, št. 26/14, 90/15, 75/17 – ZUPJS-G, 14/18, 81/19, 158/20, 92/21 in 153/22).

Zupan, U. (31. oktober 2020). *Prva slovenska policistka na mednarodni misiji: Želela sem preizkusiti svoje meje*. V: J. Tepina (ur.), *www.24ur.com*, POP TV, d. o. o., dostopno na: <https://www.24ur.com/magazin/policistka.html>.



## 13 Priloge

### 13.1 Priloga 1: Vprašalnik – nekateri vidiki organizacijskega življenja: razlike med spoloma

Vabimo vas, da sodelujete v raziskavi policije, ki je namenjena izboljšanju nekaterih vidikov organizacijskega življenja.

Pred vami je vprašalnik, s katerim želimo ugotoviti in proučiti vaša stališča do različnih sklopov vsebin. Zanima nas, kaj mislite o uravnoteženi zastopanosti moških in žensk v policiji in ali so možnosti za napredovanje po vašem mnenju enake za oba spola. Zanima nas, kako usklajujete poklicno življenje z zasebnim, kakšne težnje imate glede dosežene stopnje izobrazbe ter kakšno je vaše stališče do dela v mednarodnih civilnih misijah. Izvedeti želimo tudi vaše mnenje o vsebinah, ki se nanašajo na spolno nadlegovanje, nadlegovanje in trpinčenje na delovnem mestu.

Vprašalnik je sestavljen iz trditev in vprašanj s pripravljenimi odgovori, ki jih je treba le označiti. Ponekod je potrebno dodatno pojasnilo. Če bi želeli z nami deliti vsebino, ki je nismo predvideli, to lahko storite v zadnji, za to namenjeni postavki ali pa nam pišete na e-naslov [raziskovanje@policija.si](mailto:raziskovanje@policija.si).

Vprašalnik je anonimen in kratek. Za njegovo izpolnitev je potrebnih od 15 do 20 minut. Prosimo, da odgovorite na vse postavke.

Za sodelovanje se vam vnaprej zahvaljujemo.

#### I. Demografija

##### 1. Spol

Prosimo, izberite samo eno od možnosti:

ženski  moški

##### 2. Starost

V to polje lahko vnašate le številke. \_\_\_\_\_

### 3. Izobrazba

Izberite enega od naslednjih odgovorov:

- stopnje I–IV (nedokončana osnovna šola, osnovna šola, nižje poklicno izobraževanje (dvoletno), srednje poklicno izobraževanje (triletno))
- stopnja V (gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško izobraževanje, srednje tehniško oziroma drugo strokovno izobraževanje)
- stopnja VI/1 (višješolski program (do leta 1994), višješolski strokovni program)
- stopnja VI/2 (specializacija po višješolskem programu, visokošolski strokovni programi, visokošolski strokovni in univerzitetni program (prva bolonjska stopnja))
- stopnja VII (specializacija po visokošolskem strokovnem programu, univerzitetni program, magisterij stroke (druga bolonjska stopnja))
- stopnja VIII/1 (specializacija po univerzitetnem programu, magisterij znanosti)
- stopnja VIII/2 (doktorat znanosti, doktorat znanosti (tretja bolonjska stopnja))

### 4. Delovna doba

V to polje lahko vnašate le številke. \_\_\_\_\_

### 5. Organizacijska raven zaposlitve

Izberite enega od naslednjih odgovorov:

- Generalna policijska uprava
- Policijska uprava
- Policijska postaja

### 6. Zakonski stan

Izberite enega od naslednjih odgovorov:

- poročen/a
- samski/a
- zunajzakonska skupnost

**7. Naziv delovnega mesta (navedite naziv svojega delovnega mesta)**

Vpišite svoj odgovor: \_\_\_\_\_

**8. Delovno mesto:**

Izberite enega od naslednjih odgovorov:

- Delovno mesto je vodstveno.
- Delovno mesto ni vodstveno.

**II. Uravnoveženost spolov, uravnoveženost poklicnega in zasebnega življenja ter težnje**

**9. V policiji so moški in ženske enako obravnavani.**

Izberite enega od naslednjih odgovorov:

- 1. Sploh se ne strinjam.
- 2. Ne strinjam se.
- 3. Nimam mnenja.
- 4. Strinjam se.
- 5. Popolnoma se strinjam.

**10. Ženske v policiji lahko uresničijo svoje delovne zmogljivosti enako kot moški.**

Izberite enega od naslednjih odgovorov:

- 1. Sploh se ne strinjam.
- 2. Ne strinjam se.
- 3. Nimam mnenja.
- 4. Strinjam se.
- 5. Popolnoma se strinjam.

**11. Zasebno življenje in skrb za družino vplivata na slabše možnosti kariernega razvoja žensk pri uresničitvi kariernih ambicij.**

Izberite enega od naslednjih odgovorov:

- 1. Sploh se ne strinjam.
- 2. Ne strinjam se.
- 3. Nimam mnenja.
- 4. Strinjam se.
- 5. Popolnoma se strinjam.

**12. Organizacijska kultura, zaradi katere so moški lažje uspešni in prepoznani kot takšni, vpliva na morebiten slabši položaj žensk pri uresničitvi kariernih ambicij.**

Izberite enega od naslednjih odgovorov:

- 1. Sploh se ne strinjam.
- 2. Ne strinjam se.
- 3. Nimam mnenja.
- 4. Strinjam se.
- 5. Popolnoma se strinjam.

