
ŽENE U VOJSCI

Zbornik radova sa Međunarodne konferencije

Beograd, 2007.

ŽENE U VOJSCI

Zbornik radova sa Međunarodne konferencije
„Žene u vojsci”
održane 5. oktobra u Beogradu

Izdavači
Ministarstvo odbrane
Republika Srbija
Institut za strateška istraživanja

Organizacija za evropsku bezbednost i saradnju,
Misija OEBS-a u Srbiji,
Čakorska 1, 11000 Beograd, Srbija

*Stavovi izraženi u ovoj publikaciji pripadaju
isključivo autorima i ne odražavaju nužno
i stavove OEBS-a.*

Uređivački odbor
Vladimir Bilandžić
Branko Bošković
Jan Marček
Hannelore Valier
Snežana Marković Samardžić
Jovanka Šaranović

Lektura i korektura
Original

Grafička obrada i prelom
Original

Štampa
Original

Tiraž
500 primeraka

Zbornik radova sa Međunarodne konferencije „Žene u vojsci”

SADRŽAJ

PREFACE

Hannelore Valier
(Misija OEBS-a u Srbiji)9

PREDGOVOR15

Otvaranje skupa

Zvonko Obradović
(Ministarstvo odbrane)17

Hans Ola Urstad
(Misija OEBS-a u Republici Srbiji)19

Snežana Samaradžić-Marković
(Sektor za politiku odbrane)23

I MESTO I ULOGA ŽENE U VOJSCI

1. ISTORIJSKA I NAUČNO-TEORIJSKA

ISHODIŠTA SAVREMENOG

OBLIKOVANJA ULOGE

ŽENE U VOJSCI – uvodno izlaganje27

dr Jovanka Šaranović
(Institut za strategijska istraživanja)27

2. VEĆA PARTICIPACIJA ŽENA

U VOJSCI KAO IZRAZ

RAVNOPRAVNOSTI POLOVA41

Dragana Petrović
(Savet za ravnopravnost polova
Vlade R. Srbije)41

3. POLAZNE STRATEŠKE PRETPOSTAVKE ZA SLUŽBU ŽENA U VOJSCI	53
<i>pukovnik dr Mitar Kovač</i> (Uprava za strategijsko planiranje MO)	53
4. WOMEN IN THE ARMY AS PART OF THE GENDER MAINSTREAMING PROGRAM (UN Resolution 1325)	59
<i>dr Zorica Mršević</i> (Misija OEBS-a u Republici Srbiji)	59
5. WOMEN IN THE ARMY IN THE CONTEXT OF DEMOCRATIC CONTROL OF ARMED FORCES	81
<i>Megan Bastick (DCAF)</i>	81
6. ŽENE U VOJSCI - ETIČKI ASPEKT	
<i>dr Dragana Dulić</i> (Fakultet bezbednosti)	93
II ISKUSTVA U ANGAŽOVANJU ŽENA U SAVREMENIM VOJSKAMA	
7. SLUŽENJE VOJNOG ROKA ZA ŽENE U ORUŽANIM SNAGAMA RUSKE FEDERACIJE	109
<i>pukovnica Vašurina Zarina Petrovna</i> (Ministarstvo odbrane Rusije)	109
8. THE WIDER EMPLOYMENT OF WOMEN IN THE BRITISH ARMY	121
<i>pukovnik Simon Vandeleur</i> (Vojno izaslanstvo Velike Britanije u R. Srbiji)	121
9. WOMEN IN THE MILITARY: THE CASE OF SLOVENIA	127

<i>dr Maja Garb</i> (Ministarstvo odbrane Republike Slovenije)	127
10. WOMEN – A FORCE WITHIN THE ARMY	139
<i>capetan Adala Valcu</i> (Ministarstvo odbrane Republike Rumunije)	139
11. ISKUSTVA POLICIJE SRBIJE U OSPOSOBLJAVANJU ŽENA ZA POSLOVE U OBLASTI BEZBEDNOSTI	147
<i>Marija Blagojević</i> (Kriminalističko policijska akademija)	147
III PERSPEKTIVE ANGAŽOVANJA ŽENA U VOJSCI SRBIJE	
12. OPRAVDANOST ANGAŽOVANJA ŽENA U VOJSCI SRBIJE SA STANOVIŠTA KVALITETA POPUNE ORUŽANIH SNAGA	167
<i>pukovnik Miodrag Gordić</i> (Uprava za kadrove MO)	
<i>mr Brankica Potkonjak-Lukuć</i> (Centar za vojnonaučnu dokumentaciju i informacije)	167
13. OSNOVNE PRETPOSTAVKE RACIONALNOG ANGAŽOVANJA ŽENA U VOJSCI	181
<i>mr Drana Alargić</i> (Uprava za ljudske resurse Generalštaba Vojske Srbije)	
<i>pukovnik Miodrag Bajić</i> (Uprava za ljudske resurse Generalštaba Vojske Srbije)	181
14. POSLOVI U VOJSCI NA KOJIMA BI ŽENE TREBALO PRVENSTVENO DA SE ANGAŽUJU	189

<i>dr Zoran Kilibarda</i> (Fakultet bezbednosti)	189
15. OBRAZOVNO-VASPITNE PRETPOSTAVKE VEĆEG ANGAŽOVANJA ŽENA U VOJSCI	197
<i>doc. dr Budislav Suša</i> (Institut za strategijska istraživanja)	197
16. PSIHOLOŠKE KARAKTERISTIKE ŽENE OD ZNAČAJA ZA ŠKOLOVANJE U VOJNOJ AKADEMIJI	207
<i>Nada Danić</i> (Vojna akademija)	207
17. SPECIFIČNOSTI LOGISTIČKE PODRŠKE I MOGUĆNOSTI VEĆEG ANGAŽOVANJA ŽENA U LOGISTICI	217
<i>pukovnik Branko Janković</i> (Uprava za sistem logistike Sektora za materijalne resurse MO)	217
18. MOGUĆI MODELI I DINAMIKA REALIZACIJE VEĆEG ANGAŽOVANJA ŽENA U VOJSCI SRBIJE	225
<i>pukovnik dr Božidar Forca</i> (Uprava za razvoj Generalštaba Vojske Srbije)	225

DODATAK

Rezolucija Saveta bezbednosti 1325 usvojena na 4213-om sastanku, 31. oktobra 2000.	234
--	------------

PREFACE

This book is a compilation of papers presented at the international conference „Woman in the Army“, organized in cooperation between the OSCE Mission to Serbia and the Serbian Ministry of Defense. The conference, held in October 2006, was dedicated to the position of women in the Serbian army and discussed experiences from Russia, Slovenia, Hungary, Rumania, Great Britain and France. Representatives of international organizations presented relevant international standards and recommendations.

The conference was organized against the background of the decision, by Serbia's Military Academy, to enroll the first generation of woman in the academic year 2007-2008. The Military academy is currently the only institution accredited to educate professional military personnel. Women's inclusion into the military's education system presents a first step towards better utilization of knowledge and expertise available among woman and their participation in reforming and professionalizing the Serbian army.

