

Дане Р. Субошић<sup>1</sup>  
Криминалистичко-полицијски универзитет,  
Департман криминалистике  
Земун (Србија)

Милена М. Вранешевић<sup>2</sup>  
Министарство унутрашњих послова Републике Србије,  
Полицијска управа у Сремској Митровици  
Сремска Митровица (Србија)

351.74-055.2(497.113)  
*Оригинални научни рад*  
Примљен 09/04/2021  
Прихваћен 28/04/2021

doi: [10.5937/socpreg55-31770](https://doi.org/10.5937/socpreg55-31770)

## ПОЛИЦИЈСКА СУПКУЛТУРА И УТИЦАЈ „МАЧИЗМА” НА ПОЛОЖАЈ ЖЕНА У ПОЛИЦИЈИ

Сажетак: Циљ овог истраживања био је да се утврди положај жена у полицији с обзиром на то, да се полицијска професија традиционално сматра мушком, у којој се лако уочава присуство „мачизма”. Самим тим, било је потребно истражити какви су ставови, вредности и уверења међу припадницима полиције, који чине сваку супкултуру, па тако и полицијску. У ту сврху анкетирано је 90 полицијских службеника мушког и женског пола, који су радно ангажовани у Полицијској управи у Сремској Митровици. Резултати емпиријског истраживања показали су да постоји помак на плану интеграције жена у полицији. Међутим, и даље су присутне значајне разлике, између испитаника мушког и женског пола, у поимању компетентности жена за полицијски посао.

Кључне речи: полиција, полицијска супкултура, положај жена у полицији, мачизам

### Увод

Прва интересовања научне и стручне јавности за феномен полицијске супкултуре јављају се на простору Америке и Велике Британије шездесетих и седамдесетих година прошлог века. О томе сведоче дела Бантона (Banton), Сколника (Skolnick), Менинга (Manning) и других (Banton, 1964; Manning, 1977; Skolnick, 1966). С друге стране, као ретки аутори који су дали допринос изучавању полицијске супкултуре на нашим просторима, истакли су се Милосављевић, Кешетовић, Субошић, Кекић, Стевановић, Спасић, Кесић и Зекавица (Kešetović, 2001; Kesić, Zekavica; 2019; Milosavljević, 1997; Subošić, Kekić, 2009; Stevanović, Kekić, 2012; Spasić, 2017).

Према мишљењу Пренцлера (Prenzler), узроци научних истраживања овог феномена крију се у два кључна фактора. Први фактор је полицијска бруталност и корупција испољена током социјалних немира шездесетих и седамдесетих година

---

<sup>1</sup> dane.subotic@kpu.edu.rs

<sup>2</sup> milena.vranesevic22@gmail.com

20. века, што је резултирало већим интересовањем јавности за грађанска права и рад државних институција, посебно полиције. Други фактор су теоријске и методолошке промене у друштвеним наукама, које су се одиграле у то време (Prenzler, 1997; citirano prema Loftus, 2009, str. 4). Теорија је преусмерила пажњу истраживача са оних који крше закон на оне који спроводе закон, док је заокрет у методолошком смислу, омогућио истраживачима да путем посматрања полиције у њеним свакодневним ситуацијама, уоче норме и вредности којих су се полицајци држали приликом доношења одлука (Reiner, 1997; citirano prema Loftus, 2009, str. 4). На овај начин утврђена је разлика између начина на који полиција себе представља у јавности и како заиста обавља полицијски посао (Manning & Van Maanen, 1978; citirano prema Loftus, 2009, str. 4). С тим у вези, поједини аутори скрећу пажњу да, у оквиру полицијске организације постоје два система (Kesić, Zekavica, 2019, str. XIV; Milosavljević, 1997). Поред система којег чине формална правила полицијског поступања, која су повезана са поштовањем законских и подзаконских аката, постоји и други „систем вредности, ставова и уверења који полицајци усвајају у односу на свој посао, руководство, поједине категорије грађана, судове, право и различите појаве у друштву од утицаја на њихов посао”. Тај други систем назива се полицијска култура или поткултура, ако се посматра из угла односа са општим културним системом (Milosavljević, 1997, str. 587).

Судећи према карактеристикама полицијске поткултуре (супкултуре), могли бисмо рећи да је она значајна за схватање степена отворености полицајаца по питању уласка и интеграције жена у полицију. Конкретно, у „мачизму”, у вези са којим Кешетовић наводи: „Полицијски свет је свет мушкараца старог кова у коме се цене „праве” мушке вредности: снага, освајање жена, кафана, алкохол, спорт и сличне мушке забаве”, налазе се темељи поимања полиције као мушке професије (Kešetović, 2001, str. 121–122). Управо у таквој „мачо култури” полиције крије се узрок неповољног положаја жена у полицији. Наведено упућује да се промена положаја жена у полицији крије у унапређењу полицијске супкултуре. Отуда је посебно значајно испитати ставове полицијских службеника о ономе што чини полицијску супкултуру, а утиче на улазак и интеграцију жена у полицији.

## Литерарни преглед

### Организациона култура у полицији

Имајући у виду да полиција представља „специфичну националну, јавну (државну), формалну и непрофитну организацију” која се од других организација, између осталог, разликује и по својој „организационој поткултури” потребно је, пре свега, сагледати појам организациона култура (Stevanović, 2016, str. 5, 23). Појам организациона култура се, по први пут, спомиње у оквиру теорије динамике Курта Левина (Kurt Lewin), непосредно пред почетак Другог светског рата (Petković, 2008, str. 53–54; citirano prema Subošić, Kekić, 2009, str. 640). Од тада, бројни аутори су се бавили дефинисањем овог појма. Тако, Дафи (Duffy) под организационом културом подразумева: „Скуп моралних, социјалних и понашајних норми једне организације, заснованих на веровањима, ставовима и приоритетима својих чланова” (Duffy, 1999; citirano prema Subošić, Kekić, 2012 str. 233). Стонер (Stoner), Фримен (Friman) и Гилберт (Gilbert) дефинишу организациону културу као: „Сет важних схватања, као што су: норме,

вредности, ставови и веровања, која деле чланови организације” (Stoner, Friman & Gilbert, 2002, str.162), док Робинс (Robbins) и Колтер (Coulter) под њом сматрају: „Систем заједничких схватања и веровања организационих чланова који, у великој мери, одређује поступке запослених радника” (Robbins & Coulter, 2005, str. 52). С друге стране, на нашим просторима, Субошић под организационом културом подразумева „Начин размишљања запослених док обављају службене задатке” (Subošić, 2010, str. 162), док Стевановић под овим појмом сматра: „Систем вредности и веровања које деле сви запослени у организацији” (Stevanović, 2016, str. 328).

Полазећи од горе наведених дефиниција, могли бисмо закључити да свака организација има своју организациону културу или поткултуру (уколико се посматра из угла односа са организационом културом као општим културним системом у организацијама) јединственог садржаја и утицаја на њене запослене. Тако, у полицији препознајемо полицијску организациону културу (*enī. police organizational culture*) (Paoline & Terrill, 2014), односно, „начин размишљања, уверења, ставова и вредности полицијских службеника док обављају службене задатке” (Stevanović, Kekić, 2012, str. 252). Посматрано на нивоу организационих јединица у полицији, на пример, полицијских управа, утврђено је да се њихове културе међусобно разликују (Cordner, 2017).

### Појам полицијске супкултуре

Увидом у бројне стране и домаће изворе из литературе утврђено је да не постоји опште прихваћена дефиниција полицијске супкултуре. Томе је свакако допринела чињеница што се овај феномен, сем са организационог аспекта, посматра и као врста професионалне културе. Тако, Субошић, Крстић и Лукнар наводе: „Професионална супкултура дефинише прихватљиво и пожељно понашање чланова полицијске професије” (Subošić, Krstić, Luknar, 2018, str. 152), а слично њима, Паолин (Paoline) и Терил (Terrill) сматрају да се: „Полицијска професионална култура састоји од ставова, вредности и норми које се преносе и деле међу службеницима у настојању да се заједнички носе са проблемима и условима са којима се сусрећу као припадници полицијске професије” (Paoline & Terrill, 2014, str. 6).

Пут јединственог одређења овог појма додатно је отежала и употреба различитих синтагми, попут: „полицијска култура” (*enī. police culture*) (Crank, 1998; Milosavljević, 1997; Paoline & Terrill, 2014), „полицијска поткултура” (Kesić, 2011), „полицијска супкултура” (*enī. police subculture*) (Kešetović, 2001; Malmin, 2012; Subošić, Krstić, Luknar, 2018). С тим у вези, када су у питању „полицијска култура” и „полицијска супкултура”, може нам се учинити да су у питању синоними. Међутим, сложићемо се са мишљењем Кесића и Зекавице који сматрају да се:

„Појам полицијска култура обично користи када се настоји нагласити постојање јединственог културног система, заједничког за све припаднике полиције. С друге стране, синтагма полицијска супкултура обично се користи када се настоји сагледати позиција полицијске културе у односу на општу културу, односно када се жели нагласити да овај културни образац заправо егзистира унутар опште културе и да, самим тим, поседује и одређене компоненте општег културног система” (Kesić, Zekavica, 2019, str. 9).

Поредећи овако дефинисан појам *полицијске сукултуре* са поимањем *полицијске пошкултуре* од стране Милосављевића, који наводи: „Систем вредности,

ставова и уверења се назива полицијском културом или поткултуром (уколико се посматра из угла релација према систему вредности који чини културу друштва као целине)” (Milosavljević, 1997, str. 587), могли бисмо рећи да су у питању синоними.

Кесић и Зекавица скрећу пажњу на још једну чињеницу, а то је да: „Ни полиција не представља један хомоген и монолитан културни систем, већ унутар ње, поред општег културног система (полицијске културе), паралелно егзистира још читав низ специфичних културних образаца (полицијске супкултуре)” (Kesić, Zekavica, 2019, str. 9–10). Будући да је утврђено да полицијска супкултура утиче на начин обављања полицијског посла, ову чињеницу могли бисмо довести у везу са запажањем Субошића који наводи да није ретка појава у пракси да се две организационе јединице исте врсте у оквиру једне организације (нпр. две полицијске испоставе) разликују по постигнутим резултатима, што може да буде последица различите организационе културе унутар њих (Subošić, 2010, str. 162).

Упркос постојању различитих гледишта на полицијску супкултуру, већина аутора се слаже по питању њених карактеристика, односно упућује на оне које је установио Рајнер (Reiner), а то су: посвећеност мисији, цинизам, сумња, социјална изолација и солидарност, конзервативизам, мачизам, расне предрасуде, прагматизам (Kešetović, 2001; Kesić, Zekavica, 2019; Loftus, 2009; Milosavljević, 1997; Spasić, 2017). На основу њих препознајемо да полицајци имају начин понашања који је својствен само припадницима полицијске професије.