**13. V policiji je na vodstvenih delovnih mestih dovolj žensk.**

Izberite enega od naslednjih odgovorov:

- 1. Sploh se ne strinjam.
- 2. Ne strinjam se.
- 3. Nimam mnenja.
- 4. Strinjam se.
- 5. Popolnoma se strinjam.

**14. Ženske imajo na vodstvenih delovnih mestih v policiji enak vpliv in vlogo kot njihovi moški kolegi.**

Izberite enega od naslednjih odgovorov:

- 1. Sploh se ne strinjam.
- 2. Ne strinjam se.
- 3. Nimam mnenja.
- 4. Strinjam se.
- 5. Popolnoma se strinjam.

**15. Ženske in moški imajo pri kariernem napredovanju enake možnosti.**

Izberite enega od naslednjih odgovorov:

- 1. Sploh se ne strinjam.
- 2. Ne strinjam se.
- 3. Nimam mnenja.
- 4. Strinjam se.
- 5. Popolnoma se strinjam.

**16. Ocenjujem, da imam težave pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja.**

Izberite enega od naslednjih odgovorov:

- da
- ne
- drugo

Prosimo, pojasnite!

---

---

---

---

**17. Policija ponuja ustrezne ugodnosti zaposlenim za doseganje ravnotežja med poklicnim in zasebnim življenjem.**

Izberite enega od naslednjih odgovorov:

- 1. Sploh se ne strinjam.
- 2. Ne strinjam se.
- 3. Nimam mnenja.
- 4. Strinjam se.
- 5. Popolnoma se strinjam.

**18. Starševsko varstvo je po kolektivni pogodbi za policiste ustrezno urejeno.**

Izberite enega od naslednjih odgovorov:

- 1. Sploh se ne strinjam.
- 2. Ne strinjam se.
- 3. Nimam mnenja.
- 4. Strinjam se.
- 5. Popolnoma se strinjam.

**19. Med spoloma obstajajo razlike pri:**

Označite vse, ki ustrezajo:

- plačilu za delo
- nagradah/priznanjih za dosežke
- praksah zaposlovanja
- praksah napredovanja do položajev
- razpisih za delovna mesta – vodstvena delovna mesta
- razpisih za delovna mesta – v mednarodnih civilnih misijah
- spolni uravnoveženosti odborov za izbiro novega kadra
- spolni pristranskosti v procesu izbire novega kadra
- med spoloma ni razlik
- drugo: Prosimo, pojasnite!

**20. Spodbujanje politike s področja enakosti spolov je pomembno za delo policije.**

Izberite enega od naslednjih odgovorov:

- 1. Sploh se ne strinjam.
- 2. Ne strinjam se.
- 3. Nimam mnenja.
- 4. Strinjam se.
- 5. Popolnoma se strinjam.

**21. Primerna rešitev za izboljšanje enakosti spolov je:**

Označite vse, ki ustrezajo:

- usposabljanje za enakost spolov
- ozaveščanje in informiranje o veljavni zakonodaji, povezani s tem
- uradna komunikacija in interni dokumenti, napisani v spolno občutljivem jeziku
- ustrezni načini za prijavo nespoštljivega ravnanja, zlorabe in spolnega nadlegovanja
- dogodki/programi, namenjeni ženskam in moškim v policiji
- drugo: Prosimo, pojasnite!

**22. Želim se dodatno izobraževati.**

Izberite enega od naslednjih odgovorov:

- 1. Sploh se ne strinjam.
- 2. Ne strinjam se.
- 3. Nimam mnenja.
- 4. Strinjam se.
- 5. Popolnoma se strinjam.

**23. Želim si napredovanja na sedanjem delovnem mestu.**

Izberite enega od naslednjih odgovorov:

- 1. Sploh se ne strinjam.
- 2. Ne strinjam se.
- 3. Nimam mnenja.
- 4. Strinjam se.
- 5. Popolnoma se strinjam.

**24. Želim si napredovati na zahtevnejše delovno mesto.**

Izberite enega od naslednjih odgovorov:

- 1. Sploh se ne strinjam.
- 2. Ne strinjam se.
- 3. Nimam mnenja.
- 4. Strinjam se.
- 5. Popolnoma se strinjam.

**25. Zgledujem se po visoko izobraženih ljudeh.**

Izberite enega od naslednjih odgovorov:

- 1. Sploh se ne strinjam.
- 2. Ne strinjam se.
- 3. Nimam mnenja.
- 4. Strinjam se.
- 5. Popolnoma se strinjam.



### III. Delo v mednarodnih civilnih misijah

#### 26. Ali želite sodelovati v mednarodnih civilnih misijah?

Izberite enega od naslednjih odgovorov:

- da
- ne
- sem že sodeloval/a

#### 27. Moja motivacija za sodelovanje v mednarodnih civilnih misijah je oziroma bi bila:

Izberite enega od naslednjih odgovorov:

- finančna
- delo v tujini
- večje možnosti za napredovanje
- osebni izziv
- raba tujega jezika
- drugo: Prosimo, pojasnite!