Conference speakers stressed that under-representation of women in the military is an impediment to the creation of a well-functioning and trustworthy security sector, capable of providing adequate security for all citizens. Moreover, it is taken that the dominance, within military forces, of just one gender negatively impacts social and economic development,

potentially undermining the rule of law, exacerbating existing social tensions and fuelling crime and instability. At the same time, the presence of women in the army is not just mere reflection of demographic structure; it is the reflection of an inclusive society and basic aspect of the human dimension of security.

Nonetheless, if Gender-equality, as a prerequisite for sustainable security and stability, is to become reality, the decision to enroll women in military education should entail careful reconsideration of admission criteria to avoid standard setting that builds upon traditional estimation of male-female capacities and affinities. Thus the transformation of gender relations in the security sector necessitates a thorough overhaul of numerous social stereotypes before gender-sensitive rules can produce gender equality for woman in the military. Equally, subsequent to opening up professional career paths to woman through military education, women's concerns need to become an integral part of policy making within the military.

International experience has shown that higher representation of women in security structures also leads to the formulation of more inclusive approaches to peace and security, with heightened emphasis on social and economic issues that provide the foundation for sustainable peace and security. It should also be noted that increased participation of women does not only impact consolidation of peace and security, it equally reflects back on the general position of woman in society, promoting their human rights and equality in other segments of society and thus transforming social structures that motivate conflict.

It was pointed out by several speakers that the inclusion of women would also bring the Serbian military closer to European standards creating preconditions for Serbia's contribution to regional and international peace keeping/building efforts. Significant participation of women in the military is

also seen in the context of efforts to join Euro Atlantic integrations.

Although the engagement of women in Serbia's military is symbolic today, the decision to enroll women at the Military Academy of Serbia is a welcome expression of respect for women's human rights and indicator of increased democratic standards in Serbian society as a whole.

Hannelore Valier
Head of Democratization Department
OSCE Mission in Serbia

PREDGOVOR

Ova knjiga sadrži zbirku govora sa Međunarodne konferencije „Žene u vojsci“, koju su u oktobru 2006. godine zajedno organizovali Misija OEBS u Srbiji i Ministarstvo odbrane Republike Srbije. Konferencija je bila posvećena razmatranju položaja žena u Vojsci Republike Srbije kao i odgo-varajućim iskustvima drugih zemalja – Rusije, Slovenije, Mađarske, Rumunije, Velike Britanije i Francuske. Na Konferenciji su učestvovali i predstavnici međunarodnih organizacija koji su prezentirali relevantne važne međunarodne standarde i preporuke.

Ova konferencija je organizovana nakon što je Vojna akademija Republike Srbije donela odluku o upisu prve generacije žena na Akademiju u 2007/08. školskoj godini. Vojna akademija je trenutno jedina institucija ovlašćena da obrazuje profesionalno vojno osoblje. Zbog toga je uključivanje žena u vojni obrazovni sistem prvi korak ka otvaranju mogućnosti ženama da stiču potrebna vojna znanja i stručnosti, kao i ka njihovom učešću u reformama i profesionalizaciji Vojske Republike Srbije.

Govornici na Konferenciji naglasili su da je nedovoljna predstavljenost žena u vojnim institucijama smetnja dobrom funkcionisanju tih institucija i uspostavljanju poverenja u sektor bezbednosti da može osigurati bezbednost svim građanima. Smatra se da se dominacija osoba jednog pola u vojnim snagama negativno odražava na društveni i ekonomski

razvitak, potencijalno ugrožavajući vladavinu prava, pojačavajući postojeće društvene tenzije i pogodujući pojavama kriminala i nestabilnosti. Istovremeno, prisustvo žena u vojsci nije samo adekvatan odraz demografske strukture; ono predstavlja dokaz o postojanju uključujućeg (inkluzivnog) društva i poštovanja osnovnih aspekata ljudske dimenzije sektora bezbednosti.

Ako je ravnopravnost polova zaista preduslov za trajnu sigurnost i realnu stabilnost, odluka o uključanju žena u vojno obrazovanje iziskuje posebno razmatranje kriterijuma za prijem radi izbegavanja nametnutih standarda baziranih na tradicionalnoj proceni muško-ženskih sposobnosti i sklonosti. Takođe, transformacija odnosa polova u sektoru bezbednosti zahteva temeljno preispitivanje brojnih društvenih stereotipa pre nego nego što nova rodno osetljiva pravila dovedu do polne ravnopravnosti žena u vojsci. Posle otvaranja vrata profesionalne vojne karijere ženama, naredni korak treba da vodi integraciji ženskih stavova i potreba u proces upravljanja vojskom.

Međunarodna iskustva pokazuju da povećano učešće žena u bezbednosnim strukturama vodi ka mnogo inkluzivnijem pristupu razmatranja pitanja mira i bezbednosti, sa naglaskom na društvenim i ekonomskim pitanjima koja obezbeđuju osnovu za trajni mir i bezbednost. Takođe treba uzeti u obzir da povećano učešće žena ne utiče samo na konsolidaciju mira i bezbednosti, već da to uzvratno doprinosi i opštem poboljšanju položaja žena u društvu, promovišući njihova ljudska prava i ravnopravnost sa ostalim društvenim segmentima i tako transformiše one društvene strukture koje inače doprinose društvenim sukobima.

Više govornika je istaklo da će uključivanje žena doprineti približavanju vojnih snaga Srbije evropskim standardima, stvarajući na taj način preduslov za njen doprinos regionalnim i međunarodnim naporima za održanje i izgrad-

nju mira. Značajno učešće žena u vojci takođe se razmatra i u kontekstu napora pridruživanja Evroatlantskim integracijama.

Iako je danas angažovanje žena u srpskoj vojsci praktično simbolično, odluka da se ženama omogući upis na Vojnu akademiju u Srbiji izraz je dobrodošlice poštovanju ljudskih prava žena i indikator porasta demokratskih standarda u srpskom društvu u celini.

Hannelore Valier
*Šefica odeljenja za Demokratizaciju
OEBS Misija u Srbiji*

Zvonko Obradović
državni sekretar

Dame i gospodo,

✂ oristim ovu priliku da Vas u ime Ministarstva odbrane Republike Srbije i u svoje lično ime srdačno pozdravim i izrazim zadovoljstvo što imam čast da otvorim ovu značajnu Međunarodnu konferenciju koja ima za cilj da sagleda potrebe i mogućnosti većeg participiranja žena u Vojsci Srbije, kao i da podrži početak školovanja žena na Vojnoj akademiji.

Posebno pozdravljam ambasadora Ola Urstada, šefa Misije OEBS u Srbiji, koja je, zajedno sa Ministarstvom odbrane, suorganizator ove Konferencije. Takođe, zahvaljujem se svim stranim predstavnicima koji će na ovom skupu izneti svoja iskustva po pitanju angažovanja žena u vojsci i želim im prijatan boravak u Beogradu.

Poštovani učesnici skupa, reforma Vojske Srbije je u toku, njena polazišta su dobro poznata i slede opredeljenja Republike Srbije za pristupanje evroatlantskim bezbednosnim integracijama.

Sveobuhvatnost reforme podrazumeva svestrano razmatranje svih pitanja. Jedno od ključnih pitanja je svakako i pitanje ljudskih resursa, pa samim tim i mesta i uloge žene u Vojsci Srbije.

