

Sisekaitseakadeemia
Politseikolledž

Tiina Kõva
PS030

AASTATEL 2005-2006 KÕRGEMATEL
AMETIKOHTADEL TÖÖTAVATE
NAISPOLITSEIAMETNIKE HINNANG OMA
KARJÄÄRILE

Lõputöö

Juhendaja:
Aigi Resetnikova, MA

Tallinn 2007

ANNOTATSIOON

KÄESOLEV LÕPUTÖÖ ON KIRJUTATUD TEEMAL „AASTATEL 2005-2006 KÕRGEMATEL AMETIKOHTADEL TÖÖTAVATE NAISPOLITSEIAMETNIKE HINNANG OMA KARJÄÄRILE”.

LÕPUTÖÖ ON KIRJUTATUD EESTI KEELES NING VÕÕRKEELNE KOKKUVÕTE INGLISE KEELES. TÖÖ MAHT TRÜKITULT ON 75 LEHEKÜLGE. TÖÖL ON KAKS LISA. TÖÖ KIRJUTAMISEL ON KASUTATUD 51 ALLIKAT, SEALHULGAS 22 VÕÕRKEELSET ALLIKAT.

LÕPUTÖÖD ISELOOMUSTAVAD MÄRKSÕNAD ON: KÕRGEMATEL AMETIKOHTADEL TÖÖTAVAD NAISPOLITSEIAMETNIKUD, EDUTAMINE, KARJÄÄRIUURINGUD, KARJÄÄRI TAKISTAVAD TEGURID.

LÕPUTÖÖ UURIMUSE OBJEKTIKS ON 2006. AASTAL EESTI POLITSEIS TÖÖTANUD KÕRGEMAD NAISPOLITSEIAMETNIUD. UURINGU AINEKS ON PÕHJUSED, MIKS ON NAISJUHTIDE ARV POLITSEIS MADAL NING SELGITUSED, MILLISED ON NAISTE VÕIMALUSED KARJÄÄRITEGEMISEKS POLITSEIS.

TÖÖ EESMÄRGIKS ON SELGITADA KÕRGEMAL AMETIKOHAL TÖÖTAVATE NAISPOLITSEIAMETNIKE KARJÄÄRIPÜÜDLUSTEL ESILE KERKIVAID PROBLEEME JA NAISPOLITSEIAMETNIKE VÕIMALUSI KARJÄÄRI PLANEERIMISEL. SAMUTI ANDA LÕPUTÖÖ TEOREETILISES OSAS ÜLEVAADE UURINGUS KÄSITLEMISELE TULEVATE PROBLEEMIDE LÄHTEALUSTEST NING TUTVUSTADA VARASEMAID KÕRGEMATE NAISPOLITSEIAMETNIKE HULGAS LÄBIVIIDUD UURINGUID.

EESMÄRGIST LÄHTUVALT ON PÜSTITATUD KAKS HÜPOTEESI:

- KÕRGEMATEL AMETIKOHTADEL TÖÖTAVAD NAISPOLITSEIAMETNIKUD, KES MÕNIKORD VÕI SAGELI ON TUNDNUD, ET ÜHISKONNA TÕRJUV SUHTUMINE NAISESSE KUI

POLITSEIAMETNIKKU ON KARJÄÄRI TEGEMISEL TAKISTUSEKS, ON SAGELI VÕI ALATI KOGENUD ENDA EDUTAMISEL KOLLEEGIDE VASTUSEISU.

- LASTEGA KÕRGEMATEL AMETIKOHTADEL TÖÖTAVATE NAISPOLITSEIAMETNIKE HINNANGUL ESINEB NEIL RASKUSI KARJÄÄRI EDENEMISEL.

SISUKORD

ANNOTATSIOON.....	2
TABELITE JA JOONISTE LOETELU.....	6
SISSEJUHATUS.....	7
1. POLITSEIS TÖÖTAVATE NAISPOLITSEIAMETNIKE KARJÄÄRI PROBLEEMID.....	9
1.1 Kõrgematel ametikohtadel töötavad naispolitseiametnikud maailmas.....	9
1.2 Kõrgematel ametikohadel töötavad naispolitseiametnikud Eestis.....	15
1.3 Naispolitseiametnike karjääri edenemist takistavad tegurid uuringu ainena.....	21
1.3.1 Töö ja pereelu ühendamise probleemid.....	21
1.3.2 Politsei organisatsiooni kultuurist tingitud tegurid.....	23
1.3.3 Ühiskonna seisukoht.....	25
2. KÕRGEMATEL AMETIKOHTADEL TÖÖTAVATE NAISPOLITSEIAMETNIKE KARJÄÄRI HINNANGU UURING.....	28
2.1 Uuringut puudutavad olulisemad varasemad uuringud.....	28
2.1.1 Välisuuringud.....	28
2.1.1.1 Naispolitseiametnike karjääri uuring Briti politseiüksustes.....	28
2.1.1.2 Naissoost politseijuhtide kogemuste uuring Ameerika Ühendriikides....	30
2.1.2 Eestis läbi viidud uuringud.....	31
2.1.2.1 Riigistruktuurides töötavate naiste uuring.....	31
2.1.2.2 Meespolitseiametnike arvamusuuring naispolitseiametnike suhtes.....	33
2.2 Kõrgematel ametikohadel töötavate naispolitseiametnike karjääri hinnangu uuring Eestis.....	34
2.2.1 Meetodi kirjeldus.....	34
2.2.2 Valimi kirjeldus.....	36
3. TULEMUSED.....	37
3.1 Ankeetküsitluse tulemuste analüüs.....	37
3.1.1 Demograafiliste andmete analüüs.....	37
3.1.2 Karjääri edenemist takistavate ja/või soodustavate teguritega seotud küsimuste analüüs.....	39
3.1.3 Töö ja pereelu ühendamisega seotud küsimuste analüüs.....	45

3.1.4 Hüpoteesid	48
3.2 Arutelu.....	51
KOKKUVÕTE.....	55
SUMMARY.....	58
KASUTATUD KIRJANDUS.....	61
LISAD.....	66
Lisa nr 1. Ankeet.....	66
Lisa nr 2. Joonised.....	72

TABELITE JA JOONISTE LOETELU

TABELID

Tabel 1. Kõrgemate politseiametnike koondtabel aastatelõikes lk 17

Tabel 2. Hinnangud karjääri soodustavate tegurite kohta lk 43

JOONISED

Joonis 1. Jaotus tööstaaži järgi, % vastanutest lk 72

Joonis 2. Jaotus ametikohtade järgi, % vastanutest lk 72

Joonis 3. Jaotus hariduse järgi, % vastanutest lk 72

Joonis 4. Jaotus rahvuse järgi, % vastanutest lk 73

Joonis 5. Jaotus vanusegruppide järgi, % vastanutest lk 73

Joonis 6. Ühiskonna tõrjuva suhtumise hinnang, % lk 74

Joonis 7. Edutamise vastuseisu hinnang, % lk 74

Joonis 8. Ühiskonna tõrjuva suhtumise hinnang naisesse kui politseiametnikku, % lk 75

Joonis 9. Hinnang töö ja pereelu ühendamisele, % lk 75

Sissejuhatus

Käesoleva lõputöö “Aastatel 2005-2006 kõrgematel ametikohtadel töötavate naispolitseiametnike hinnang oma karjäärile” teema valikul osutus määravaks asjaolu, et kõrgematel ametikohtadel töötavate naispolitseiametnike hulgas ei ole varem põhjalikult kajastatud karjääriga seonduvat probleematikat. Naispolitseiametnike arv on Eestis alates politsei taasloomisest 1991. aastal järjekindlalt kasvanud, mistõttu leidis autor, et on oluline pöörata ka naispolitseiametnike karjääriga seonduva temaatika teadvustamisele suuremat tähelepanu. Kuna teemat Eestis varem käsitletud pole, peab lõputöö autor vajalikuks ja huvipakkuvaks uurida, mis asjaoludel on kõrgematel ametikohtadel töötavad naispolitseiametnikud saavutanud edu juhtivatel ametikohtadel politseiorganisatsioonis. Karjääriteemaatika vastu on autoril ka isiklik huvi, sest soovib politseiorganisatsioonis aastate pärast töötada ka ise kõrgemal ametikohal .

Viimaste aastate jooksul on oluliselt suurenenud naiste pürgimine politsei õppeasutustesse. Käesoleval ajal on naispolitseiametnike arv 35 % politseiametnike koguarvust, mis on kõrgemaid osakaale Euroopa riikide politseides. 2007. aasta märtsi seisuga on Eesti politseis kõrgematel ametiastmetel (alates viiendast ametiastmest) täidetud 458 ametikohta, sealhulgas on 83 naispolitseiametnikku, kes moodustavad 18 % juhtivametnike koguarvust. Käesoleva aasta märtsis rakendus Eesti politseis motivatsiooni- ja karjäärisüsteem, kuid autor uuris karjääris edasi jõudnud naispolitseiametnikke perioodi 2005-2006, mil veel uus karjäärimudel rakendunud ei olnud.

Lõputöö eesmärk on selgitada karjääriga seonduvat probleematikat ja naispolitseiametnike võimalusi karjääri planeerimisel. Töö eesmärgi saavutamiseks viib töö autor läbi kevadel 2006 Eesti politseis kõrgematel ametikohtadel töötavate naispolitseiametnike hulgas läbi empiirilise uuringu. Uuringuga soovib autor selgitada, millised on naispolitseiametnike võimalused politseiorganisatsioonis karjääri teha ja millised on karjääri soodustavad ja takistavad tegurid.

Lõputöö uurimuse objektiks on ajavahemikus 2005-2006 Eesti politseis töötanud kõrgemad naispolitseiametnikud. Uuringu aineks on põhjused, miks on naisjuhtide arv politseis madal ning selgitused, millised on naiste võimalused karjääritegemiseks politseis.

Lõputöö koostatakse järgmiste etappidena: 1) kirjandusallikate analüüs; 2) ankeetküsitluse läbiviimine; 3) küsitluse tulemuste analüüs.

Lõputöö teoreetilises osas analüüsib autor kirjandusallikaid, mille sisu puudutab kõrgematel ametikohtadel töötavaid naispolitseiameetnikke ning nende suhtes läbi viidud uuringuid. Töö uurimuslikus osas viib autor läbi uurimuse Eesti politseis töötavate kõrgemate naispolitseiameetnike hulgas. Saadud tulemusi võrreldakse varasemate uuringutega.

Töö koosneb kolmest peatükist. Esimeses peatükis antakse ülevaade uuringus käsitlemisele tulevate probleemide teoreetilistest lähtealustest. Teises peatükis tutvustatakse varem läbiviidud uuringuid ning lõputöös läbi viidava uuringu meetodikat ja valimit. Kolmandas peatükis tehakse kokkuvõtte uuringu tulemustest.

Lõputöö autor soovib leida kinnitust järgmistele hüpoteesidele:

- Kõrgematel ametikohtadel töötavad naispolitseiameetnikud, kes on mõnikord või sageli tundnud, et ühiskonna tõrjuv suhtumine naisesse kui politseiameetnikku on karjääri tegemisel takistuseks, on sageli või alati kogunud enda edutamisel kolleegide vastuseisu.
- Lastega kõrgematel ametikohtadel töötavate naispolitseiameetnike hinnangul esineb neil raskusi karjääri edenemisel.

Lõputöö praktiliseks väärtuseks loeb autor asjaolu, et uuring avab naispolitseiameetnike karjääriprobleemide kitsaskohad ja võimalused karjääriks politseiorganisatsioonis. Nende asjaolude täpsustumine looks võimalusi neist naispolitseiameetnike teavitamiseks, kes saaksid oma karjääri paremini planeerida.

1. POLITSEIS TÖÖTAVATE NAISPOLITSEIAMETNIKE KARJÄÄRI PROBLEEMID

Üha rohkem naisi siseneb tööturule, aga vähesed neist suudavad pürgida organisatsioonides juhtivatele kohtadele. Barjäärid eksisteerivad naiste edutamisel kõrgematele ametikohtadele ja sellele aitab kaasa ka nn klaaslagi (*glass ceiling*) (Adams 2001: 8). Mõistega „klaaslagi“ kirjeldatakse nähtamatut barjääri, mis on tekkinud keerukast struktuurikogumist meeste poolt juhitud organisatsioonides, ning mis takistab naiste ja vähemusesindajate jõudmist organisatsiooni hierarhia tippu nii juhtimis- kui ka administratiivtasandil. Tegemist on üldlevinud nähtusega vaatamata sellele, et nii naiste oskuste tase kui tööalane suutlikkus on tõusnud. (Yearnshire 2002: 5) Ühiskond ei usalda edukaid naisi. Ei kardeta, et edukas naine jätab lapsed ja pere unarusse, kui jõuab kõrgemale positsioonile, vaid ühiskond lihtsalt ei usalda naisjuhti. Kardetakse, et naine saab kõrgele positsioonile ja hakkab n-ö kamandama. Sellisest suhtumisest on tekkinud klaaslae efekt - naistel on võimalus karjääriredelil tõusta ainult teatud tasemeni. Samuti peab juhi kohale kandideeriv naine end mitu korda rohkem tõestama, kui samale kohale kandideeriv mees (Pettai & Proos 2003: 58- 59).

1.1. Kõrgematel ametikohtadel töötavad naispolitseiametnikud maailmas

Barjäärid naiste tõusmisel kõrgematele positsioonidele oma kutsetöös on kujundanud valdavalt traditsiooniliselt maskuliinne töökultuur ja ettekujutus, et hea juhtivtöötaja näitab maskuliinseid iseloomujooni nagu agressiivsust, pädevust ja otsusekindlust. Selline olukord on enamasti tugevalt rõhutatud meeste poolt domineeritavates organisatsioonides nagu politseiteenistus (Adams 2001: 8). Rahvusvahelise Politseijuhtide Ühingu (*The International Association of Chiefs of Police*) poolt 1998. aastal 800 politseiasutuses naispolitseiametnike hulgas läbi viidud rahvusvahelise uuringu tulemused viitasid, et 69 % naispolitseiametnikke püüdleval aktiivselt enese edutamist. (Wells 2001: 29) Sellele vaatamata jõuavad naispolitseiametnikud harva kõrgematele ametikohtadele kogu maailmas. Näiteks Briti politseiteenistustes on kõrgemaid naispolitseiametnikke pisut üle 5 % (Dick, Metcalfe & Williams 2003: 2), samas Austraalia politseiteenistuses on kõrgemaid

naispolitseiametnikke alla 3 % (Leane & Durand 2002: 2). Ameerika Ühendriikides on naispolitseijuhte käesoleval hetkel koguni alla 1 % (Schulz 2004: 22) kogu politseiasutuste juhtivtöötajatest.

Ehkki Ameerika Ühendriikides on naised politseisse tööle võetud juba 1900ndate algusaastast, rakendati naised politseisse enne võrdse tööhõive võimaluste seaduse (*Equal Employment Act*) jõustumist 1970. aastal tööle üldjuhul sotsiaaltöötajatena, kes hoolitsesid ohvriks langenud või probleemsete naiste ja lastega tegelemise eest. Seaduse jõustumisest saadik on Ameerika Ühendriikides naiste osakaal politseisse märgatavalt kasvanud. Kui 1972. aastal töötas sealsetes politseiasutustes ainult 2 % naised, siis 1999. aastal oli nende osakaal kasvanud juba 14 %-le. Samas ei ole suuresti muutunud võrdse tööhõive võimaluste seadusega naiste võrdsus politseisse (*National Directory of Law Enforcement Administrators*, 1999; viidatud Wells 2001: 1). Näiteks on 2004. aasta seisuga Ameerika Ühendriikides ligikaudu 200 naispolitseijuhti, mis moodustab kõigest 1 % politseiasutuste juhtidest kogu riigis. (Schulz 2004: 22)

Positiivse asjaoluna saab väita, et viimasel ajal on siiski märgata sugudevahelise tööhõive võrdsustamise valdkonnas mõningat edasiminekut. Naised ei ole hakanud juhtima mitte ainult väiksemaid politseiosakondi, vaid ka suuremaid üleriigilisi politseiasutusi. Näiteks hiljuti valiti Mary Ann Viverette esimese naisena Rahvusvahelise Politseijuhtide Ühingu asepresidendi ametikohale. (Schulz 2004: 22) Viverette'ist sai 2005. aastal esimene naispresident, kes on 19 000-liikmelise ja üle 100 aastase ajaloo organisatsiooni etteotsa valitud. Ja sellesse ametisse jäi ta kuni 2006. aastani. (*The International Association of Chiefs of Police* koduleheküljel)

Briti politseijõududes hakati naised politseisse rohkem värbama pärast soolise diskrimineerimise seaduse (*The Sex Discrimination Act*) jõustumist 1975. aastal, mis sätestas võrdsed võimalused nii meestele kui naistele. (Heidensohn 1998: 220; Bezuidenhout ja Theron 2000: 21; viidatud Morrison 2004: 136) Sellele vaatamata oli näiteks 1993. aastal Inglismaal ja Wales'is ainult 2 % naispolitseiametnikest keskastme juhid. Briti politseisse 1997. aastal läbi viidud uurimuse tulemustele tuginedes hõivavad naised politseisse ainult 4 % keskastmejuhtide ametikohtadest ning kõigest 2 % politsei tippjuhtide ametikohtadest (Gaston & Alexander 1997: 49). 2001. aastal täitsid naispolitseiametnikest endiselt vaid 6 % kõrgemaid ametikohti politseisse. (Dick, Metcalfe

& Williams 2003: 2)

Kõrgemate naispolitsei ametnike olukord oli 1993. aastal läbi viidud uuringu järgi sarnane brittidega ka Austraalias, kus keskastme juhte politseis oli ligikaudu 4 %. (Adams 2001: 10) Austraalia Kriminoloogia Instituudi (*Australian Institute of Criminology*) poolt läbi viidud uuringust (Australian Institute of Criminology, 1995) selgub, et 1995. aastal oli Austraalia politseis 42 517 politseiametnikku, kellest 5 739 ehk 14 % olid naised, kuid kõrgematel ametikohtadel oli naisi kõigest 132 ehk 2 %. 2001. aastal oli Austraalia politseis naispolitsei ametnike osakaal kasvanud 19 %-ni, kuid kõrgemaid naispolitseiametnikke oli endiselt vaid üle 2 % (Leane & Durand 2002: 2).

Iisraeli politseis töötas 1995. aastal naispolitseiametnikke koguni 24 %, aga kõrgemaid naispolitseiametnikke oli kõigest 3 %. (Moore 1999: 52)

2007. aasta märtsis töötas Eesti politseis 3 237 politseiametnikku, kellest 1 139 ehk 35 % olid naised. Kõrgematel ametikohtadel oli politseiametnikke 458 ja neist naisi 83 ehk 18 %. (Kaarepere, 2007)

Brown (1998) teostas 1990ndate lõpupoole uuringu, kus analüüsis 10 830 naispolitseiametniku ametikohti ja naiste rolli Briti 42 politseiasutustes. Brown leidis oma uuringus, et progress sugudevahelise võrdõiguslikkuse suunas on politseis olnud üliaeglane. Naiste arv, nende roll ja staatus on endiselt tähtsusetu ja politseiteenistuses on naisi esindatud kõrgematel ametikohtadel endiselt vähe. Uuringus osalenutest 70 % olid personaalselt kogunud seksuaalset ahistamist vähemalt ühe korra teenistusaja jooksul, 44 % vastanutest olid seda kogunud vahetevahel või mõnikord. Respondentidest 28 % aga leidsid, et neil ei ole olnud samaväärseid teenistusvõimalusi võrreldes meekolleegidega (Brown 1998: 279-280).

Autorile kättesaadavates allikates on naispolitseiametnike edutamise probleemi vähe arutatud ehkki naiste edutamine politseis on üks suurimaid vaidlusprobleeme, kuna neil tihti puuduvad võimalused edutamiseks. Ka eeltoodud statistika näitab, et vaid vähesed naised politseis on suutnud tõusta kõrgematele ametikohtadele. Edutamisevõimaluste puudumise taga peitub edasipürgimise raskus politseijuhtkonna hierarhias (Wells 2001: 28;

White 1996: 2). See tipp on jäik ja hierarhia tipus ametikohad limiteeritud, mistõttu pääseb sinna vaid väga kitsas ring politseiametnikke. (Wells 2001: 28) Politseihierarhia püramiidi struktuuri ja kaalukust ning politseis levinud arusaamasid arvesse võttes on parim viis naiste ametikõrgenduse ärateenimist pikendada suhtumisega, et politseitöö on „meeste töö“. (Price ja Gavin, 1981, viidatud Wells 2001: 28) Sotsiaalteadlased (Martin, 1996; Gaston & Alexander, 1997; Heidenshohn, 1992; viidatud Dick, Metcalfe & Williams 2003: 2) on märkinud, et naiste vähene edutamine politseis on rohkem kui lihtsalt mure naiste hakkamasaamise pärast füüsiliste ja emotsionaalsete nõudmistega, mida politseitöö endas sisaldab. Naispolitseiametnikud peavad toime tulema tööalaste ja kultuuriliste barjääridega, mis avaldavad politseiorganisatsiooni ja selle juhtkonna, ning samuti ühiskonnas üldlevinud arvamust, et naistele politseitöö ei sobi (Dick, Metcalfe & Williams 2003: 2).

Rahvusvahelise Politseijuhtide Ühingu poolt 1998. aastal 800 politseiasutuses naispolitseiametnike hulgas läbi viidud rahvusvahelisest uuringust selgus, et ainult vähestel politseiasutustel on strateegia, kuidas suurendada naisametnike arvu oma asutustes. (Gold 2000; viidatud Adams 2001: 11) Vaid mõnedes riikides on jõutud nii kaugemale, et nõutakse teatud naispolitseiametnike protsentuaalset osakaalu politseijõududes. Näiteks Norras toimitakse nõnda, et kui naispolitseiametnikke on teenistuses alla 40 %, siis tuleb seaduse kohaselt naisi juurde värvata. Soomes ja Kreekas omakorda on võetud vastu otsus, et naispolitseiametnike osakaalu suurendatakse 15 %-ni kogu ametnike hulgast. Hollandis viidi see piirarv 2000. aastal 25 %-ni. Türgis seisti sellise meetodi vastu, kuid samas nõuti naiste arvu suurendamist politseijõududes kuni 5 %-ni kogu ametkonna personalist. 2003. aastal oli Jugoslaavias Kosovo politseis naisametnikke 15 % ning ehkki see arv on oluliselt suurem kui mõnedes teistes riikides, kogevad naised politseis raskusi enesekehtestamisega. Eestis on naispolitseiametnikke koguni 35 %. See on ka suurim naispolitseiametnike osakaal maailmas. Üldiselt on endises Nõukogude Liidu blokis politseiametnikke värvata raske, sest nende palk on väike ja politseil puudub usaldusväärne maine. Sellises olukorras, kus osundatakse raskustele värvata rohkem mehi politseisse, võib Eesti politsei ühe suurema naispolitseiametnike protsentuaalse osakaaluga olla teeviidaks soolise võrdõiguslikkuse suunas (Resetnikova & Schulz 2005: 1382- 1383).