#### 28. Na odločitev za sodelovanje v mednarodnih civilnih misijah bi oziroma je najbolj vplivalo:

(Za ocenjevanje uporabite naslednjo lestvico: 1 – Sploh se ne strinjam; 2 – Ne strinjam se; 3 – Nimam mnenja; 4 – Strinjam se; 5 – Popolnoma se strinjam.)

Prosimo, izberite primeren odziv na vsako trditev:

	1	2	3	4	5
a. družinske razmere	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. delovne razmere	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. znanje tujega jezika	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

č. mednarodne izkušnje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. kraj napotitve (bližje je, verjetnejša je prijava)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e. kraj napotitve (dlje je, verjetnejša je prijava)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f. trajanje napotitve (krajše je, verjetnejša je prijava)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g. trajanje napotitve (daljše je, verjetnejša je prijava)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
h. Drugo: <i>Prosimo, pojasnite!</i>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**29. Delo v mednarodnih civilnih misijah je primernejše za policiste kot za policistke.**

Izberite enega od naslednjih odgovorov:

- 1. Sploh se ne strinjam.
- 2. Ne strinjam se.
- 3. Nimam mnenja.
- 4. Strinjam se.
- 5. Popolnoma se strinjam.

**30. V mednarodne civilne misije sem se prijavil/a:**

Izberite enega od naslednjih odgovorov:

- nikoli
- do dvakrat
- več kot trikrat
- več kot petkrat

**31. O delu v mednarodnih civilnih misijah sem dovolj obveščen/a.**

Izberite enega od naslednjih odgovorov:

- 1. Sploh se ne strinjam.
- 2. Ne strinjam se.
- 3. Nimam mnenja.
- 4. Strinjam se.
- 5. Popolnoma se strinjam.

**32. Navedite vsaj tri razloge, ki vas odvrčajo od prijave za delo v mednarodnih civilnih misijah.**

Vpišite svoj odgovor:

---

---

---

---

**IV. Kognicije o spolnem nadlegovanju, nadlegovanju in trpinčenju na delovnem mestu**

Vaši odgovori naj bodo osredinjeni samo na odnose in sodelovanje med zaposlenimi v policiji.

**33. Ali ste seznanjeni s tem, da je delodajalec dolžan varovati dostojanstvo delavcev pri delu?**

Izberite enega od naslednjih odgovorov:

- Nisem seznanjen/a s tem.
- Seznanjen/a sem s tem.
- Zelo dobro sem seznanjen/a s tem.

**34. Ali poznate izraze spolno nadlegovanje, nadlegovanje, trpinčenje na delovnem mestu?**

Izberite enega od naslednjih odgovorov:

- Ne poznam teh izrazov.
- Bolj poznam izraz spolno nadlegovanje kot pa izraza nadlegovanje in trpinčenje.
- Bolj poznam izraz nadlegovanje kot pa izraza spolno nadlegovanje in trpinčenje.
- Bolj poznam izraz trpinčenje kot pa izraza spolno nadlegovanje in nadlegovanje.
- Zelo dobro poznam te izraze.

Spolno nadlegovanje je kakršna koli oblika neželenega verbalnega, neverbalnega ali fizičnega ravnanja ali vedenja spolne narave z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe, zlasti kadar gre za ustvarjanje zastraševalnega, sovražnega, ponižujočega, sramotilnega ali žaljivega okolja.

Nadlegovanje je vsako neželjeno vedenje, povezano s katero koli osebno okoliščino, z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe ali ustvariti zastraševalno, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje.

Trpinčenje je vsako ponavljajoče se ali sistematično, graje vredno ali očitno negativno in žaljivo ravnanje ali vedenje, usmerjeno proti posameznim delavcem na delovnem mestu ali v zvezi z delom.

Vpišite svoj odgovor!

---

---

---

---

**35. Ali ste bili kdaj po svojem subjektivnem dojemanju spolno nadlegovani na delovnem mestu?**

Izberite enega od naslednjih odgovorov:

- Na delovnem mestu nisem bil/a spolno nadlegovan/a.
- Na delovnem mestu sem bil/a spolno nadlegovan/a.
- Na delovnem mestu sem bil/a večkrat spolno nadlegovan/a.

**36. Ali ste bili kdaj po svojem subjektivnem dojemanju na delovnem mestu nadlegovani?**

Izberite enega od naslednjih odgovorov:

- Na delovnem mestu nisem bil/a nadlegovan/a.
- Na delovnem mestu sem bil/a nadlegovan/a.
- Na delovnem mestu sem bil/a večkrat nadlegovan/a.

**37. Ali ste bili kdaj po svojem subjektivnem dojemanju na delovnem mestu trpinčeni?**

Izberite enega od naslednjih odgovorov:

- Na delovnem mestu nisem bil/a trpinčen/a.
- Na delovnem mestu sem bil/a trpinčen/a.
- Na delovnem mestu sem bil/a večkrat trpinčen/a.