Svesni smo činjenice koliko je to pitanje složeno i da naša iskustva, iako nisu zanemarljiva, nisu dovoljna da se

daju odgovori na sva pitanja pred kojima se u ovom trenutku nalazimo kada govorimo o ženi kao profesionalnom pripadniku Vojske.

Zbog toga, treba da budemo naročito zadovoljni što nam se ukazala prilika da uz pomoć OEBS pripremimo ovu Konferenciju.

Prisustvo kompetentnih stručnjaka iz zemalja sa dugom tradicijom i bogatim iskustvom o angažovanju žena u vojsci dodatna su garancija da će ovaj skup pružiti korisne sugestije za naš budući rad po tom pitanju.

Poštovani učesnici Konferencije, još jednom Vas pozdravljam i zahvaljujem Vam što ste se odazvali na ovaj, po sve nas, značajan skup i želim svima nama uspešan rad.

Sada pozivam gospodina ambasadora Ola Urstada da se obrati učesnicima Konferencije.

***Hans Ola Urstad, Ambassador,
Head of the OSCE Mission to Serbia***

Acknowledge and address State Secretary of Defence, Zvonko Obradovic, Assistant Minister Markovic-Samardzic.

Welcome representatives of the Army of Serbia, the Ministry of Interior, experts and representatives of academia from Serbia and from abroad, distinguished members of the armed services from various countries participating in the conference. Special Day – 5 October – 6 Years! Security concerns affect society and a state as a whole, as well as lives of individuals. These issues should not be restricted to a narrow, male dominated circle, as is often the case.

The notion and concept of security has evolved over time. Focus is now on the right to security, as much as the military aspects. A concept of human security, which is endorsed by the UN and by the OSCE implies that the interest of the individual, is at the center of security concerns and related decision-making.

UN Security Council resolution 1325 (2000) stresses the shift from a vision of women as victims of conflicts to a vision of women as actors in conflict resolution, peace-building and peacekeeping on an equal footing with men.

This suggests that gender equality and gender issues have a place at an early stage of policy definition and in its implementation, and that this should be reflected in corresponding legislation and practice.

This new concept of security is helpful for the integration of women in the army.

Research proves that women, representing over half of the world population, have been particularly affected in armed conflicts. They have the right and should be given the opportunity to influence policies which would prevent these conflicts or resolve them.

Professional under-representation of women is impeding the creation of a well-functioning and trustworthy security sector, capable of providing an adequate level of security for all citizens. This is particularly important for post-conflict and transition societies. The multidimensional concept of security is a foundation of the OSCE. In the

OSCE area, it has become increasingly evident that security, democracy, and prosperity are closely linked.

Including women in the military education system is the first step towards making the full use of their knowledge and expertise in promoting an Army able to face new challenges in an era which requires early threat detection and emphasizes conflict-prevention.

The first step would lead to the next ones: making women's concerns an integral part of policy making and activity implementation in setting gender equality as a prerequisite for sustainable security and stability.

I welcome the decision to integrate women students in the Military Academy of the Army of Serbia. We also commend the efforts made so far, within the defense reform process, to appoint women in important positions in the Ministry of Defense and within the officer's corps.

The enrollment of women students in the Military Academy will no doubt provide a sustainable basis for a long term and positive change in this respect.

This will not only enhance the perception and respect of the Army, but the democratic standards of the society as a whole.

The OSCE Mission remains prepared to continue our promotion of gender equality, by supporting the process of further promotion of gender mainstreaming in the Army. It will be very visible and in this way have a positive effect regarding gender issues in general. The army will no longer be the male bastion that it has been traditionally. I wish you productive work during the conference, I am sure the experiences and views shared here would go a long way towards making the armed forces of this country more advanced, more flexible, and better able to contribute to regional and international security.

Thank you!

Snežana Samardžić-Marković

Pomoćnik ministra odbrane za politiku odbrane

Zašto Konferencija o ženama u vojsci?

Pred nama je veliki izazov da promenimo percepciju našeg društva o vojsci i sistemu odbrane. Smatramo da vojska nije puki potrošač, već veliki potencijal društva – naučni, karijerni, spoljnopolitički potencijal. Vojska je deo okruženja u kome živi i radi, a ne zaseban entitet, nije država u državi. Da bismo promenili uvreženu percepciju, moramo promeniti i vojsku. U toku je reforma sistema odbrane. Jedno od pitanja koje treba da se reši je iznalaženje modela racionalnog angažovanja ljudskih resursa. Ako je vojska sastavni deo društva u kome živi, mora imati u vidu i da su žene ogroman deo toga društva. Znači da reforma podrazumeva valjano definisanje mesta i uloge žene u odbrani kao značajnom delu tih resursa. Angažovanje žena u vojsci zaslužuje posebnu pažnju jer znatno zaostajemo za praksom razvijenih zemalja.

Veće učešće žena u vojsci značajno je i sa stanovišta istinske ravnopravnosti polova koja podrazumeva jednake šanse za ostvarivanje u svim oblastima društvenog života.

U skladu sa opredeljenjem naše zemlje za pristupanje evroatlantskim bezbedonosnim integracijama a samim tim i za dostizanje standarda koje te integracije zahtevaju, Strategijskim pregledom odbrane i Ministarskim uputstvom najavljeno je intenziviranje procesa stvaranja uslova za značajnije učešća žena u strukturi profesionalnih pripadnika vojske.

Kako doći do prihvatljivih rešenja?

Da bismo doneli odgovarajuće odluke kojima bismo unapredili dosadašnju praksu, kreirali prihvatljiv model školovanja žena na Vojnoj akademiji, odredili tempo sustizanja prakse razvijenih, neophodno je sagledavanje vlastite prakse i dostignuća drugih. Otuda potreba za jednom ovakvom Konferencijom sa širokom lepezom učesnika – predstavnika vladinog i nevladinog sektora, predstavnika stranih oružanih zemalja, fakulteta, našeg MO i GŠ.

S obzirom na to da se nalazimo na početku procesa sveobuhvatnog rešavanja pitanja uloge žene u vojsci, bilo je neizbežno da se programom Konferencije obuhvati širi krug pitanja koja su svrstana u tri tematske celine.

Odgovori na ta pitanja opredeliće dalje korake u tom procesu. Saznanja do kojih ćemo doći razmenom iskustava omogućiće nam da izbegnemo početničke greške. Istovremeno, ovaj skup zahvaljujući renomeu učesnika biće bez sumnje generator senzibilisanja javnosti za aktivnosti koje će u vezi stim da se preduzimaju. Namera nam je da kroz široku razmenu mišljenja dođemo do rešenja koja će omogućiti ženama i muškarcima da se radeći u uslovima komplementarnosti uzajamno obogaćuju svojim razlikama.

Neki koraci na tom putu već su učinjeni. Zabeležena su prva istraživanja na temu angažovanja žena u vojsci. Pojavile su se nekolike publikacije sa tom problematikom. Ovo je zgodna prilika da pomenemo upravo jedan takav poduhvat. Upravo je ovih dana izašla iz štampe knjiga *Žena u odbrani – od tradicionalnog do savremenog*, čiji je autor dr Jovanka Šaranović. Njoj je, očigledno ne bez razloga, pripala obaveza i čast da podnese uvodno izlaganje na na ovoj Konferenciji.