Samuti selgus Rahvusvahelise Politseijuhtide Ühingu poolt 1998. aastal läbi viidud uuringust, et sooline diskrimineerimine ja seksuaalne ahistamine on ikka veel

märkimisväärseks probleemiks, mis kaasneb naiste politseiteenistusse värbamisega. (Gold 2000; viidatud Adams 2001: 11) ÜRO Peaassamblee poolt võeti juba 1979. aastal vastu konventsioon Naiste diskrimineerimise kõigi vormide likvideerimise kohta. See oli esimene rahvusvaheline juriidiliselt siduv, ainult naiste õigusi käsitlev rahvusvaheline dokument. Konventsiooni olulisust näitab selle laiaulatuslik ratifitseerimine ja kõikehõlmavus. 2005. aasta seisuga on ratifitseeritud naiste õiguste konventsioon 180. riigi poolt. Konventsiooni 1. artiklis tähendab mõiste „naiste diskrimineerimine“ mis tahes vahede või erandite tegemist või piiranguid soo järgi, mille eesmärgiks on luua olukord, kus inimõiguste ja põhivabaduste olemasolu naistel tunnistatakse vähem või üldse mitte, kus naistel on vähem võimalusi või puuduvad võimalused kasutada või realiseerida inimõigusi ja põhivabadusi poliitikas, majanduses, sotsiaal-, kultuuri-, tsiviil- või mis tahes muus valdkonnas meeste ja naiste võrdõiguslikkuse alusel olenemata nende perekonnaseisust (Makkinen 2005: 19-20; 34). Euroopa põhiõiguste harta (2000) artikkel 2 lõige 1 sätestab kõigi diskrimineerimise vormide täieliku keelamise ja harta artikkel 23 tagab õigused naiste ja meeste võrdõiguslikkusele. Ka Eestis on soolise võrdõiguslikkuse valdkonnas viimaste aastate jooksul tehtud edusamme. Kõige olulisem saavutus on Soolise võrdõiguslikkuse seaduse jõustumine 1. mail 2004. Seadus määratleb soolise võrdõiguslikkuse valdkonna põhimõisted, kehtestab diskrimineerimise keelu ning kohustab riigiasutusi, kohalikke omavalitsusi ja töandjaid sihipäraselt edendama naiste ja meeste võrdõiguslikkust (Eesti tööhõive riiklik tegevuskava 2004: 32).

Baxer ja Wright (2000) (viidates Adams 2001: 11) tõestasid matemaatiliselt, kuidas väike tõus naiste esindatuses juhtivatel kohtadel tekitab vajaduse oluliselt suurendada naiste esindatust madalamatel ametikohtadel. Aeg alates politseiteenistusse astumisest kuni valmisolekuni asuda kõrgemale ametikohale peab olema vähemalt 15 aastat pikk ja selja taga aastatepikkune tulemuslik töö. (Adams 2001: 11) Hoolimata naispolitseiametnike piisavatest töökogemustest peavad naised siiski karjäärialaselt enamuse oma energiast rakendama probleemidele, mis on seotud ajalooliselt välja kujunenud maskuliinse maailmapildiga (Schulz 2003: 330), mille kohaselt naispolitseiametnikud ei ole sobivad juhtivatele kohtadele asuma samadel alustel nagu nende meeskolleegid. (Mitchell 1996: 3) Maskuliinsuse rõhutamine ei ole ainult kitsendanud naispolitseiametnike tööalast rolli, vaid on ka kaasa aidanud neile suunatud negatiivsele suhtumisele. Politseitöö ei ole „naiste töö“, meeskolleegide suhtumine on eelarvamuslik ja naispolitseiametnikke ei arvata täis-

või võrdse tööjõu hulka (Jones 1986: 11-3; viidatud White 1996: 5).

Ometigi kogu naistöötajate arvu suurendamine politseiorganisatsioonis ei taga veel naiste osakaalu suurenemist kõrgematel kohtadel. Põhjuseks peetakse asjaolu, et võim ei ole õiglaselt jaotunud ning naistel ei ole võimalust olla organisatsioonis täieõiguslikud ja efektiivsed kaastöötajad (Sinclair & Marriot, 1990; viidatud Adams 2001: 11). Võrdseid võimalusi tagavad seadused võivad küll märgatavalt parandada naiste seadusjärgseid võimalusi, kuid ikkagi jäävad eksisteerima politseis kultuurilised eelarvamused, mis jätkuvalt mõjutavad soolise võrdõiguslikkuse küsimusi. (Prenzler & Hayes, 2000; viidatud Adams 2001: 11)

Wells'i poolt läbi viidud uurimuses (Wells, 2001) osalenud naissoost politseijuhid ja juhi asetäitjad põhjendasid oma pürgimist politseijuhiks mitmel erineval põhjusel. Siiski oli neil üks ühine põhjus: nad lootsid, et kõrgema ametnikuna saavad nad mõjutada oma osakonna edukust. Uuringus osalenud uskusid, et just nende haridus, oskused ja võimed ning perekonna toetus aitas neil jõuda kõrgemale ametikohale (Wells 2001: 51-54). Kõrgetele ametikohtadele on naistel üha raskem pürgida. Selle kõrval on lisaks keeruline hakkama saada koduste probleemide, perekonna, õpingute ja oma tööga. Uuringu tulemustest selgus veel, et karjääri teinud naispolitseiametnike hinnangul tuleb edutamiseni jõudmiseks naistel rohkem pingutada, taludes tihtipeale negatiivseid kommentaare meeskolleegidelt selle kohta, et naised ei ole edutamist väärt (Wells 2001: 73, 76, 134).

Võttes arvesse eelpool kirjeldatud takistusi, mis tekitavad politseis probleeme naiste edutamise küsimuses, näitab naiste jõudmine kõrgetele positsioonidele nende tugevat tahet ja kõrget pädevust. Bilimoria ja Wheeler (2000) intervjuerisid 48 edukat naissoost vanemametnikku Kanada politseis ja leidsid, et pühendumusel on olnud naiste karjääris oluline koht. (Yearnshire 2002: 3) Meespolitseiametnikud seovad enese tööalase tippjõudmise põhjuse ambitsioonikusega. Naised seevastu ei räägi ambitsioonikusest vaid just pühendumusest. Naised on korduvalt väitnud, et pühendumus tööle on väga oluline: hoolitseda tuleb nii oma alluvuses olevate töötajate kui ka oma tööpiirkonda jääva kogukonna eest. Veel lisasid intervjueritavad, et ambitsioonikus võib viia küll organisatsioonis tippu, kuid pühendumus aitab neid tipus hoida (Wells 2001: 145).

Kokkuvõtvalt saab märkida, et ehkki naised on politseis töötanud üle 100 aasta, näitab erinevate maade politseistatistika, et vaid vähesed naispolitseiametnikud on suutnud tõusta kõrgematele ametikohtadele. Politseiorganisatsioonis on naiste edutamine üks suurimaid vaidlusprobleeme, kuna tihti puuduvad võimalused edutamiseks. Edutamisevõimaluste puudumise taga peitub edasipürgimise raskus politseijuhtkonna hierarhias. Seadused, mis tagavad võrdseid võimalusi võivad küll tuntavalt parandada naiste seadusjärgseid võimalusi, kuid ikkagi jäävad eksisteerima politseis kultuurilised eelarvamused, mis jätkuvalt mõjutavad soolise võrdõiguslikkuse küsimusi. Sotsiaalteadlasedki on märkinud, et naiste vähene edutamine politseis on rohkem kui lihtsalt mure naiste hakkamasaamise üle füüsiliste ja emotsionaalsete nõudmistega, mida politseitöö endas sisaldab. Naispolitseiametnikud peavad eelkõige toime tulema tööalaste ja kultuuriliste barjääridega, mis avaldavad politseiorganisatsiooni ja selle juhtkonna, ning samuti ühiskonnas üldlevinud arvamust, et naistele ei sobi politseitöö.

1.2 Kõrgemal ametikohal töötavad naispolitseiametnikud Eestis

Naispolitseiametnike ajalugu on suhteliselt palju dokumenteeritud Ameerika Ühendriikide, Inglismaa ja veel mõnedes Lääne-Euroopa riikides, aga Eesti naispolitseiametnike kujunemist on uurinud vaid ajaloolane Mai Krikk. (Resetnikova, 2006) Krikk selgitas, et 1938. aastal oli Eestis 1 791 politseiametnikku, kellest vaid kolm olid naised. Nad olid lõpetanud Politseikooli kõrgema klassi, kuhu neid võeti õppima eksperimendi korras ja siseministri eriloaga. Üks naispolitseiametnik töötas poliitilises politseis, kaks kriminaalpolitseis, uurides naiste ja lastega seotud kriminaalasju (abordid, vägistamised, lapsetapmised jms) (Krikk 1999: 17-18).

Alates Eesti politsei taasloomisest 1991. aastal on politseiametnike koguarv ligikaudu poole võrra kahanenud, seevastu naispolitseiametnike osakaal on kasvanud. Kui 1992. aastal oli naispolitseiametnike koguarv 12,4 %, siis 2007. aasta kevadel oli naispolitseiametnike osakaal kasvanud juba 35 %-ni, mis on kõrgeim Euroopas ja kogu maailmas (Resetnikova, 2006). Seisuga aprill 2006 Eesti politseis täidetud 3 373 politseiametniku ametikohta, kellest 1 129 olid naispolitseiametnikud, moodustades 33,5 % politseiametnike koguarvust. (Tammeorg, 2006) Seisuga 2007 märts oli Eesti politseis täidetud 3 237 politseiametniku ametikohta, kellest 1139 olid naispolitseiametnikud,

moodustades 35 % politseiametnike koguarvust. (Politsei personaliaruanne seisuga märts 2007)

Käesoleva lõputöö kirjutama hakkamise ajal aprillis 2006 kehtis 1998. aastal vastu võetud Politseiteenistuse seadus (RT I 1998, 50, 753). Vastavalt selle seaduse §-le 4 jagunesid politseiametnike ametikohad põhigruppidesse, lähtuti ametikohal töötamiseks esitatavatest haridus – ja muudest nõuetest. Politseiametnike põhigrupid olid järgmised: kõrgemad politseiametnikud, vanempolitseiametnikud, noorempolitseiametnikud. Politseiteenistuse seaduse endise § 5 kohaselt olid kõrgemateks politseiametnikeks politseipeadirektor, politseipeadirektori asetäitja, politseidirektor, politseiprefekt, politseiasedirektor, politseiaseprefekt, politseinõunik, ülemkomissar, komissar.

Käesoleval hetkel on Politseiteenistuse seaduses (RT I 2006, 21, 162) tehtud muudatused, mis on olulised antud uurimisteema käsitlemisel. Seaduse § 4, mis sätestas politseiametnike ametikohtade põhigrupid, on nüüd kehtetu. Politseiteenistuse seaduse § 5 on ka muudetud ja politseiametnike ametinimetused on sõnastatud järgmiselt: politseipeadirektor; politseiprefekt, Keskkriminaalpolitsei direktor, Julgestuspolitsei direktor, politseipeadirektori asetäitja, Politseikolledži direktor, Kohtuekspertiisi ja Kriminialistika Keskuse direktor; politseidirektor; politseinõunik, politseiaseprefekt, ülemkomissar; vanemkomissar; komissar; politseijuhtivinspektor, juhtivkonstaabel; politseivaneminspektor, vanemkonstaabel; politseiinspektor, konstaabel; politseinooremispektor, nooremkonstaabel. Lähtuvalt asjaolust, et 2006. aastal sisse viidud muudatuse tõttu ei ole Politseiteenistuse seaduses enam kõrgemaid politseiametnikke, käsitleb lõputöö autor tööd läbivalt kõrgemate naispolitseiametnikena siiski kõiki neid naisi, kes on saavutanud vähemalt komissari positsiooni.

Politseiameti personalistatistika andmetel oli 2006. aasta seisuga naisi politseis 1 138 ehk siis 35 %, kõrgema politseiametniku ametikohtadest oli täidetud 314, sealhulgas 47 (15 %) kõrgematest ametnikest olid naised. Korrakaitstes oli naisi 523 (30 %), sealhulgas kõrgemaid naispolitseiametnikke oli 17 (17 %). Kriminaalosakondades oli naisametnikke 541 (45 %), kõrgemaid naispolitseiametnikke oli seal 14 (13 %). Ajavahemikul 1993-1997 olid naised kõrgemate politseiametnike hulgas haruldased, neid oli antud ajavahemikul kokku vaid kõigest viis (Tammeorg, 2006).

Tabelist 1 nähtub, et kõrgemate politseiametnike üldarv alates 1999. aastast on üldjoontes järk-järgult kasvanud ning sama järelsus kehtib ka kõrgemate naispolitseiametnike kohta jättes arvestamata mõningad väikesed tagasilöögid. Võrreldes 1999. aasta statistikat 1998. aasta statistikaga, siis on näha, et kõrgemate politseiametnike arv vähenes järsult. Kui 1998. aastal oli kõrgemaid politseiametnikke 250, siis 1999. aastal oli neid juba 25,2 % vähem ehk 187. Kõrgemate politseiametnike osakaalu vähenemise põhjuseks oli toonase siseministri Jüri Mõisa algatatud politseireform, mille käigus koondati üle 600 töötaja. Küsimus oli selles, kas on mõttekas riigil nii palju politseiametnikke üleval pidada või ei. Leiti, et ratsionaalsem on politseiametnike arvu vähendada, sest siis suudab riik neile paremad võimalused tagada (Miller, 1999).

Tabel 1. Kõrgemate politseiametnike koondtabel aastatelõikes (Tammeorg, 2006)

Aasta	Kõrgemad politseiametnikud*	Kõrgemad naispolitseiametnikud*	Kõrgemad naispolitseiametnikud (%)
1998	250	27	10,8
1999	187	17	9,1
2000	190	18	9,5
2001	199	26	13,1
2002	197	24	12,2
2003	213	26	12,2
2004	301	46	15,3
2005	301	46	15,3
2006	314	47	15,0

* Vastavalt politseiametnike ametikohtade põhigruppide jaotusele kuni 2006. aastani kehtinud Politseiseaduse § 4 järgi

Vaatamata kõrgemate politseiametnike koguarvu langusele 1999. aastal jäi kõrgemate naispolitseiametnike protsentuaalne osakaal võrreldes 1998. aastaga peaaegu samaks, kahanedes vaid kahe protsendi võrra. 2000. aastal kõrgemate naispolitseiametnike koguarvus erilisi muutusi ei olnud. 2001. aasta seisuga vaagides selgub, et kõrgemate naispolitseiametnike osakaal tõusis 3,6 % ehk 8 naispolitseiametniku võrra, kuid samas jäi samaks kõrgemate meespolitseiametnike osakaal. Kas antud olukorra võib olla tingitud

asjaolu, et naispolitseiameetnikke on tunnustatud nende töös niivõrd, et see on ametikõrgendust väärt olnud? 2003. aastal seevastu toimus vastupidine areng. Samal ajal kui kõrgemate naispolitseiameetnike osakaal jäi samaks, kasvas kõrgemate politseiameetnike üldarv.

2004. aastal toimusid positiivsed edusammud naiste edutamises kõrgematele ametikohtadele. Võrreldes eelnenud aastaga suurenes kõrgemate politseiameetnike arv 29,2 % võrra, samas suurenes 43,5 % võrra kõrgemate naispolitseiameetnike arv. Kui 2003. aastal oli kõrgemaid naispolitseiameetnikke vaid 26, siis 2004. aastaks oli nende arv kasvanud 46-ni. Sellise muutuse taga oli toonase politseipeadirektori Rober Antropovi algatusel läbiviidud politseireform, mille käigus muudeti 17 politseiprefektuuri 4 politseipiirkonnaks ja selle tulemusena suurenes kõrgemate politseiameetnike arv.

Alates 2004. aastast ei ole olnud suuri muutusi kõrgemate politseiameetnike koguarvus, samuti ei ole toimunud erilisi muudatusi naiste osakaalus. Niisiis on viimased kolm aastakäiku kõrgemate politseiameetnike arvestuses olnud stabiilsed, ilma suuremate muudatusteta. Kõrgemate naispolitseiameetnike osakaal 1998. aastast 2006. aastani on tõusnud 10,8 %-lt 15 %-ni.

Olenemata soost peab kõrgema positsiooni ja ametikoha saavutamiseks politseiteenistuses töötama teatud aja ja hindama väärtusi, mida politseiameetnikelt nõutakse. Naised leiavad end tihti töötamas madalamatel ametiastmetel, sest üldjuhul kaldutakse meespolitseiameetnikke edutama kõrgematele ametikohtadele sagedamini kui naispolitseiameetnikke. Kuigi naised on Eesti politseis 35 %, on neil senist personalistatistikat analüüsides (vt tabel 1) olnud raske saavutada kõrgema ametiastme ametikohta. 2006. aastal aprillis, mil veel kehtis politseiameetnike jaotamine ametikohtade järgi põhigruppidesse lähtudes ametikohal töötamiseks esitatavatest haridus- ja muudest nõuetest, siis kõrgemaid politseiameetnikke oli 300, nendest hõivasid naised vaid 15 % need vähesed, kes on suutnud end läbi nn klaaslae murda. Siiski töötavad kõrgemasse politseiameetnike põhigruppi kuuluvatest naispolitseiameetnikest enamus vaid antud põhigrupi kõige madalamal ametiastmel ehk komissari ametikohal, mis kuulub alles 5-ndasse ametiastmest 10-st (Resetnikova, 2004). 2006. aasta seisuga on Eesti politseis 1991. aastast alates tippameetnike hulka kuuluva politseiprefekti ametikohale edutatud vaid üks naispolitseiameetnik, politseidirektori ametikohale samuti vaid üks naissoost

politseiametnik ning politseiasedirektori ja politseinõunike kohale vaid mõned naispolitseiametnikud. (Resetnikova, 2006)

Esimene ja senini ka ainus Eesti politsei naisprefekt oli Ester Kallakas, kes juhtis endist Viljandi Politseiprefektuuri alates juulist 1997 kuni aprillini 2002. Ta oli Viljandi Politseiprefektuuri abiprefekt oktoobrist 1995 kuni juulini 1997, peale seda töötas aga politseiprefekti ametikohal. Kallakas lõpetas Tartu Riikliku Ülikooli õigusteaduskonna 1978. aastal (Krikk 1998: 31). Peale ülikooli lõpetamist 1978. aastal alustas ta tööd uurijana, töötades esialgu kaks aastat Saaremaal, seejärel Viljandis. Uurimisorganites tegi ta läbi kõik vaheetapid ning politsei taasloomise ajal oli ta Viljandi uurimisbüroo direktor. (Liiva 1999a: 17) Enne politseiprefektiks määramist töötas ka abiprefektina. Kallakase enda sõnade kohaselt 1999. aasta Politseilehes, on olnud tal täiesti tavaline politseikarjäär. (Liiva 1999b: 4-5)

Naisi on juhtivatel kohtadel vähem kui mehi, mida kõrgemal, seda vähem. Sellest võiks järeldada, et naiste karjäärivõimalused on piiratumad ja et nn mehelikud organisatsioonid pärsivad naiste ametialast tõusu. (Arro, 2004) Liina Ivanova (2006) oma uurimuses „Naispolitseiametnike politseiorganisatsioonis töötamise motivatsioonitegurid“ seadis eesmärgiks selgitada välja Eesti politseis töötavate naispolitseiametnike politseiorganisatsioonis töötamise motivatsioonitegurid ning võrrelda neid seejärel ametikohtade põhigruppidest lähtudes. Karjäärivõimalust pidasid motiveerivaks faktoriks pooled ehk 50 % noorem- ja vanemnaispolitseiametnikest ning koguni 65 % kõrgematest naispolitseiametnikest (Ivanova 2006: 34; 40). Nõnda ei saa öelda, et naispolitseiametnikud pole sugugi huvitatud karjäärist politseis. Pigem kurdavad nad oma karjäärivõimalustes esinevate probleemide üle. Näiteks 2004. aastal läbiviidud uuringus viitas lausa 76,5 % naispolitseiametnikest, et meeskolleegidel on paremad karjäärivõimalused. (Mäesalu 2004: 55)

Käesoleva ajani ei rakendata Eesti politseis naispolitseiametnike karjäärile suunatud projekte, mis aitaksid naistel liikuda kõrgematele ametikohtadele või keskastme juhtideks. (Resetnikova, 2006) Vaatamata sellele on siiski toimumas positiivsed muutused politseis töötavate naiste endi aktiivsuses jõudmaks karjääris edasi. Novembris 2003 loodud Eesti Politsei Naisühenduse tollaegne juhatuse esinaine Ulvi Põllu ütles, et naispolitseiametnikud peaksid püüdma julgemalt karjääri teha. (Aotäht, 2006) Ühenduse

üks eesmärkidest ongi naiste julgustamine politseis karjääriredelil edasi liikuda.

Põllu ütles ajalehele „Sakala” antud intervjuus, et naised on karjääri planeerimisel aremad kui mehed. Kui vabaneb juhi koht, siis tavaliselt kandideerivad sellele mehed. Naised kipuvad arvama, et nad ei saa hakkama. Põllu sõnul löid naispolitseiametnikud oma ühenduse sellepärast, et nad on politseiorganisatsioonis vähemuses ning ühenduse kaudu on hea üksteisele toeks olla ja tööd puudutavaid plaane teha. Tema hinnangul arvestatakse politseis ühendusega üha rohkem ning kutsutakse selle esindajaid mitmesugustesse töörühmadesse. Üks naisühenduse eesmärke ongi korraldada koolitusi karjääri planeerimiseks. Põllu lisas, et tema arvates võiks Eesti politseijuhtide seas olla naisi ja mehi võrdselt (Aotäht, 2006).

Seni on Eesti Politseis puudunud ühtsed põhimõtted, mille järgi peaks töötajaid edutama või mida tuleks arvesse võtta edutamisel. Puudus selge, kõigile arusaadav ning toimiv karjäärisüsteem. Käesoleval aasta 1. märtsiks väljatöötatud motivatsiooni- ja karjäärisüsteemil on väga tähtis roll politseiametikohtade hindamisel. Selleks, et ametiredelil tõusmine oleks objektiivsem, kehtestati iga liikumise kohta nõuded, mida peab täitma. Edutamine on seotud staaži, töötulemuste, kogemuste ja enesetäiendamisega. Seega on kõigile võrdsed võimalused ametiastmel edasi liikuda ning politseiametniku karjäär sõltub juba tema enda tahtest ja pingutusest. Oluline on siinjuures põhimõte, et ühelt ametiastmelt teisele minnakse astmeid vahele jätmata.