**38. Ali ste na delovnem mestu v zvezi z domnevnim spolnim nadlegovanjem doživeli katero od naštetih dejanj?**

Označite vse, ki ustrezajo:

- osvajanje, pohotni pogledi ali žaljivo spogledovanje
- neželjeno spreminjanje službenih tem v spolne
- ponavljajoči se predlogi za druženje in zmenke
- opolzki komentarji, ki se nanašajo na oblačenje, telo ali videz
- predlogi v zvezi s spolnostjo ali siljenje k spolni dejavnosti
- zgodbe, šale ali sugestivni komentarji s spolno vsebino
- sugestivne pripombe in opazke, namigovanja, uporaba obscenega jezika ali gest (na primer žvižganje)
- postavljanje osebnih vprašanj v zvezi z družabnim ali spolnim življenjem
- naslavljanje s srček, punči, miška, cukrček, mucek, bejba, mala ...
- spolno sugestivne geste ali strmenje v dele telesa
- razkazovanje spolnih organov

- elektronska sporočila, pisma, telefaksi in drugo gradivo s spolno vsebino
  - nepotrebno dotikanje, trepljanje, ščipanje, tesno približevanje osebe (na primer nagibanje čez hrbet), neželena masaža vratu, ramen ...
  - vsiljeni spolni odnos (posilstvo)
  - neželjeno ali izsiljeno objemanje ali poljubljanje
  - spolni napad (poskus posilstva)
  - obljubljanje višje plače, napredovanja ali kakšne druge ugodnosti v zameno za privolitev v ravnanje spolne narave (na primer zmenek, spolni odnos in tako dalje)
  - nisem doživel/a nobenega od naštetih dejanj
  - drugo: Prosimo, pojasnite!
- 
- 

**39. Ali ste na delovnem mestu v zvezi z domnevnim nadlegovanjem doživeli katero od naštetih dejanj?**

Označite vse, ki ustrezajo:

- fizična napadalnost zaradi spola
- zastraševalno obnašanje zaradi spola
- sramotilno obrekovanje, črnjenje ali žaljenje zaradi spola
- posmehovanje ali poniževanje zaradi spola
- pripovedovanje laži ali razširjanje govoric o spolnem življenju
- neželene zgodbe, šale, komentarji zaradi spola
- zgodbe, šale, komentarji zaradi narodnosti ali rase
- zastraševalno obnašanje do nadlegovane osebe, ker govori drugačen jezik kot oseba, ki nadleguje
- posmehovanje ali poniževanje osebe, ker govori drugačen jezik kot oseba, ki nadleguje
- sramotilno obrekovanje, črnjenje ali žaljenje zaradi narodnosti ali rase
- fizična napadalnost zaradi narodnosti ali rase
- posmehovanje ali poniževanje zaradi drugačne narodnosti od ostalih
- sramotilno obrekovanje, črnjenje ali žaljenje zaradi invalidnosti

- sramotilno obrekovanje, črnjenje ali žaljenje zaradi bolezni
- posmehovanje ali poniževanje zaradi bolezni
- posmehovanje ali poniževanje zaradi invalidnosti
- zastraševalno obnašanje zaradi vere
- posmehovanje ali poniževanje zaradi vere
- fizična napadalnost zaradi vere
- neželene zgodbe, šale, komentarji zaradi vere
- sramotilno obrekovanje, črnjenje ali žaljenje zaradi vere
- fizična napadalnost zaradi starosti
- neželene zgodbe, šale, komentarji zaradi starosti
- posmehovanje ali poniževanje zaradi starosti
- sramotilno obrekovanje, črnjenje ali žaljenje zaradi spolne usmerjenosti
- zastraševalno obnašanje do nadlegovane osebe zaradi spolne usmerjenosti
- posmehovanje ali poniževanje zaradi spolne usmerjenosti
- pripovedovanje laži ali razširjanje govoric o spolni usmerjenosti
- neželene zgodbe, šale, komentarji zaradi spolne usmerjenosti
- fizična napadalnost do nadlegovane osebe zaradi spolne usmerjenosti
- posmehovanje ali poniževanje zaradi slabše ali boljše izobrazbe, kot jo ima oseba, ki nadleguje
- sramotilno obrekovanje, črnjenje ali žaljenje zaradi izobrazbe
- nisem doživel/a nobenega od naštetih dejanj
- drugo: Prosimo, pojasnite!

**40. Ali ste na delovnem mestu v zvezi z domnevnim trpinčenjem doživeli katero od naštetih dejanj?**

Označite vse, ki ustrezajo:

- omejevanje možnosti za izražanje
- nenehno prekinjanje govora
- kričanje in zmerjanje
- kritiziranje zasebnega življenja
- telefonsko zastraševanje, ustne in pisne grožnje

- onemogočanje stikov s pogledi ali gestami in zbadanjem
- ignoriranje prisotnosti
- onemogočanje dostopa do drugih
- premestitev na delovno mesto, ločeno od ostalih
- prepoved govoriti z drugimi
- blatenje za hrbtom
- razširjanje neutemeljenih govoric
- posmehovanje
- obravnavanje, kot bi bili duševno bolni
- zasmehovanje, povezano z obveznim psihiatričnim ocenjevanjem ali preiskavo
- zasmehovanje zaradi mogoče oviranosti oziroma telesne ali druge pomanjkljivosti
- oponašanje žrtvinih gest, hoje, glasu z namenom zasmehovanja
- zasmehovanje zaradi političnega prepričanja ali verske pripadnosti, zasebnega življenja in narodnostne ali etnične pripadnosti
- opravljanje dela, ki prizadene samospoštovanje
- napačno in ponižujoče ocenjevanje prizadevanj osebe in dvom o vseh njenih odločitvah
- klicanje s ponižujočimi imeni
- trpinčeni osebi nadrejeni odvezemajo pomembne zadolžitve
- nalaganje nalog, ki so pod stopnjo strokovne usposobljenosti osebe
- oseba nenehno dobiva nove naloge
- poškoduje se dom ali delovno mesto osebe
- oseba je prisiljena opravljati fizično naporno delo
- grožnje s fizičnim nasiljem
- fizična zloraba
- nisem doživel/a nobenega od naštetih dejanj
- drugo: Prosimo, pojasnite!