I

MESTO I ULOGA ŽENE U VOJSCI

ISTORIJSKA I NAUČNO-TEORIJSKA ISHODIŠTA SAVREMENOG OBLIKOVANJA ULOGE ŽENE U VOJSCI

dr Jovanka Šaranović¹, naučni saradnik

Rezime: *Za definisanje uloge žene u vojsci, u skladu sa savremenim socijalno-ekonomskim, naučno-tehnološkim, demografskim i bezbednosnim oklonostima, potrebno je da se sagleda istorijska dimenzija te pojave kako bi se realnije sagledali mogući okviri njene dalje transformacije. Svakako, to nije dovoljan uslov za donošenje primerenih rešenja. U tom cilju analizirani su rezultati istraživanja osobnosti ženske populacije i razlike između muškaraca i žena u pogledu njihovih biofizičkih i psihosocijalnih karakteristika koje treba imati u vidu kada se procenjuju potrebe i mogućnosti veće zastupljenosti žena na poslovima koji su tradicionalno dodeljivani muškarcima.*

Ključne reči: *žena, tradicionalna uloga, savremeno gledanje uloge žene u vojsci.*

Summary: *Defining the role of women in the military in accordance with the modern socio-economic, scientific, technical, demographic and security conditions, requires a prop-*

¹ Autor je načelnik Odeljenja za studije odbrane u Institutu za stratejska istraživanja.

er insight into the historical dimension of that phenomenon in order to have a more realistic view on the possible framework for its further transformation. It is not, by all means, a sufficient condition for finding adequate solutions. Therefore, an analysis has been done on the results of the research on the characteristics of the female population and the differences between men and women, regarding their biophysical and psycho-social characteristics. This should be taken into account when assessing the needs and possibilities of greater involvement of women in jobs traditionally assigned to men.

Key words: woman, traditional role, woman in the armed forces.

Uvod

 ena u vojsci nesumnjivo je dovoljno provokativna tema. Pitanja koja ona obuhvata su brojna. Izgleda da je žena još uvek suočena sa dilemom da li da uđe u taj neprikosnoveni, bogom dani svet muškarca? Koje poslove da obavlja? Da li svojim prisustvom u tom svetu remeti prividnu harmoniju vladajućih stereotipa? Razlog tome je činjenica da se uloga žene, oblikovala pod uticajem shvatanja da je ona biološki predodređena da bude, prvenstveno majka i supruga, da podiže decu i brine o domaćinstvu. Zato ne treba da čudi što je vekovima bila u senci dominantne uloge muškarca-vojnika, ratnika.

Međutim, vremenom mnogo toga se promenilo. Učešće žena u različitim poslovima u vojsci već je postala uobičajena pojava u većini savremenih zemalja. One se sve češće nalaze u ulozi vojnika u miru i u ratu, u neborbenim ali i u borbenim sastavima, u pozadini i na frontu. Čime su te promene uzrokovane? Ko su te žene? Da li je reč o atipičnim osobama – ženama sa „viškom muških hormona“ sklonim da postupaju kao muškarci. Da li je to, kako neki smatraju, ustanak ćerki protiv očeva i njihovog patrijarhalnog uređenja sveta, ili pak samo ekces emancipacije žena koji je obeležio decenije dvadesetog veka?

Radi iznalaženja odgovora na neka od ovih pitanja, neophodno je da se, pored relevantnih naučnih saznanja, imaju u vidu i pouke dosadašnje prakse jer rešenja koja su preživela vekove mogu biti, ako ne uzor za oponašanje, onda, bar, putokaz u kom pravcu valjana rešenja mogu da se traže. Moderno koje ignoriše tradicionalno ima male izgleda da bude plodotvorno. Koje su osnovne odlike tih rešenja i na kakvim shvatanjima su prvenstveno utemeljena?

1. Tradicionalno gledanje na ulogu žene u vojsci

Dominantna odlika tradicionalnog gledanja na ulogu žene u vojsci proistekla je iz opšteg stava da žena nije stvorena za ratnika. Pokriće za uskraćivanje te uloge bilo je čvrsto uverenje o izrazitoj biološkoj nejednakosti polova. Prihvaćeno je stanovište da se žene značajno razlikuju od muškaraca po mogućnostima obavljanja određenih poslova. Shodno tim naglašenim različitostima, muškarac je jednostavno označen kao biće predodređeno da ratuje. Od kada datira ova „prirodna“ podela poslova na muške i ženske, najbolje ilustruje Vegecije svojim rečima da „ribarima, lovcima na ptice, poslastičarima, tkačima i svima onima koji izgleda da su angažovani u zanimanjima koja odgovaraju ženama ne bi trebalo dozvoliti pristup kasarnama“. Takvo gledanje implicitno diskvalifikuje ženu iz vojničkog stroja. „Dokazi“ za opravdanost te diskvalifikacije mogu se naći još u starogrčkom mitu o poreklu muškarca i žene kao i kasnije u biblijskom tumačenju čovekovog postanka. Tumačenjem da je bog odredio da žena bude izazov muškarcu i da ga navodi na zlo, Biblija je biološkoj inferiornosti žene pridodala još jedan hendikep – svojevrsnu etičku inferiornost. U skladu sa tom biblijskom anatemonom uobličavale su se ne samo običajne nego i pravne norme. Tako su ženi ne samo bila uskraćena prava na sve „muške“ poslove nego joj je u nekim zemljama čak bilo zakonom onemogućeno da svedoči na sudu. To dovoljno govori koliko se njenoj reči verovalo. Uostalom, i veliki pesnik nije odoleo da ne speva stih „čud je ženska smiješna rabota“, a smiješnim radotama nije moglo biti mesta u ozbiljnom poslu kakav je vojnički.

Interesantno je da i filozofska misao antičke Grčke iz vremena procvata atinske demokratije nije osporavala to stanovište. Tako je na primer *Aristotel* tvrdio da je superiornost muškarca nad ženom pojava uslovljena prirodnim

zakonitostima. On je to dokazivao „naučnom“ činjenicom da su posvuda u prirodi muška lica fizički razvijenija od ženskih. Prema njegovom shvatanju muškarac se odnosi prema ženi kao Sunce prema Zemlji. *Pitagora* je smatrao da „postoji jedan dobar princip koji je stvorio red, svetlost i muškarca; i jedan rdav princip koji je stvorio kaos, mrak i ženu“. Kasnija shvatanja unela su znatne novine ali nisu bitno odstupila od pomenutog stava. *Ruso* smatra da je zadatak žene da se dopada muškarcu, da ga teši i odgaja i konačno, ili na prvo mesto da mu bude korisna. *Hegel*, zastupa stav da je ženi mesto unutar porodice, bez mogućnosti da iz nje izađe. Tako za ženu brak i porodica postaju dužnost, a svrha braka – reprodukcija.