Käesoleva ajani on siiski naispolitseiametnikke juhtivatel kohtadel vähem kui mehi, mida kõrgemal, seda vähem. Kuigi naisi on tänase hetke seisuga Eesti politseis 35 %, on neil olnud raske saavutada kõrgema ametiastme ametikohta. Naised on seni leidnud end tihti töötamas madalamatel ametiastmetel, sest üldjuhul kaldutakse meespolitseiametnikke edutama kõrgematele ametikohtadele sagedamini kui naispolitseiametnikke. 2006. aastal kevadel, mil veel kehtis politseiametnike jaotamine ametikohtade järgi põhigruppidesse lähtudes ametikohal töötamiseks esitatavatest haridus- ja muudest nõuetest, oli kõrgemaid politseiametnikke 300 ja nendest hõivasid naised vaid 47 (15 %). Siiski on politseis töötavate naiste endi aktiivsuses jõudmaks karjääris edasi toimunud mõningad positiivsed muutused, selle tõestuseks on 2003. aastal loodud Eesti Politsei Naisühendus.

Järgnevalt annab autor ülevaate töö ja pereelu ühendamise, politseikultuurist ja ühiskonna seisukohast tingitud teguritest, mis on takistavateks teguriteks kõrgematel ametikohtadel

töötavate naispolitseiametnike karjääri edenemisel.

1.3 Naispolitseiametnike karjääri edenemist takistavad tegurid uuringu ainena

Naispolitseiametnike kasvav osakaal politseiorganisatsioonis on põhjustanud suurenevat huvi karjääriga seonduva probleematika vastu ja naispolitseiametnike võimaluste vastu karjääri planeerimisel. Alljärgnevalt annab töö autor ülevaate neist teguritest, mis takistavad naisi pürgimast kõrgemale ametikohale politseiorganisatsioonis.

1.3.1 Töö ja pereelu ühendamise probleemid

Töö- ja ametialase karjääri kujunemisele võib saada tõsiseks takistuseks perekonna loomine või laste muretsemine. Pettai ja Proos (2003) on oma uuringutes viidanud, et suurim takistus naiste tööteel on nende enda arvates raskused perekonna ja kutsetöö ühendamises. Alles seejärel tulevad kõik muud karjääri tegemise takistused, mis on peamiselt kinni naise psühholoogias, nagu hirm riski ees ja vajadus meestega võrdse positsiooni saavutamiseks meestest võimekam olla (Raidviir ja Kase 2004: 73).

Whetstone (2001) uuris Ameerika Ühendriikides seersandi ametiastmele, mis on keskastme juhi tasemel, kvalifitseeruvaid politseiametnikke. Neist ametnikest 17 % olid naised ja reaalselt soovis läbida kvalifikatsiooni testi ainult 12 % neist. Peamiseks põhjuseks, miks naised loobusid pürgimast seersandi ametikohale, oli nende lapsed. Whetstone täheldas veel, et perekond ning lapsed mängivad naispolitseiametnikel karjäärialaste otsuste tegemisel suuremat rolli, kui nende meeskolleegidel (Schulz 2003: 334).

Wells'i uurimusest (2001) osa võtnud naissoost politseijuhid ja juhi asetäitjad rõhutasid, et perekonna toetus on väga tähtis. Abikaasalik toetus on oluline element, kui asutakse tööle politseiorganisatsiooni ning abikaasa ja laste toetus on sama tähtis politseis karjääris edasi liikudes. Politseiametnikuks saades mõjutab selline toetus naise elu igas aspektis ja ilma

perekonna toetuseta oleks sel alal läbilöömine veelgi raskem (Wells 2001: 45).

Ulmas (2005) uuris töö ja pereelu ühendamise probleeme Eesti naispolitseiameetnike seas. Valimisse kuulus 184 naispolitseiameetnikku, kellel oli vähemalt üks laps. Ankeetküsitluse tulemusena selgus, et küsitluses osalenud lastega naispolitseiameetnikest tundsid veidi alla poolte ehk 48,4 %, et nende perekond toetab neid. Samas, vastanutest suhteliselt suur hulk (38,6 %) olid vahetevahel kogenud, et perekond neid ei toeta. (Ulmas 2005: 33; 38)

Kauppinen- Toropainen ja Kandolin (1991) leidsid, et naised suudavad töö ja pere-elu vahele harva sedavõrd selget piiri tõmmata, et need vastastikku teineteist ei mõjutaks. (Hansson 2001: 132) Mitmed uurimused on näidanud, et pere-elu ja kutsetöö kokkusobitamisel ilmnevad mitmesugused positiivsed, aga ka negatiivsed vastasmõjud-tööga seonduvad rõõmud ja mured leiavad tee koju ning mõjutavad pere-elu ja perega seonduvat. Teine otsene mõju seisneb perele ja tööle kulutatud aja jaotamises, sageli ka ühele valdkonnale lisaaja näpistamises teise valdkonna arvelt (Hansson 2001: 132). Küsitlusest „Eesti 98“ selgub, et peaaegu kolmas alaealiste lastega mees ja naine leiab, et perekond ja kutsetöö on võrdselt tähtsad, ent nende valdkondade ühtesobitamisel on teatud raskusi. (Hansson 2000: 107)

Väikesed lapsed ei ole ainus raskus, mis naiste töökoha valikule kitsendusi seab. Keskea piiril satuvad naised sageli olukorda, kus töökoha ja -aja valikul tuleb arvestada nii kodus olevate alaealiste lastega kui oma vanemate või mõne teise pidevalt abi ja hoolitsust vajava lähisugulase erivajadustega. (Hansson 2000: 18)

Ulmas (2005) palus oma uurimuses Eesti naispolitseiameetnikel arvamust avaldada selle kohta, kas naispolitseiameetnikud suudavad end raskusteta jagada töö ja perekonna vahel. Kõige suurem hulk ehk 37 % vastanutest arvasid, et lastega naispolitseiameetnikud suudavad end töö ja perekonna vahel raskusteta jagada, kuid 26,6 % vastanutest arvasid vastupidi - lastega naispolitseiameetnikud ei suuda end töö ja perekonna vahel raskusteta jagada. Lisaks küsiti naispolitseiameetnikelt, kas nad tulevad toime raskusteta töö ja pereelu ühendamisega. Üle poole (59 %) naispolitseiameetnikest arvas, et on tulnud töö ja pereelu ühendamise raskusteta toime, kuid 20,8 % hinnangul ei ole nad sellega raskusteta toime tulnud. (Ulmas 2005: 46)

Veel paluti naispolitsei ametnike hinnangut selle kohta, mis on lastega naispolitsei ametnike jaoks töö ja pereelu ühendamisel kõige olulisem. Taas üle poolte (54,4 %) naispolitsei ametnike arvates on lastega naispolitsei ametnike jaoks töö ja pereelu ühendamisel kõige olulisem juhtkonna ja ülemuse mõistev suhtumine naistöötaja lapsehoolduspuhkusele või haige lapse hoolduspäevadele minekul. Vastanutest 34,6 % aga arvas kõige olulisemaks olevat töötaja ja töögraafiku muutmist vastavalt lastega naispolitsei ametniku vajadusele ning 8,2 % vastanutest pidas kõige olulisemaks töötaja poolt töötaja lapse töökohas asuvasse või töökohajärgsesse ööpäevaringsesse lastesõime või lasteaeda paigutamise võimaluse tagamist. (Ulmas 2005: 47)

Siiski on Eestis siiani levinud aramus, et töö ja pereelu ühendamine on eelkõige naiste probleem. Ükskõik milline valik on naistel seotud teatud loobumise hinnaga. Kui valitakse töö- ja ametialane karjäär, ei julgeta tihti muretseda lapsi. Seda ajapuudusel või kartuses kaotada olemasolev töökoht, kvalifikatsioon ja karjäärivõimalused, kuna viimased on seotud pidevate täiendkoolitustega, ületunnitööga jne. Kui valik on teistsugune- lapsed ja perekond, on olukord samuti keeruline. Lapsehoolduspuhkusel olles vähenevad võimalused end endise töökoha nõuetele pädevana ja/või uute suundadega kursis hoida ja konkurentsivõimekus väheneb. (Laas 2000: 44)

1.3.2 Politseikultuurist tingitud tegurid

Sotsiaalteadlased (Jones, 1986; Martin, 1989) on korduvalt tõestanud, et politseitöös eksisteerib mehelike väärtuste domineerimine ja uskumused selle kohta, et politseitöö ei ole naistele sobiv (Brown, 1996; viidatud Garcia 2003: 341). Sotsiaalteadlased väidavad, et takistused naiste täielikus integratsioonis politseisse on tingitud politseiorganisatsiooni struktuurilistest omadustest ja organisatsioonikultuurist. On jõutud veendumuseni, et naispolitsei ametnikud kannatavad sageli tööalase ebavõrdsuse all hoolimata oma headest tööalastest tulemustest ja oskustest (Martin 1997: 369).

Traditsiooniliste arusaamade kohaselt on politseitöö täiesti meestekeskne ja maskuliinne. (McElhinny 1994: 160) Naisi, kes on asunud politseisse tööle, mis kujutab endast traditsiooniliselt kinnist meeste seltskonda, ei hinnata samade standardite järgi kui mehi.

Sotsiaalteadlased tõestasid 1970ndatel ja 1980ndatel oma uuringutega (Milton, 1972; Sherman, 1975; Pogrebin, 1986), et naised ei kuulu traditsiooniliste arusaamade kohaselt politseiorganisatsiooni. (Wells 2001: 19)

Mehelikkuse rõhutamine politseiorganisatsioonis ei ole mitte ainult kitsendanud naispolitseiametnike rolli, vaid on ka kaasa aidanud rohkete negatiivsete suhtumiste tekkimisele. Politseitööd ei nähta „naiste tööna”, meeskolleegide suhtumine on eelarvamuslik ja naispolitseiametnikud ei ole austatud kui võrdsed töötajad (Jones 1986: 11-3, viidatud White 1996: 5).

Üks peamisi põhjusi, miks arvatakse, et naised ei sobi politseis töötama on see, et neil väidetavalt ei ole füüsilisi omadusi, mida nõuab politseitöö. (Garcia 2003: 337) Charles (1981) leidis oma uuringus, et ükskõik kui hästi naised politseiakadeemias treeningprotsessis osalesid, neid kritiseeriti jätkuvalt ja ei võetud omaks, sest nende füüsiline jõud jäi meestele alla. Lisaks on leitud, et põhjus ei seisne selles, et naised ei sobi politseitööd tegema, vaid vastuseis seisneb pigem arvamuses, et naised ei sobi tegema tööd, mida mehed paremini teevad (Garcia 2003: 340).

Juhul, kui naine käitub liiga naiselikult, siis teda kritiseeritakse ja peetakse politseitööks mittesobivaks. Kui naine käitub aga liialt mehelikult, siis teda kritiseeritakse naisele mittesobiva käitumise pärast (Garcia 2003: 341). Naispolitseiametnikud kogevad seksismi, ärakasutamist, vaenulikkust ja tingimuslikku omaksvõttu. (Heidenshon 1992: 129- 138; viidatud White 1996: 5) Paljud politseiametnikud nõustuvad müütidega, mis seostuvad naispolitseiametnikega, kaasa arvatud uskumus nende emotsionaalsest labiilsusest ja füüsilisest nõrkusest. (Belknap ja Shelley 1992: 47-75, viidatud White 1996: 5)

Politseiametnikelt oodatakse mehist käitumist nii kollektiivis kui tööülesandeid täites. Dilemma kerkib sellest, et kuidas kohelda naist oma võrdväärse partnerina ja et kuidas peaks käituma naine politseiametnikuna jäädes daamiks. Naispolitseiametnike puhul eeldatakse neilt ka mehe-naise suhetes traditsioonilistest soorollidest kinni pidamist, kus naine on mehest sõltuv, mistõttu lükatakse naised võrreldes meestega politseitöös ebasoodsamasse situatsiooni (Martin 1997: 370).

Naispolitseiametnikud ise ei soovi olla selles meeste poolt domineerivas organisatsioonis

„üks poistest”, vaid nad on tunnistanud, et soovivad, et neid väärtustatakse, kui naisi, kes töötavad, mitte kui naisi, kes teevad “meeste tööd”. Sellise teadmiseni jõuti naispolitseiametnike käsitlevas uuringus (1986) New Yorgis, Ameerika Ühendriikides. (Jacobs 1987: 6; viidatud Morrison 2004: 127)

Tihti juhtub, et hoolimata naispolitseiametnike piisavatest töökogemustest, peavad nad karjäärilasele enamuse oma energiast rakendama probleemidele, mis on seotud traditsioonilise maskuliinse maailmapildiga. (Schulz 2003: 330) Kujunenud eelarvamuste kohaselt ei sobi naispolitseiametnikud juhtivatele ametikohtadele samadel alustel nagu meespolitseiametnikud. (Mitchell 1996: 3)

Raskused, mida naispolitseiametnikud oma töös tunnevad, on politseiorganisatsioonis valitseva kultuuri tagajärg. (Martin 1997: 375) Reiner (1992) kirjeldab elemente, mis moodustavad „politseikultuuri“ ja need on universaalsed. Kultuuri iseloomustab ümbritsevate isikute suhtes kahtlustav käitumine, isolatsioon ja omavaheline solidaarsus (Leane & Durand 2002: 7). Politseitöö sarnaneb subkultuurile, kus on kehtestatud omad kirjutamata normid, mille abil määratlevad oma kutsealase käitumise politseiorganisatsioonis „meesteklubisse“ kuuluvad liikmed. (Jacobs 1987: 4; viidatud Morrison 2004: 128) Naistes tajutakse ohtu sellele meestekeskele politseikultuurile, seega on jäetud naispolitseiametnike positsioon tagapõhjale. (Heidelsohn 1998: 217; viidatud Morrison 2004: 128)

1.3.3 Ühiskonna seisukoht

Traditsiooniline soosfäärade jaotus - naine isiklikus, mees avalikus sfääris, on kaasaegses ühiskonnas muutumas. Toimumas on n-ö. naiste invasioon avalikku sfääri ning tekkimas on uus naise tüüp, kelle eesmärgid on suunatud kodust väljapoole. Uut võimalust - sekkuda avalikku ellu - ei pruugi kõik naised uuenenud ühiskonnas omaks võtta, kuid positiivse asjaoluna on selle ilmumisega naistel võimalus valida, kas teha karjääri meestega võrdselt või jääda traditsioonilise soorolli juurde (Täht, 1997). Enamik tööspidamistest, millel põhinevad meie arusaamad, suhtumised ja hoiakud endale ja vastassugupoolele sobivaks peetava kohta, on määratud ära traditsioonidega, uskumustega sellest, mida on meie

ühiskonnas juba ammu ja alati meestele ja naistele kohaseks peetud. Mees on kui perekonna pea, kes käib tööl ja teenib perele elatist ning naine on kui tema „küljelu”, kes hoiab korras kodu ja aia ning kasvatab lapsed (Laas 2000: 192).

Pettai ja Proos väitsid oma 2003. aastal läbi viidud uuringu tulemustele tuginedes, et Eesti ühiskond on naisjuhtide suhtes negatiivselt häälestatud. Uuringu põhjal võib järeldada, et põhjus ei ole üksnes mitte kartuses, et nn karjäärinaistel ei jää aega perele ja lastele. Paljuski on põhjus selles, et naine, kes on võimukas, autoriteetne ja ratsionaalselt tegutsev, ei sobi kokku ettekujutusega tagasihoidlikust, mehele toetuvast ja õrnast olevusest, millistena on naised harjutud ette kujutama juba sajandeid. Naisjuht kui tugev ja sõltumatu isiksus, on uus nähtus mitte ainult Eestis vaid ka kogu maailmas. Naisjuht kannab endas uusi väärtusi, mis lõhuvad seniseid tabusid ja traditsioonilisi käitumismudeleid. Siit tulenebki negatiivne eelhäälestus ja kohatine hirmutunne, mis avalduvad soolistes eelarvamustes (Pettai ja Proos 2003: 21).

Naised on koondunud peamiselt tööaladele, mis ei ole ühiskonnas eriti prestiižikad ning kus on keskmiselt madalamad palgad. Naised on tunduvalt vähem ka kõrgetel ametikohtadel. Mehed seevastu istuvad paremini tasustatus tööpostidel ja on võimu enda kätte haaranud (Vöörmann 2000: 51).

Käesoleval ajal on naiste ja meeste tegevus- ja töövaldkonnad Eestis veel sedavõrd eraldatud, et “mehelike ametkondade” (politseiamet, kaitsepolitseiamet jms) peadirektoriks ei satu naine Eestis tõenäoliselt niipea (Võim Eestis:... 2004: 17). See näitabki, et ühiskonnas on levinud arvamused, et politseiametniku elukutset on peetud „meeste tööks“. Arvamuste kohaselt politseitöö eeldab n-ö mehelikke omadusi nagu füüsiline vorm, enesekehtestamine ja agressiivsus. „Tõelist politseitööd“ suudavad teha ainult mehed. (Siimar 2006: 13)

1970ndateni oli levinud arusaam, et naispolitseiametnikud peaksid politseis tööd tehes tegelema ohvrite ja administratiivtööga, kuid meespolitseiametnikud peaksid tegelema samal ajal kohustustega, mis olid seotud võimupositsioonide ja karistuste määramisega. (Garcia 2003; viidatud Siimar 2006: 13) Politseis naised sobivad töötama eelkõige ohvritega, alaealistega, vägivalla all kannatavate naistega ja teiste nõ tundlike sotsiaalsete teemadega. (McElhinny 1994: 162; Garcia 2002: 335; viidatud Siimar 2006: 14) Siimar

(2006) märkis, et läbi ajaloo naist on nähtud eelkõige ema ja hoolitsejana, seda nii erinevates kultuurides kui ühiskondades. Naistele on omistatud kindlad rollid ja stereotüübid, millesse neid on ajast aega paigutatud.

Vaenulikkus ja vastupanu, mis on suunatud politseitööd tegevatele naistele, baseerubki peaaesjalikult müütidel varasematest aegadest ja erinevatel stereotüüpidel (Bell 1982: 117; viidatud Siimar 2006: 13).

Usaldamatuse barjäär naisjuhi suhtes on tugevalt kinnistunud Eesti ühiskonda ja selle muutmine võib võtta aastakümneid või isegi rohkemgi aega. Ühiskondlik arvamus taunib tugevaid naisjuhte ja paneb naise juhiomadused kahtluse alla. Pettai ja Proosi (2003) poolt läbi viidud uuringus osalenutest valdav osa oli veendunud, et meesjuhti eelistatakse kindlasti naisjuhile, kuna mees on juhina ratsionaalsem, enesekindlam ja autoriteetsem. (Pettai ja Proos 2003: 21)

Eleri Mäesalu (2004) oma uuringus „Naispolitsei ametnike olukorrast ning nende hinnangutest Eesti politsei naistöötajatega seonduva suhtes“ palus vastata osalenud naispolitsei ametnikel, millise soo esindajat nad eelistavad politseis töötades oma vahetu ülemusena? Naispolitsei ametnike arvates ei ole vahetu ülemuse eelistuse puhul sugu oluline. Sellise hinnangu esitasid üle poole ehk 58,1 % naispolitsei ametnikku. Naispolitsei ametnikest 36,3 % eelistasid vahetu ülemusena pigem meeskolleegi ning 5,3 % pigem naiskolleegi (Mäesalu 2004: 48).

Naispolitsei ametnikud suudavad töö ja pereelu vahele harva sedavõrd selge piiri tõmmata, et need vastastikku teineteist ei mõjutaks. Raskused perekonna ja töö ühendamises on naiste endi arvates kõige suurim takistus nende tööteel. Meestekeskse politseiorganisatsioonis on kujunenud eelarvamused, et naispolitsei ametnikud ei sobi juhtivatele kohtadele. Naispolitsei ametnike seas läbiviidud uurimustes on jõutud veendumuseni, et naispolitsei ametnikud kannatavad sageli tööalase ebavõrdsuse all hoolimata oma headest tööalastest tulemustest, oskustest ja kogemustest. Ühiskonnas on levinud arvamus, et politsei ametniku elukutset on peetud „meeste tööks“. Juurdunud on usaldamatuse barjäär naisjuhi suhtes ja ühiskondlik arvamus taunib tugevaid naisjuhte.

2. KÕRGEMATEL AMETIKOHTADEL TÖÖTAVATE NAISPOLITSEIAMETNIKE KARJÄÄRI HINNANGU UURING

2.1 Uuringut puudutavad olulisemad varasemad uuringud

Naispolitseiametnike osakaal Eesti politseis on tõusnud juba 35 %, mis on maailmas kõrgeim naispolitseiametnike osakaal politseiorganisatsioonis (Resetnikova, 2004), mistõttu peab lõputöö autor oluliseks uurida, mis asjaoludel on kõrgematel ametikohtadel töötavad naispolitseiametnikud saavutanud edu juhtivatel ametikohtadel politseiorganisatsioonis. Eesti naispolitseiametnike seas ei ole kõrgematel ametikohtadel töötavate naispolitseiametnike karjääri käsitlevaid uuringuid läbi viidud. Alljärgnevalt annab autor ülevaate lõputöö seisukohast olulistest naispolitseiametnikke puudutavatest välisuuringutest ning seejärel Eestis läbiviidud naispolitseiametnike karjääri kaudselt või otseselt puudutavat problemaatikat käsitletavatest uuringutest, mis on lõputöös tõstatatud diskussiooni olulisteks lähtekohtadeks.

2.1.1 Välisuuringud

2.1.1.1 Naispolitseiametnike karjääri uuring Briti politseiüksustes

Kevin C. Gaston ja Jackie A. Alexander (1997) viisid Inglismaal ühes suuremas politseiorganisatsioonis läbi uuringu „Naised politseis: faktorid, mis mõjutavad naiste tõusu ametiredelil“ („*Women in the police: factors influencing managerial advancement*“), et selgitada nii naiste kui ka meeste käitumuslikke eripärasid just nende politseialase karjääri tegemisel. Teemat peeti oluliseks eelkõige seetõttu, et üsna vähe on teada põhjuseid, mis mõjutavad politseis naiste tõusu ametiredelil.