#### Утицај „мачизма” на положај жена у полицији

Генеа полицијске професије, праћена традиционалним схватањем маскулинитета, има за последицу да се полицијски посао сматра доминантно мушком професијом. При томе, посматрано кроз призму полицијске супкултуре, положај жена у полицији је, пре свега, под утицајем „мачизма”. Чињеница да су жене савладале препреку уласка у полицијску службу, не значи и њихову потпуну интеграцију. С тим у вези, наводимо да је Воркман-Старк (Workman-Stark) приметила да полицијска култура и даље утиче на јачање традиционалног погледа на маскулинитет у полицији (Workman-Stark, 2015).

Посматрано на светском нивоу, почетак пријема жена у полицију разликује се од државе до државе. Наиме, постоје подаци да је Мери Коноли Овенс (Marie Connolly Owens) била прва полицијска службеница на простору Сједињених Америчких Држава, која је радила у Чикагу у периоду од 1891. до 1923. године (Drusus, 2017). Такође, као једна од првих жена у америчкој полицији спомиње се и Алис Стебинс Велс (Alice Stebbins Wells), која је била ангажована у полицији Лос Анђелеса од 1910. до 1940. године (Los Angeles Police Department). Као прва жена у шведској полицији, која је почела да ради 1908. године, наводи се Агда Халдин (Agda Halldin), док је прва полицијска службеница у Холандији, Дина Самсон (Dina Samson), запослена 1911. године. Мађарска је, по први пут 1946. године, одлучила да жене буду део полицијске организације, док је Шпанија то учинила тек 1970. године. Међутим, и поред чињенице да су жене постале припаднице полиције, оне нису могле да примењују сва полицијска овлашћења и носе униформу (Brown & Heidensosh, 2000, str. 7, 10, 11). С тим у

вези, интересантан је податак да је Едит Смит (Edith Smith) била прва Британка која је добила полицијско овлашћење да хапси 1915. године (Knowles, Courtney & Sterry, 2018).

Када је у питању наша земља, тек после Другог светског рата, започет је пријем жена у полицију, али на административно-техничке и послове логистике (Томић, 2013, стр.193). Међутим, постоји податак да су, почевши од 1944. године, жене радиле и у саобраћајној полицији, где су носиле униформу и примењивале полицијска овлашћења. Након тога, све до 1976. године када су поново биле примљене на рад у саобраћајну полицију, бележе се само појединачни случајеви пријема жена у полицијску организацију. Током деведесетих година, жене су своје радно место нашле у оквиру Дежурног оперативног центра у Београду, као и у пограничној полицији (Novović, Vla, Rakić, 2010, стр. 18). Од 2000. године, када је организован Курс за полицајке за пограничну полицију, учињен је корак ка већој заступљености жена у полицији, односно, од тада се континуирано врши њихова обука на курсевима за обављање полицијских послова (Spasić, 2008, стр. 46). Према Извештају Министарства унутрашњих послова Републике Србије из 2015. године, жене се и даље највише запошљавају на радним местима у оквиру организационих јединица намењених управљању људским ресурсима (91%), на административним пословима (83,4%), пословима аналитике и евиденција (76,7%), заједничким пословима (58%) и на пословима информационих технологија (46,5%). С друге стране, удео жена на оперативним пословима далеко је мањи: 23% у граничној полицији, 22,3% у криминалистичкој полицији, 15,8% у саобраћајној полицији и 11,6% у полицији опште надлежности (Ministarstvo unutrašnjih poslova Republike Srbije [MUPRS], 2015; citirano prema Spasić & Radovanović, 2016, стр. 138). Посматрано на нивоу Полицијске управе у Сремској Митровици, интересантан је податак да је прва жена из ове полицијске управе завршила Курс за милиционера–приправника у Сремској Каменици 1980. године, а 2008. године је, по први пут, жена била на радном месту помоћника командира, односно од 2019. године је на радном месту командира полицијске испоставе. Такође, тек 1993. године започет је пријем жена у оквиру криминалистичке полиције (прва жена инспектор за сузбијање малолетничке делинквенције), док на руководеће радно место никада није постављена жена.

Судећи према статистичким подацима, учињен је помак у пријему жена у полицијску организацију. Тако је проценат жена у полицији у Енглеској, Аустралији и Канади између 22 и 27% (Prenzler & Sinclair, 2013; citirano prema Chu, 2017, стр. 735), док у Србији, посматрано на нивоу Дирекције полиције, жене у полицији чине око 21% (Spasić & Radovanović, 2016, стр. 138).

Међутим, и даље је присутан отпор мушкараца полицајаца према запошљавању жена у полицији (Chu, 2017, стр. 736). Неприхватање жена као полицајаца, према мишљењу Пренцлера (Prenzler) и Синклера (Sinclair), традиционално је базирано на уверењу да жене нису довољно компетентне, односно да оне не поседују ауторитативан приступ и потребну физичку снагу, како би у потпуности могле да одговоре на захтеве полицијског посла (Prenzler and Sinclair, 2013; citirano prema Chu, 2017, стр. 735). Међутим, овакав став не треба да нас чуди, будући да је он последица полицијске супкултуре коју карактерише „мачизам”, а темељи се на традиционалној подели на мушке и женске професије. Тако је жена „увек жена, никад колегиница” (Bjeloš, Odanović, Stojanović-Galić, 2012).

Суочавајући се са препрекама на путу интеграције, жене могу развити идентитет „полицајке” или „жене полицајца”. Полицајка, како би стекла поверење својих колега, одбацује своју женственост и приклања се начину понашања који је својствен полицајцима, чиме се ставља у положај да буде окарактерисана као „мушкарача”. Жена полицајца покушава да обавља полицијске послове тако да не изгуби своју женственост (Kesić, 2011, str. 169–170; Loftus, 2009, str. 10). Без обзира који идентитет развиле, жене у полицији ће бити у неповољном положају.

Кључ решења није у прихватању стереотипа да се полицијски посао може обављати на прави начин само од стране „мачо полицајца”, јер је чињеница да већина полицијских послова захтева интелектуалне, а не физичке способности. Жене не треба да мењају или прилагођавају свој идентитет, већ је потребно променити вредности, ставове и уверења полицијске супкултуре. Слично гледиште заступа и Чу (Chu) која сматра да, уколико се полицијска култура ослободи карактеристика маскулинитета и окрене се подстицању сарадње између жена и мушкараца, полицајци могу постати отворенији по питању интеграције жена у полицији (Chu, 2017, str. 745).

### Методологија истраживања

Током септембра 2019. године спроведено је анкетање 90 полицијских службеника (45 жена и 45 мушкараца) Полицијске управе у Сремској Митровици, будући да је ово прва полицијска управа<sup>3</sup> у којој је жена распоређена на радно место командира полицијске испоставе. На основу података приказаних [Графиконом 1](#)<sup>4</sup>, можемо видети да су анкетирани запослени у шест полицијских станица (Рума, Инђија, Ириг, Стара Пазова, Шид, Пећинци) и две полицијске испоставе (Сремска Митровица и Нова Пазова) које су надлежне на територији Сремског управног округа. Испитаници су били старости од 24 до 61 године старости, а њихова просечна старост била је око 40 година. У оквиру узорка, најзаступљенији су били испитаници који су имали преко 15 година радног стажа (56), а најмање они са пет и мање година (4).

У сврху прикупљања примарних података коришћена су два посебно конструисана инструмента–анкетна упитника. Оба анкетна упитника<sup>5</sup> почињу са три демографска питања (старост, радни стаж и организациона јединица). Анкетни упитник за жене имао је 23 питања<sup>6</sup> (шест питања отвореног типа, 16 питања затвореног типа и једно питање комбиноване форме), док је анкетни упитник за мушкарце имао 18 питања<sup>7</sup> (четири питања отвореног типа, 13 питања затвореног

<sup>3</sup> На територији Републике Србије тренутно је структурирано 27 подручних полицијских управа.

<sup>4</sup> На Графикону 1 су тројица испитаника из Нове Пазове додати броју испитаника из Старе Пазове.

<sup>5</sup> Анкетни упитници се могу добити на увид од аутора текста.

<sup>6</sup> У раду су приказани резултати за 18 питања из анкетног упитника за жене.

<sup>7</sup> У раду су приказани резултати за 11 питања из анкетног упитника за мушкарце.



типа и једно питање комбиноване форме). Статистичка обрада прикупљених података реализована је на нивоу дескриптивне статистике, коришћењем софтверског пакета SPSS (вер. 20).<sup>8</sup>

## Резултати истраживања

### Полицијска професија и равноправност полова

Полицијска професија је и *мушка и женска професија*, што сматра највећи број испитаника, њих 64,4% (Графикон 2). Око трећине испитаника (27,8%) сматра да је она *углавном мушка професија*, док се врло мали број њих (6,7%) изјаснио да је она *у јојшћуносћи мушка професија*, односно нико од испитаника је не сматра *у јојшћуносћи женском професијом*.

Како процењује нешто више од половине испитаника мушког пола (51,1%), жене у полицији су *у јојшћуносћи* у равноправном положају у односу на мушкарце (Графикон 3). С друге стране, врло мали проценат жена (8,9%) има такво мишљење.

У односу на то, да ли је могућност напредовања у полицији једнако доступна и женама и мушкарцима, више од половине испитаника мушког пола (60%) сматра да је она *у јојшћуносћи* једнако доступна и једнима и другима, док врло мали број испитаника женског пола (8,9%) има такво мишљење (Графикон 4).

Према подацима приказаним (Графиконом 5), већини испитаника, како женама (84,4%), тако и мушкарацима (64,4%), не би био пресудан пол, ако би се нашли у ситуацији да бирају свог будућег сарадника. Међутим, одређени број мушкараца (13,3%) би за сарадника пре имао жену, јер како наводе: „више верујем женама”, „поједине послове не може обавити мушкарац као жена (претрес и преглед женског лица, проблем насиља у породици)”, „жене су одговорније и савесније у раду”. Они који су се изјаснили да би за сарадника пре одабрали мушкарца (22,2%), навели су: „жене немају искуства у раду на терену”, „мушкарци су компетентнији, пре свега, због физичке спремности”, „мислим да бих стално морао да се заштитнички понашам”, „нисам сигуран да у интервенцији може да буде ауторитет (туча)”, „више поверења у колегу”. Такође, оне жене (13,3%) које би исто, пре сарађивале са мушкарцем, а не са женом, навеле су: „осећам се сигурније”, „више су колегијални”, „не постоји сујета, љубомора, договор је лакши са мушкарцима”, „лакше се руководи мушкарцима”.

У односу на то, које послове обављају, да ли су то послови искључиво везани за њихово радно место или не, око трећине испитаника (33,3%) се потврдно изјаснило. Међутим, највећи број анкетираних жена (62,3%), поред тих послова, обавља *и друге послове*, док је било и оних (4,4%) које су се изјасниле да уопште не обављају послове који су у опису њиховог радног места (Графикон 6). Како су испитанице навеле, то су: „послови писарнице”, „управни послови”, „послови станичних евиденција”, „послови секретарице”, „административно-технички послови”. Према њиховом мишљењу, разлози за то су: „зато што сам жена, одговорна, дуго радим на тим пословима, сматрају да немају адекватну замену”, „мала попуњеност станице”, „боловање или недостатак људства на другим пословима”, „повећан обим посла”, „испомоћ на управним пословима”, „наређење шефа”.