U skladu sa takvim duboko ukorenjenim i široko rasprostranjenim shvatanjima o prirodnoj nejednakosti polova, sve do pobeđe industrijske revolucije uloge polova bile su strogo podeljene. Dužnost žene svodila se na aktivnost u kući, dok je muškarac obavljao poslove van kuće. To se odnosilo naročito na poslove koji su bili plaćeni, pa je tako muškarac smatran jedinim izdržavaocem i nosiocem blagostanja u porodici. Dvoličnost takvog morala ogledala se u tome što je, i kada je bio u pitanju isti posao, podela uloga zavisila od toga da li se posao obavlja u kući ili van nje. Kasnije, kada je žena izašla iz uskog kruga porodice i iz kuće, potcenjivački stav ispoljavan je manjim vrednovanjem njenog rada, bez obzira na efikasnost.

Dakle, odnos prema pitanju angažovanja žena u društvenom životu uopšte, a u vojsci posebno, ostao je suviše dugo zarobljen stereotipnim shvatanjem prirode žene, u čijoj je ekstremnoj varijanti žena oslikavana kao glupa, nagla, uvek sklona da čini suprotno od onoga što joj se naredi, suviše emotivna, nežna, nepostojana i nepromišljena, osoba koja će lako izdati, slagati, koja ne može ubiti, nego će pre ispoljiti samilost. Ostajanje na tim pozicijama neminovno je redukovalo ulogu žene u vojsci na funkcije koje ne zadiru u nepri-

kosnoveni svet „muških poslova“. Naravno, to nikako ne znači da one, u prostoru koji im je bio dostupan, nisu imale značajnu ulogu i kada je ta uloga ostajala u senci mnogo više eksponiranih i, po pravilu, društveno uvažavanih uloga muškarca, među kojima je, kada je reč o vojsci, uloga ratnika bila sinonim za uzvišene dužnosti. Žena je pri tome, svakako, bila pozvana da, sa pozicija koje nisu osporavale prioritarno pravo muškarca na tu dužnost, daje nesebičan doprinos uspešnom obavljanju tih dužnosti. Načini na koje je ona to činila veoma su raznovrsni i teško se mogu bez ostatka svesti na konačan broj kategorija.

Ipak, nema sumnje da su među njima, kao nezaobilazne, jasno prepoznatljive neke funkcije, koje konstituišu tradicionalnu ulogu žene u vojsci – komplementarnu ulogu muškarca. Među tim funkcijama kao nezaobilazne, jasno su prepoznatljive neke: 1) pružanje moralne podrške; 2) negovanje i vaspitavanje budućih ratnika; 3) pružanje prve pomoći ranjenima i iznemoglima; 4) ublažavanje duševnih rana; 5) opskrbljivanje ratnika i 6) sadejstvovanje borbama na frontu.

Od kakvog je značaja za muškarca bilo ženino svrstavanje na njegovu stranu, odnosno moralna podrška koju mu je pružala, slikovito je iskazala Virdžinija Vulf sledećim rečima: „Žene sve ove vekove predstavljaju uveličavajuća ogledala koja poseduju magičnu i privlačnu moć odražavanja figure muškarca u dvostrukoj veličini... “ Bez te moći „verovatno bi zemlja još uvek bila močvara i džungla. Slave svih naših ratova bi bile nepoznate... ogledala su od suštinskog značaja za sve velike i herojske akcije“. Dragocenost nagrade koju su ratnici dobijali od žena u vidu podrške i slavljenja njihovih uspeha bila je uvek izdašno izvišće borbenog morala i ratničkog raspoloženja uopšte. Stoga, izgleda da ne preteruju oni koji tvrde da jedini način koji može naterati muškarce da prestanu da ratuju jeste da se utiče na žene da prestanu da im se dive.

S obzirom na to da je žena uvek bila snažna moralna potpora muškarcu, ona je, s druge strane, neizbežno postala objekat nasrtaja neprijatelja. Preotimanje naklonosti žene protivnika bio je jedan od načina pokoravanja suparničke strane, koji ima dublji smisao od brutalnog satiranja protivnika. Pri tome je ključna stvar bila pridobiti ženu, a ne oteti je. Otuda je strepnja od mogućeg gubitka naklonosti žena sopstvenog roda bila nešto što se mora preduprediti ostvarivanjem blistave pobede nad protivnikom i što, samo po sebi, nagoni ratnike na visok stepen požrtvovanosti. Ilustracije radi, kada su Džingis Kana, pitali šta je najveličanstvenija stvar u životu, odgovorio je: „Da jednom vidim neprijatelja kako se kupu u suzama dok neko grli njegove žene.“

Uočavanje te dimenzije poraza protivnika, a istovremeno i sama privlačnost žene, dodelili su joj, neminovno, i ulogu cilja kojem se teži, pa time i ulogu žrtve. Ova specifična ali nezaobilazna uloga, koju žena ima čak i kada je nije potpuno svesna, mogla bi se, savremenom terminologijom, nazvati ulogom „kolateralne žrtve“, odnosno „kolateralne nagrade“. Za razliku od nekih davnih vremena, ona se danas nigde zvanično ne ističe, jer bi, kao takva, bila društveno neprihvatljiva, anatemisana i kompromitujuća za onoga ko je vidi kao kolateralnu dobit, ali ona evidentno postoji i na nju se prećutno računa, o čemu, nažalost, ubedljivo svedoče i ratna zbivanja 90-ih godina na prostoru bivše Jugoslavije.

Uz pružanje moralne podrške ratnicima nezamenjiva funkcija žene od interesa za vojsku bila je da obezbedi zdravo potomstvo i da ga uz pružanje majčinske brige vaspitava da bude spremno da se žrtvuje za vojničke ideale. Kao nosilac biološke reprodukcije – biće koje rađa biće, žena – majka je prva učiteljica života, ovaploćenje nesebičnosti i uzvišene ljubavi, a to je uloga koja počiva na najsnažnijem ženskom instinktu – materinskom, gde je ženi usađena svest da joj je poverena „briga o ljudskim začecima“. Iz tog instinkta se

izvode i najveće vrline i sposobnosti ženine koje ona prenosi na biće koje neguje i vaspitava, što u potpunosti daje za pravo Likurgu kada tvrdi da je u krilu zdravih žena skrivena snaga jednog naroda. Ostvarivanje ove uloge je od izuzetnog značaja za psihološko stanje onih koji se nalaze na bojištu. Strah od pogibije vojnik može uspješnije da kontroliše uz uverenje da se njegov život nastavlja životom naslednika, o čijoj sigurnosti brine žena. Posvećenost te uloge veoma rečito iskazuju stihovi epske pesme u kojoj se poručuje supruzi komandanta nastradale vojske da „hrani sina i šalje na vojsku“.

Pružanje prve pomoći ranjenima i iznemoglima je još jedna od nekoliko prioritarnih uloga žene koja je proistekla iz pretpostavljene i neosporene prirode ženskog bića da može, više nego muškarac, da izrazi osećanja, ispoljava milosrđe i nežnost, da se dublje uživljava u situaciju nemoćnih, da više saoseća sa onima kojima je pomoć potrebna, da nesebičnije tu pomoć pruža. Ta funkcija pružanja prve pomoći ranjenima na bojištu i civilima stradalim u ratnim pohodima posebno je došla do izražaja u delovanju organizacije Crvenog krsta, čije je osnivanje inspirisano strahovitim prizorima patnji hiljade ljudi, vojnika i civila, nastradalih u ratnim sukobima. Od tada počinje sve veće angažovanje žena (na dobrovoljnoj osnovi) u vojnim sanitetskim ustanovama, kao medicinsko osoblje sa civilnim statusom (lekari, medicinske sestre) ili kao dobrovoljne bolničarke u ratu, regrutovane preko Crvenog krsta.