Uurimus käsitleb töölase arengu ja spetsialiseerumise seaduspärasusi, suhtumisi edutamise protsessi käigus, erinevaid sisemisi pingeid ja diskrimineerimise allikaid ning välimisi faktoreid, mis seavad ametiredelil tõusuks piiranguid.

Karjääris esinevate erinevuste mõõtmiseks kasutati mitmeid meetodeid. Uurimus tugines küsimustike ja intervjuudega kogutud andmetele. Politseiametnikud, kes vastasid põhiküsimustikele, eraldati neist ametnikest, kes olid politseijõududega liitunud ajavahemikus 1980-1990 ning olnud teenistuses 3-5 aastat. Nimetatud ajapiirang on piisavalt pikk, et töökogemustele ja tulemustele tuginedes tekiks politseiametnikel eesmärk pürgida ametiredelil juhtivamatele ametikohtadele. Uuringu käigus püüti välja selgitada, kui tõsimeelne on indiviidide tung ametiredelil kõrgemale pürgida. Uurimustulemused kinnitati statistiliselt ning saadi kasutades Pearsoni *chisquare* testi.

Valimisse kuulus kokku 176 politseiametnikku. Ametnikest 142 (103 meest ja 39 naist) teenistusajaga 3-5 aastat täitsid põhiküsimustiku. Lühemale küsimustikule vastas 34 ametnikku (24 meest ja 10 naist). Naised moodustasid kogu valimist 27,8 %.

Küsimustik sisaldas küsimusi nelja peamise uurimisteema kohta, milleks olid politseiametnike edutamise seaduspärasus ja protsess, ebavõrdsus ja välised mõjutegurid.

Politseiametnikega, kes olid kõlbulikud esitama oma kandidatuuri ametialaseks edutamiseks, vesteldi ebavõrdsuse teemadel. Eelkõige huvituti, kas nemad näevad enda kandidatuuris teiste suhtes mingit ebavõrdust. Meestest esitasid neist ametikõrgenduseks sobivatest politseiametnikest oma kandidatuuri peaaegu pooled (47,6 %), naispolitseiametnikest pidas seda vajalikuks kõigest üks naine viiest (17,9 %), ent statistiliste näitajate järgi ei esinenud edukates tulemustes soolist tasakaalutust (edutati neist vastavalt 10,8 % mehi ja 7,7 % naisi).

Kandidatuuri esitamisel mängis olulist rolli teiste politseiametnike toetus ja julgustus, mis meeskolleegide ringkonnas oli tunduvalt tugevam kui naiste seas. Selgus, et mehed toetavad paremini, meelsamini, loomupärasemalt teisi meeskolleege kui naiskollleege.

Varasem Võrdsete Võimaluste Komitee (1986) poolt teostatud uurimuses selgus, et politseiorganisatsioon, hoolimata püüdlustest ja vastuvõetud otsustest, mis on parandanud problemaatilist olukorda seoses naiste edutamisega politseis, ei ole naised ise näidanud huvi soovi tõusta juhtivamatele ametikohtadele. Gastoni ja Alexandri uurimuse lõpptulemus kinnitab Võrdsete Võimaluste Komitee poolt teostatud uurimuse tulemust, et hoolimata loodud võrdsetest võimalustest meestele ja naistele ametiredelil tõusmiseks, ei

ole naised eriti agarad tegema lennukaid plaane ning seetõttu ei ole nende karjäärialane edukus sama kiiresti arenev kui nende meeskolleegidel.

2.1.1.2 Naissoost politseijuhtide kogemuste uuring Ameerika Ühendriikides

Sandra K. Wells (2001) on 2000. aastal uurinud Ameerika Ühendriikides naisi, kes on politseijuhid ja naisi, kes on juhi asetäitjad. Tema uurimuse "Naised politseis: naissoost politseijuhtide ja politseijuhtide asetäitjate kogemus" („*Women in policing: The experience of female police chiefs and deputy police chiefs*“) eesmärgiks oli uurida kogemusi, mida naissoost politseijuhid ja juhi asetäitjad oma karjääri jooksul on kogunud.

Uurimuse käigus intervjueriti kokku kümnet naist, neist viit politseijuhti ja viit politseijuhi asetäitjat üle kogu Ameerika Ühendriikide. Osavõtjatega tehti telefoni teel süvaintervjuud, mis kestsid 60-90 minutit. Intervjueritavate anonüümsuse tagamiseks ei küsitud nende asukoha linna või regiooni kohta.

Uurimuse põhiküsimus osavõtjatele oli: Milline oli teekond saamaks üheks vähesteks naissoost politseijuhiks (juhi asetäitjaks)? Põhiküsimust täiendasid lisaküsimused iseloomustamaks osavõtjate haridust, politseiorganisatsiooni sisenemise raskuste ja karjääri takistuste kohta.

Intervjueritavate vanus jäi vahemikku 41-60 aastat. Kaheksa intervjueritava vanus oli 41-50 aastat ja kahe osavõtja vanus jäi 51 ja 60 aasta vahele. Kaheksa naist olid abielus ja kaks olid lahutatud. Kahel naisel oli üle 21. aasta vanad kasulapsed, kolmel neist ei olnud lapsi ja viiel naisel olid alla 21. aastased lapsed. Politseis olid naised töötanud 16 kuni üle 25 aasta. Ühel naisel oli töökogemusi alla 20 aasta, kuuel 21-25 aasta vahel ja kolmel naisel oli töökogemusi üle 25 aasta. Politseijuhtidest respondendid olid töötanud 3-14 aastat ja politseijuhi asetäitjad olid töötanud 1,5-7 aastat. Kaheksal naisel oli magistrikraad ja kahel oli bakalaureuse kraad.

Kõik intervjueritavad tunnistasid, et hariduses kraadi olemasolu on toonud neile kasu, aidanud teha karjääri ja olnud näitajaks, et neil on meestega samad võimalused

politseitööd teha.

Kõik osavõtjad rõhutasid perekonna toetuse tähtsust. Vanemlik ja abikaasalik toetus oli üks olulisemaid tegureid kui võeti vastu otsus asuda tööle politseisse ning abikaasa ja laste toetus oli tähtis ka siis, kui oli võimalus politseis kõrgemale ametikohale pürgida. Uuringus osalenud naispolitseiametnikud täheldasid, et politseiametnikuks saamine mõjutas igat aspekti nende elus ja ilma perekonna toetuseta oleks olnud väga raske.

Uuringu tulemustest selgus, et üheks suurimaks vaidlusküsimuseks on naistele politseitöös edutamiste võimaluste puudumine. Statistika näitab, et ainult mõned vähesed naised on liikunud madalamatelt ametikohtadelt kõrgematele ametikohtadele ja juhtkonda. Wells'i uuringus osalenud naissoost politseijuhid ja nende asetäitjad tunnistasid, et kõrgemale ametikohale pürgimise raskus seisneb politseijuhtkonna hierarhias. See tipp on jäik ja väga kitsas ning kohad seal on limiteeritud.

Intervjuude analüüsist selgus, et naiste kogemuste kohaselt, võitlemaks meespolitseiametnikega vabade kõrgemate ametikohtade pärast, on nad pidanud kannatama sageli tagaselja kiusamist, ähvardusi ja ahistamist ning kuulma negatiivseid kommentaare meeskolleegidelt, kes usuvad, et naised ei ole edutamist väärt. Seda enam on keerulisem hakkama saada koduste tööde, perekonna, õpingute ja oma tööga. Suurem osa küsitluses osalenud politseijuhtidest ja nende asetäitjatest arvasid, et need on ka ühed peamised põhjused, miks paljud naispolitseiametnikud on loobunud pürgimisest kõrgematele ametikohtadele.

2.2.2 Uuringud Eestis

2.2.2.1 Riigistruktuurides töötavate naiste käitumisstrateegiate uuring

Kristina Täht viis Humanitaarinstituudi sotsioloogia õppetoolis kaitstud diplomitöö "Riigistruktuurides töötavate naiste käitumisstrateegiad" (1997) raames läbi empiirilise uuringu erinevates võimuga seotud riigiasutustes töötavate naiste seas. Esindatud olid mitmed ministeeriumid ja nende valitsemisalas olevad asutused: justiitsministeerium,

välisministeerium, siseministeerium, keskkonnaministeerium, linnakohus, riigikogu kantselei, keskkriminaalpolitsei, kaitsepolitsei, linna volikogu, piirivalveamet, kohaliku omavalitsuse ja regionaalse arengu büroo.

Valimisse kuulusid juhuslikult valitud erineva positsiooniga riigiteenistujad vanuses 24-50 aastat, kelle keskmine vanus oli 33 aastat ning kelle tööstaaž riigiasutuses kõikus vähem kui aastast kuni 19 aastani. Abielus või vabaabielus oli 8 naist ja neil kõigil oli vähemalt üks laps. Vallalisi oli uuringus osalejate hulgas 11, neist üks kasvas last, ülejäänud olid lasteta või olid lapsed täiskasvanud ja elasid eraldi.

Uuringu käigus viidi läbi 19 süvaintervjuud, mille kaudu püüti välja selgitada, kas uurimise all olevad riigiteenistujad leiavad, et neil on oma soo tõttu töökohal väiksemad võimalused ennast teostada, karjääri teha ja millise käitumisstrateegia nad on mehelikus keskkonnas valinud. Intervjuu käigus esitati riigiametnikele küsimus *Kas Teie asutuses võib olla töötaja sugu mingiks edutamise kriteeriumiks?* Sellise küsimuse asetamise tingis ühelt poolt fakt, et nii Põhjamaades kui Saksamaal on sooline diskrimineerimine edutamise juures üks naistele ja kogu ühiskonnale kõige tundlikumaid soolisi küsimusi. Näiteks Saksamaal on selle leevendamiseks vastu võetud tööseaduse säte, mis kohustab tööandjat mees- ja naistöötaja võrdse kvalifikatsiooni korral eelistama mingile ametikohale naist.

Eestis tõdesid küll peaaegu kõik intervjueeritavad, et edutatakse tõepoolest mehi, kuid see ei ole neile naistele probleem. Tööga rahulolu selle läbi ei vähene, et naistel ei ole võrreldes meestega võrdsed karjäärivõimalused. Erandiks oli vaid kaks militaarstruktuuris juhtival ametikohal töötavat naist, kes kinnitasid, et sooliselt ei tehta vahet ja mingil konkreetsel ametikohal loevad inimese võimed.

Tooks välja kõrgharidusega riigiametnike, kui kõige rohkem meheliku normi ideoloogiat kandva grupi intervjuudest selgunud hoiakud. Intervjueeritavatelt küsiti intervjuu käigus küsimusele *Kas olete tundnud, et teie tööl on vähem kaalu, kuna olete naine?* Siin on püütud uurida mitte soolisi (eba)võrdsed võimalusi intervjueeritud riigiametnike töökohal, vaid nende isiklikku sellealast kogemust naisametnikuna. Enamik intervjueeritavatest leidsid, et neil on isiklikult samasugused või paremad võimalused enda tööalaseks teostamiseks kui meestel. Isiklike võimalusi eneseteostuseks töökohal hinnati keskmiselt kõrgemaks kui üldist naiste konkurentsivõimet oma asutuses.

Kokkuvõtvalt selgus uuringu tulemustest, et naisametnikesse ja nende tööalastesse võimesse ja töötulemustesse suhtumine on erinev meeste tööalaste võimete hindamisest. Enamus intervjueeritud naisi leidis, et neil on meestega võrdsed võimalused, kuigi veidi erinevad. Teine osa naistest tundsid, et nende sugu seab piiranguid meheliku dominandi taustal oma töökohas. Vähemus vastanud riigiametnikest väitsid, et nende tööd ei hinnata sama kõrgelt kui nende meeskolleegide saavutusi ja enda töö veenvaks muutmiseks ülemuste silmis läheb osa muidu tööks endaks kuluvat energiat. Kirjeldati nende tööpanusesse alahindavat suhtumist kas valitsevat või mõne ülemuse poolt, mida seostati mitte enda võimete, vaid sooga.

Lisaks selgus, et enamus riigistruktuurides töötavatest naistest on oma töökohal märganud meeste eelistamist edutamisel, eriti vastutust nõudvatel ametitel. Kinnitatakse, et meestega võrdsedeks tööalasteks saavutusteks peab naine tegema tunduvalt rohkem tööd, et end tõestada. Teisest küljest - tunnistades "meeste maailma" reegleid, naised kohanevad sellega ja lepivad väiksemate karjäärivõimalustega ning meheliku domineerimine ei ole neile probleemiks.

2.2.2.2 Meespolitseiametnike arvamusuuring naispolitseiametnike suhtes

Eleri Mäesalu (2003) viis 2003. aasta oktoobris läbi küsitluse meespolitseiametnike seas, et selgitada meespolitseiametnike hoiakuid naispolitseiametnike suhtes, kus muu hulgas uuriti ka naiste karjääriga seonduvaid küsimusi. Valimisse kuulusid 115 endises Pärnu Politseiprefektuuris töötavat meespolitseiametnikku. Uuringu käigus tagastati 99 ankeeti ja kasutamiskõlblikuks osutus 80 meespolitseiametniku poolt täidetud ankeeti, mille põhjal analüüsiti meespolitseiametnike arvamusi ja suhtumist naispolitseiametnikesse.

Arvamusuuringu tulemustest selgus meespolitseiametnike arvamus, et võrreldes naispolitseiametnikega on neil politseis töötades paremad karjäärivõimalused. Nõnda arvasid ligi pooled ehk 51 % meespolitseiametnikest, samas 38 % respondentidest hindasid oma võimalusi naistega võrdsedeks. Hinnangut ei osanud anda 10 % respondentidest ning üks vastaja arvas, et naispolitseiametnikel on paremad karjäärivõimalused kui meespolitseiametnikel.

Kolmkümmend kolm protsenti uuringus osalenud meespolitseiametnikest leidsid, et karjääriredelil kõrgema ametikoha saavutavad naispolitseiametnikud harvemini, kuna naised on perega tihedamalt seotud. Sama suur hulk (33 %) meespolitseiametnikest leidsid, et naispolitseiametnike karjäärisaavutuste taga seisab vabade kõrgemate ametikohtade puudus politseiasutustes. Asutusesisest suhtumist naiste karjäärivõimaluste takistuseks pidasid 21 % respondentidest, ning 13 % nimetasid vastusevariandiks “muud põhjused” .

Ankeetküsitluse tulemustest selgus veel, et veidi üle poolte ehk 53 % meespolitseiametniku hinnangul oleneb naispolitseiametniku ametikohast, kas ta suudab politseitöös meestele konkurentsi pakkuda. Samas 18 % meespolitseiametnikest leidsid, et naispolitseiametnikud pakuvad meestele konkurentsi. Konkurentsi pakkumist naispolitseiametnike poolt ei tunnetanud 16 % meespolitseiametnikest ja 13 % meespolitseiametnikest ei osanud selle küsimuse kohta midagi öelda.

Naispolitseiametnikke tuleks meespolitseiametnike poolt toetada töötamaks juhtivatel ametikohtadel politseis, millisele järeldusele jõudsid 40 % meespolitseiametnikest. Sellist toetust ei pooldanud 34 % meespolitseiametnikest ja oma arvamust ei osanud öelda tervelt 26 % meespolitseiametnikest.

Lisaks uuriti meespolitseiametnikelt, kas naispolitseiametnikud võiksid saavutada kõrgematel ametikohtadel proportsionaalse arvu kõrgematel kohtadel töötavatest politseiametnikest. Sellega nõustusid 19 % meespolitseiametnikest, 36 % neist seda aga ei pooldanud ning koguni 45 % ei osanud öelda.

2.2 Kõrgematel ametikohtadel töötavate naispolitseiametnike hinnangu uuring Eestis

2.2.1 Meetodi kirjeldus

Lõputöö eesmärgiks on uurida, millised on Eesti politseis kõrgematel ametikohtadel töötavate naispolitseiametnike võimalused politseiorganisatsioonis töötades karjääriredelil edasi liikuda ja millised on takistused, mis segavad või toetavad tõusu ametiredelil.

Uuringu läbiviimise meetodiks valis töö autor kvantitatiivse ankeetküsitluse. Ankeetküsitluse korraldamiseks Eesti politseis andis loa Politseiameti uurimustööde kooskõlastamise komisjon (Tammeorg, 2006).

Ankeeti valiti ainult sellised küsimused, mis puudutavad naispolitseiametnike karjääriredelil edasi liikumise takistavaid ja/või soodustavaid tegureid. Selliseid küsimusi või küsimuste gruppe on ankeedis kokku 20 (vt lisa nr 1). Ankeedis esitatud Eesti politseis kõrgematel ametikohtadel töötavate naispolitseiametnike karjääri edenemise temaatikat puudutavad küsimused koostati lõputöö autori poolt koos juhendaja, Tartu Ülikooli Õigusinstituudi teaduri Aigi Resetnikova ja Sisekaitseakadeemia kriminoloogia ja sotsioloogia õppetooli juhataja-professori Ivar Aimrega. Küsimuste koostamisel arvestati ka varem läbi viidud relevantsete uuringute tulemusi.

Ankeedi küsimused esitati enamjaolt ette antud valikvastustega, vaid ühe küsimuse puhul tuli vastajal anda enda poolt sõnastatud vastus. Küsimused võib sisu järgi jaotada kolmeks alateemaks: vastajate demograafilised andmed, küsimused karjääri edenemist takistavate ja/või soodustavate tegurite kohta ning töö ja pereelu ühendamist käsitlevad küsimused. Ankeeti valiti ainult sellised küsimused, mis puudutavad kõrgemate naispolitseiametnike karjääriredelil edasi liikumise takistavaid ja/või soodustavaid tegureid.

Lõputöö uuringu objektiks olid Eesti politseis töötavad kõrgemad naispolitseiametnikud. Uuringu kõrgematel ametikohtadel töötavate naispolitseiametnike seas viis autor läbi aprillis 2006. aastal. Autor, saades ankeetküsitluse läbiviimiseks loa Politseiameti uurimustööde kooskõlastamise komisjonilt, saatis ankeedid politseiasutuste personalitlustele, kes selle siis kõrgematele naispolitseiametnikele edastasid. Ankeedi sissejuhatuses oli autor ära toonud juhtnöörid, kuidas ankeeti täita. Vastused lasi autor oma elektronposti aadressile saata. Vastajatele garanteeris autor anonüümsuse nii, et elektronposti aadressile tagasi saadetud ankeedid salvestati ja seejärel vastajate elektronkirjad koheselt kustutati, millest vastajaid eelnevalt ka teavitati. Ankeetküsitlusega kogutud andmeid kasutab autor ainult oma lõputöö koostamisel ja üldistab kõik tulemused (nimeliselt kellegi vastuseid välja ei tooda).

Ankeetide vastused laekusid anonüümselt kahekümnelt kõrgemalt naispolitseiametnikult ehk 44,4 %-lt valimisse kuulunud naispolitseiametnikult.

Ankeetküsitluse andmete analüüsimisel kasutati SAS andmetöötlusprogrammi ning jooniste vormistamisel programmi Microsoft Excel.

Lõputöös püstitati järgmised hüpoteesid:

- Kõrgematel ametikohtadel töötavad naispolitseiametnikud, kes on mõnikord või sageli tundnud, et ühiskonna tõrjuv suhtumine naisesse kui politseiametnikku on karjääri tegemisel takistuseks on sageli või alati kogenud enda edutamisel kolleegide vastuseisu.
- Lastega kõrgematel ametikohtadel töötavate naispolitseiametnike hinnangul esineb neil raskusi karjääri edenemisel.

2.2.2 Valimi kirjeldus

Politseiameti personalistatistika järgi oli ankeetküsitluse läbiviimise hetkel kevadel 2006 300 kõrgema politseiametniku seas 45 ehk 15 % naissoost kõrgemat ametnikku. Nendest 45 valimisse kuulunud naispolitseiametnikest saatsid ankeedid täidetuna tagasi 20 ehk 44,4 %.

Järgnevas peatükis tuuaksegi kõigepealt andmed küsitluses osalenud kõrgemate naispolitseiametnike kohta, misjärel antakse ülevaade ka ülejäänud ankeetküsitluse tulemustest.

3. UURINGU TULEMUSED

3.1 Ankeetküsitluse tulemuste analüüs

Käesolevas alapeatükis analüüsib lõputöö autor kõrgematel ametikohtadel töötavate naispolitseiametnike seas läbiviidud ankeetküsitluse vastuseid. Eraldi punktidenä tuuakse välja küsitluses osalenud naispolitseiametnike demograafilised andmed (tööstaaž, ametikoht, haridus, perekonnaseis, rahvus, vanus), töö ja karjääriga seotud andmed ning viimaks töö ja pereelu ühendamise seotud küsimuste vastused.

3.1.1 Demograafilised andmed

Küsitluses osalenute keskmine politseialane tööstaaž oli 21 aastat. Tööstaaži järgi jaotati vastajad kolme gruppi vastavalt sellele, kes olid politseis töötanud 0-10 aastat, 11-20 aastat ning 21 ja rohkem aastat. Vastanutest suurima grupi moodustasid 11-20 aastat politseis tööl olnud naispolitseiametnikud, keda oli veidi enam kui pool ehk 55 % vastanutest. Üle 21-aastase tööstaažiga kõrgematel ametikohtadel töötavaid naispolitseiametnikke oli vastanute seas 40 % (8). Kõige vähem oli neid, kes olid politseis töötanud kuni 10 aastat, neid oli vaid üks. Naispolitseiametnike jagunemine tööstaaži järgi on toodud lisas 2 joonisel 1.

Olenemata soost peab kõrgema positsiooni ja ametikoha saavutamiseks politseiteenistuses töötama teatud aja ja hindama väärtusi, mida politseiametnikelt nõutakse. Wells'i (2001) naissoost politseijuhtide ja politseijuhtide asetäitjate uuring väitis, et naised, kes pürgivad politseis kõrgematele kohtadele, peab olema tööstaaži vähemalt üle 10 aasta. Samuti selgus Adamsi (2001) uuringust, et aeg alates politseiteenistusse astumisest kuni valmisolekuni asuda kõrgemale ametikohale, peab olema vähemalt 15 aastat pikk ja selja taga aastatepikkune tulemuslik töö (Adams 2001: 11).

Ankeetküsitluses osalenute hulgas oli ametikohtade järgi kõige enam komissare,

moodustades vastanutest 60 % (12). Ülemkomissari ametikohal töötavaid naispolitseiametnikke oli vastanute seas 30 % (6). Kõige vähem oli vastanute seas politseinõunikke, neid oli vaid kaks. Küsitluses osalenud naispolitseiametnike jaotus ametikohtade põhi-gruppide järgi on toodud lisa 2 joonisel 2.