#### 41. Kdo vas je spolno nadlegoval?

Izberite enega od naslednjih odgovorov:

- nadrejeni oziroma nadrejena



- sodelavec oziroma sodelavka
- podrejeni uslužbenec oziroma uslužbenka
- sodelavci in sodelavke (množina)
- nadrejeni (množina)
- podrejeni (množina)

**42. Kdo vas je nadlegoval?**

Izberite enega od naslednjih odgovorov:

- nadrejeni oziroma nadrejena
- sodelavec oziroma sodelavka
- podrejeni uslužbenec oziroma uslužbenka
- sodelavci in sodelavke (množina)
- nadrejeni (množina)
- podrejeni (množina)

**43. Kdo vas je trpinčil?**

Izberite enega od naslednjih odgovorov:

- nadrejeni oziroma nadrejena
- sodelavec oziroma sodelavka
- podrejeni uslužbenec oziroma uslužbenka
- sodelavci in sodelavke (množina)
- nadrejeni (množina)
- podrejeni (množina)

**44. Katerega spola je bil vaš domnevni spolni nadlegovalec?**

I

zberite enega od naslednjih odgovorov:

- moškega
- ženskega

**45. Katerega spola je bil vaš domnevni nadlegovalec?**

Izberite enega od naslednjih odgovorov:

- moškega  ženskega

**46. Katerega spola je bil vaš domnevni izvrševalec trpinčenja?**

Izberite enega od naslednjih odgovorov:

- moškega  ženskega

**47. Kako ste se odzvali na spolno nadlegovanje?**

Označite vse, ki ustrezajo:

- Pogovoril/a sem se z izvrševalcem in mu izrazil/a nesprejemljivost/nezaželenost dejanja.
- Obvestil/a sem nadrejenega, delodajalca.
- Pogovoril/a sem se s sodelavcem.
- Izognil/a sem se stiku, pogovoru.
- Bilo mi je neprijetno.
- Dejanje sem zanemari/a.
- Poiskal/a sem pomoč pri zdravniku, sindikatu ...
- Poiskal/a sem pomoč pri svetovalcu/ki za pomoč in informiranje o ukrepih za varstvo pred spolnim in drugim nadlegovanjem in trpinčenjem na delovnem mestu.
- Poiskal/a sem pomoč pri psihologu/psihologinji ali zaupniku/zaupnici v organizaciji.
- Odpovedal/a sem delovno razmerje.
- Nisem se odzval/a.
- Drugo: Prosimo, pojasnite!
- 
-

**48. Kako se je odzval delodajalec, nadrejeni/a?**

Izberite enega od naslednjih odgovorov:

- Ukrepal/a je zoper izvrševalca/ko domnevnega spolnega nadlegovanja.
- Ni ukrepal/a zoper izvrševalca/ko domnevnega spolnega nadlegovanja.
- Delodajalec, nadrejeni/a je ukrepal/a zoper mene.
- Delodajalec, nadrejeni/a ni izvedel/a nobenih ukrepov.

**49. Ali ste bili zadovoljni z ukrepanjem delodajalca, nadrejenega/e?**

Izberite enega od naslednjih odgovorov:

- Z ukrepanjem delodajalca, nadrejenega/e nisem bil/a zadovoljen/a.
- Z ukrepanjem delodajalca, nadrejenega/e sem bil/a zadovoljen/a.
- Z ukrepanjem delodajalca, nadrejenega/e sem bil/a zelo zadovoljen/a.

**50. Kako ste se odzvali na nadlegovanje?**

Označite vse, ki ustrezajo:

- Pogovoril/a sem se z izvrševalcem in mu izrazil/a nesprejemljivost/nezaželenost dejanja.
- Obvestil/a sem nadrejenega, delodajalca.
- Pogovoril/a sem se s sodelavcem.
- Izognil/a sem se stiku, pogovoru.
- Bilo mi je neprijetno.
- Dejanje sem zanemarl/a.
- Poiskal/a sem pomoč pri zdravniku, sindikatu ...
- Poiskal/a sem pomoč pri svetovalcu/ki za pomoč in informiranje o ukrepih za varstvo pred spolnim in drugim nadlegovanjem in trpinčenjem na delovnem mestu.
- Poiskal/a sem pomoč pri psihologu/psihologinji ali zaupniku/zaupnici znotraj organizacije.
- Odpovedal/a sem delovno razmerje.

- Nisem se odzval/a.
- Drugo: Prosimo, pojasnite!

**51. Kako se je odzval delodajalec, nadrejeni/a?**

Izberite enega od naslednjih odgovorov:

- Ukrepal/a je zoper izvrševalca domnevnega nadlegovanja.
- Ni ukrepal/a zoper izvrševalca domnevnega nadlegovanja.
- Delodajalec, nadrejeni/a je ukrepal/a zoper mene.
- Delodajalec, nadrejeni/a ni izvedel/a nobenih ukrepov.