Uloga žene kao milosrdnog stvorenja nije iscrpljena pružanjem prve pomoći ranjenima na bojištu i vidanjem telesnih rana, već je, po nepisanom pravilu, uključivala, u psihološkom smislu, i brigu o onima kojima je prva pomoć kasno stigla. Ženi je pripisana ta čudotvorna moć da zbrinjava duše pokojnika, nad kojima nije imao ko da izvrši opelo. Žena je bila ta koja je mogla da izdejstvuje čudo da, kako bi rekao pesnik, mladom Andri bude „blago će je poginuo“ jer ga „divna usta ožališe i divne oči oplakaše“.

Sasvim drugačije prirode ali ne manje značajne jesu i ostale tradicionalne funkcije žene od interesa za vojsku. Za vreme dužih odsustvovanja daleko od kuće, bilo je prirodno da neko vojnicima pribavi, odnosno pripremi hranu, održava odeću, nosi delove opreme. Prirodno je bilo da se tog posla prihvati žena, kao neko ko nije pozvan da bude ratnik. Tako žene pratioci vojnika tzv. „kamp foloversi“ postaju svojevrsna preteča logističke podrške u savremenom značenju tog pojma. O značaju njihovog prisustva u neboraćkom delu govori činjenica da su mnogi komandanti, procenjujući da su žene jednostavno potrebne, nalazili načina da ih zadrže i da brinu o njima, određujući čak posebno lice koje će biti zaduženo da im obezbeđuje smeštaj, transport i sledovanje. Sama praksa je nametnula potrebu da se to pitanje posebnim propisima reguliše, što je i učinjeno u Pruskoj, Austriji i Bavariji u 17. veku, gde je ozvaničeno prisustvo supruge u kasarnama u periodu mira, dok su u vreme rata one zvanično pratile vojsku.² U 18. veku, u engleskoj vojsci je takođe postojao sličan način angažovanja žena, s tim da su one često stavljane pod komandu neke od žena koja je za njih bila odgovorna.³ Time je njihov status, zapravo, nagovestio ono što, de fakto, i jeste njihovo mesto u savremenim armijama, naravno, lišeno funkcije pružanja nekih usluga koje su mogle da postoje samo u varijanti podređenog položaja, što u svakom slučaju isključuje standarde elementarne ravnopravnosti polova. Taj oblik fizičkog prisustva žena uz vojsku u formi „kamp foloversa“ možda najbolje oslikava raznovrsnost ženskih funkcija u poslovima vezanim za vojsku.

² Čak je bio preciziran postotak koliko može biti oženjenih vojnika koji mogu voditi sa sobom supruge. U pruskoj vojsci to je bio jedan od trojice, u Bavariji i Austriji jedan od dvadeset.

³ Ovo rešenje biće u 20. veku primenjeno kao forma ostvarivanja komandnog odnosa u ženskom delu sastava britanske i američke vojske. To je praktično prvi nezvaničan oblik formiranja nekakvih ženskih sastava u okviru vojske.

Pored svih navedenih uloga, žene su se povremeno, uglavnom u izuzetno teškim situacijama, nalazile u ulozi muškarčevog saborca. Naravno, čim bi se kritično stanje prevladalo, ponovo bi se uspostavljala tradicionalna praksa sklanjanja žena od poslova koji „ženskoj čudi“ ne pristaju. Ipak, doprinos koji su u takvim prilikama žene dale zajedničkoj borbi vredan je ne samo pomena nego i dostojan punog poštovanja.

Može se reći da je, generalno posmatrano, tradicionalna uloga žene u vojsci uvek bila komplementarna ulozi muškarca. Nikad nije bila supstituišuća. Kada je to bila, ako je bila, onda je to ekskluzivan slučaj koji je zabeležen kao otklon od dominantnog, preovlađujućeg stanja. Ta uloga, komplementarna ulozi muškarca, bila je, po svojoj prirodi, podržavajuća, u različitim aspektima sadejstvujuća, po društvenom renomeu – pomoćna, indirektno eksponirajuća.

Nema sumnje da je vojska i dan-danas jedna od radnih sredina u kojoj je vidno prisutna podela uloga na muške i ženske, iako ne u nekadašnjoj drastičnoj diskriminatorskoj varijanti. Postavlja se pitanje koliko je ona prihvatljiva u sadašnjim uslovima, da li je na nečiju štetu ustoličena i da li kao takva treba da pretrpi izvesnu izmenu. Odgovor na to pitanje zahteva, pored ostalog, i uvid u rezultate brojnih istraživanja, posvećenih identifikovanju specifičnosti ženske prirode relevantnih za obavljanje poslova u vojsci.

Rezultati brojnih istraživanja, i kod nas i u svetu, ukazuju na specifične biofizičke i psihosocijalne karakteristike muškaraca i žena, koje treba imati u vidu kada se procenjuju potrebe i mogućnosti veće zastupljenosti žena na poslovima koji su tradicionalno dodeljivani muškarcima.

2. Savremeno gledanje na ulogu žene u vojsci – rezultati istraživanja

Kada je reč o fizičkim karakteristikama žena nije sporno da je žena u tom pogledu inferiorna. Npr. snaga mišića i fizička izdržljivost je za oko 30 do 60 odsto manja kod žena, zbog čega samo jedan odsto žena dostiže stepen postignuća karakterističan za muškarce. One u proseku imaju nižu opštu radnu sposobnost i moraju da opterete sebe 25–35 odsto više nego muškarci da bi postigle isti učinak. Veće naprezanje kod žena, kada obavljaju fizički zahtevne zadatke, ima za posledicu veći rizik od povređivanja.

Kada je reč o zahtevima fizičke obuke, savremena vojska ima sasvim jasan odgovor na pitanje da li žene treba da treniraju zajedno sa muškarcima. Taj odgovor glasi – držanje koraka sa većinom muškaraca u svim poslovima je suviše veliki zahtev za skoro svaku ženu. S druge strane, uvežbavanje čitavog sastava prema fizičkim standardima koji bi bili odgovarajući za većinu žena značilo bi da muškarci ne bi dobili odgovarajuću (pristojnu) obuku.

Ovi pokazatelji inferiornosti žena u pogledu fizičke snage i izdržljivosti, potvrdili su neminovnost izvesnih ograničenja kada je reč o njihovom angažovanju na poslovima u vojsci na kojima bi bile izložene velikim fizičkim naprezanjima. Postavljanje tih ograničenja opravdano je zbog najmanje dva razloga. Prvo, zbog radne efikasnosti koja, pri izvršavanju tih zadataka, nesumnjivo zavisi od fizičke sposobnosti i drugo, zbog rizika od povređivanja, kojem su znatno više izloženi oni sa slabijom fizičkom snagom.