Kõige enam oli kõrgharidusega naispolitseiametnikke, kes moodustasid 75 % (15) vastanutest (vt lisa 2 joonis 3). Kõige vähem oli teaduskraadiga (magister, doktor, kandidaat) kõrgematel ametikohtadel töötavaid naispolitseiametnikke, keda oli vaid kolm ja kaks naist olid keskeri- või kutseharidusega.

Küsitluses osalenute hulgas oli Nõmme Miilitsakooli lõpetanud kaks, Sisekaitseakadeemia Politseikolledži lõpetanud üks ja kõige enam oli muu kooli lõpetanud, kes moodustasid 85 % (17) vastajatest. Paikuse politseikooli ei olnud mitte keegi uuringus osalenud naispolitseiametnik lõpetanud. Muu kooli all olid vastajad kõige rohkem märkinud Tartu Ülikooli, seal õppis 13 naispolitseiametnikku. Kuid uuringus osalenud kolm naist olid lõpetanud veel ka Tallinna Pedagoogilise Instituudi ja üks osalenu Tallinna Pedagoogika Ülikooli.

Perekonnaseisu järgi vastajaid vaadeldes selgub, et pooled ehk 50 % vastanutest oli abielus/vabaabielus, 45 % oli lahutatud või lahus elavad ning kõigest üks vastaja oli vallaline.

Kõigil küsitluses osalenud kõrgemal naispolitseiametnikul olid lapsed. Laste arv kõrgemate naispolitseiametnike peredes kõikus ühest kuni kolme lapseni. Seitsmel (35 %) vastajal oli üks laps, pooltel ehk 50 %-l naistest oli kaks last ning kolm last oli neist kolmel, moodustades vastanutest 15 %. Perekonnaseisu ja laste arvu järgi saab järeldada, et suurem osa kõrgematel ametikohtadel töötavatest naispolitseiametnikest on pereinimesed, kes peavad end jagama töö ja kodu vahel.

Küsimuse *kui suur on Teiega koos elavate alla 18-aastaste laste arv?* puhul selgus, et kõige suurema grupi moodustasid need kõrgemad naispolitseiametnikud, kellega ei ela ühtegi alla 18-aastast last. Nad moodustasid pool ehk 50 % vastanutest. Kahekümnel protsendil vastanutest oli üks alla 18-aastane laps ning 30 % naispolitseiametnikest teatas, et nad kasvatavad kodus kahte alla 18-aastast last.

Ankeetküsitluses osalenud naispolitseiametnikest oli kõige enam eestlannasid, moodustades kõigist vastanutest 95 %. Venelannasid oli vaid üks ning muu rahvuse esindajaid vastanute seas ei olnud. Vastanute jaotus rahvuse järgi on toodud lisas 2 joonisel 4.

Vanusegruppide järgi jaotati vastajad järgnevalt: kuni 39 aastat, 40-49 aastat ning 50 ja vanemad. Suurima grupi moodustasid 40-49 aastased naispolitseiametnikud, keda oli vastanute seas 9 (45 %). 50 aastat ja vanemaid naispolitseiametnikke oli kokku 6 (30 %) ning kõige vähem oli vastanute hulgas nooremaid, kuni 39 aastaseid naispolitseiametnikke, neid oli neljandik ehk 25 %. Küsitluses osalenud kõrgematel ametikohtadel töötavate naispolitseiametnike keskmiseks vanuseks oli 45 aastat. Kõige noorem küsitluses osaleja oli 37 aastane ning kõige vanem 56 aastane. Küsitluses osalenud naispolitseiametnike jaotus vanusegruppide järgi on toodud lisas 2 joonisel 5.

3.1.2 Töö ja karjäär

Alljärgnevalt analüüsib autor küsimuste vastuseid, mis on seotud töö ja karjääriga. Järgnevalt tuli kõrgematel ametikohtadel töötavatel naispolitseiametnikel vastata küsimuste grupile, kus sai valida viie vastusevariandi vahel: *nõus*, *pigem nõus*, *pigem ei ole nõus*, *ei ole nõus* ja *ei oska öelda*. Esiteks pidid nad avaldama arvamust selle kohta, kas nad on tundnud ühiskonna tõrjuvat suhtumist seetõttu, et nad on politseiametnikud. Selgus, et enamus küsituses osalejatest ei olnud politseiametnikuna töötades ühiskonna tõrjuvat suhtumist tundnud: 65 % (13) vastanutest ei olnud sellega nõus ning 20 % (4) naispolitseiametnikest leidis, et nad pigem ei ole nõus (vt lisa 2 joonis 6). Kõigest üks vastanutest oli pigem nõus sellega, et on politseiametnikuks olemise ajal tundnud ühiskonna tõrjuvat suhtumist sellesse. Oma arvamust ei osanud öelda kaks naispolitseiametnikku. Antud väitega ei olnud täielikult nõus mitte ükski naispolitseiametnik.

Ankeetküsitluses osalenute hinnangul 35 % (7) leidis, et edutamisel kõrgemale ametikohale eelistatakse meessoost kolleegi, kuid veidi enam, 40 % (8) vastanutest ei ole sellega üldse nõus ning pigem ei ole sellega nõus 25 % (4). Vastanutest mitte keegi ei täitnud lahtrit *ei oska öelda*. Uuringus osalenud naispolitseiametnike arvamused ei ühti

täielikult riigistruktuurides töötavate naiste uuringus (1997) selgunud asjaoluga, et enamus riigistruktuurides töötavatest naistest on oma töökohal märganud meeste eelistamist edutamisel, eriti vastutust nõudvatel ametitel.

Wells'i (2001) uuringu tulemustest selgus, et karjääri teinud naispolitseiametnike hinnangul tuleb edutamiseni jõudmiseks naistel rohkem pingutada, taludes tihtipeale veel negatiivseid kommentaaregi meeskolleegidelt selle kohta, et naised ei ole edutamist väärt. On jõutud veendumuseni, et naispolitseiametnikud kannatavad sageli tööalase ebavõrdsuse all hoolimata oma headest tööalastest tulemustest ja oskustest (Martin 1997: 369). Käesoleva uuringu tulemustest selgus, et peaaegu pooled ehk 45 % (9) kõrgemal ametiastmel töötavatest naispolitseiametnikest on tundnud, et nad on pidanud tööalaselt rohkem pingutama, et saada kõrgem ametikoht. Sama suur hulk ehk 45 % vastanutest sellega ei nõustunud. Nende vastused jagunesid järgnevalt: 15 % vastanutest arvas, et nad pigem ei ole sellega nõus ning 30 % (6) vastanutest arvas, et ei ole nõus. Oma arvamust siin ei osanud öelda 10 % (2) naispolitseiametnikest. Samas, Pettai ja Proos (2003) oma uuringus olid veendunud, et meesjuhti eelistatakse kindlasti naisjuhile, kuna mees on juhina ratsionaalsem, enesekindlam ja autoriteetsem. (Pettai ja Proos 2003: 21) Ka riigistruktuurides töötavate naiste uuringust (1997) selgus, et meestega võrdsseteks tööalasteks saavutusteks peab naine tegema tunduvalt rohkem tööd, et end tõestada.

Küsimuse, *kas saate Teiega samal ametiastmel olevat meeskolleegidega võrdset töötasu*, analüüsis selgus, et 40 % (8) ankeetküsitluse vastajaist on täiesti nõus sellega, et nad saavad samal ametiastmel olevate meeskolleegidega võrdset töötasu ning 20 % (4) on sellega pigem nõus. Pigem nõus ei ole 15 % (3) ja üldse nõus olijaid ei ole ühtegi. Oma arvamust ei osanud öelda koguni 35 % (7) vastanutest. Naispolitseiametnikud, kas ei ole kursis kaaskolleegide palkadega või lihtsalt on palk selline teema, mida politseiametnikud üksteisega ei aruta. Kokkuvõtvalt võib aga öelda, et enamik küsitluses osalenud on nõus, et saavad samal astmel oleva meeskolleegiga võrdset töötasu.

Küsimusele *kas tunnete, et olete jäänud ilma soovitud ametikohast, kuna olete naissoost* vastas 60 % (12) naispolitseiametnikest, et ei ole sellega nõus ja 10 % (2) ei ole pigem sellega nõus. Pigem nõus on 25 % (5) vastanutest ning oma arvamust ei osanud öelda 5 %. Seega enamus naispolitseiametnikest ei arva, et nende sugu on olnud takistuseks soovitava ametikoha saavutamisel.

Järgnevale küsimusteblokile vastates said küsitluses osalejad valida viie vastusevariandi seast: *mitte kunagi, vahetevahel, sageli, alati ja ei oska öelda*.

Uuringus osalenute käest uuriti, et *kas nad on kogunud enda edutamisel nii mees- kui ka naiskolleegide vastuseisu*. Meeskolleegide vastuseisu enda edutamisel ei olnud tundnud mitte kunagi 45 % (9) naispolitseiametnikest, aga poolte ehk 50 % (10) kõrgemal ametiastmel töötava naispolitseiametniku hinnangul oli seda kogetud vahetevahel (vt lisa 2 joonis 7). Naiskolleegide poolt vastuseisu edutamisel mitte kunagi ei olnud tundnud 20 % (4) vastanutest, vahetevahel oli tundnud 70 % (14), sageli 5 % ning oma arvamust ei osanud öelda 5 % vastanutest. Ka Gaston & Alexander (1997) tulid oma uurimuse tulemuste põhjal järeldusele, et meeskolleegide toetus ja julgustus edutamisel oli tunduvalt tugevam kui naiste seas, kuid samas selgus ka, et mehed toetavad paremini ja meelsamini teisi meeskolleege kui naiskolleege.

Küsimuse, *kas naispolitseiametnikud on tundnud nais- ja meeskolleegide tõrjuvat suhtumist töötades kõrgema naispolitseiametnikuna*, vastuste analüüsist selgus, et 65 % (13) vastanut arvas, et vahetevahel on nad tundnud naiskolleegide tõrjuvat suhtumist töötades kõrgema politseiametnikuna. Meeskolleegide poolt ei olnud mitte kunagi tundnud tõrjuvat suhtumist töötades kõrgema naispolitseiametnikuna peaaegu pooled ehk 45 % (9) küsitluses osalenud naispolitseiametnikest, kuid sama paljud arvasid ka, et vahetevahel on nad seda tundnud. Naiskolleegide poolt tõrjuvat suhtumist ei olnud tundnud 25 % (5) ning üks uuringus osalenu arvas, et on sageli tundnud mees- kui ka naiskolleegide tõrjuvat suhtumist töötades kõrgemal ametikohal. Üks vastanutest ei osanud siin oma arvamust öelda. Vastusevarianti *alati* ei märkinud ükski uuringus osalenud naispolitseiametnik.

Ankeetküsitluses osalenud kõrgemad naispolitseiametnikud ei olnud nõus, et karjääri tegemisel on takistuseks ühiskonna tõrjuv suhtumine naisesse kui politseiametnikku. Vastanutest koguni 80 % (16) märkis, et ei ole mitte kunagi tundnud, et ühiskonna tõrjuv suhtumine naisesse kui politseiametnikku on karjääri tegemisel olnud takistuseks. Vastusevariante *sageli* ja *mõnikord* pooldas vaid 10 % naispolitseiametnikke (vt lisa 2 joonis 8).

Veel leidis 65 % (13) uuringus osalenud naispolitseiametnikest, et mõnikord koheldakse neid politseis teistmoodi kui meeskolleege, kuid nii ei ole tundnud mitte kunagi 35 % (7)

ankeetküsitluses osalenud.

Uuringus osalenud naispolitseiametnikelt paluti kirjutada tuginedes nende endi kogemustele, et millised on takistused naispolitseiametnikele, kes pürgivad kõrgemale ametikohale. Kõrgematel ametikohal töötavate naispolitseiametnike hinnangul on põhilisteks naispolitseiametnike karjääri takistusteks: perekond; meessoost kandidaadi eelistamine; politseiamet on maskuliinne eriala; vähesed kogemused/ametialane ettevalmistus ja karjäärimudeli puudumine.

Naised väärtustavad perekonda rohkem kui karjääri ja seega leiavad naispolitseiametnikud, et neil on suuremad kohustused kodu ja perekonna ees. Perele keskendumine ongi põhjus, miks naistel on raske võtta vastu otsus, mis nõuab suuremat vastutust ja rohkem aega pere kõrvalt.

Võrdsete omaduste korral eelistatakse meessoost kandidaati, sest meestel on tihti vabamad käed ja saavad pühenduda karjääri tegemisele. Subjektiivse hinnangu kohaselt on mehed enesekindlamad ja on võimelised karjääri tegema vahendeid valimata. Ja politseiorganisatsiooni hierarhia tipus on kaadri voolavus ka väike, millest tingituna on üldse raske kõrgemale ametikohale pürgida.

Paljud naised on politseisse tööle asunud peale kõrgkooli lõpetamist ja seega ei oma alati meestega võrdselt mitmekülgset politseilist ettevalmistust. Naispolitseiametnike hinnangul on karjäärisüsteem politseis nihkes ja puudulik, sest pole kindlaid kriteeriume. Palju sõltub, kuidas keegi endale selle sobiva ametikoha ise välja võitleb ja milliste meetoditega. Puudub loogiline kriteeriumitel põhinev karjäärimudel.

Kõrgematel ametikohal töötavatest naispolitseiametnikest märkisid enamus ehk 85 % (17), et hetkel on nende vahetuks ülemuseks mees ning vaid 15 %-l (3-l) vastajatest oli selleks naine. Osalejatel paluti hinnata ka läbisaamist oma ülemustega, kui neil on olnud neid mõlemast soost. Pooled ehk 50 % (10) vastanutest said paremini läbi meessoost ülemusega, naissoost ülemusega saadi paremini läbi 25 % (5) arvates ning võrdselt head läbisaamist mõlemast soost ülemusega märkis ka 25 % (5) naispolitseiametnikest. Antud tulemused erinevad pisut Eleri Mäesalu (2004) uuringu tulemustest, kus küsitluses osalenud naispolitseiametnike arvates ei ole vahetu ülemuse eelistuse puhul sugu oluline.

Sellise arvamusega olid üle poolte ehk 58,1 % naispolitseiametnikest. Naispolitseiametnikest 36,3 % eelistasid vahetu ülemusena pigem meeskolleegi ning 5,3 % pigem naiskolleegi. Tuleb aga täpsustada, et kui käesolevas uuringus küsitleti kõrgemasse ametiastmesse kuuluvaid naispolitseiametnikke, siis Mäesalu uuringus küsitleti kõikidesse ametiastmetesse kuuluvaid naispolitseiametnikke ja nende suhtumisi oma vahetusse ülemusse. Siit tulenevalt võiks tulevikus uurida, millised on politsei keskastme ja tippjuhtide juhtimisstiilid, sh nais- ja meesjuhtide juhtimisstiilide erisused.

Ankeetküsitluse käigus on välja selgitatud kõrgemal ametikohal töötavate naispolitseiametnike hinnangud karjääri soodustavate tegurite kohta. Autor, soovides anda tulemustest parema ülevaate, jaotas ankeedis toodud hinnanguskaala tinglikult järgnevalt: vastused 1-2 on *ebaoluline*, vastus 3 on *ei oska öelda* ja vastused 4-5 on *oluline*. Alljärgnevast tabelist 2 nähtub, et naispolitseiametnikud ei pea tähtsaks formaalsete ja mitteformaalsete toetusgruppide olemasolu, kui liigutakse ametiredelil ülespoole. Kõik küsitluses osalenud naispolitseiametnikud (100 %; 20) leidsid, et formaalsete toetusgruppide olemasolu soodustava tegurina on ebaoluline. Mitteformaalsete toetusgruppide olemasolu pidas ebaoluliseks 75 % (15) vastanutest ja neljandik ehk 25 % ei osanud oma arvamust avaldada. Soodsaid juhuseid pidas oluliseks karjääri soodustavaks teguriks 35 % (7) naispolitseiametnikest, ebaolulisena nägid seda 20 % (4) ning koguni 45 % (9) neist ei osanud oma arvamust öelda.

Tabel 2. Hinnangud karjääri soodustavate tegurite kohta (hinnanguskaala: 1- ebaoluline; 5- väga oluline)

Soodustavad tegurid	1- ebaoluline		2- pigem ebaoluline		3- ei oska öelda		4- pigem oluline		5- väga oluline	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Formaalsete toetusgruppide olemasolu	19	95	1	5	-	-	-	-	-	-
Mitteformaalsete toetusgruppide olemasolu	10	50	5	25	5	25	-	-	-	-
Soodsad juhused	2	10	2	10	9	45	6	30	1	5
Haridus/enesetäiendus	-	-	-	-	1	5	7	35	12	60
Enesekindlus ja läbilöögivõime	-	-	-	-	9	45	8	40	3	15
Toetav kollektiiv	-	-	-	-	1	5	7	35	12	60

Toetav perekond, abikaasa	-	-	1	5	2	10	5	25	12	60
---------------------------	---	---	---	---	---	----	---	----	----	----

Haridus/enesetäiendus, enesekindlus ja läbilöögivõime, toetav kollektiiv ning perekonna ja abikaasa toetus, need on kõrgematel ametikohtadel töötavate naispolitseiameetnike hinnangul karjääri soodustavateks teguriteks. Enamus ehk 95 % (19) uuringus osalenud naisametnikest leidis, et haridus/enesetäiendus ja toetav kollektiiv on karjääri soodustavate teguritena olulised. Enesekindlus ja läbilöögivõime on karjääri tehes 55 % (11) vastanute arvates oluline ja 45 % (9) ei osanud selles küsimuses oma seisukohta öelda. Perekonna ja abikaasa toetus on ka enamuse ehk 85 % arvates karjääri soodustavaks teguriks, vaid üks vastanu tunnistas, et perekonna toetus on ebaoluline. Vastusevarianti *muu* antud küsimuse juures ei kasutatud. Wells'i uuringus (2001) osalenud naissoost politseijuhid ja juhi asetäitjad uskusid, et just nende haridus, oskused ja võimed ning perekonna toetus aitas neil jõuda kõrgemale ametikohale.

Karjääri soodustavate tegurite hinnangute kokkuvõttes võib öelda, et kõrgematel ametikohtadel töötavad naispolitseiameetnikud peavad kõige olulisemateks karjääri soodustavateks teguriteks haridust/enesetäiendust, toetavat kollektiivi ja perekonna toetust. Uuringust selgus, ka et kõrgematel ametikohtadel töötavate naispolitseiameetnike hinnangul ei ole formaalsete ja mitteformaalsete toetusgruppide olemasolul karjäärile soodustavat mõju. Veel selgus, et peaaegu pooled (45 %) küsitluses osalenutest ei osanud öelda oma arvamust selle kohta, kas soodsad juhused, enesekindlus ning läbilöögivõime on karjääri soodustavad tegurid või mitte.

Naispolitseiameetnikel paluti järgmisena vastata küsimusele, *kas nad on soovinud muus organisatsioonis karjääri teha*. Selgus, et 45 % (9) vastajatest on soovinud mõnes teises organisatsioonis karjääri teha. Mõnikord on seda soovinud sama paljud (45 %) uuringus osalenud kõrgemad naispolitseiameetnikud ning sageli on sellele mõelnud neist 5 %. Oma arvamust ei osanud avaldada üks vastaja.

Ankeetküsitluse käigus selgus, et karjääri tipul näevad ennast sageli neljandik ehk 25 % (5) naispolitseiameetnikest ja mõnikord on sellele mõelnud neist vaid kaks. Naispolitseiameetnikest 45 % (9) arvas, et ei näe ennast karjääri tipul ning oma arvamust ei osanud öelda koguni 25 % (5) vastanutest.

Kõrgemal ametikohtadel töötavalt naispolitseiametnikelt küsiti, et kas neil on tekkinud soov veel kõrgemale ametikohale liikuda. Mitte kunagi ei ole seda soovinud üks vastaja, mõnikord on seda soovinud 20 % (4), sageli oli sellele mõelnud lausa pooled ehk 50 % (10) naispolitseiametnikest. Neljandik ehk 25 % (5) ei osanud oma arvamust öelda. Mäesalu (2004) uuringust selgus, et 33 % meespolitseiametnikest leidsid, et naispolitseiametnike kõrgemale pürgimise teeb raskeks vabade kõrgemate ametikohtade puudus politseiasutustes. Wells'i uuringus osalenud naissoost politseijuhid ja juhi asetäitjad tunnistasid sarnaselt, et kõrgemale ametikohale pürgimise raskus seisneb politseijuhtkonna hierarhias. See tipp on jäik ja väga kitsas, seal on väga limiteeritud kohad. Kuna küsitluses osalenutest pooled näevad end pürgimas veelgi kõrgemale ametikohale võib oletada, et neil tuleb end tõestada konkureerides meeskolleegidega limiteeritud arvuga kõrgematele ametikohtadele politseiorganisatsioonis. Need naised, kel õnnestub nn klaaslaest läbi murda on väärt imetlust nende politsei töösse pühendumuse ja veendumuste eest.

3.1.3 Töö ja pereelu ühendamise seotud küsimuste analüüs

Käesolevas alapeatükis analüüsib autor küsimusi, mis on seotud töö ja pereelu ühendamise seotud küsimustega. Kuna kõigil küsitluses osalenud kõrgematel naispolitseiametnikel on laps või lapsed võrdleb lõputöö autor saadud tulemusi sobivate küsimuste puhul Katre Ulmase (2005) lastega naispolitseiametnike seas läbiviidud uuringu tulemustega.

Kõigepealt paluti kõrgematel ametikohtadel töötavatel naispolitseiametnikel vastata küsimusele *kas nad tegelevad ka töövälisel ajal tööga seotud tegevusega*. Selgus, et 60 % (12) naispolitseiametnikest tegelevad töövälisel ajal tööga seotud tegevusega sageli. Vahetevahel tegeleb töövälisel ajal tööga seotud tegevustega 35 % (7) vastanutest. Mitte kunagi ei ole tegelenud tööasjadega töövälisel ajal vaid üks vastanu (vt lisa 2 joonis 9). Lastega naispolitseiametnike seas läbiviidud uuringus (Ulmase, 2005) selgus, et enamus lastega naispolitseiametnikke tegelevad aeg-ajalt ka töövälisel ajal tööasjadega. Nimelt, sageli on tegelenud töövälisel ajal tööasjadega 23,5 % vastanutest. Küsitletutest 63,9 % tunnistas, et töövälisel ajal tööga seotud tegevusega tegelevad nad vahetevahel. Vaid 11,5 % vastanutest ei ole mitte kunagi väljaspool tööaega tööasjadega tegelenud.