**52. Ali ste bili zadovoljni z ukrepanjem delodajalca, nadrejenega/e?**

Izberite enega od naslednjih odgovorov:

- Z ukrepanjem delodajalca, nadrejenega/e nisem bil/a zadovoljen/a.
- Z ukrepanjem delodajalca, nadrejenega/e sem bil/a zadovoljen/a.
- Z ukrepanjem delodajalca, nadrejenega/e sem bil/a zelo zadovoljen/a.

**53. Kako ste se odzvali na trpinčenje?**

Označite vse, ki ustrezajo:

- Pogovoril/a sem se z izvrševalcem in mu izrazil nesprijemljivost/nezaželenost dejanja.
- Obvestil/a sem nadrejenega, delodajalca.
- Pogovoril/a sem se s sodelavcem.
- Izognil/a sem se stiku, pogovoru.
- Bilo mi je neprijetno.
- Dejanje sem zanemaril/a.
- Poiskal/a sem pomoč pri zdravniku, sindikatu ...
- Poiskal/a sem pomoč pri svetovalcu/ki za pomoč in informiranje o ukrepih za varstvo pred spolnim in drugim nadlegovanjem in trpinčenjem na delovnem mestu.

- Poiskal/a sem pomoč pri psihologu/psihologinji ali zaupniku/zaupnici v organizaciji.
- Odpovedal/a sem delovno razmerje.
- Nisem se odzval/a.
- Drugo: Prosimo, pojasnite!

**54. Kako se je odzval delodajalec, nadrejeni/a?**

Izberite enega od naslednjih odgovorov:

- Ukrepal/a je zoper izvrševalca/ko domnevnega trpinčenja.
- Ni ukrepal/a zoper izvrševalca/ko domnevnega trpinčenja.
- Delodajalec, nadrejeni/a je ukrepal/a zoper mene.
- Delodajalec, nadrejeni/a ni izvedel/a nobenih ukrepov.

**55. Ali ste bili zadovoljni z ukrepanjem delodajalca, nadrejenega/e?**

Izberite enega od naslednjih odgovorov:

- Z ukrepanjem delodajalca, nadrejenega/e nisem bil/a zadovoljen/a.
- Z ukrepanjem delodajalca, nadrejenega/e sem bil/a zadovoljen/a.
- Z ukrepanjem delodajalca, nadrejenega/e sem bil/a zelo zadovoljen/a.

**56. Če v vprašalniku niste našli ustreznega odgovora oziroma želite še kar koli pripomniti, lahko to na kratko opišete:**

Hvala za sodelovanje. Želimo vam uspešen dan.

---

---

---

---

## 13.2 Priloga 2: Razlike med spoloma pri ocenah delovne uspešnosti in doseženem povprečnem plačnem razredu po notranjih organizacijskih enotah generalne policijske uprave in policijskih upravah

*Preglednica 15: Razlike med spoloma pri ocenah delovne uspešnosti in doseženem povprečnem plačnem razredu po posameznih notranjih organizacijskih enotah generalne policijske uprave in policijskih upravah*

			<b>N</b>	<b>M</b>	<b>SD</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
Center za varovanje in zaščito	Ocena 2019	moški	188	4,96	0,250		
		ženske	29	4,76	0,988		
		Skupaj	217	4,93	0,430	5,480	0,020
	Ocena 2020	moški	188	4,96	0,240		
		ženske	32	4,78	0,941		
		Skupaj	220	4,94	0,423	5,141	0,024
	Ocena 2021	moški	191	4,93	0,538		
		ženske	32	4,97	0,177		
		Skupaj	223	4,93	0,502	0,191	0,662
	Dosežen PR	moški	191	39,08	5,141		
		ženske	32	33,66	6,152		
		Skupaj	223	38,3	5,616	28,747	0,000
Nacionalni forenzični laboratorij	Ocena 2019	moški	26	4,81	0,981		
		ženske	42	4,64	1,303		
		Skupaj	68	4,71	1,185	0,307	0,581
	Ocena 2020	moški	27	4,85	0,456		
		ženske	44	4,52	1,210		
		Skupaj	71	4,65	1,001	1,829	0,181
	Ocena 2021	moški	28	4,75	0,645		
		ženske	45	4,47	1,290		
		Skupaj	73	4,58	1,092	1,165	0,284

Nekateri vidiki organizacijskega življenja v policiji: razlike med spoloma

	Dosežen PR	moški	28	42,43	7,960		
		ženske	46	38,57	7,117		
		Skupaj	74	40,03	7,630	4,688	0,034
Polijska akademija	Ocena 2019	moški	115	4,89	0,526		
		ženske	35	5,00	0,000		
		Skupaj	150	4,91	0,463	1,610	0,207
	Ocena 2020	moški	116	4,92	0,496		
		ženske	37	4,97	0,164		
		Skupaj	153	4,93	0,439	0,370	0,544
	Ocena 2021	moški	259	4,02	1,449		
		ženske	98	3,89	1,655		
		Skupaj	357	3,99	1,507	0,573	0,450
	Dosežen PR	moški	417	24,42	10,510		
		ženske	167	22,73	8,975		
		Skupaj	584	23,94	10,117	3,347	0,068
PU Celje	Ocena 2019	moški	638	4,7	0,629		
		ženske	223	4,53	1,056		
		Skupaj	861	4,66	0,766	8,358	0,004
	Ocena 2020	moški	649	4,74	0,553		
		ženske	233	4,63	0,906		
		Skupaj	882	4,71	0,666	4,855	0,028
	Ocena 2021	moški	651	4,77	0,542		
		ženske	239	4,62	0,979		
		Skupaj	890	4,73	0,690	8,081	0,005
	Dosežen PR	moški	653	35,41	5,195		
		ženske	241	28,79	6,804		
		Skupaj	894	33,62	6,386	239,661	0,000
PU Koper	Ocena 2019	moški	586	4,57	0,861		
		ženske	216	4,57	1,076		