Kada je pak reč o razlikama između muškaraca i žena u pogledu pojedinih psihosocijalnih karakteristika, nije jednostavno izreći eksplicitan stav o tome da li te razlike čine ženu manje pogodnom za poslove u vojsci ili su one irelevantne. Ta dilema postaje još izraženija kada se razmatra uticaj osobina

ličnosti na funkcionisanje grupe i njeno postignuće. Aktuelnost tog pitanja, u ovom slučaju je sasvim evidentna s obzirom na to da se većina zadataka u vojsci izvršava u okviru timskog rada. Zato, kada se govori o opravdanosti većeg angažovanja žena u vojsci sa stanovišta njihovih sociopsiholoških osobenosti, potrebno je imati u vidu kako se te osobenosti odražavaju na grupnu dinamiku i efikasnost grupe.

Opšte prihvatljiv je stav da se grupi osoba određenog pola ne mogu pripisati karakteristike zasnovane na bazi pripadnosti tom polu. Naime, kako to slikovito ističe Kuzmin, za grupu ne važi matematičko pravilo da je jedan plus jedan jednako dva, već da je jedan plus jedan jednako funkcija od dva ($1+1=f(2)$). Zato procena uspešnosti u izvršavanju bilo kojeg timskog zadatka podrazumeva da se snaga i slabosti (prednosti i ograničenja) pojedinaca koji čine tim dovedu u vezu sa zahtevima zadatka, ali i sa konkretnim socijalnim ambijentom u kojem se on izvršava. Dakle, nemoguće je valjano suditi o uticaju karakteristika bilo kog pola na izvršavanje grupnih zadataka bez posebnog definisanja zahteva zadatka i relevantnih karakteristika grupe (tima, posade, posluge) koja ga izvršava.

Istraživanja pokazuju da način na koji se članovi neke grupe međusobno uvažavaju može determinisati efikasnost grupe. Promena statusa članova grupe, po pravilu, menja njihov odnos prema zadatku. Zbog toga je jasno da će dobro usmeren i osmišljen proces integracije žena u pretežno uniseks (muške) timove, kakvi dominiraju u vojsci, biti od velikog značaja za angažovanje žena u zajedničkim poslovima, a time i za samu efikasnost grupe.

Što se pak tiče insistiranja na tome da žene treba tretirati jednako kao i muškarce u vojsci, čak i kad je oružana borba u pitanju, sve više postaje jasno da je isti tretman u tim poslovima nešto što većinu žena, verovatno, ne bi posebno obradovalo. Na primer, ima dovoljno indicija da ukoliko žene bolje

poznaju rat, utoliko su manje spremne da u njemu učestvuju u ulozi borca. Sve to govori da pitanje angažovanja žena u vojsci nije do kraja istraženo i da postoje još uvek mnoge dileme.

Ova Konferencija jeste dobra prilika da se kroz razmenu iskustava dođe do saznanja o tome u kom pravcu promene treba da se odvijaju i koji su pri tome prioritetni potezi.

Očigledno je da ćemo se u traženju odgovora na postavljena pitanja suočavati sa mnogim nepoznicama. Međutim mnoge za to relevantne stvari ipak su poznate. Neosporno je da je, žena danas u poređenju sa ženom iz prošlosti u znatno većoj meri svesna svojih mogućnosti. Ona je уверена da mnogo može, ali u tome, ipak, ne preteruje. Ona uglavnom zna šta hoće a šta neće. Jedna od tih stvari, koju verovatno neće jeste to da bude samo forme radi izjednačena sa muškarcima. U primamnjivoj ponudi različitih poslova ona prepoznaje sadržaje tipa „kiselog grožđa od kojeg trnu zubi“, i ne želi po svaku cenu da ga proba. Zato nema sumnje da će ona, ako joj se pruži prava prilika da bira i da bude obaveštena o onome šta bira, naći za sebe odgovarajuće mesto u vojsci a da pri tome ne ugrozi ono što je čini ženom – nežnost, prefinjenost, osećajnost... Uostalom, ako bi pri tome izgubila te attribute, koji jesu njeno preimućstvo i nedostižna superiornost, kakve bi koristi bilo od takve jednakosti? Ko voli muškobanjastu ženu, pa makar ona bila i u muškoj ulozi?

Literatura:

1. Šaranović J., *Žena u odbrani – od tradicionalnog do savremenog*, Vojnoizdavački zavod, Beograd, 2006.
2. Van Creveld, M., *Men, Women and War*, Cassel & Co, London, 2001.
3. De Bovoar, S., *Drugi pol, I činjenice i mitovi*, Beogradski izdavačko-grafički zavod, Beograd, 1982.

-
4. Iveković R., „Rasprava o političkoj ekonomiji“, Politička misao, br. 1, Zagreb, 1979.
 5. Rivista Militare, No. 6, 11/12, 2001.
 6. Sommerville, M., *Women in the First Capitalist Society Experiences in Seventeenth Century England*, Urbana, University of Illinois Press, 1988.
 7. Strong, K., *Vocational interest of men and women*, Stanford University Press, Stanford, 1943.
 8. Schein, V., Sex role stereotyping, Ability and performance, *Personal psychology*, 1978.
 9. Swanwick, H., *I Have Been Young*, London, Gollancz, 1935.
 10. Goldstein, S. J., *War and Gender*, Cambridge University Press, 2001.

VEĆA PARTICIPACIJA ŽENA U VOJSCI KAO IZRAZ RAVNOPRAVNOSTI POLOVA

Dragana Petrović⁴

Rezime: U Srbiji već sada postoje razni mehanizmi za rodnu ravnopravnost. Glavni od njih je Savet za ravnopravnost polova koji je stručno, savetodavno telo u republičkoj Vladi. On se bavi različitim pitanjima vezanih za rodnu ravnopravnost, kao i analizama i ocenama situacija iz toga domena. Takođe preduzimaju kratkoročne i dugoročne mere za ostvarivanje rodne ravnopravnosti i jačanje društvene pozicije žena.

Savet smatra da je njegov najvažniji zadatak u 2007. da radi na nacrtu i usvajanju Nacionalnog plana akcije za poboljšanje položaja žena i unapređenje rodne ravnopravnosti zasnovanog na UN Pekinškoj akcionoj platformi. U tom procesu je podržan od strane UNIFEM-a, a angažovano je niz nezavisnih stručnjaka i stručnjakinja kao i brojne nevladine organizacije. Taj plan je kompatibilan sa već postojećim nacionalnim strategijama posebno sa UN Milenijumskim razvojnim ciljevima, koji se sastoje od sledećih važnih postav-

⁴ Autor je potpredsednik u Savetu za ravnopravnost polova Vlade Republike Srbije. dragana.petrovic^a minrzs.sr.gov.yu

ki: žene i privreda, žene u procesu donošenja odluka, žene i zdravlje, žene i obrazovanje, nasilje prema ženama i žene i mediji. Neophodno je da se pripreme sposobni i adekvatni akteri za primenu Zakona o rodnoj ravnopravnosti koji je u procesu usvajanja u srpskoj Narodnoj skupštini. Savet nastavlja da radi dalje na analizi postojećeg pravnog konteksta u nameri da preporučuje amandmane koji će biti harmonizovani sa evropskim standardima kao i da nadgleda primenu Porodičnog zakona i Zakona o radu, posebno u pogledu tretmana domaćeg nasilja i radne diskriminacije.