Käesoleva uuringu ja Ulmase poolt läbiviidud uuringu (2005) tulemused erinevad suhteliselt palju. Suurimad erinevused ilmnevad vastusevariantide *sageli* ja *vahetevahel* vahel. Käesolevas uuringus selgus, et 60 % lastega kõrgematest naispolitseiametnikest tegelevad sageli töövälisel ajal tööga seotud tegevustega, kuid Ulmase (2005) poolt läbi viidud uuringus vaid ligikaudu neljandik lastega naispolitseiametnikest. Kui vahetevahel tegelevad töövälisel ajal tööga seotud asjadega käesoleva uuringu tulemustele tuginedes 35 % vastanutest, siis ligikaudu 30 % võrra rohkem küsitletutest Ulmase poolt läbi viidud uuringus. Siinkohal tuleb täpsustada, et Ulmas küsitles lastega naispolitseiametnikke, kes kuulusid kõikidesse ametiastmetesse. Tema uuringu puhul pole eraldi välja toodud erinevatesse ametiastmetesse kuuluvate lastega naispolitseiametnike tööasjadega töövälisel ajal tegelemise sagedust. Seega on siinjuures selgunud vajadus tulevikus täpsemalt uurida, kuivõrd palju aega võrreldes teistega näpistavad kodu ja pere kõrvalt tööasjadega tegelemiseks need naispolitseiametnikud, kes on karjääriredelil enam edasi liikunud.

Kõrgematel ametikohtadel töötavatelt naispolitseiametnikelt küsiti *kas Teie töö jääb õigeaegselt tegemata pereprobleemide tõttu*. Selgus, et mitte kunagi ei jää töö õigeaegselt tegemata pereprobleemide tõttu enamusel ehk 80 %-l (16) kõrgematel ametikohtadel töötavatel naispolitseiametnikel (vt lisa 2 joonis 9). Vahetevahel jääb õigeaegselt töö tegemata 15 %-l (3) vastanutest ja sageli üks vastanu. Ulmas (2005) esitas lastega naispolitseiametnikele sama küsimuse samade vastusevariantidega. Ka siin selgus, et enamusel ehk 83,2 %-l lastega naispolitseiametnikel ei ole töö jäänud mitte kunagi tegemata pereprobleemide tõttu. Kõrgemate naispolitseiametnike hinnangud, mis puudutavad töö ja pereelu ühendamise mõju, on toodud lisa 2 joonisel 9.

Perekonna toetus on naispolitseiametnikele oluline, kui pürgitakse politseiorganisatsioonis kõrgematele ametikohtadele. Näiteks Wells'i uurimuses (2001) osavõtnud naissoost politseijuhid ja juhi asetäitjad rõhutasid, et perekonna toetus on neile väga tähtis. Uuringus osalenutest 75 % (15) ei ole mitte kunagi kogenud, et nende perekond ei toeta neid. Samas leidis 10 % vastanutest, et nad on sageli tundnud, et kodus ei toetata nende püüdlusi töökohal ning 10 % ei osanud oma arvamust öelda. Ulmase poolt (2005) naispolitseiametnike seas läbiviidud uuringust selgub, et peaaegu pooled ehk 48,4 % osalenutest tunnistas, et nende perekond toetab neid.

Naispolitseiametnikest on 45 % (9) kogenud, et nende töökoht ei toeta nende püüdlusi

perekonna hoidmisel, kuid umbes sama paljud ehk 40 % (8) ei ole seda tundnud mitte kunagi. Oma arvamust ei osanud öelda 15 % (3) vastanutest.

Järgnevale küsimusteblokile vastates said küsitluses osalejad valida viie vastusevariandi seast: *nõus*, *pigem nõus*, *pigem ei ole nõus*, *ei ole nõus* ja *ei oska öelda*. Kõrgematelt naispolitseiametnikelt uuriti, et kas nende töökeskkond on pere- ja lastesõbralik. Positiivse tulemusena selgus, et valdavalt ollakse nõus, et töökeskkond on pere- ja lastesõbralik. Sellega, et töökeskkond on pere- ja lastesõbralik nõustusid 45 % (9) uuringus osalenud. Pigem nõus oli sellega samuti 45 % (9) kõrgematel ametikohtadel töötavatest naispolitseiametnikest. Oma arvamust ei osanud antud küsimuses avaldada kaks kõrgemat naispolitseiametnikku. Ulmas (2005) uuris lastega naispolitseiametnike hinnanguid sama küsimuse kohta. Selgus, et 36,6 % uuringus osalenud naispolitseiametnikest pidasid töökeskkonda pere- ja lastesõbralikuks, kuid 31,1 % ei pidanud töökeskkonda pere- ja lastesõbralikuks. Antud küsimuse tulemuste võrdluses on näha erinevusi, sest autori poolt läbi viidud uuringust on selgunud, et kõrgematel ametikohtadel töötavate naispolitseiametnike hinnangul on või pigem on nende töökeskkond enamuse küsitletute (90 %) arvates pere- ja lastesõbralik. Seevastu Ulmase (2005) uuringust selgus, et ligikaudu poole vähem vastanutest (kokku 36,6 %) hindas oma töökeskkonda pere- ja lastesõbralikuks. Edaspidi võiks täpsemalt uurida ka antud erisusi karjääris enam edasijõudnute ja ülejäänud naispolitseiametnike vahel.

Töö ja pereelu kokkusobitamisega on raskusteta toime tulnud veidi üle poolte ehk 55 % (11) kõrgemal ametikohal töötavast naispolitseiametnikest. Pigem nõus oli 45 % (9), et tulevad töö ja pereelu kokkusobitamisega raskusteta toime. Ulmase uuringus (2005) küsiti lastega naispolitseiametnikelt arvamust selle kohta, *kas naispolitseiametnikud tulevad töö ja pereelu ühendamise raskusteta toime?* Uuringus osalenutest üle poolte (59 %) arvas, et naispolitseiametnikud on tulnud sellega raskusteta toime. Antud uuringu tulemused sarnanevad Ulmase (2005) lastega naispolitseiametnike seas läbiviidud uuringu tulemustega, sest mõlema uuringu tulemused kinnitavad, et üle poolte küsitluses osalenute hinnangul tulevad nad töö ja pereelu kokkusobitamisega raskusteta toime.

Naispolitseiametnikelt küsiti, *kas nad on tundnud, et nende perekond on olnud karjääritegemisel takistuseks*. Neljakümne viie protsendi (9) kõrgematel ametikohtadel töötavate naispolitseiametnike arvates ei olnud nad sellega nõus, samas 20 % (4) küsitletud

naispolitseiametnikest tunnistas, et pigem on nad nõus, et perekond on karjääritegemisel takistuseks. Naispolitseiametnikest 35 % ei olnud pigem nõus väitega, et perekond on karjääritegemisel takistuseks.

Seejärel küsiti naispolitseiametnikelt, kas nad on puudunud töölt lapse haiguse, lapse kooliprobleemide, abikaasa töö, abikaasa haiguse ning vanavanemate, vanemate vm pereliikme tervise tõttu. Selgus, et lapse haiguse tõttu on töölt puudunud vahetevahel 75 % (15) vastanutest, mitte kunagi ei ole puudunud töölt aga 20 % (4) küsitluses osalenud kõrgematest naispolitseiametnikest. Sageli on töölt puudunud vaid üks vastanu. Eestis läbiviidud uuringutes (Hansson, 2001; Pettai ja Proos, 2003) on selgunud, et tööandjad suhtuvad negatiivselt väikeste lastega naistesse, kuna nad puuduvad laste haiguse tõttu sagedamini töölt. Kuna lastega kõrgematest naispolitseiametnikest on lapse haiguse tõttu vahetevahel või sageli töölt puudunud 80 % (16) vastanutest, eeldas autor, et ka naispolitseiametnikud kogevad haige lapse pärast töölt puudumise tõttu tööandja võimalikku negatiivset suhtumist. Antud uuringu tulemustele tuginedes selgub hoopis positiivne ilming. Olgugi, et kõrgematel ametikohtadel töötavate naispolitseiametnike hinnangul on nad töölt sageli või vahetevahel puudunud lapse haiguse tõttu, oli 90 % uuringus osalenute arvates nende töökeskkond pere- ja lastesõbralik. Autor järeldab, et lastega naispolitseiametnikud ei ole Eesti politseis töötades tundnud tööandja negatiivset suhtumist, kui töölt puudumise põhjuseks on lapse haigus.

Lapse kooliprobleemide tõttu ei ole töölt puudunud 95 % küsitluses osalenud kõrgemat naispolitseiametnikku ja vahetevahel on seda ette tulnud vaid ühel vastajal. Abikaasa töö tõttu ei ole kõrgemad naispolitseiametnikud töölt puudunud mitte kunagi. Abikaasa haiguse tõttu ei ole mitte kunagi puudunud töölt enamuse ehk 90 %, vahetevahel aga 10 % vastanutest. Vanavanemate, vanemate, ämma, äia vm pereliikme tervise tõttu ei ole töölt puudunud 60 % küsitluses osalenute puhul, kuid vahetevahel on seda pidanud tegema 40 % naispolitseiametnikest.

3.1.4 Hüpoteesid

Töö autor otsis uuringuga kinnitust järgmistele hüpoteesidele: *Kõrgematel ametikohtadel*

töötavad naispolitseiameetnikud, kes on mõnikord või sageli tundnud, et ühiskonna tõrjuv suhtumine naisesse kui politseiameetnikku on karjääri tegemisel takistuseks, on sageli või alati kogunud enda edutamisel kolleegide vastuseisu. Selle hüpoteesi kontrollimiseks teeb autor kokkuvõtte esitatud küsimuste tulemustest. Ankeetküsitluses oli eraldi küsimus mees- ja naiskolleegide vastuseisu kohta edutamisel. Ankeetküsitluse käigus selgus, et kõrgematel ametikohtadel töötavad neli naispolitseiameetnikku, kes on tundnud mõnikord või sageli, et ühiskonna tõrjuv suhtumine naisesse kui politseiameetnikku on karjääri tegemisel takistuseks, on enda edutamisel vaid vahetevahel kogunud meeskolleegide vastuseisu. Oma arvamust ei osanud öelda üks naispolitseiameetnik ja mitte ükski uuringus osalenud naispolitseiameetnik ei olnud tundnud enda edutamisel sageli või alati meeskolleegide vastuseisu.

Uuringus osalenud nelja naispolitseiameetniku hinnangul, kes on tundnud mõnikord või sageli, et ühiskonna tõrjuv suhtumine naisesse kui politseiameetnikku on karjääri tegemisel takistuseks, vaid üks vastaja oli tundnud sageli enda edutamisel naiskolleegide vastuseisu. Ja üks kõrgemal ametikohal töötavast naispolitseiameetnikust ei osanud öelda oma arvamust.

Kokkuvõtvalt selgus hüpoteesi kontrollimisel, et vaid üks neist kõrgemal ametikohal töötavatest naispolitseiameetnikest, kes mõnikord või sageli on tundnud, et ühiskonna tõrjuv suhtumine naisesse kui politseiameetnikku on karjääri tegemisel takistuseks, on sageli või alati kogunud enda edutamisel kolleegide vastuseisu. Seetõttu ei leidnud esimene püstitatud hüpotees kinnitust.

Järgmisena sooviti leida kinnitust teisele hüpoteesile: *lastega kõrgematel ametikohtadel töötavate naispolitseiameetnike hinnangul esineb neil raskusi karjääri edenemisel.* Selle hüpoteesi kontrollimiseks teeb autor lastega naispolitseiameetnike karjääriga seotud kogemustest kokkuvõtte. Ankeetküsitluse tulemuste analüüsist selgus, et kõigil uuringus osalenud kõrgematel ametikohtadel töötavatel naispolitseiameetnikel oli laps või lapsed, mistõttu analüüsiti antud hüpoteesi kontrollimiseks kõikide küsitluses osalenud naispolitseiameetnike hinnanguid karjääri edenemist soodustavate või takistavate küsimuste osas.

Uuringus osalenutest 75 % tunnistas, et nende perekond toetab nende püüdlusi töökohal,

mistõttu suunal kodu-töö on enamusel naispolitseiametnikest tugev toetus. Samas esineb paljudel naistel raskusi töö-kodu suunalise elu korraldamisel, sest 45 % kõrgemal ametikohal töötavatest naispolitseiametnikest leidis, et nende töökoht ei toeta nende püüdlusi perekonna hoidmisel.

Antud uuringus osalenud kõrgematel ametikohtadel töötavatest naispolitseiametnikest olid kõik nõus või pigem nõus, et töö ja pereelu kokkusobitamisega tulevad nad raskusteta toime. Samas oli väike hulk ka neid naispolitseiametnikke (20 % vastanutest), kes siiski tunnistas, et pigem on nad nõus, et perekond on karjäärитеgemisel takistuseks.

Kui 45 % kõrgemal ametiastmel töötavatest naispolitseiametnikest olid tundnud, et nad on pidanud tööalaselt rohkem pingutama, et saada kõrgem ametikoht, siis sama suur hulk ehk 45 % vastanutest sellega ei nõustunud.

Küsitluses osalenud kõrgematel ametikohtadel töötavatest naispolitseiametnikest 65 % kinnitasid, et nad ei ole nõus või ei ole pigem nõus sellega, et edutamisel kõrgemale ametikohale eelistatakse meessoost kolleegi. Lisaks ei ole uuringus osalenud naispolitseiametnikest suur hulk (70 %) ka tundnud, et nad on jäänud soovitud ametikohast ilma, kuna nad on olnud naissoost. Siiski leidis 65 % uuringus osalenutest, et mõnikord koheldakse neid politseis teistmoodi kui meeskolleege.

Meeskolleegide vastuseisu enda edutamisel ei olnud tundnud mitte kunagi 45 % kõrgematel ametikohtadel töötavatest naispolitseiametnikest, aga siiski vahetevahel on seda kogunud neist pooled. Naiskolleegide poolt vastuseisu edutamisel vahetevahel või sageli oli tundnud 75 % lastega naispolitseiametnikest.

Ankeetküsitluses osalenutest enamused ei olnud nõus, et karjääri tegemisel on takistuseks ühiskonna tõrjuv suhtumine naisesse kui politseiametnikku. Vastanutest koguni 80 % märkis, et ei ole mitte kunagi tundnud, et ühiskonna tõrjuv suhtumine naisesse kui politseiametnikku on karjääri tegemisel olnud takistuseks.

Kokkuvõtvalt võib öelda, et lastega kõrgematel ametikohtadel töötavate naispolitseiametnike hinnangul ei ole perekond karjäärитеgemisel takistuseks. Peaaegu poolte ehk 45 % küsitluses osalenu hinnangul on nad pidanud tööalaselt rohkem

pingutama, et saada kõrgem ametikoht, mis aga on autori hinnangul loomulik nähtus kuna vääriline tasu saadakse üldlevinud arusaamade kohaselt eelkõige tehtud töö eest. Lastega naispolitseiametnike hinnangul ei eelistata kõrgemale ametikohale edutamisel meeskolleegi. Ka oma soo tõttu ei ole küsitluses osalenud naispolitseiametnikud jäänud ilma soovitud ametikohast. Siiski on küsitluses osalenud naispolitseiametnikud vahetevahel tundnud kõrgemale ametikohale edutamisel nii mees- kui ka naiskolleegide vastuseisu. Seevastu koguni 80 % küsitluses osalenutest ei ole mitte kunagi tundnud, et ühiskonna tõrjuv suhtumine naisesse kui politseiametnikku on karjääri tegemisel olnud takistuseks. Lähtuvalt eeltoodust järeldas autor, et hüpotees selle kohta, et *lastega kõrgematel ametikohadel töötavate naispolitseiametnike hinnangul esineb neil raskusi karjääri edenemisel*, ei leidnud kinnitust.

3.2 Arutelu

Käesoleva lõputöö peaesmärgiks oli selgitada, millised on Eesti politseis töötavate naispolitseiametnike võimalused politseiorganisatsioonis karjääri teha ning millised on karjääri takistavad ja soodustavad tegurid liikudes ametiredelil tõusvas joones. Autori poolt läbi viidud empiirilise uuringuga selgitatigi kõrgematel ametikohtadel töötavad naispolitseiametnike karjääripüüdlustel esile kerkivaid probleeme.

Kui mitmetes varasemates uuringutes on jõutud veendumuseni, et meeskolleegide suhtumine kõrgematel ametikohtadel töötavatesse naispolitseiametnikesse on eelarvamuslik, siis käesoleva ankeetküsitluse käigus selgus, et mitte kunagi ei ole enda edutamisel kogunud meeskolleegide vastuseisu 45 % vastanutest ning sama palju naispolitseiametnikke ei ole kogunud meeskolleegide tõrjuvat suhtumist töötades kõrgema politseiametnikuna. Samas, naispolitseiametnike hinnangul on nad ikkagi vahetevahel kogunud ja tundnud meeskolleegide vastuseisu ning tundnud tõrjuvat suhtumist töötades kõrgema naispolitseiametnikuna. Sellisele järeldusele tulid vastavalt 50 % ja 45 % uuringus osalenutest. Veel selgus, et 65 % naispolitseiametnikest arvas, et mõnikord koheldakse neid politseis teistmoodi kui meeskolleege.

Ankeetküsitlusega selgitati, et naiskolleegide vastuseis naispolitseiametnike edutamisel ja

töötades kõrgemal ametikohal, on tuntavalt negatiivne. Koguni 70 % kõrgematest naispolitseiametnikest märkis, et on vahetevahel kogunud enda edutamisel naiskolleegide vastuseisu ja ligikaudu sama suur hulk ehk 65 % vastanutest on tundnud naiskolleegide tõrjuvat suhtumist töötades kõrgema naispolitseiametnikuna.

Ühiskonnas levinud arvamused, et politseitööd peetakse vaid „meeste tööks“, esineb negatiivset suhtumist naisesse kui politseiametnikku ja et naised ei sobi politseiorganisatsioonis juhtivatele ametikohtadele ei leia antud uuringus tõestust. Selgus hoopiski, et 80 % kõrgematel ametikohtadel töötavate naispolitseiametnike hinnangul ei ole nad mitte kunagi tundnud, et ühiskonna tõrjuv suhtumine naisesse kui politseiametnikku, on karjääri tegemisel takistuseks; 65 % kõrgematel ametikohtadel töötavate naispolitseiametnike hinnangul ei ole nad tundnud ühiskonna tõrjuvat suhtumist, et on politseiametnikud ja 60 % kõrgematel ametikohtadel töötavate naispolitseiametnike hinnangul ei ole nad jäänud ilma soovitud ametikohast seetõttu, et nad on naissoost.

Käesolevas kõrgematel ametikohtadel töötavate naispolitseiametnike seas läbiviidud uuringus selgus samuti, et pooled (50 %) kõrgematel ametikohtadel töötavatest naispolitseiametnikest on sageli mõelnud, et olles jõudnud tippu loobuksid veelgi kõrgemale pürgimisest, kuid vastukaaluks ligikaudu sama paljud vastajad (45 %) leidsid, et nad ei ole sellele mitte kunagi mõelnud.

Veel selgus küsitluses osalenud naispolitseiametnike hinnangutest, et üle poolte ehk 65 % on tundnud, et mõnikord koheldakse politseis neid teistmoodi kui meeskolleege ja mõnikord on vastanutest 45 % mõelnud soovile mõnes muus organisatsioonis karjääri teha.

Ankeetküsitluse tulemustest selgus, et küsitluse hetkel oli kõrgematel ametikohtadel töötavate naispolitseiametnike vahetuks ülemuseks mees 85 %-l vastanutest ja pooled vastanutest ehk 50 % saavad paremini läbi just meessoost ülemusega.

Selgus, et kõrgematel ametikohtadel töötavatel naispolitseiametnikel karjääri väga olulisteks soodustavateks teguriteks on olnud:

- haridus/enesetäiendus, nii arvas 60 % kõrgematel ametikohtadel töötavatest naispolitseiametnikest;
- toetav kollektiiv, sellisele järeltulele tulid 60 % kõrgematel ametikohtadel

töötavatest naispolitsei ametnikest;

- toetav perekond, abikaasa, mida rõhutas samuti 60 % kõrgematel ametikohtadel töötavatest naispolitsei ametnikest.

Sellest tulenevalt jäeldab autor, et kõrgematel ametikohtadel töötavad naispolitsei ametnike karjäärile on positiivselt mõjunud eelkõige eelnimetatud tegurid. Varasemates välisuuringutes on samuti selgunud, et naispolitsei ametnike karjääri edenedes, vajavad naised eelkõige pere, abikaasa ning töökollektiivi toetust. Küsitluses osalenud kõrgematel ametikohtadel töötavate naispolitsei ametnikest koguni 75 % ei ole mitte kunagi tundnud, et nende perekond neid ei toeta.

Mitmed uuringud on näidanud, et pereelu ja kutsetöö kokkusobitamisel ilmnevad mõningad positiivsed, aga ka negatiivsed vastasmõjud- tööga seonduvad rõõmud ja mured leiavad tee koju ning mõjutavad pereelu ja perega seonduvat. Teine otsene mõju seisneb perele ja tööle kulutatud aja jaotamises, sageli ka ühele valdkonnale lisaja näpistamises teise valdkonna arvelt.

Käesolevas uuringus selgus samuti, et kõrgemate naispolitsei ametnike kutsetööle pühendatud aeg mõjutab perekonna kohustuste täitmist. Seepärast peabki autor huvitavaks järgmiste küsimuste tulemuste analüüsi. Uuringus osalenud kõrgematel ametikohtadel töötavatest naispolitsei ametnikest enamusel ehk 80 %-l ei jää töö õigeaegselt tegemata pereprobleemide tõttu. Samas töövälisel ajal tegelevad, kas vahetevahel või sageli tööga seotud tegevustega 85 % kõrgematest naispolitsei ametnikest. Lapse haiguse või lähedase pereliikme (vanavanemate, vanemate, ämma, äia vm) tervise tõttu töölt puuduvad vahetevahel või sageli vastavalt 80 % ja 40 % naispolitsei ametnikest. Vahetevahel on kogenud 45 % kõrgematest naispolitsei ametnikest, et nende töökoht ei toeta nende püüdlusi perekonna hoidmisel. Väitega selle kohta, et perekond on karjääritegemisel takistuseks, ei ole nõus või pigem ei ole nõus koguni 80 % kõrgematest naispolitsei ametnikest.

Antud uuringus osalenud kõik ehk 100 % kõrgematel ametikohtadel töötavatest naispolitsei ametnikest olid nõus või pigem nõus, et töö ja pereelu kokkusobitamisega tulevad nad raskusteta toime. Uuringus 90 % osalenu arvates nad on nõus või pigem nõus, et nende töökeskkond on pere- ja lastesõbralik.