<sup>8</sup> IBM SPSS ID: 729327.

## Ставови о компетентности жена за полицијску професију

Када је реч о ставовима анкетираних полицијских службеника у вези са тим да ли су жене и мушкарци једнако компетентни за обављање полицијског посла, резултати испитивања су приказани графикама 7 и 8. Највећи број мушкараца наводи да жене јесу једнако радно способне, као и мушкарци и то, у *још једној* (24,4%), односно *углавном* (51,1%) (Графикон 7). Међутим, у скоро истом броју заступљене су испитанице процењују да *већина колега сматра да су жене и мушкарци једнако компетентни* (37,8%) и оне које процењују потпуно супротно, тј. да *већина колега не сматра да су жене и мушкарци једнако компетентни* (35,6%) (Графикон 8).

Сет питања чији су резултати приказани [Графиконом 9](#), такође се односи на компетентност жена за обављање полицијског посла, али је угао посматрања искључиво искуство жена у дотадашњим односима са претпостављеним, колегама, грађанима и преступницима. На основу добијених резултата, можемо закључити следеће:

1. Већина полицијских службеница (73,3%) није се нашла у ситуацији да је њен посао био поверен колеги (мушкарцу). Међутим, 24,4% испитаница су имале такво искуство. С тим у вези, као разлог томе навеле су: „потреба да ме заштити”, „неповерење у моје способности”, „нисам била довољно стручна”, „те послове раније никада нисам обављала у струци”, „радила сам други посао у том тренутку”, „неповерење или несигурност да ћу обавити посао једнако добро као и мој колега”, „зато што сматра да су жене мање вредне него мушкарци”.
2. Око трећине жена (33,3%) доживело је да колеге (мушкарци) немају поверења у њихову радну способност.
3. Око трећине жена (34,2%) приметило је да се грађани другачије понашају према њима, него према њиховим колегама (мушкарцима).
4. Око трећине жена (33,3%) приметило је да се преступници другачије понашају према њима, него према њиховим колегама (мушкарцима).

## Жене као руководиоци и/или извршиоци у полицији

На основу изнетог мишљења наших испитаника (жене и мушкарци) можемо закључити да жена у полицији може бити једнако успешан руководилац, као и мушкарац (94,4%), односно врло мали број (5,6%), пре свега, мушкараца, мисли другачије ([Графикон 10](#)). Као разлог навели су: „нема ауторитет као мушкарац”, „превише су сентименталне и присне”.

Скоро све испитанице (97,8%) сматрају да жена може бити успешна у свом раду, као извршилац или руководилац, а да притом, не изгуби своју женственост. С друге стране, око трећине мушкараца (31,1%) мисли другачије ([Графикон 11](#)). На основу података приказаних [Графиконом 12](#), видимо да највећи проценат, и жена (73,3%) и мушкараца (66,7%), сматра да је најбитније да жена *буде интелигентна*, да би била успешан извршилац.

Као и у претходном случају, видимо да се мишљења испитаника (жена и мушкараца) подудареју ([Графикон 13](#)), односно највећи проценат, и жена (73,3%) и мушкараца (66,7%), сматра да је најбитније да жена *буде интелигентна и има ауторитетиван стил*, како би била успешан руководилац.



## Дискусија

Резултати истраживања показали су да највећи број испитаника (жена и мушкараца) сматра да је полицијска професија и мушка и женска професија. Половина мушкараца сматра да су жене у полицији у потпуности равноправне са њима, чак и када је у питању могућност напредовања (60% од укупног броја мушкараца), док врло мали број жена има такво мишљење. Наведено упућује да је ипак учињен позитиван помак у радној средини, која се традиционално сматрала доминантно мушком. У прилог томе, наводимо да се већина испитаника (жена и мушкараца) изјаснила да, када би се нашли у ситуацији да бирају између једнако компетентне колегинице и колеге, пол им не би био битан. С друге стране, с обзиром на структуру анкетираних жена, резултати истраживања показују да жене и даље често обављају управне и административно-техничке послове, иако су запослене на другим радним местима.

Међутим, судећи према даљим резултатима, потврђени су ранији наводи из релевантне литературе, да је и даље присутан отпор мушкараца према запошљавању жена у полицији (Chu, 2017, str. 736), односно да постоји уверење да оне нису довољно компетентне, јер немају потребан ауторитет и физичку снагу (Prenzler & Sinclair, 2013; nav. prema Chu, 2017, str. 735). Наиме, према мишљењу половине мушкараца, жене углавном јесу једнако компетентне у односу на мушкарце, али одређени број испитаника сматра да углавном нису, па чак и уопште нису једнако компетентне у поређењу са мушкарцима. Поред тога, трећина испитаница процењује да већина колега не сматра да су жене и мушкарци једнако компетентни, а скоро исто толико жена чак се и нашло у ситуацији у којој су колеге (мушкарци) испољиле неповерење у њихову компетентност. У прилог томе, говори и податак да се око 25% испитаница нашло у ситуацији да је претпостављени њихов посао поверио колеги (мушкарцу), а један од разлога је био неповерење у њихове способности. Интересантан је податак да је око 30% жена приметило да се, чак и грађани и преступници, другачије понашају према њима, него према њиховим колегама (мушкарцима).

Као што је већ наведено, ауторитет и физичка снага се помињу у литератури као особине које недостају женама да би могле успешно да обављају полицијски посао. Међутим, резултати истраживања су показали да је физичка снага у најмањем проценту препозната од стране испитаника (жена и мушкараца), односно у највећем проценту су наводили интелигенцију, као битан фактор да би жена била успешан извршилац. Такође, како су проценили испитаници, физичка снага није пресудна ни да би жена била успешан руководиоца, већ је потребно да буде интелигентна и има ауторитативан став.

Релевантна литература садржи занимљиво виђење два различита идентитета, („полицајка” и „жена полицајац”) које жене у полицији могу развити. Према мишљењу скоро свих испитаница, жена у полицији може бити успешна, а притом остати женствена, док око трећине испитаника мисли супротно, односно сматра да жена треба да буде „полицајка”.

### Закључак

На почетку првог поглавља књиге „Understanding police culture” Џона Кранка (John P. Crank) налази се цитат: „То је полицијска ствар. Ти то не би разумео” (*enī. It’s a Cop Thing. You Wouldn’t Understand*) (Crank, 1998, стр. 13). Управо у овим речима можемо препознати утицај полицијске супкултуре на начин размишљања припадника полиције, односно затвореност полицијске професије и отпор према променама.

Познато је да је Србија ратификовала *Резолуцију 1325 – Жене, мир, безбедности*, која се, између осталог, односи на заступљеност жена у органима безбедности (Ministarstvo unutrašnjih poslova Republike Srbije, 2018). Међутим, и поред чињенице да је након тога дошло до масовнијег уласка жена у полицију, питање њиховог положаја у полицији је и даље актуелно. Очигледно је да је учињено тек неколико корака на плану њихове интеграције у полицијску организацију. Пуким повећањем броја жена у полицији неће се успоставити једнака родна заступљеност на свим нивоима у традиционално мушкој радној средини каква је полиција. Све док мушкарци не почну доживљавати жене као компетентне за полицијски посао, они ће пружати отпор прихватању жена у полицији. С друге стране, треба бити свестан да је промена полицијске супкултуре дуготрајна и комплексна јер, пре свега, представља одраз општег културног обрасца у једном друштву. Другим речима, традиционално поимање маскулинитета у друштву, које је обојено предрасудама и стереотипима, одразило се и на креирање полицијске супкултуре.

Dane R. Subošić<sup>1</sup>  
University of Criminal Investigation and Police Studies,  
Department of Criminalistics  
Zemun (Serbia)

Milena M. Vranešević<sup>2</sup>  
Ministry of Internal Affairs of the Republic of Serbia,  
Police Department in Sremska Mitrovica  
Sremska Mitrovica (Serbia)

## POLICE SUBCULTURE AND THE INFLUENCE OF MACHISMO ON WOMEN'S POSITION IN THE POLICE

*(Translation in Extenso)*

**Abstract:** The aim of this research was to establish the position of women in the police force regarding the fact that this profession is traditionally considered to be a male working environment, in which it is easy to discern the presence of “machismo”. With that in mind, it was necessary to explore the attitudes, values and convictions among the members of the police force, who are a part of the police subculture. For that purpose 90 police officers – male and female, were interviewed in the Police Department in Sremska Mitrovica. The results of the empirical research show that there is an improvement in the field of integration of women in the police force. However, there are still significant differences between male and female respondents when it comes to the comprehension of the competence of women for the police work.

**Keywords:** the police, the police subculture, the position of women in the police force, machismo

### Introduction

The scientists and experts became interested in the phenomenon of the police subculture in America and Great Britain for the first time in the nineteen-sixties and nineteen-seventies. It is proved by works of Banton (1964), Skolnick (1966), Manning (1977), and others. On the other hand, rare are the authors who contributed the study of the police subculture in our country, such as Milosavljević, Kešetović, Subošić, Kekić, Stevanović, Spasić, Kesić and Zakavica (Kešetović, 2001; Kesić & Zekavica, 2019; Milosavljević, 1997; Subošić & Kekić, 2009; Stevanović & Kekić, 2012; Spasić, 2017).

According to Prenzler, the cause for the scientific research of this phenomenon lies in two key reasons. The first reason is police brutality and corruption displayed during social

---

<sup>1</sup> dane.subosic@kpu.edu.rs

<sup>2</sup> milena.vranesevic22@gmail.com

riots in 1960s and 1970s, which led to an increase in the public interest in civil rights and the work of state institutions, and the police in particular. The second reason refers to theoretical and methodological changes in social studies which took place at that time (Prenzler, 1997; quoted according to Loftus, 2009, p. 4). The theory redirected the attention of the researchers from those who were breaking the law to those who were enforcing the law, while the turn in the methodology enabled the researchers to observe the police officers in everyday situations and discern the standards and values applied by them in decision-making (Reiner, 1997; quoted according to Loftus, 2009, p. 4). In this way, the difference between the image of the police presented in public and the real state of affairs became visible (Manning & Van Maanen, 1978; quoted according to Loftus, 2009, p. 4). Considering this, certain authors emphasize that there are two systems in the organization of the police force (Kesić & Zekavica, 2019, p. XIV; Milosavljević, 1997, p. 587). Next to the system composed of formal rules for police acting, related to obeying laws and bylaws, there is another “system of values, attitudes and convictions acquired by the police officers regarding their work, superior officers, certain citizens, the courts, the law and different phenomena in the society that can influence their work”. The other system is called the police culture or subculture seen from the perspective of the relations to the general cultural system (Milosavljević, 1997, p. 587).