Nekateri vidiki organizacijskega življenja v policiji: razlike med spoloma

		Skupaj	802	4,57	0,923	0,000	0,994
	Ocena 2020	moški	599	4,62	0,744		
		ženske	227	4,56	1,175		
		Skupaj	826	4,6	0,883	0,872	0,351
	Ocena 2021	moški	598	4,71	0,736		
		ženske	230	4,63	1,048		
		Skupaj	828	4,69	0,835	1,257	0,263
	Dosežen PR	moški	601	34,61	5,620		
		ženske	231	29,61	6,270		
		Skupaj	832	33,22	6,222	123,782	0,000
PU Kranj	Ocena 2019	moški	336	4,81	0,518		
		ženske	111	4,69	0,892		
		Skupaj	447	4,78	0,633	2,808	0,094
	Ocena 2020	moški	345	4,88	0,356		
		ženske	116	4,83	0,701		
		Skupaj	461	4,86	0,467	0,908	0,341
	Ocena 2021	moški	345	4,88	0,495		
		ženske	124	4,68	1,166		
		Skupaj	469	4,83	0,738	7,038	0,008
	Dosežen PR	moški	348	35,88	5,645		
		ženske	124	28,27	6,874		
		Skupaj	472	33,88	6,858	147,203	0,000
PU Ljubljana	Ocena 2019	moški	987	4,75	0,611		
		ženske	415	4,59	1,032		
		Skupaj	1402	4,7	0,763	14,152	0,000
	Ocena 2020	moški	1027	4,78	0,583		
		ženske	437	4,55	1,179		
		Skupaj	1464	4,71	0,814	22,982	0,000
	Ocena 2021	moški	1037	4,83	0,505		



Nekateri vidiki organizacijskega življenja v policiji: razlike med spoloma

		ženske	446	4,64	1,067		
		Skupaj	1483	4,78	0,726	21,567	0,000
	Dosežen PR	moški	1042	34,31	5,582		
		ženske	451	28,22	5,907		
		Skupaj	1493	32,47	6,333	362,492	0,000
PU Maribor	Ocena 2019	moški	793	4,79	0,617		
		ženske	247	4,63	1,129		
		Skupaj	1040	4,75	0,773	8,854	0,003
	Ocena 2020	moški	801	4,83	0,576		
		ženske	249	4,79	0,826		
		Skupaj	1050	4,82	0,644	0,531	0,466
	Ocena 2021	moški	802	4,8	0,631		
		ženske	256	4,75	0,920		
		Skupaj	1058	4,79	0,712	1,076	0,300
	Dosežen PR	moški	803	35,6	5,010		
		ženske	258	28,24	7,129		
		Skupaj	1061	33,81	6,427	337,946	0,000
PU Murska Sobota	Ocena 2019	moški	387	4,78	0,440		
		ženske	108	4,78	0,460		
		Skupaj	495	4,78	0,444	0,000	1,000
	Ocena 2020	moški	390	4,79	0,438		
		ženske	109	4,83	0,468		
		Skupaj	499	4,8	0,445	0,556	0,456
	Ocena 2021	moški	392	4,76	0,557		
		ženske	117	4,58	1,147		
		Skupaj	509	4,72	0,738	5,344	0,021
	Dosežen PR	moški	392	35,51	5,021		
		ženske	117	28,88	7,552		
		Skupaj	509	33,99	6,343	121,998	0,000

Nekateri vidiki organizacijskega življenja v policiji: razlike med spoloma

PU Nova Gorica	Ocena 2019	moški	196	4,87	0,467		
		ženske	75	4,91	0,336		
		Skupaj	271	4,88	0,435	0,443	0,506
	Ocena 2020	moški	199	4,85	0,465		
		ženske	79	4,9	0,379		
		Skupaj	278	4,87	0,442	0,572	0,450
	Ocena 2021	moški	201	4,91	0,355		
		ženske	80	4,9	0,341		
		Skupaj	281	4,9	0,351	0,014	0,906
	Dosežen PR	moški	205	36,18	6,120		
		ženske	82	28,78	5,955		
		Skupaj	287	34,06	6,925	86,845	0,000
PU Novo mesto	Ocena 2019	moški	609	4,73	0,672		
		ženske	233	4,65	0,949		
		Skupaj	842	4,71	0,759	1,921	0,166
	Ocena 2020	moški	619	4,78	0,579		
		ženske	238	4,63	0,975		
		Skupaj	857	4,74	0,714	6,912	0,009
	Ocena 2021	moški	621	4,81	0,570		
		ženske	243	4,7	0,921		
		Skupaj	864	4,78	0,689	4,850	0,028
	Dosežen PR	moški	622	34,95	5,580		
		ženske	246	29,2	6,069		
		Skupaj	868	33,32	6,279	177,878	0,000
Služba generalnega direktorja policije	Ocena 2019	moški	81	4,81	0,808		
		ženske	30	4,67	0,959		
		Skupaj	111	4,77	0,849	0,664	0,417
	Ocena 2020	moški	84	4,56	1,010		
		ženske	33	4,39	1,321		