Autor pani tähele, et mõned küsitluses osalenud kõrgematel ametikohtadel töötavatest naispolitseiametnikest ei osanud tööd ja karjääri puudutavates küsimustes kindlat seisukohta võtta ning valisid küsimustele vastates valikvastuste seast vastuse *ei oska öelda*. Selliste vastuste osakaal ulatus paaril juhul isegi 60 %-ni. Esiteks ei osanud oma arvamust avaldada 35 % kõrgemal ametikohal töötava naispolitseiametnikest selle kohta, kas nad saavad samal ametiastmel oleva meeskolleegiga võrdset töötasu. Autori hinnangul naispolitseiametnikud, kas ei ole kursis kaaskolleegide palkadega või lihtsalt on palk selline teema, mida politseiametnikud üksteisega ei aruta. Teiseks, koguni 60 % naispolitseiametnikest ei osanud öelda, kas nad soovivad liikuda veel kõrgemale ametikohale. Lõputöö autor ei osanud oletada, mis täpselt võiks olla sellise kõhkluse põhjuseks üllatavalt paljude teel tippu olevate naispolitseiametnike poolt, mistõttu soovitabki autor seda teemat tulevikus täpsemalt uurida.

Lisaks teeb autor saadud tulemustele tuginedes ettepaneku, et järgnevates uuringutes tuleks lasta kõrgematel ametikohtadel töötavatel naispolitseiametnikel täpsemalt hinnata tööalaste saavutuste olulisust karjääritegemisel, erinevate naisühendustes (nt IPA; EPNÜ) osalemise mõju naispolitseiametnike karjääri edenemisele ja selgitada naispolitseiametnike kõrgemale ametikohale pürgimise loobumise põhjuseid.

KOKKUVÕTE

Käesolev lõputöö kirjutati teemal „Aastatel 2005-2006 kõrgematel ametikohtadel töötavate naispolitseiametnike hinnang oma karjäärile“. Teema valikul osutus määravaks asjaolu, et kõrgematel ametikohtadel töötavate naispolitseiametnike karjääriga seonduva problemaatika kohta ei ole varem põhjalikku arutelu ega uuringuid läbi viidud.

Käesoleva lõputöö eesmärgiks oli selgitada, millised on olnud Eesti politseis aastatel 2005-2006 kõrgematel ametikohtadel töötavate naispolitseiametnike võimalused politseiorganisatsioonis töötades karjääriredelil edasi liikuda ja millised on olnud takistused, mis segasid või toetasid tõusu ametiredelil. Lõputöös püstitatud eesmärgid said autori hinnangul töö käigus ka täidetud. Tulemused on esitatud käesolevas töös teema teoreetilises ülevaates ning empiirilist uuringut käsitlevas peatükis tulemuste analüüsi ja arutelu näol.

Eesmärgi täitmiseks ning püstitatud hüpoteeside kinnitamiseks tutvus autor erinevate kirjandusallikatega, varasemate välisriikides kõrgematel ametikohtadel töötavate naispolitseiametnike hulgas läbiviidud karjääri käsitlevaid uuringutega ning viis 2006. aasta kevadel Eesti politseis töötavate kõrgemate naispolitseiametnike hulgas läbi ankeetküsitluse.

Töö uurimuslikus osas analüüsiti kõrgematel ametikohtadel töötavate naispolitseiametnike hinnanguid oma karjäärile. Lisaks soovis autor uuringuga leida kinnitust kahele hüpoteesile:

- *Kõrgematel ametikohtadel töötavad naispolitseiametnikud, kes on mõnikord või sageli tundnud, et ühiskonna tõrjuv suhtumine naisesse kui politseiametnikku on karjääri tegemisel takistuseks, on sageli või alati kogunud enda edutamisel kolleegide vastuseisu.* Kuna vaid üks neist vastajaist, kes mõnikord või sageli on tundnud, et ühiskonna tõrjuv suhtumine naisesse kui politseiametnikku on karjääri tegemisel takistuseks, on sageli või alati kogunud enda edutamisel kolleegide vastuseisu, siis ei leidnud esimene hüpotees kinnitust.
- *Lastega kõrgematel ametikohadel töötavate naispolitseiametnike hinnangul esineb neil raskusi karjääri edenemisel.* Uuringu tulemustest selgus, et lastega kõrgematel

ametikohtadel töötavate naispolitseiameetnike hinnangul ei ole perekond neile karjääritegemisel takistuseks. Ehkki neist 45 % leidis, et on pidanud tööalaselt rohkem pingutama, et saada kõrgem ametikoht, on siiski selge ka see, et üldjuhul vaid tehtava töö eest saadakse vääriline tasu. Üldiselt ei eelistata kõrgemale ametikohale edutamisel meeskolleegi ning oma soo tõttu ei ole enamik küsitluses osalenud naispolitseiameetnikest jäänud ilma soovitud ametikohast. Nii mees- kui ka naiskoleegide vastuseisu enda kõrgemale ametikohale edutamisel on küsitluses osalenud naispolitseiameetnikud vahetevahel siiski tundnud. Enamus neist aga ei ole mitte kunagi tundnud, et ühiskonna tõrjuv suhtumine naisesse kui politseiameetnikku on karjääri tegemisel olnud takistuseks. Seega ei leidnud ka teine hüpotees autori hinnangul kinnitust.

Olulisematest uuringu tulemustest saab nimetada järgmist. Kõrgematel ametikohtadel töötavate naispolitseiameetnike karjääri edenemist soodustavad tegurid on olnud haridus/enesetäiendus, toetav kollektiiv ja perekondlik toetus, mis on leidnud kinnitamist ka varasemates välisuuringutes. Põhilisteks naispolitseiameetnike karjääri takistusteks toodi järgmised tegurid: perekond; meessoost kandidaadi eelistamine; politseiameetniku amet on maskuliinne eriala; vähesed kogemused/ametialane ettevalmistus ja karjäärimudeli puudumine.

Uuringu tulemustest järeldub, et töö ja karjääri hindamisel on kõrgematel ametikohtadel töötavad naispolitseiameetnikud kogenud järgmisi probleeme: tööalaselt rohkem pingutamine selleks, et tõusta kõrgemale ametikohale; naispolitseiameetnike kohtlemine meeskoleegidest teistmoodi; naiskoleegide vastuseis kõrgemal ametikohal töötades; tippu jõudes loobutakse kõrgemale pürgimast.

Kõrgematel ametikohtadel töötavad naispolitseiameetnikud kogesid töö ja pereelu ühendamisel järgmisi probleeme: töövälisel ajal tegeletakse rohkelt tööga seotud tegevustega; töökoht ei toeta nende püüdlusi perekonna hoidmisel; töölt puudutakse lapse haiguse ning lähedaste tervise tõttu. Mõned kõrgematel ametikohtadel töötavatest naispolitseiameetnikest tunnistasid ka, et nende perekond on karjääritegemisel takistuseks.

Autor järeldab, et eelpool välja toodud töös ja karjääris ning töö ja pereelu ühendamisel esilekerkinud probleemid on mõjutanud negatiivselt naispolitseiameetnike karjääris edasi

liikumist. Samas olid tähelepanu väärivateks faktideks uuringu tulemusel selgunud asjaolud, et 80 % kõrgematel ametikohtadel töötavate naispolitseiametnike hinnangul ei ole nad mitte kunagi tundnud, et ühiskonna tõrjuv suhtumine naisesse kui politseiametnikku on karjääritegemisel takistuseks, ning et 60 % naispolitseiametnike hinnangul ei ole nad jäänud ilma soovitud ametikohast, kuna nad on naissoost.

Autor soovib lõpetuseks viidata asjaolule, et Eesti politseis märtsis 2007 loodi uus motivatsiooni- ja karjäärisüsteem, mille rakendamisega on näha positiivseid ilminguid naiste edutamises kõrgematele ametikohtadele. Ja selle tõestuseks toob autor järgmised andmed. Naispolitseiametnikke oli käesoleva aasta märtsis 1139, moodustades 35 % kogu personalist. Kõrgematel ametikohtadel töötavaid politseiametnikke oli 458, naised olid neist 83 ehk 18 %. Võrreldes 2006. aasta seisuga on näha suurt positiivset muutust naiste edutamises, selgus, et karjäärimudel soodustab naiste tõusu ametiredelil. Olgugi, et naiste osakaal võrreldes eelmise aastaga on jäänud samaks. Käesoleval aastal on eelmise aastaga võrreldes kõrgematele ametikohtadele lisandunud 36 naist ehk tõus on olnud 43,5 %.

Antud uuringuga selgitati kõrgematel ametikohtadel töötavad naispolitseiametnike karjääripüüdlustes esile kerkivaid probleeme. Autor soovib selgunud tulemuste põhjal edaspidistes uuringutes eelkõige selgitada kõrgematel ametikohtadel töötavatel naispolitseiametnike hinnanguid tööalaste saavutuste olulisuse kohta karjääritegemisel, erinevates naisühendustes (nt IPA; EPNÜ) osalemise mõju naispolitseiametnike karjääri edenemisele ja nende kõrgemale ametikohale pürgimise loobumise põhjuseid.

Lõputöö praktiliseks väärtuseks loeb autor asjaolu, et uuring avas naispolitseiametnike seniste karjääriprobleemide kitsaskohad ja lahkas nende võimalusi karjääriks politseiorganisatsioonis. Nende asjaolude täpsustumine on loonud võimaluse naispolitseiametnike teavitamiseks, kes saaksid antud informatsioonile tuginedes oma karjääri politseiorganisatsiooni paremini planeerida.

SUMMARY

This final paper is called “Assessment to the career of female police officers’ working on higher positions during 2005 – 2006”. The main reason for choosing this topic was that no earlier research about those policewomen working at higher positions and their career problems have not been thoroughly discussed before in Estonia.

The purpose of the final paper was to find out the female police officers’ opportunities and holdbacks while working in a police organization, and what were the supporting circumstances for their careers as well as the constraints. Research aims were delivered successfully and answers to the research questions were found. Results have been presented in the theoretical part of the final paper and in an analysis of empirical research and its discussion.

For completing the aim and proving hypotheses, the author became acquainted with different foreign and national literature, earlier researches about this subject, and also, conducted survey among Estonian female police officers working on higher position. Survey questionnaire was composed by author and supervised by Aigi Resetnikova, researcher at the Institute of Law of the Tartu University and Ivar Aimre, professor and chairman at the Criminology and sociology department of the Public Service Academy. Questions were mainly drawn from the previous relevant surveys.

Empirical part of final paper contains assessment of the career of those female police officers’ who are working on higher positions. With her survey author was seeking affirmation for two hypotheses:

H 1: Those female police officers working on higher position who have sometimes or often felt that society’s repelling attitude towards woman as a police officer has been a holdback in succession in career, have frequently or always experienced resistance of their colleagues on their promotion.

H 2: Those female police officers working on higher positions who have children have difficulties throughout their career.

The both hypotheses were not confirmed.

As the result of the research it was revealed that factors which help female police officers

working on higher positions in succeeding in career are education/ self-perfection, supporting family. It should be noted that these facts have been proven earlier by foreign researches.

Also, author found out that problems which appeared on the price of work and career are: more struggling at work to achieve higher position; treating female police officers is different of treating men police officers; resistance of women colleagues if you work on high position; when reaching to the higher position they give up of achieving more.

Compiling work and private life turned out that on higher positions working female police officers have following problems: on their spare time they deal with work; their workstation does not support their will to keep family together; they absent from work because of their children's health. Twenty percent of those female police officers working on higher positions testified that their families are holdbacks on their way to the top.

Author draws a conclusion that problems which came out on linking family and work are holdbacks on aspiring on hierarchy for on higher positions working female police officers and these problems effect negatively their career. But interesting was the fact that 80 percent of on higher positions working female police officers had never felt that being a woman has been a problem of making a career as a woman police officer. Sixty percent of female higher police officers have not lost the job contest just because of being a woman.

Appliance of new motivation – and career system in current march shows positive signs of promoting women. And to prove that author points out following information. There are currently 1 139 female police officers who make up 35 percent out of police organization workforce. On higher positions working police officers were 458, out of them 83 female officers which make 18 percent out of all. Compared to year 2006 has increased the number of promoted women. Appeared that model of career aids the number of women on the hierarchy.

This research pointed out problems which came up on promoting on higher positions working female police officers. The next researches should contain: let on higher positions working female police officers to rank the importance of making career; to find out different female unions (e.g. IPA, EPNŪ) effect on career's progress and to find the reason

why aspiring to the higher position is given up.

Author thinks that the practical side of this thesis paper is that the research opened female police officers problems to career bottlenecks and opportunities of making career as a female police institution. Specifying on these circumstances establishes opportunities to announce female police officers that they could better plan their career as a police officer.

Kasutatud kirjandus

1. Brown, J. M. 1998. Aspects of discriminatory treatment of women police officers serving in forces in England and Wales. *British Journal of Criminology*. 38(2), 265-282.
2. Caston, C. K., & Alexander, J. A. 1997 Women in the police: Factors influencing managerial advancement. *Women in Management Review*, 12(2), 47-55.
3. Garcia, V. 2003. „Difference” in the police department: Women, policing, and „doing gender”. *Journal of Contemporary Criminal Justice*, 19(3), 330-344.
4. Hansson, L. 2000. Naised pere ja töö vahel. – *Sotsiaaltöö*, nr 6, 15-17.
5. Hansson, L. 2001. Naine, perekond ja töö 2000: Pere-elu ja kutsetöö kokkusobitamise probleemidest väikeste lastega peredes. Tallinn: TPÜ Kirjastus.
6. Hirsjärvi, S., Remes, P., & Sajavaara, P. 2005. Uuri ja kirjuta. 191-199. Tallinn: Kirjastus Medicina.
7. Ivanova, L. 2006. Naispolitsei ametnike politseiorganisatsioonis töötamise motivatsioonitegurid. [Diplomitöö] Tallinn: Sisekaitseakadeemia Politseikolledž.
8. Kaarepere, T. 2007. personalistatistika. Elektrooniline kiri T. Kõvale, 13. aprill.
9. Krikk, M. 1998. Taasiseseisvunud Eesti politseijuhid. Tallinn: AS Infotrükk.
10. Krikk, M. 2001. Eesti politsei loomine ja areng 1918- 1940. Tallinn: Olion.
11. Laas, A. 2000. Feministlik perspektiiv sotsioloogias. Magistriväitekiri sotsioloogia erialal. Sotsiaalteaduskond, sotsioloogia osakond, Tartu Ülikool.
12. Liiva, K. 1999a. Naised Soome politseis. - *Politsei*, nr 3, 17-18.
13. Liiva, K. 1999b. Politseisse ei sobi rumalad ja põikpäised. - *Politsei*, nr 8, 4-5.
14. Martin, S. E. 1997. Women officers on the move: An update on women in policing. In R. G. Dunham, & G. P. Alpert (Eds.), *Critical issues in policing: Contemporary readings* (3rd ed., pp. 363-381). Prospect Heights, IL: Waveland Press.
15. Maxfield, M. G., & Babbie, E. 2000. *Research methods for criminal justice and criminology* (3rd ed.). Belmont, CA: Wadsworth / Thomas Learning.
16. McElhinny, B. 1994. An economy of affect: Objectivity, masculinity and the gendering of police work. In A. Cornwall, & N. Lindisfarne (Eds.), *Dislocating masculinity: Comparative ethnographies* (pp. 159-171). New York: Routledge.
17. Moore, D. 1999. Gender traits and identities in a „masculine“ organisation: The Israeli Police Force. *The Journal of social psychology*, 139(1), 49-68.

18. Mäesalu, E. 2003. Naisted Eesti politseis ja karjäär. [Kursusetöö] Rakvere: Lääne-Virumaa Kutsekõrgkool.
19. Mäesalu, E. 2004. Naispolitseiametnike olukorrast ning nende hinnangutest Eesti politsei naistöötajatega seonduva suhtes. [Diplomitöö] Mõdriku: Lääne-Virumaa Kutsekõrgkool.
20. Raska, E. 1994. Kriminoloogia üldkursus. Lk. 52-62. Tallinn: Sisekaitseakadeemia.
21. Resetnikova, A., & Schultz, D. M. 2005. Women in policing. In L. Sullivan, & M. Haberfeld (Eds.), Encyclopedia of law enforcement: Volume 3 (pp. 1381-1385). New York: Sage Publication.
22. Schulz, D. M. 2003. Women police chiefs: A statistical profile. Police Quarterly, 6(3), 330-345.
23. Schulz, D. M. 2004. Breaking the brass ceiling: Women police chiefs & their paths to the top. Westport, CT: Praeger Publishers.
24. Siimar, S. 2006. Politseikadettide arvamus naispolitseiametnike sobivuse kohta politsei erinevates valdkondades töötamiseks. [Lõputöö] Tallinn: Sisekaitseakadeemia Politseikolledž.
25. Tammeorg, O. 2006. Politseiameti personalistatistika. Elektrooniline kiri T. Kõvale, 30. märts.
26. Ulmas, K. 2005. Töö ja pereelu ühendamise probleemid Eesti naispolitseiametnikel [Magistritöö] Tallinn: Tallinna Ülikool.
27. Wells, S. K. 2001. Women in policing: The experience of female police chiefs and deputy police chiefs. Thesis presented in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor in Philosophy, Colorado State University.

Interneti allikad

28. Adams, K. 2001. Women in senior police research. Australasian Centre for Policing Research. http://www.acpr.gof.au/pdf/ACPR138_2.pdf 27.06.2006.
29. Arro, T. 2004. Soolise ülekohtu müüt. Eesti Ekspress, 11.02.2004. <http://www.ekspress.ee/viewdoc/59755F1B78D33841C2256F2A003DF36> 23.08.2006
30. Aotäht, A. 2006. Eesti naispolitseiametnikud kohtusid Olustvere mõisas. Sakala,

- 07.04.2006. <http://www.sakala.ajaleht.ee/070406/esileht/5020536.phf> 03.04.2007
31. Brown, J. 1996. Integrating women into policing: A comparative European perspective. Ljubljana, Slovenia: Collage of Police and Security Studies. <http://www.ncjrs.org/policing/int627.htm> 22.03.2006
32. Dick, G., Metcalfe, B., & Williams, C. 2003. Organisational commitment: An analysis of gender and managerial factors in two UK police forces. Working paper.
43. CBS University of Kent. <http://www.kent.ac.uk/kbs/research-information/working-papers/Gavin-Dick-No-43.pdf> 11.09.2006
33. Eesti tööhõive riiklik tegevuskava 2004. Sotsiaalministeerium. [http://www.sm.ee/est/HtmlPages/tooh%C3%B5ivetegevuskava2004uus/\\$file/t%C3%B6%C3%B6h%C3%B6h%C3%B5ive%20tegevuskava%202004%20uus.doc](http://www.sm.ee/est/HtmlPages/tooh%C3%B5ivetegevuskava2004uus/$file/t%C3%B6%C3%B6h%C3%B6h%C3%B5ive%20tegevuskava%202004%20uus.doc) 03.03.2006.
34. Laas, A. 2000. Eesti naine uuel aastatuhandel. Tartu. http://www.zone.ee/sociology/est/_private/Naisuuring-FafoEst-lyh.PDF 02.03.2006
35. Leane, S., & Durand, J. 2002. Women and discrimination- a policing perspective. Paper presented to the Third Australasian Women and Policing Conference 20.-23.10. Canberra, Australia. <http://www.aic.gov.au/conferences/policewomen3/leane.pdf> 26.01.2006
36. Miller, M. L. 1999. Moraal ja poliitika. Päevakiri. Arvamus 99/11/01 <http://arhiiv2.postimees.ee:8080/htbin/lart-a/?99/11/01/arvamus.htmXkiri1> 03.04.2007
37. Makkonen, T. 2005. Mittediskrimineerimise põhimõtte rahvusvahelistes inimõigustes ja ELi õiguses. Juhani Kortteinen, LL.M., Erik Casterni nimeline instituut, Helsingi Ülikool. <http://iom.fi/elearning/files/Principle%20of%20Non-Discrimination%20FINAL%20Estonian.pdf> 17.07.2006
38. Mitchell, L. 1996, July. Women police in management. Paper presented to the First Australasian Women Police Conference 29.-31.07. Sydney, Australia. <http://www.aic.gov.au/conferences/policewomen/mitchell.pdf> 16.08.2005
39. Morrison, C. J. 2004. A criminalological study of women in the South African Police Service. University of South Africa. <http://etd.unisa.ac.za/ETD-db/theses/available/etd-07132005-133822/unrestricted/thesis.pdf> 24.07.2006
40. Pettai, I., Proos, I. 2003. Indikaatorite süsteem ja monitooring soolisest võrdõiguslikkusest. Tallinn: Eesti Avatud Ühiskonna Instituut, EV Sotsiaalministeerium.

[http://www.sm.ee/est/HtmlPages/VO_monitooring/\\$file/VO_monitooring.pdf](http://www.sm.ee/est/HtmlPages/VO_monitooring/$file/VO_monitooring.pdf)

20.03.2006

41. Raitviir, T., Kase, H. 2004. Rahvastikust ja arengust Eestis 1994-2004. Kairo konverentsi 10. aastapäeva tähistades. Tallinn. http://www.amor.ee/orb.aw/class=file/action=preview/id=20528/UNFPA_ICPD-20041.pdf 12.03.2006
42. Resetnikova, A. 2004. Naispolitseiametnike töörahulolu probleemid. Eesti Sotsiaalteaduste V Aastakonverents „Eesti Euroopas: uued väljakutsed sotsiaalteadlastele” 12-13.11. Tartu. http://www.ut.ee/orb.aw/class=file/action=preview/id=61656/aigi_resetnikova.doc 15.12.2005
43. Resetnikova, A. 2006. Women in policing in a transforming organization: The case of the Estonian Police. The Journal of Power Institutions In Post-Soviet Societies, Pipss.org: Issue 4/5 - 2006 - “Military and Security Structures in/and the Regions” & “Women in/and the Military” <http://www.pipss.org/document502.html> 27.02.2007
44. Võim Eestis: Nais- ja meespoliitike võrdväärus. 2004. Eesti Vabariigi Sotsiaalministeerium. http://www.medijuprojekts.lv7uploaded_files704_Estonia_ResReport_governance-EST.pdf 12.03.2006
45. White, P. 1996, July. Constraints affecting the career development of policewomen. Paper presented to the First Australasian Women Police Conference 29.-31.07. Sydney, Australia. <http://www.aic.gov.au/conferences/policewomen/white.pdf> 16.08.2005
46. Wilkinson, V. & Froyland, D. I. 1996, July. Women in Policing. Australian Institute of Criminology. Trends & issues in crime and criminal justice. Canberra, Australia. <http://www.aic.gov.au/publications/tandi/ti58.pdf> 23.03.2006
47. Yearnshire, S. 2002, October. Improving the position of women in policing. Women in management. Paper presented to the Third Australasian Women Police Conference 20.-23.10. Canberra, Australia. <http://www.aic.gov.au/conferences/policewomen3/yearnshire.pdf> 16.08.2005
48. Täht, K. 1997. Riigistruktuurides töötavate naiste käitumisstrateegiad. [Diplomitöö] Tallinn: Eesti Humanitaarinstituut. <http://sinine.ee/ehi/oppetool/lopetajad/kristinat/index.html> 18.03.2006

Normatiivaktid

49. Politseiteenistuse seadus. 14. mai 1998.- RT I 1998, 50, 753; RT I 1998, 104; 1742, RT I 2000, 10, 57; RT I 2000, 28, 167; RT I 2001, 7, 17; RT I 2001, 85, 511; RT I 2002, 53, 336; RT I 2002, 61, 375; RT I 2003, 20, 116; RT I 2004, 46, 329; RT I 2004, 54, 390; *RT I 2006, 21, 162*.
50. Politseiseadus.- RT I 2006, 21, 162.
51. Euroopa Liidu põhiõiguste harta: Euroopa Parlamendi, nõukogu ja komisjoni määrus nr 2000/C 364/01 <http://www.legaltext.ee/text/et/T50335.htm> 20.01.2007

LISAD

Lisa 1

Ankeet

Lugupeetud vastaja!