Considering the characteristics of the police culture (subculture), we could say that it is important for the understanding of the level of open-mindedness of police officers when it comes to integration of women in the police force. Specifically speaking, “machismo”, about which Kešetović says: “The police world is the world of old-fashioned men who appreciate “real” male values: strength, conquest of women, pubs, alcohol, sport and similar male diversions”, constitutes the basis for perceiving the police work as a male profession (Kešetović, 2001, pp. 121–122). It is in that “macho culture” that the cause lies for the inferior position of women in the police force. The aforesaid implies that the changing of the position of women in the police force can be achieved by the improvement of the police subculture. Therefore, it is extremely important to investigate the attitudes of the police officers regarding the components of the police subculture that can influence the integration of women in the police force.

## Overview of references

### Organizational culture in the police force

Considering the fact that the police force represents “a specific national, public (state), formal and non-profit organization” which differs from other organizations, among other things, by its “organizational subculture”, first of all we need to look at the concept of the organizational culture (Stevanović, 2016, p. 5, p. 23).

The concept of organizational culture was mentioned for the first time in Kurt Lewin’s theory of dynamics just before the Second World War (Petković, 2008, pp. 53–54; quoted according to Subošić & Kekić, 2009, p. 640). Since then, a great number of authors have worked on the definition of this concept. Namely, Duffy thinks that the organizational culture is: “A group of moral, social, and behavioural norms of an organization, based on the beliefs, attitudes and priorities of its members” (Duffy, 1999; quoted according to Subošić

& Kekić, 2012, p. 233). Stoner, Freeman and Gilbert define the organizational culture as “a set of important convictions, such as: norms, values, attitudes and beliefs shared by the members of an organization” (Stoner, Freeman & Gilbert, 2002, p. 162), while Robbins and Coulter see it as: “a system of common perceptions and beliefs by the members of an organization which mostly define the actions of the employees” (Robbins & Coulter, 2005, p. 52). On the other hand, a contribution to the study of this phenomenon in our country was made by the authors such as Subošić, Stevanović and others. Subošić considers that the organizational culture is: “the way of thinking by the employees while they are performing official tasks” (Subošić, 2010, p. 162), while Stevanović sees it as: “a system of values and beliefs shared by all employees in an organization” (Stevanovic, 2016, p. 328).

Starting from the aforesaid definitions, we can draw a conclusion that each organization has its organizational culture and subculture (seen in the light of the organizational culture as a general cultural system in organizations) with a unique content and influence on its employees. So, in the police we recognize the police organizational culture (Paoline & Terrill, 2014), that is, “the way of thinking, beliefs, attitudes and values of the police officers while they are performing their official tasks” (Stevanović & Kekić, 2012, p. 252). Seen at the level of organizational units in the police, for example in the police departments, it has been proved that their cultures differ (Cordner, 2017).

### The concept of the police subculture

Looking at a number of foreign and domestic sources of literature, it is established that there is not a generally accepted definition of the police subculture. It is definitely supported by the fact that this phenomenon, beside the organizational aspect, is seen as a kind of professional culture as well. So, Subošić, Krstić and Luknar state: “The professional subculture defines the acceptable and desirable behaviour of the members of the police profession” (Subošić, Krstić, Luknar, 2018, p. 152), and similarly Paoline and Terrill think that: “Professional culture in the police consists of attitudes, values and norms shared and transferred by the officers while they are trying to cope with problems and conditions common in the police profession” (Paoline & Terrill, 2014, p. 6).

The road towards a unique definition of this concept is additionally complicated by the use of different collocations, such as: “police culture” (Crank, 1998; Milosavljević, 1997; Paoline & Terrill, 2014), “police subculture” (Kesić, 2011, Kešetović, 2001; Malmin, 2012; Subošić, Krstić, Luknar, 2018). In that respect, when it comes to “police culture” and “police subculture”, we may think that they are synonyms. However, we can agree with Kesić and Zekavica who think that:

“the concept of police culture is usually used in an attempt to emphasize the existence of a unique cultural system, common to all members of the police. On the other hand, the collocation ‘police subculture’ is normally used in an attempt to see the position of the police culture compared to culture in general, that is, when we want to emphasize that this cultural pattern, in fact, exists as a part of the culture in general and, thus, has certain components of the general cultural system” (Kesić, Zekavica, 2019, p. 9).

Comparing this definition of the concept of *police subculture* with the way it is seen by Milosavljević who says: “the system of values, attitudes and convictions is called police culture

or subculture (if seen from the relation to the system of values that is a part of the culture of the society as a whole)” (Milosavljević, 1997, p. 587), we could say that these are synonyms.

Kesić and Zekavica emphasize another fact, namely that: “even the police is not a homogenous and monolithic cultural system, but, inside it, at the same time, beside the general cultural system (the police culture), a wide range of specific cultural patterns (the police subculture) exists” (Kesić & Zekavica, 2019, pp. 9–10). Since it has been established that the police subculture influences the way the police work is performed, we can relate this fact to the observation by Subošić, who claims that it is not a rare phenomenon in practice that two organizational units of the same kind in the same organization, “(for example, two police stations)” differ by the results they achieve, which may be the consequence of different organizational cultures within them (Subošić, 2010, p. 162).

Despite the existence of different points of view when it comes to police subculture, most of the authors agree about its characteristics, that is, refer to those established by Reiner as follows: commitment to the mission, cynicism, doubt, social isolation and solidarity, conservatism, machismo, racial prejudice, pragmatism (Kešetović, 2001; Kesić & Zekavica, 2019; Loftus, 2009; Milosavljević, 1997; Spasić, 2017). According to these, we recognize the fact that the police officers behave in a way that is typical only for the members of the police profession.

Seen from the perspective of the influence on the introduction and integration of women in the police force, among the characteristics is especially important “machismo”, which is explained by Kešetović like this: “The police world is the world of the old-fashioned men in which the “real” male values are appreciated: strength, the conquest of women, café, alcohol, sport and similar male diversions” (Kešetović, 2012, pp. 121–122).

#### The influence of “machismo” on the position of women in the police force

The genesis of the police profession, followed by the traditional understanding of masculinity, has led to the police work being considered as a predominantly male profession. Thereby, seen through the prism of the police subculture, the position of women in the police force is primarily under the influence of “machismo”. The fact that women have overcome the obstacle of entering the police work does not mean that they are fully integrated. In that respect, we will mention that Workman-Stark has noticed that the police culture still influences the advancement of the traditional view on masculinity in the police force (Workman-Stark, 2015).

Seen globally, the beginning of admittance of women to the police differs from state to state. So, there are data that Marie Connolly Owens was the first female police officer in the United States of America. She worked in Chicago from 1891 to 1923 (Drusus, 2017). Likewise, Alice Stebbins Wells is mentioned as one of the first women in the American police force. She was employed in Los Angeles Police Department from 1910 to 1940 (Los Angeles Police Department). The first woman in the Swedish police, who started working in 1908, was Agda Halldin, while the first female police officer in Holland, Dina Samson, was employed in 1911. Hungary decided for the first time in 1946 that women could be a part of the police organization, while Spain did that as late as 1970. However, beside the fact that women became members of the police, they could not apply all police powers



nor wear a uniform (Brown & Heidensosh, 2000, pp. 7, 10, 11). Concerning this, there is an interesting case of Edith Smith, who was the first British female police officer to get the authority to make arrests in 1915 (Knowles, Courtney & Sterry, 2018).

When it comes to our country, it was not until after the Second World War that the women were admitted to the police, and then they were able to work only on administrative and technical tasks and in logistics (Tomić, 2013, p. 193). However, there are data that, starting from 1944, women worked in the traffic police, where they wore a uniform and used police authority. After that, up to 1976, when they were admitted to traffic police again, there were only random cases of women being employed in the police organization. During the 1990s, women found their place in the Duty Operations Centre in Belgrade, as well as in the border police (Novović, Vla & Rakić, 2010, p. 18). Since 2000, when the course for the policewomen in the border police was organized, there has been a step towards better representation of women in the police force, that is, since then there continual training for women has been conducted through courses for police work (Spasić, 2008, p. 46). According to the Report of the Ministry of the Interior of the Republic of Serbia from 2015, women are still employed mostly in the jobs within the organizational units for human resources management (91%), in administration (83.4%), in analytics and record-keeping (76.7%), in common affairs (58%) and IT (46.5%). On the other hand, the percentage of women doing operational jobs is far lower: border police – 23%, criminal police – 22.3%, traffic police – 15.8%, general jurisdiction police – 11.6% (the Ministry of the Interior of the Republic of Serbia, 2015; quoted according to Spasić & Radovanović, 2016, p. 138). Seen at the level of the Police Department in Sremska Mitrovica, there is interesting information that the first woman in this police department completed the police trainee course in Sremska Kamenica in 1980, while it was not until 2008 that a woman became the assistant commander and, in 2019, the commander of the police substation. Also, the admittance of women to the criminal police began as late as in 1993 (the first woman inspector for combatting juvenile delinquency), while a woman has never been appointed to a managerial position.

According to the statistics, there has been an advance in the admittance of women into the police organization. So, the percentage of women in the police force in England, Australia and Canada is between 22 and 27% (Prenzler & Sinclair, 2013; quoted according to Chu, 2017, p. 735), while in Serbia, seen at the level of the Police Directorate, women account for about 21% in the police (Spasić & Radovanović, 2016, p. 138).

However, there is still an opposition of male police officers towards the employment of women in the police (Chu, 2017, p. 736). Non-acceptance of women as police officers, according to Prenzler and Sinclair, is traditionally based on the belief that women are not competent enough, that is, they do not have an authoritative approach and the necessary physical strength in order to fully meet the demands of the police work (Prenzler and Sinclair, 2013; quoted according to Chu, 2017, p. 735). But we should not be surprised by this attitude, considering the fact that it is the result of the police subculture characterized by “machismo”, and it is based on the traditional division into male and female jobs. In that way, the woman is “always a woman, never a colleague” (Bjeloš, Odanović & Stojanović-Galić, 2012).

Faced with the obstacles on the road of integration, women may develop the identity of a “policewoman” or “female police officer”. The policewoman, in order to gain confidence of her colleagues, rejects her womanhood and adopts the behaviour typical for policemen, thus putting herself in the position to be characterized as “tomboy”. The female police officer tries to perform her work in such a way as not to lose her womanhood (Kesić, 2011, pp. 169–170; Loftus, 2009, p. 10). Regardless of the identity they develop, women in the police will be in an unfavorable position.

The key to the solution is not in the acceptance of the stereotype that the police work can only be done properly by “macho policemen”, because it is a fact that most of police work requires intellectual rather than physical abilities. Women should not change or adjust their identity, but it is necessary to change values, attitude and beliefs of the police subculture. A similar view is advocated by Chu, who thinks that, if the police culture frees itself from the characteristics of masculinity and turns to supporting the cooperation between men and women, the policemen may become more open when it comes to integration of women into the police force (Chu, 2017, p. 745).