Nekateri vidiki organizacijskega življenja v policiji: razlike med spoloma

		Skupaj	117	4,51	1,103	0,531	0,468
	Ocena 2021	moški	89	4,7	0,697		
		ženske	35	4,51	1,245		
		Skupaj	124	4,65	0,885	1,066	0,304
	Dosežen PR	moški	90	42,28	7,893		
		ženske	35	38,91	8,972		
		Skupaj	125	41,34	8,311	4,235	0,042
Specialna enota	Ocena 2019	moški	94	4,95	0,269		
		ženske	4	5	0,000		
		Skupaj	98	4,95	0,264	0,155	0,695
	Ocena 2020	moški	94	4,97	0,177		
		ženske	4	5	0,000		
		Skupaj	98	4,97	0,173	0,129	0,720
	Ocena 2021	moški	95	4,97	0,308		
		ženske	4	5	0,000		
		Skupaj	99	4,97	0,302	0,042	0,839
	Dosežen PR	moški	95	39,17	5,856		
		ženske	4	36,5	12,583		
		Skupaj	99	39,06	6,166	0,717	0,399
Uprava avtocestne policije	Ocena 2019	moški	50	4,76	0,476		
		ženske	12	4,75	0,622		
		Skupaj	62	4,76	0,502	0,004	0,951
	Ocena 2020	moški	51	4,84	0,418		
		ženske	12	4,83	0,389		
		Skupaj	63	4,84	0,410	0,005	0,941
	Ocena 2021	moški	50	4,98	0,141		
		ženske	12	4,83	0,577		
		Skupaj	62	4,95	0,282	2,688	0,106
	Dosežen PR	moški	52	34,81	5,831		

Nekateri vidiki organizacijskega življenja v policiji: razlike med spoloma

		ženske	17	26,76	6,769		
		Skupaj	69	32,83	6,962	22,507	0,000
Uprava kriminalistične policije	Ocena 2019	moški	152	4,88	0,501		
		ženske	70	4,86	0,666		
		Skupaj	222	4,87	0,557	0,092	0,762
	Ocena 2020	moški	154	4,88	0,489		
		ženske	72	4,76	0,911		
		Skupaj	226	4,84	0,654	1,460	0,228
	Ocena 2021	moški	156	4,9	0,484		
		ženske	75	4,85	0,651		
		Skupaj	231	4,88	0,543	0,333	0,564
	Dosežen PR	moški	157	46,12	5,998		
		ženske	76	39,61	8,967		
		Skupaj	233	44	7,717	43,136	0,000
Uprava uniformirane policije	Ocena 2019	moški	171	4,91	0,463		
		ženske	50	4,82	0,748		
		Skupaj	221	4,89	0,540	0,991	0,321
	Ocena 2020	moški	172	4,91	0,291		
		ženske	50	4,76	1,001		
		Skupaj	222	4,87	0,540	2,893	0,090
	Ocena 2021	moški	172	4,94	0,421		
		ženske	52	4,9	0,298		
		Skupaj	224	4,93	0,395	0,264	0,608
	Dosežen PR	moški	172	39,34	6,506		
		ženske	53	32,81	8,012		
		Skupaj	225	37,8	7,412	36,444	0,000
Uprava za policijske specialnosti	Ocena 2019	moški	73	4,81	0,461		
		ženske	15	5	0,000		
		Skupaj	88	4,84	0,426	2,570	0,113

Nekateri vidiki organizacijskega življenja v policiji: razlike med spoloma

	Ocena 2020	moški	77	4,78	0,681		
		ženske	16	4,69	1,250		
		Skupaj	93	4,76	0,799	0,173	0,679
	Ocena 2021	moški	81	4,69	0,996		
		ženske	16	4,38	1,708		
		Skupaj	97	4,64	1,138	1,032	0,312
	Dosežen PR	moški	83	41,98	8,329		
		ženske	16	30,38	11,650		
		Skupaj	99	40,1	9,861	22,672	0,000
Urad za informatiko in telekomunikacije	Ocena 2019	moški	122	4,96	0,199		
		ženske	19	4,89	0,315		
		Skupaj	141	4,95	0,218	1,434	0,233
	Ocena 2020	moški	126	4,98	0,153		
		ženske	21	4,81	0,512		
		Skupaj	147	4,95	0,244	8,878	0,003
	Ocena 2021	moški	131	4,98	0,150		
		ženske	21	4,86	0,359		
		Skupaj	152	4,96	0,195	7,099	0,009
	Dosežen PR	moški	135	41,16	7,111		
		ženske	21	34,67	6,445		
		Skupaj	156	40,28	7,349	15,492	0,000

Legenda: N – numerus, M – poprečje, SD – standardni odklon, F – razmerje med pojasnjeno in nepojasnjeno varianco, Sig. – stopnja statistične značilnosti.