Olen Sisekaitseakadeemia Politseikolledži neljanda kursuse tudeng Tiina Kõva ja kirjutan lõputööd teemal: “Kõrgemate naispolitseiameetnike hinnang oma karjäärile”. Selleks viin läbi uuringu kõrgemate naispolitseiameetnike seas, et välja selgitada, millised on naispolitseiameetnike võimalused politseiorganisatsioonis karjääri teha ja millised on karjääri soodustavad ja takistavad tegurid. Uuringu läbiviimiseks on loa andnud Politseiameti uurimustööde läbivaatamise komisjon.

Lõputöö praktiliseks väärtuseks loen asjaolu, et naispolitseiameetnike hulgas läbiviidud uurimustes ei ole seni põhjalikult kajastatud Eesti politseis töötavate kõrgemate naispolitseiameetnikega seonduvat problemaatikat. Uuring avab naispolitseiameetnike karjääriprobleemide kitsaskohad ja võimalused karjääriks politseiorganisatsioonis. Nende asjaolude täpsustumine looks võimalusi neist naispolitseiameetnike teavitamiseks, kes saaksid oma karjääri paremini planeerida.

Palun Teil täita ankeet märkides õige vastuse järel “X” (kui ei ole juhendatud teisiti). Soovin, et saadaksite oma vastused otse minu e-posti aadressile: tiinakova@hotmail.ee. Garanteerin kõigi vastajate anonüümsuse. Salvestan ainult oma e-posti aadressile tagasi saadetud ankeedi ja kustutan koheselt vastaja e-kirja. Saadud andmeid kasutan ainult oma lõputöö koostamisel. Üldistan kõik tulemused, nimeliselt kellegi vastuseid välja ei tooda.

I DEMOGRAAFILISED ANDMED

1. Kui kaua olete töötanud politseis (kirjutage täisaastates):

2. Teie positsioon:

1. Komissar	
2. Ülemkomissar	
3. Politseinõunik	

3. Haridus:

1. Keskhariidus	
2. Keskeri/kutsehariidus	
3. Kõrghariidus	
4. Teaduskraad (magister, doktor, kandidaat)	

4. Millise kooli olete lõpetanud ja mis aastal:

1. Nõmme Miilitsakool		
2. Paikuse Politseikool		
3. Sisekaitseakadeemia Politseikolledž		
4. Muu kool (täpsustage).....		

5. Perekonnaseis:

1. Vallaline (ei ole varem abielus olnud)	
2. Abielus või vabaabielus	
3. Lahutatud või lahus elav	
4. Lesk	

6. Laste arv:**7. Teiega koos elavate alla 18-aastaste laste arv:****8. Rahvus:**

1. Eestlane	
2. Venelane	
3. Muu (täpsustage).....	

9. Vanus (kirjutage täisaastates):

II TÖÖ JA KARJÄÄRIGA SEOTUD KÜSIMUSE

10. Kas:

	Nõus	Pigem nõus	Pigem ei ole nõus	Ei ole nõus	Ei oska öelda
Olete tundnud ühiskonna tõrjuvat suhtumist, et olete politseiametnik					
Olete kogunud, et edutamisel eelistatakse kõrgemale ametikohale meessoost politseiametnikku					
Olete pidanud tööalaselt rohkem pingutama kui meeskolleegid, et saada kõrgem ametikoht					
Saate Teiega samal ametiastmel olevate meeskolleegidega võrdset töötasu					
Tunnete, et olete jäänud ilma soovitud ametikohast, kuna olete naissoost					

11. Kas:

	Mitte kunagi	Vahetevahel	Sageli	Alati	Ei oska öelda
Olete kogunud enda edutamisel meeskolleegide vastuseisu					
Olete kogunud enda edutamisel naiskolleegide vastuseisu					
Olete tundnud meeskolleegide tõrjuvat suhtumist töötades kõrgema politseiametnikuna					
Olete tundnud naiskolleegide tõrjuvat suhtumist töötades kõrgema politseiametnikuna					

12. Kas:

	Mitte kunagi	Mõnikord	Sageli	Ei oska öelda
Olete tundnud, et ühiskonna tõrjuv suhtumine naisesse kui politseiametnikku, on karjääri tegemisel takistuseks				
Teid koheldakse politseis mõneti teisiti kui meeskolleege				

13. Tuginedes Teie kogemustele, siis millised on takistused naispolitseiametnikele, kes pürgivad kõrgemale ametikohale (kirjutage 3 peamist tegurit):

1.
2.
3.

14. Kes on Teie vahetu ülemus praegusel hetkel on:

Mees	<input type="checkbox"/>
Naine	<input type="checkbox"/>

15. Kui Teil on olnud mõlemast soost ülemusi, siis kumbade ülemustega olete paremini läbi saanud:

Meessoost ülemustega	<input type="checkbox"/>
Naissoost ülemustega	<input type="checkbox"/>
Mõlemast soost võrdselt	<input type="checkbox"/>

16. Mil määral on Teie karjääri edenemisel soodustavateks teguriteks olnud: (hinnake skaalal: 1- ebaoluline, 5- väga oluline)

	1	2	3	4	5
Formaalsete toetusgruppide olemasolu (nt osalemine IPA-s, Eesti Politsei Naisühenduses vm; soovi korral täpsustage)					
Mitteformaalsete toetusgruppide olemasolu (nt sõpruskonna omamine kõrgemate ametnike ja/või nn oluliste inimeste hulgas vm; soovi korral täpsustage)					
Haridus/enesetäiendus					
Enesekindlus ja läbilöögivõime					
Toetav kollektiiv					
Soodsad juhused					
Toetav perekond, abikaasa					

Muu (täpsustage).....

17. Kas:

	Mitte kunagi	Mõnikord	Sageli	Ei oska öelda
Olete soovitud muus organisatsioonis karjääri teha				
Näete ennast karjääri tipul				
Soovite liikuda veel kõrgemale ametikohale				
Olete jõudes tippu mõelnud, et loobute pürgimast kõrgemale				

III TÖÖ JA PEREELU ÜHENDAMINE

18. Kas olete kogenud, et:

	Mitte kunagi	Vahetevahel	Sageli	Alati	Ei oska öelda
Tegelete ka töövälisel ajal tööga seotud tegevusega					
Teie töö jääb õigeaegselt tegemata pereprobleemide tõttu					
Teie perekond ei toeta Teid					
Teie töökoht ei toeta Teie püüdlusi perekonna hoidmisel					

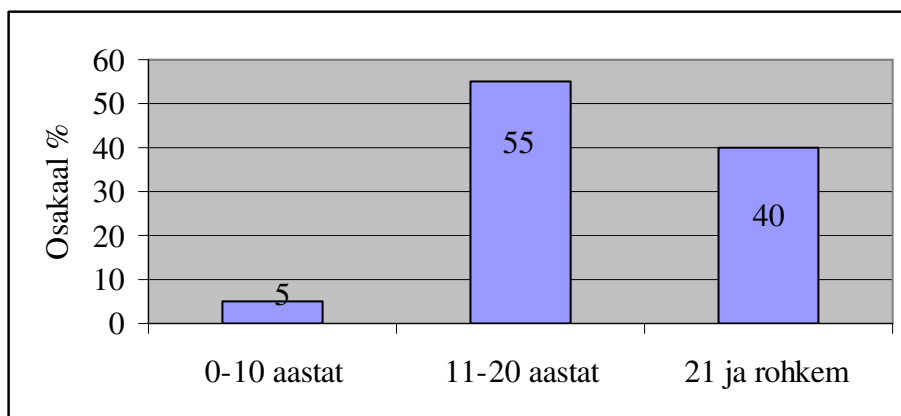
19. Kas:

	Nõus	Pigem nõus	Pigem ei ole nõus	Ei ole nõus	Ei oska öelda
Tulete töö ja pereelu kokkusobitamisega raskusteta toime					
Olete tundnud, et Teie perekond on olnud karjääritegemisel takistuseks					

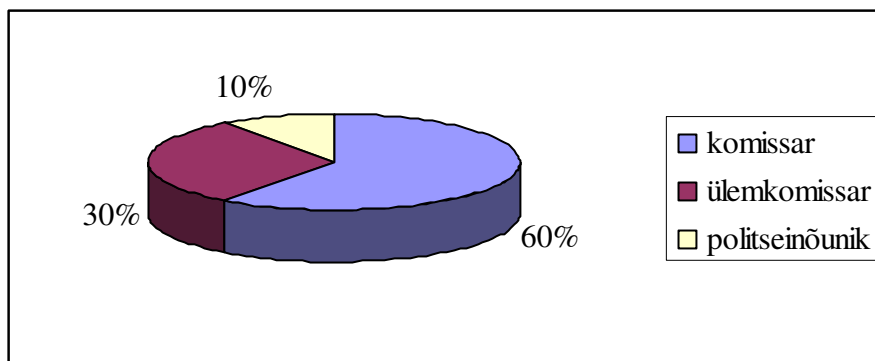
20. Kas olete puudunud töölt:

	Mitte kunagi	Vahetevahel	Sageli	Alati	Ei oska öelda
Lapse haiguse tõttu					
Lapse kooliprobleemide tõttu					
Abikaasa töö tõttu					
Abikaasa haiguse tõttu					
Vanavanemate, vanemate, ämma, äia vm pereliikmete tervise tõttu					

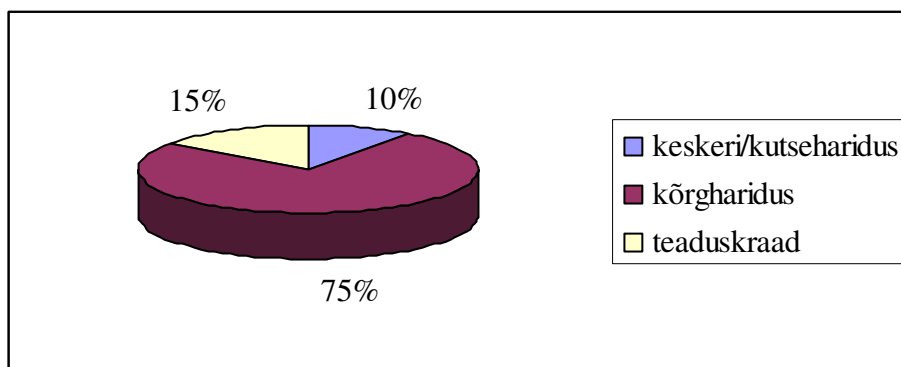
Lisa 2



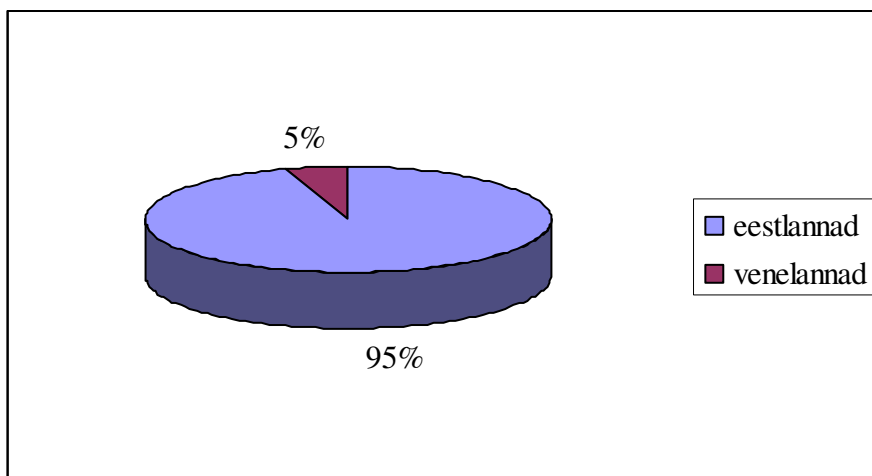
Joonis 1. Jaotus tööstaaži järgi, % vastanutest



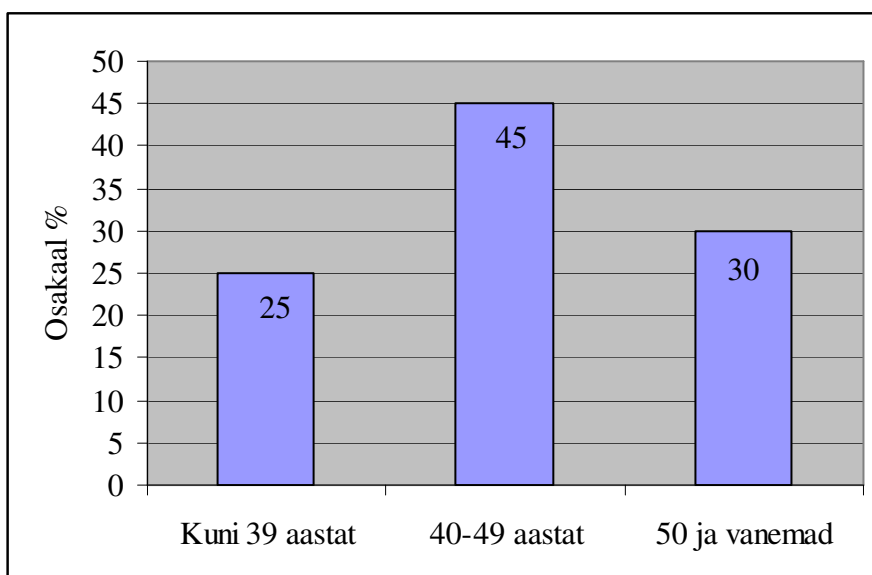
Joonis 2. Jaotus ametikohtade järgi, %



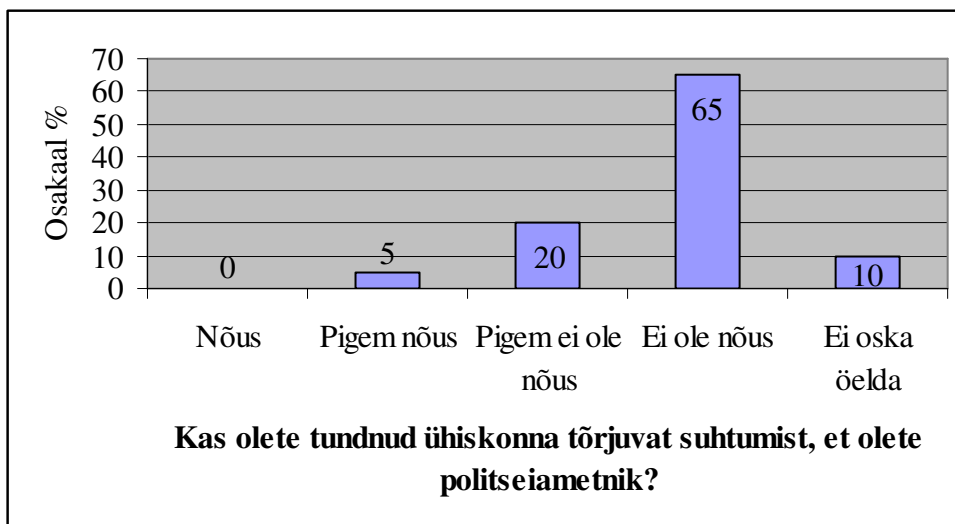
Joonis 3. Jaotus hariduse järgi, % vastanutest



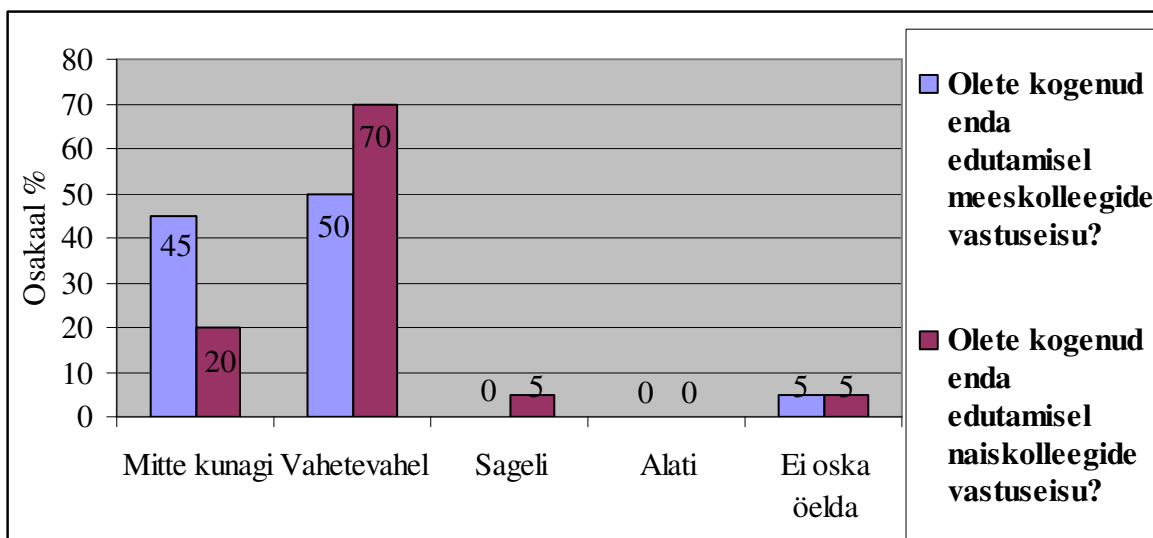
Joonis 4. Jaotus rahvuse järgi, % vastanutest



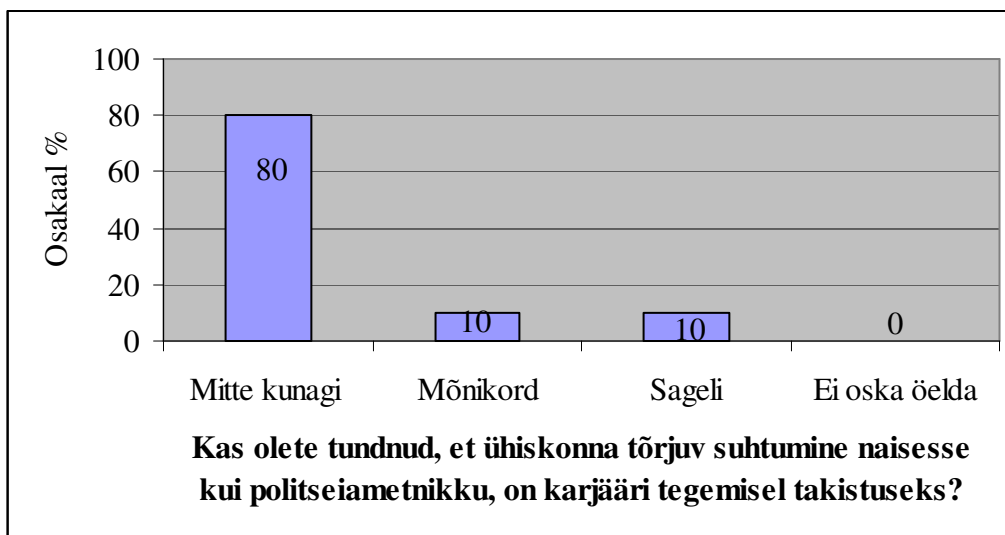
Joonis 5. Jaotus vanusegruppide järgi, % vastanutest



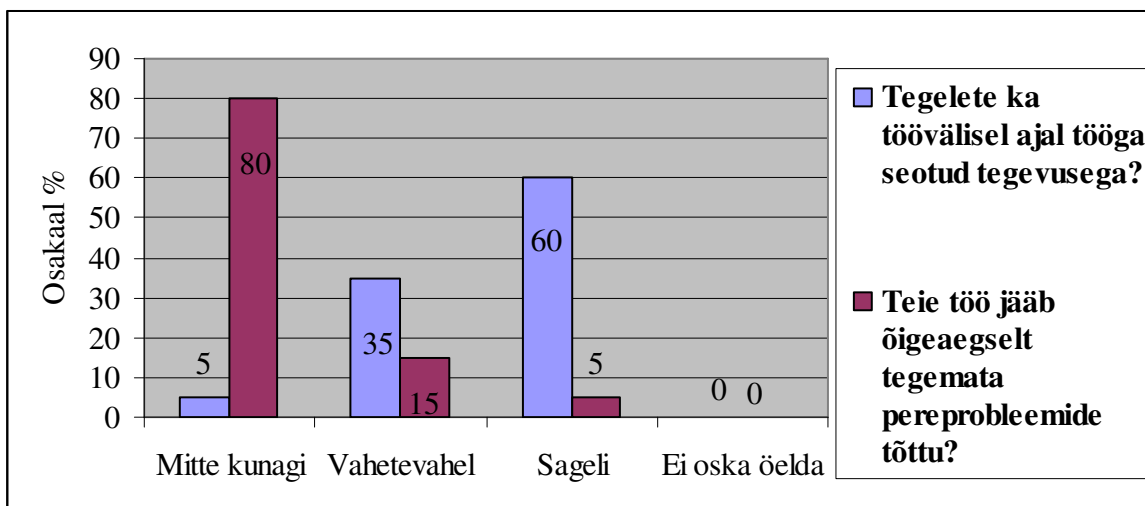
Joonis 6. Ühiskonna tõrjuva suhtumise hinnang, %



Joonis 7. Edutamise vastuseisu hinnang, %



Joonis 8. Ühiskonna tõrjuva suhtumise hinnang naisesse kui politseiametnikku, %



Joonis 9. Hinnang töö ja pereelu ühendamisele, %