### Research methodology

During September 2019, there was a survey which included 90 police officers (45 women and 45 men) in the Police Department in Sremska Mitrovica, since it was the first police department<sup>3</sup> with a woman in the position of a commander of a police substation.

According to the data in [Chart 1](#)<sup>4</sup>, we can see that the participants of the survey are employed in six police stations (Ruma, Indjija, Irig, Stara Pazova, Šid, Pećinci) and two police substations (Sremska Mitrovica and Nova Pazova) which have a jurisdiction in the territory of Srem administrative district. The respondents were between 24 and 61 years of age - on average around 40. In the sample, the majority of respondents had over 15 years of work experience (56), and the smallest number of them had five years or less (4).

For the purpose of obtaining the primary data, two specially designed instruments – questionnaires were used. Both questionnaires<sup>5</sup> start with three demographic questions (age, work experience, organizational unit). The questionnaire for women had 23 questions<sup>6</sup> (six open-ended questions, 16 closed-ended questions and one question of combined form), while the questionnaire for men had 18 questions<sup>7</sup> (four open-ended questions, 13 closed-ended questions and one question of a combined form).

For the statistical processing of the collected data, the statistical method at the level of descriptive statistics was applied, and software package SPSS (ver. 20) was used.<sup>8</sup>

---

<sup>3</sup> Currently 27 police departments have a jurisdiction in the territory of the Republic of Serbia.

<sup>4</sup> In Chart 1, three respondents from Nova Pazova are added to the number of respondents from Stara Pazova.

<sup>5</sup> The author can produce the survey questionnaires for insight.

<sup>6</sup> In this work the results for 18 questions from the survey questionnaire for women are presented.

<sup>7</sup> In this work the results for 11 questions from the survey questionnaire for men are presented.

<sup>8</sup> IBM SPSS ID: 729327.

## Research results

### The police profession and gender equality

Seen from the perspective of the greatest number of respondents (men and women), the police profession is *both male and female profession*, according to 64.4% of them (Chart 2). About one third of the respondents (27.8%) think that it is a *mainly male profession*, while a small number of them (6.7%) have declared that it is an *entirely male profession*, and none of the respondents thinks it is an *entirely female profession*.

One half of the men (51.1%) see women as *completely equal to men* (Chart 3). On the other hand, a very small percentage of women (8.9%) think so.

Regarding whether the possibility for advancement in the police is equally available to men and women, more than half of the men (60%) think it is *completely* available to both men and women, while a very small number of women (8.9%) think so (Chart 4).

According to the data shown in Chart 5, most of the respondents, both women (84.4%) and men (64.4%) would not mind the gender if they were to choose the future co-worker. However, a certain number of men (13.3%) would rather have a woman for a co-worker, because, according to them, they “trust women more”, “certain tasks are better done by women than by men (e.g. body search and examination of women, the problem of domestic violence)”, “women are more responsible and more conscientious at work”. The respondents who declared that they would rather choose a man for a co-worker (22.2%), said that: “women have no experience in field work”, “men are more competent due to their physical fitness”, “I think that I would constantly have to behave in a protective way”, “I am not sure that a woman can be an authority during an intervention (fight)”, “having more trust in a male colleague”. Likewise, the women (13.3%) who would prefer to work with men than women, said: “I feel safer”, “they are better colleagues”, “there is no vanity, jealousy, it is easier to reach an agreement”, “it is easier to manage men”.

When it comes to the tasks they perform, whether they are related only to their position or not, about one third of the female respondents (33.3%) answered affirmatively. However, most of the women who were interviewed (62.3%), beside these tasks, perform some *other work*, while there were women (4.4%) who have stated that they do not perform tasks which are in their job description at all (Chart 6). As the respondents said, these are: “the tasks for the registrar’s office”, “administrative affairs”, “the tasks for the station’s records”, “secretarial work”, and “administrative and technical tasks”. In their opinion, the reasons for this are: “because I am a woman, responsible, working on these tasks for a long period of time, they think they cannot find an appropriate replacement”, “the lack of staff in the station”, “the sick leave or the lack of staff for other tasks”, “an increase of work”, “help in administrative affairs”, “boss’s orders”.

### Attitudes to the competence of women for the police profession

When it comes to the attitudes of the interviewed police officers regarding equal competence of men and women for the performance of the police work, the results are shown in Charts 7 and 8. The greatest number of men stated that women were equally competent as men, *completely* (24.4%) or *mostly* (51.1%) (Chart 7). However, there is an equal number of female respondents who think that *most colleagues believe that men and women are equally competent* (37.8%), and those with a totally opposite opinion, that *most colleagues do not believe that men and women are equally competent* (35.6%) (Chart 8).

The set of questions for which the results are shown in [Chart 9](#) is also related to the competence of women for the performance of the police work, but from the point of view of women and their experience when it comes to their relationship with superior officers, colleagues, citizens and offenders. On the basis of the obtained results, we can conclude the following:

1. Most of the female police officers (73.3%) did not experience the situation in which their job would be entrusted to a colleague (a man). However, a certain number of female respondents (24.4%) had that experience. The reasons were: “his need to protect me”, “lack of trust in my abilities”, “I wasn’t competent enough”, “I have never performed those tasks before”, “I was doing other tasks at the time”, “lack of trust or uncertainty that I can be equally good as my colleague”, “because he thinks that women are less important than men”.
2. About one third of women (33.3%) experienced the lack of trust in their work competence by male colleagues.
3. About one third of women (34.2%) noticed that the citizens treated them differently from the way they treat men.
4. About one third of women (33.3%) noticed that the offenders treated them differently from the way they treat men.

#### Women as police executives and/or executors

On the basis of our respondents’ statements (men and women), we can conclude that a woman can be an equally successful executive as a man (94.4%), and a very small number of respondents (5.6%), mostly men, think differently ([Chart 10](#)). As a reason for it they stated: “she is not as authoritative as a man”, “the women are too sentimental and intimate”.

Almost all female respondents (97.8%) think that a woman can be successful in her work as an executive or executor without losing her feminine side. On the other hand, about one third of the men (31.1%) think differently ([Chart 11](#)).

According to the data in [Chart 12](#), we can see that the greatest percentage of both women (73.3%) and men (66.7%) think that it is the most important for the woman *to be intelligent* in order to be a successful executor.

As in the previous case, we see that the attitudes of our respondents (men and women) match ([Chart 13](#)), that is, the greatest percentage of both women (73.3%) and men (66.7%) think that it is the most important for the woman *to be intelligent and authoritative* in order to be a successful executive.

#### Discussion

The results of the research show that the greatest number of respondents (men and women) think that a police profession is a profession for both men and women. One half of the men consider women in the police completely equal to them, even when it comes to the possibility for advancement (60% of the total number of men), while a very small number of women think so. The aforesaid indicates that a step forward has been made in the work environment traditionally considered as predominantly male. To further support this claim, we can say that most of the respondents (women and men) stated that, should they be in a situation to choose between equally competent male and female colleagues,

their gender would be of no importance. On the other hand, concerning the structure of the interviewed women, the results show that the women still, in many cases, perform administrative and technical jobs, although they are employed in other positions.

However, judging by further results, the quotes from the relevant scientific sources mentioned above are confirmed, and there is still resistance of men when it comes to the employment of women in the police force (Chu, 2017, p. 736). There is a belief that women are not competent enough, because they are not authoritative enough and they do not possess the necessary physical strength (Prenzler & Sinclair, 2013; quoted according to Chu, 2017, p. 735). Namely, according to the opinion of half of the interviewed men, women are usually equally competent compared to men, but a certain number of men think that women are usually not equally competent, and even not equally competent at all compared to men. Beside this, one third of the female respondents estimate that that most of their colleagues do not think that men and women are equally competent, and there is a similar percentage of women who have found themselves in the situation when their colleagues (men) expressed doubt in their competence. This is additionally supported by the fact that 25% of the female respondents have found themselves in the situation when their superior officer entrusted their colleagues (men) with their job, and one of the reasons was the lack of trust in their competence. It is also interesting that about 30% of women noticed that even the citizens and the offenders treated them differently from the way they treated their colleagues (men).

As it has already been stated, authoritativeness and physical strength are mentioned in the relevant literature as the qualities women lack in order to successfully perform the police work. However, the results of the survey showed that physical strength was not seen by the respondents (women and men) as an important quality for a woman to be a successful executor. Intelligence was seen as the most important quality by most of the respondents. Likewise, as the respondents believe, physical strength is not crucial either for a woman to be a successful executive, but she needs to be intelligent and authoritative.

The relevant literature contains an interesting view of two different identities (“a policewoman” and “a female police officer”) that women in the police force may develop. In the opinion of almost all female respondents, a woman in the police force can be successful without losing her feminine side, while about one third of the male respondents think differently - that a woman should be “a policewoman”.

## Conclusion

At the beginning of the first chapter of the book “Understanding police culture” by John P. Crank, there is a quote “It’s a Cop Thing. You Wouldn’t Understand” (Crank, 1998, p. 13). It is in these words that we can recognize the influence of the police subculture on the beliefs of the members of the police force, i.e. narrow-mindedness and resistance to change in the police profession.

It is well known that Serbia has ratified *Resolution 1325 – Women, peace, security*, which, among other things, deals with the presence of women in security authorities (the Ministry of Interior of the Republic of Serbia, 2018). However, beside the fact that, since then, a larger number of women have been employed in the police, the question of their position in the police force is still a current issue. It is obvious that only a few small steps forward have been made when it comes to their integration into the police organization.

By mere increase in the number of the women employed in the police, it is not possible to establish gender equality at all levels of the traditionally male work environment such as the police. Until men start seeing women as competent for the police work, they will resist their integration in the police force. On the other hand, we should be aware of the fact that the changes in the police subculture are long-term and complex, because they reflect the general cultural pattern in a society. In other words, the traditional concept of masculinity in the society, which is full of prejudice and stereotypes, had also had an influence on the creation of the police subculture.

#### REFERENCES / ЛИТЕРАТУРА

- Bjeloš, M., Odanović, G., Stojanović-Galić, S. (2012). *Always a Woman, Never a Colleague*. Beograd: Beogradski centar za bezbednosnu politiku. Available at: [https://bezbednost.org/wp-content/uploads/2020/06/uvek\\_zena\\_nikad\\_koleginica.pdf](https://bezbednost.org/wp-content/uploads/2020/06/uvek_zena_nikad_koleginica.pdf) [In Serbian]
- Banton, M. (1964). *The Policeman in the Community*. London: Tavistock.
- Brown, J., Heidensosh, F. (2000). *Gender and Policing: Comparative Perspectives*. London: Macmillan.
- Chu, D. C. (2018). Officers' views on women in policing: A comparison of male and female police officers in the United Arab Emirates and Taiwan. *Policing: An International Journal*, 41 (6), 734–748.
- Crank, P. J. (1998). *Understanding Police Culture*. Cincinnati, OH: Anderson Publishing Co.
- Cordner, G. (2017). "Police culture: individual and organizational differences in police officer perspectives". *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 40 (1), 11–25.
- Kesić, Z. (2011). Impact of "The Ethos of Masculinity" on the Position of Women in the Police. *NBP – Journal of Criminalistics and Law*, 2, 165–176. [In Serbian]
- Kesić, Z., Zekavica, R. (2019). *Police Subculture: the Reality of the Police Profession*. Beograd: Kriminalističko-policijski univerzitet. [In Serbian]
- Kešetović, Ž. (2001). Professional Police Subculture. *Sociološki pregled*, vol. 35 (1–2), 115–125. DOI: [10.5937/socpreg0101115K](https://doi.org/10.5937/socpreg0101115K) [In Serbian]
- Knowles, B., Courtney, F., Sterry, D. (2018). Edith Smith Britain's First Warranted police-woman. *Oxton Society*. Available at: <https://theoxtonociety.co.uk/wp-content/uploads/2018/12/Oxton-History-Edith-Smith-booklet-AMENDED-July-26-2018.pdf>
- Loftus, B. (2009). *Police Culture in a Changing World*. New York: Oxford University Press.
- Manning, P. K. (1977). *Police Work: The Social Organisation of Policing*. Cambridge and London: MIT Press.
- Milosavljević, B. (1997). *Police Science*. Beograd: Policijska akademija. [In Serbian]
- Malmin, M. (2012). Changing Police Subculture. *FBI Law Enforcement Bulletin*, April 1. Available at: <https://leb.fbi.gov/articles/featured-articles/changing-police-subculture>
- Novović, S., Vla, S., Rakić, N. (2010). *Establishment of a Network of Police Women in South-east Europe, Research Results*. Southeast Europe Police Chiefs Association- SEPCA, Bulgaria. Available at <https://www.seesac.org/t/tmp/files/publication/824.pdf> [In Serbian]



- Paoline, A. E., Terrill, W. (2014). *Police Culture: Adapting to the Strains of the Job*. Durham, North Carolina: Carolina Academic Press.
- Petković, M., Janičević, N., Bogičević-Milikić, B., Aleksić-Mirić, A. (2018). *Organization*. Beograd: Centar za izdavačku delatnost Ekonomskog fakulteta u Beogradu. [In Serbian]
- Robins, S. P., Coulter, M. (2005). *Management*. Beograd: Data status. [In Serbian]
- Skolnick, J. H. (1966). *Justice Without Trial: Law Enforcement in Democratic Society*. New York: Wiley.
- Spasić, D. (2017). Police Organization in Modern Conditions: (structure, function and issues of the profession). In: D. Subošić (ed.) *Management of the Police Organization in the Prevention and Repression of Security Threats in the Republic of Serbia* (53–73). Beograd: Kriminalističko-policijska akademija. [In Serbian]
- Spasić, D. (2008). The Place of Women in Police Education the Situation and Perspective of Women's Human Rights. *Temida*, 3 (11), 41–61. Available at: <http://www.vds.rs/File/Tem0803.pdf> [In Serbian]
- Spasić, D., Radovanović, I. (2016). *Gender Equality in Serbian Police – Fact (objective) Situation*. In Conference Proceedings “Archibald Reiss Days”, Vol 2. (132–142). Belgrade: The Academy of Criminalistic and Police Studies
- Stevanović, O. (2016). *Security Management*. Beograd: Kriminalističko-policijska akademija. [In Serbian]
- Stevanović, O., Kekić, D. (2012). Organizational Culture in the Police on the Threshold of the Third Millennium. *Kultura polisa*, 9 (special edition 1), 231–254. Available at: [https://kpolisa.com/KPP2012\\_1/KPP2012KulturaBezbednosti.pdf](https://kpolisa.com/KPP2012_1/KPP2012KulturaBezbednosti.pdf) [In Serbian]
- Stoner, J., Freeman, E., Gilbert, D. (2002). *Classics of Management*. Beograd: Želnid. [In Serbian]
- Subošić, D., (2010). *Police Organization and Affairs*. Beograd: Kriminalističko-policijska akademija. [In Serbian]
- Subošić, D., Daničić, M. (2012). *Security Management, Organization and Decision Making*. Banja Luka: Fakultet za bezbednost i zaštitu. [In Serbian]
- Subošić, D., Kekić, D. (2009). Organizational Behaviour and Organizational Culture in the Police. *Kultura polisa*, 6 (11–12), 639–655. [In Serbian]
- Subošić, D., Krstić, S., Luknar, I. (2018). Police Subculture and Potential Stress Risks, Available at: [https://www.researchgate.net/publication/326655445\\_POLICE\\_SUBCULTURE AND POTENTIAL STRESS RISKS](https://www.researchgate.net/publication/326655445_POLICE_SUBCULTURE_AND_POTENTIAL_STRESS_RISKS)
- Tomić, M. (2013). Research on the Position of Women in the Police in the Context of Gender Equality. In: Đ. Đorđević (ed.) *The Position and Role of the Police in a Democratic State* (191–201). Beograd: Kriminalističko-policijska akademija. [In Serbian]
- Workman-Stark, A. (2015). From exclusion to inclusion: a proposed approach to addressing the culture of masculinity within policing. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 34 (8), 764–775.

SUORCES / ИЗБОРИ

Drusus, L. (2017). Marie Connolly Owens, America's First Female Police Officer. *Mental Floss*, January 21. Available at: <https://www.mentalfloss.com/article/62534/marie-connolly-owens-americas-first-female-police-officer>

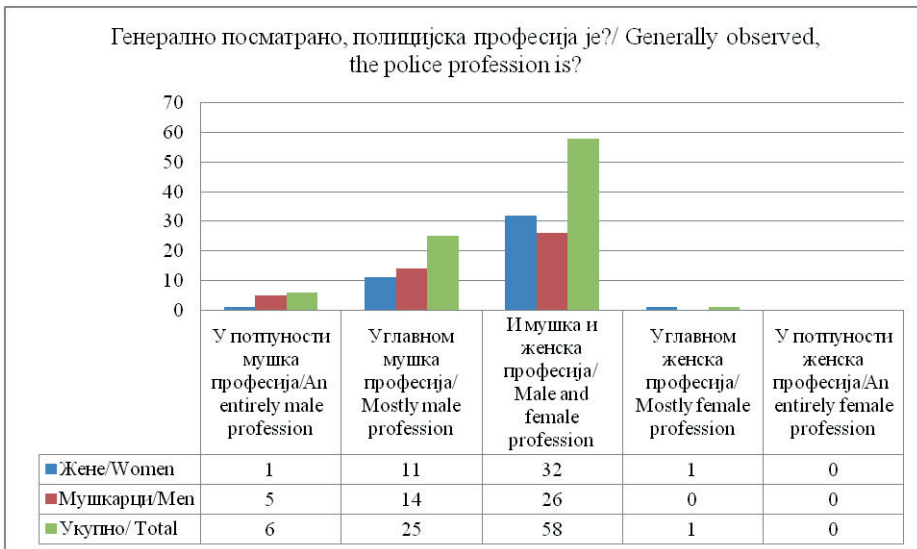
Los Angeles Police Department. *Women in the LAPD*. Available at: [https://www.lapdonline.org/history\\_of\\_the\\_lapd/content\\_basic\\_view/833](https://www.lapdonline.org/history_of_the_lapd/content_basic_view/833)

Ministry of Interior of the Republic of Serbia. (2018). *The Guidelines for implementation of measures for achieving gender equality in the Ministry of Interior of the Republic of Serbia through the human resources management system*. [In Serbian]

ПРИЛОГ/ APPENDIX



Графикон 1: Дистрибуција испитаника по организационим јединицама у оквиру Полицијске управе у Сремској Митровици (Извор: обрада аутора) / Chart 1: Distribution of respondents by organizational units within the Police Department in Sremska Mitrovica (Source: the author's data)

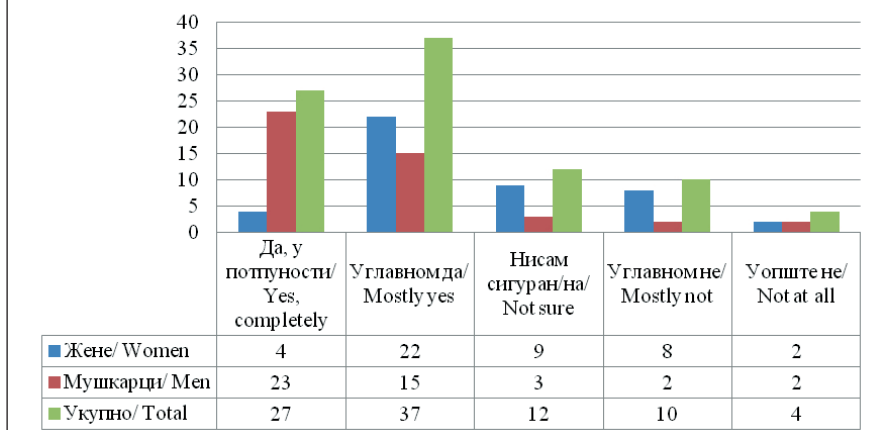


Графикон 2: Полицијска професија из угла полицијских службеника/ца / Chart 2: Police profession from point of view of male/female police officers

Да ли су жене у полицији у равноправном положају у односу на мушкарце? / Are women in the police, in an equal position in relation to men?

← НАЗАД

← BACK

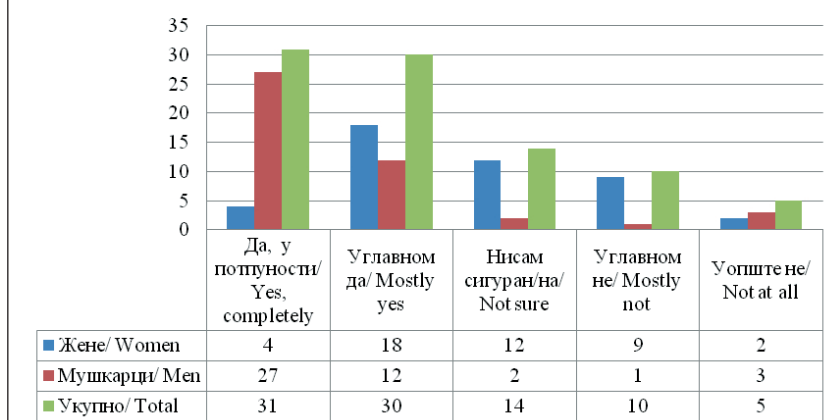


Графикон 3: Положај жена у полицији у односу на мушкарце / Chart 3: The position of women in the police in relation to men

Да ли сматрате да је могућност напредовања у полицији, једнако доступна и женама и мушкарцима? / Do you think that the possibility of the career advancement in the police is equally available to women and men?

← НАЗАД

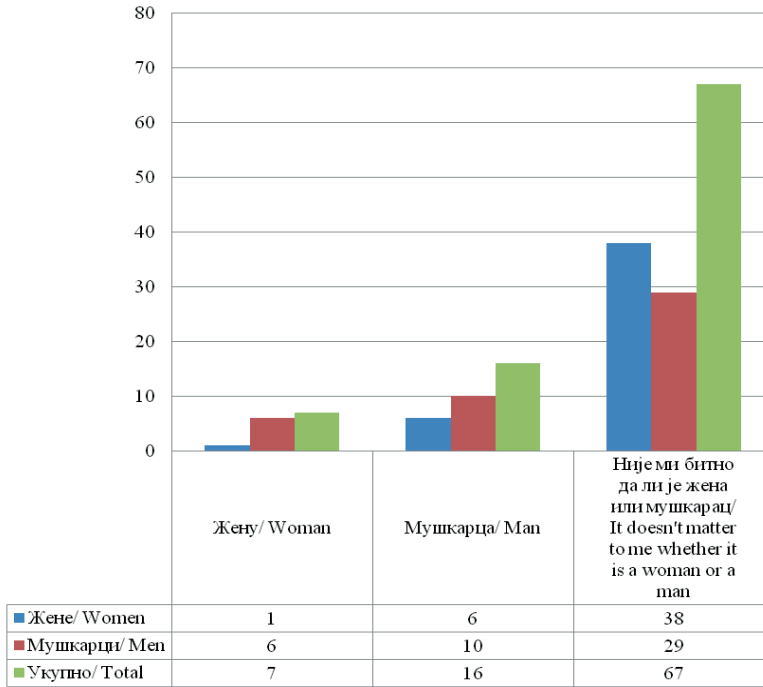
← BACK



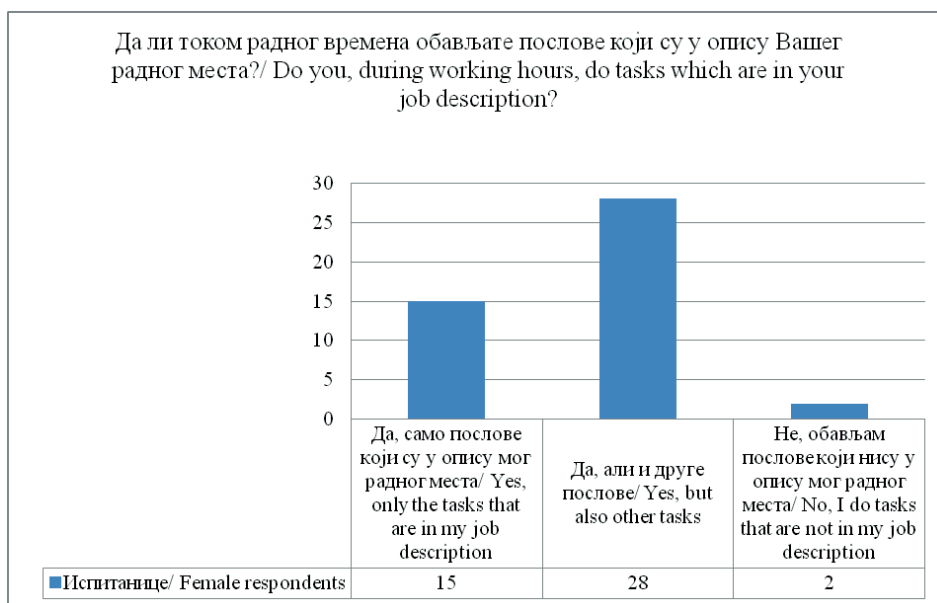
Графикон 4: Мишљење испитаника (жена и мушкараца) о могућности напредовања жена у полицији / Chart 4: Respondents' opinion (women and men) about the possibility of women's career advancement in the police

Када бисте били у прилици да бирате своје сараднике (бирате између једнако компетентних колега/колегиница), кога бисте изабрали?/

If you were in position to choose your co-workers (to choose between equally competent male and female colleagues), what would your selection be?



Графикон 5: Избор сарадника од стране жена и мушкараца у полицији / Chart 5: The selection of co-workers by women and men in the police



Графикон 6: Врста послова које обављају жене запослене у полицији / Chart 6: The type of tasks performed by women employed in the police

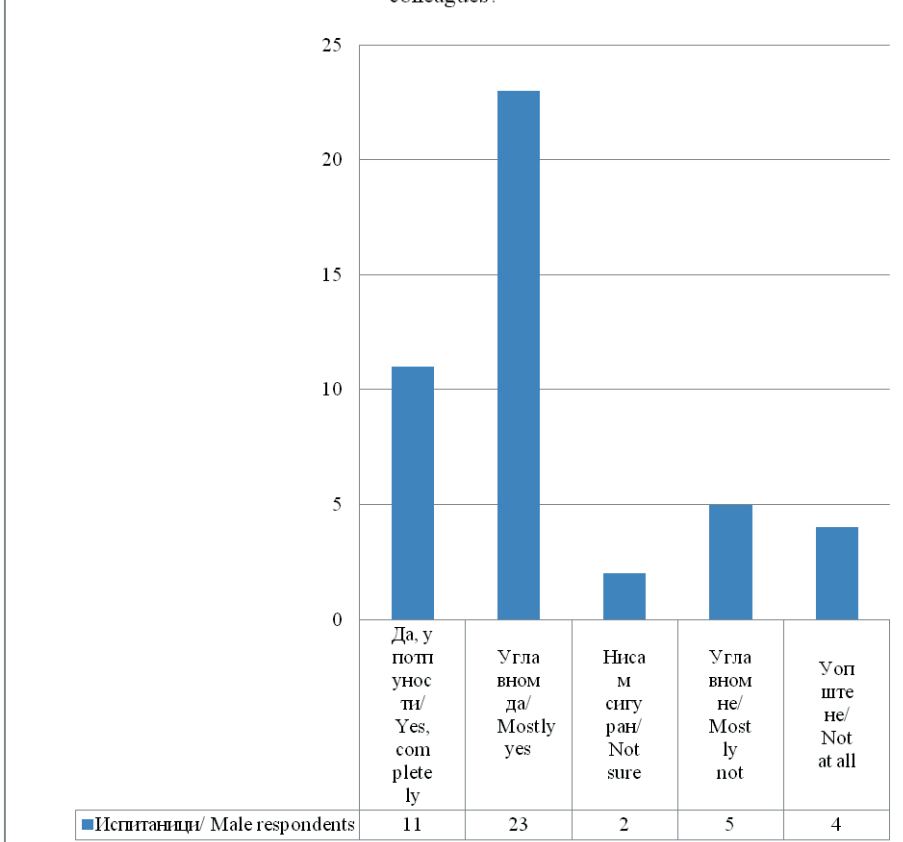


Да ли сматрате да су жене једнако компетентне за обављање послова који су у надлежности Ваше организационе јединице, као и Ваше колеге (мушкарци)?/

Do you think that women are equally competent for doing tasks which are under the jurisdiction of your organizational unit, as your male colleagues?

← НАЗАД

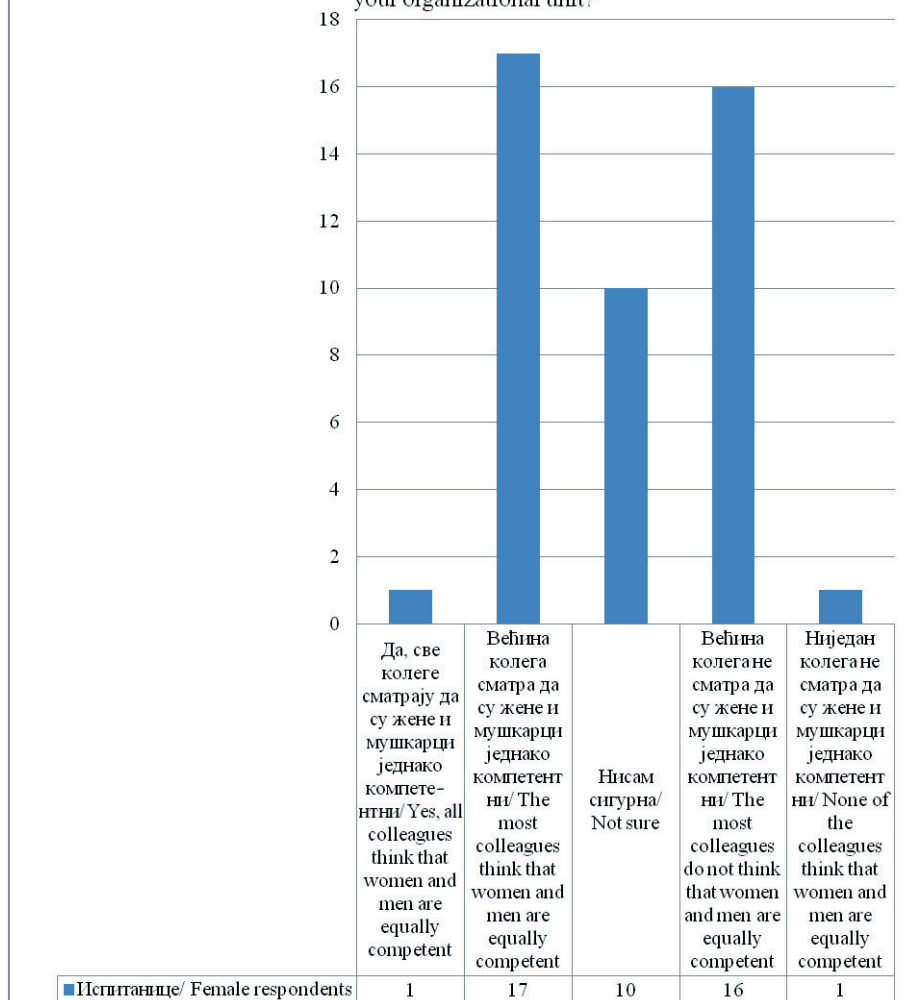
← BACK



Графикон 7: Мишљење мушкараца о компетентности жена за обављање послова у полицији / Chart 7: Men's opinion on women's competence to do police work

Према Вашем мишљењу, да ли Ваше колеге (мушкарци) сматрају да сте једнако компетентни, као и они, за обављање послова који су у надлежности Ваше организационе јединице? /

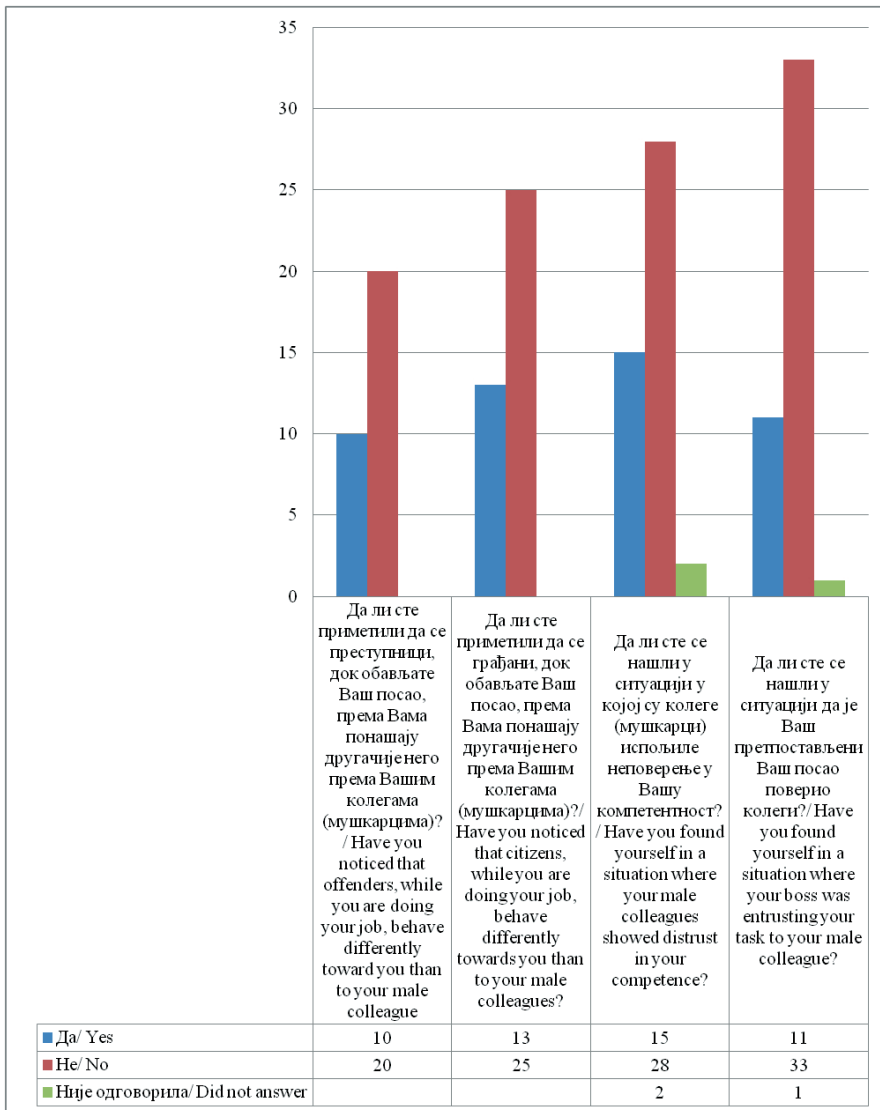
In your opinion, do your male colleagues think that you are equally competent as them for doing tasks which are under the jurisdiction of your organizational unit?



Графикон 8: Мишљење жена о поимању њихове компетентности од стране колега (мушкараца) / Chart 8: Women's opinion on men's understanding of their competence

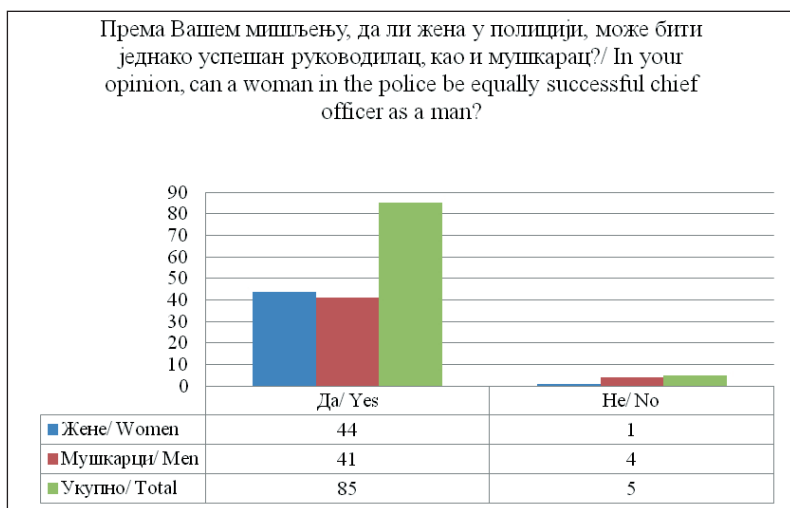
← НАЗАД

← BACK

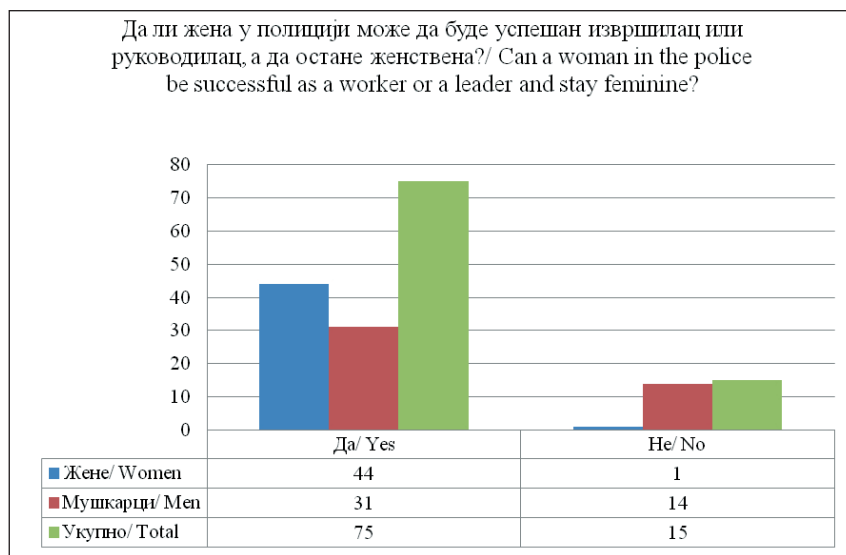


Графикон 9: Искуства жена у вези са доживљајем њихове компетентности од стране различитих субјеката / Chart 9: Women's experiences in relation to the understanding of their competence by different subjects

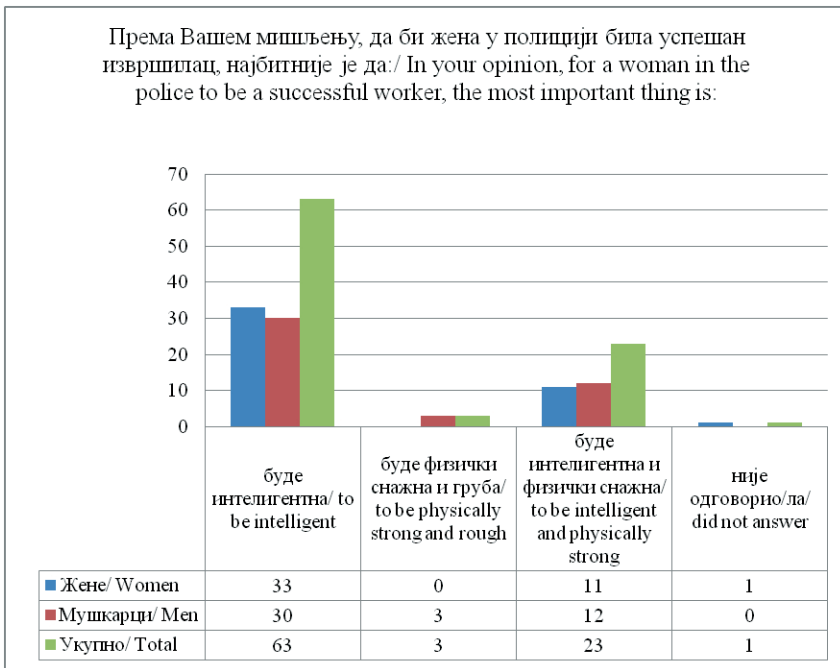
<sup>9</sup> Испитанице су одговарале на питања која се тичу радног искуства са грађанима и преступницима само ако су при обављању посла долазиле у контакт са грађанима, односно преступницима. / Female respondents answered the questions about work experience with citizens and offenders only if they came into contact with citizens and criminals while doing their job.



Графикон 10: Мишљење испитаника (жена и мушкараца) о успешности жена као руководицаца у полицији / Chart 10: Respondents' opinion (women and men) about women's success as police leaders

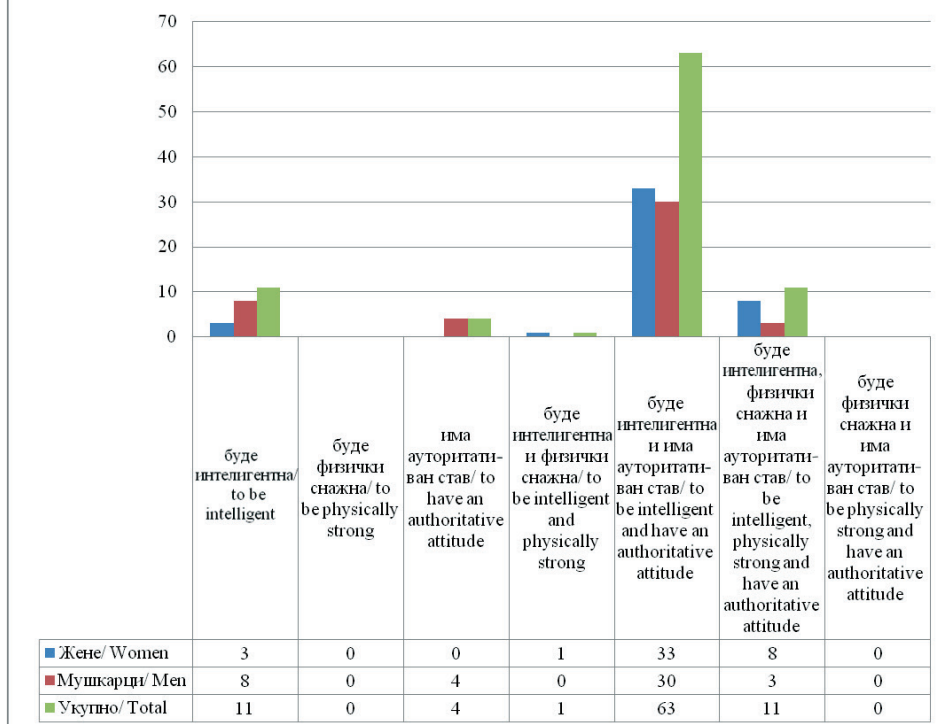


Графикон 11: Мишљење испитаника (жена и мушкараца) о односу успешности жене као извршиоца или руководиоца у полицији и њене женствености / Chart 11: Respondents' opinion (women and men) about the relationship between the woman's success as a worker or a chief officer in the police and her femininity



Графикон 12: Мишљење испитаника (жена и мушкараца) о женама у полицији као извршиоцима / Chart 12: Respondents' opinion (women and men) about women in the police as workers

Према Вашем мишљењу, да би жена у полицији била успешан руководилац, најбитније је да: / In your opinion, for a woman in the police to be a successful leader, the most important thing is:



Графикон 13: Мишљење испитаника (жена и мушкараца) о женама у полицији као руководиоцима / Chart 13: Respondents' opinion (women and men) about women in the police as police leaders