Uključivanje žena u vojsku je jedan od koraka prema modernizaciji vojske i njenog prilagođavanja novim standardima.. Očito je da je vojska uvek vrlo temeljna kada je u pitanju primena nekih mera, i takođe je slučaj i kada je u pitanju odluka da se uključe žene u vojni obrazovni sistem. Zbog svega toga Savet za rodnu ravnopravnost pozdravlja i podržava tu odluku. Savet takođe nudi i stalnu stručnu podršku i punu saradnju u pogledu procesa gender mainstreaminga u vojsci.

Ključne reči: Žene u vjsci, mehanizmi za rodnu ravnopravnost, Savet za rodnu ravnopravnost, Nacionalni plan akcije, Zakon o rodnoj ravnopravnosti.

Summary: There are already several GE mechanisms established in Serbia. The primary mechanism is the Gender Equality Council, which is an expert advisory body within the Serbian Government. It deals with issues of gender equality, analysis and evaluation of the situation in this domain, as well as with short-term and long-term measures for achieving gender equality and strengthening the position of women.

The Council perceives the most important task in 2007 as working on the drafting and adoption of the National Action Plan for Improvement of the Position of Women and Advancement of Gender Equality, based on the UN Beijing

Platform (NAP). In this process, supported by UNIFEM, there are independent experts and a number of NGOs also involved. The plan is compatible with other existing national strategies, especially with the UN Millennium Development Goals, which consists of the following important issues: women and the economy, women and decision-making, women and health, women and education, violence against women, and women and media. It is necessary to prepare suitable capacities for the implementation of the Gender Equality Law, which is in the process of being adopted in the Serbian National Parliament. The Council will continue to work further on analyses of the existing legal context, in order to recommend amendments that will be harmonised with European standards, as well as to keep monitoring of the implementation of the Family Law and Labor Law, especially regarding the treatment of domestic violence and discrimination at work.

Including women in the Army is one of the steps toward modernisation of the Army and its adjustment to new standards. It is obvious that the Army is always very thorough when it decides to implement some measures, and that is again the case with the decision to include women in the army's education system. Therefore, the Council for GE welcomes and supports that decision. It also offers its permanent expertise and cooperation in support to gender mainstreaming in the Army.

Key words: Women in Army, Mechanisms of gender equality, Council for Gender Equality, National Plan of Action, Law on Gender equality.

Zašto ravnopravnost polova?

Ravnopravnost polova čini danas nerazdvojni i neupitni deo korpusa ljudskih prava. Pitanje ravnopravnosti polova predstavlja zato jedan od osnovnih pokazatelja demokratičnosti u društvu. Budući da žene čine nešto preko polovine stanovništva, ono je takođe i pitanje razvojne politike: društvo koje ne koristi polovinu svojih ljudskih resursa, ne planira na pravi način svoju budućnost.

Može se reći da ravnopravnost polova pomaže stabilnosti društva, doprinosi toleranciji i jača transparentnost, kao i da uvodi moderne standarde koji nas približavaju međunarodnoj zajednici i EU. Kao uslovi za pridruživanje EU koji se tiču položaja žena, navedeni su: donošenje Zakona o ravnopravnosti polova, Zakona protiv diskriminacije, Nacionalne strategije protiv nasilja i mere za poboljšanje zdravlja, naročito sa aspekta reproduktivnog zdravlja i kardio-vaskularnih bolesti.

Naša zemlja potpisnica je i niza međunarodnih dokumenata koji nas obavezuju na poštovanje određenih standarda, među kojima su Konvencija za eliminaciju diskriminacije prema ženama (CEDAW), Pekinška platforma UN, Rezolucija SB 1325 i druge, a kao članica UN, Saveta Evrope, OEBS i drugih organizacija, mora voditi politiku u skladu sa tim.

Ali ova politika nije važna samo zbog ispunjavanja naših obaveza – ona je važna i zbog nas samih, zato što je pitanje ravnopravnosti polova ključno pitanje demografije i kvaliteta života, i zato što ravnopravnost polova obezbeđuje resurse za privredni rast i održivi razvoj.

Kod nas su muškarci i žene zakonom izjednačeni 1945. godine. Od tada su uvek garantovana jednaka prava muškara-

ca i žena, ali se često gubilo iz vida da jednaka prava ne znače automatski i jednak položaj. Svi raspoloživi podaci govore nam, nažalost, da je položaj žena gori od položaja muškaraca, i da je zato neophodno da država vodi politiku jednakih mogućnosti, odnosno da žene i muškarci imaju jednake šanse u životu, da su jednako tretirani, jednako plaćeni za isti rad, jednako napreduju u karijeri, da imaju jednaka prava da izaberu svoj lični put i upravljaju svojim životom, i jednaka prava na sreću.

Polovi nisu jednaki, i ne treba ih veštački izjednačavati. Ali moraju biti ravnopravni, i mora se razbiti stereotip o ženskim i muškim ulogama, ženskim i muškim zanimanjima. Naročito danas, kada se uz primenu novih tehnologija otvara sve više mogućnosti za ravnopravan rad. Žene i muškarci su komplementarni, i zato u ravnopravnom odnosu i iskrenom partnerstvu treba da grade društvo XXI veka.

1. Mehanizmi za ravnopravnost polova

Savet za ravnopravnost polova je osnovni i krovni mehanizam u ovoj oblasti. To je stručno i savetodavno telo Vlade Republike Srbije, koje se bavi pitanjima ravnopravnosti polova, analizom i procenjivanjem stanja u ovoj oblasti, kao i kratkoročnim i dugoročnim merama za postizanje ravnopravnosti polova i unapređenje položaja žena. Počeo je sa radom oktobra 2004. godine. Savet ima 20 članova, a na čelu je Ministar rada, zapošljavanja i socijalne politike. Polovina članova su predstavnici relevantnih ministarstava (Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, Ministarstva za državnu upravu i lokalnu samoupravu, Ministarstva unutrašnjih poslova, Ministarstva pravde, Ministarstva prosvete i sporta, Ministarstva zdravlja, Ministarstva finansija, Ministarstva kulture i Republičkog zavoda za statistiku), a polovina eksperti i predstavnici civilnog društva.

Od ostalih mehanizama, važan je i Odbor za ravnopravnost polova Narodne Skupštine Republike Srbije koji razmatra zakone i druge propise, sagledava stanje u vođenju politike i sprovođenju zakona od strane svih organa odgovornih Skupštini, a sa aspekta rodne ravnopravnosti. Zakonom o zaštitniku građana, u članu 6. posebna pažnja se obraća, između ostalog, na ravnopravnost polova, a pretpostavlja se da će jedan od zamenika imati mandat da se bavi ovom oblašću. Programom OEBS, u pretekle 4 godine, napravljena je mreža lica odgovornih za ravnopravnost polova na lokalnom nivou, odnosno u oko 50 gradova širom Srbije. U AP Vojvodini, postoji Pokrajinski sekretarijat za rad, zapošljavanje i ravnopravnost polova, Pokrajinski savet za ravnopravnost polova, odgovarajući odbor u Pokrajinskoj skupštini, a nedavno je osnovan i Pokrajinski Zavod za ravnopravnost polova.

Važećim Ustavom Republike Srbije garantuje se jednakost muškaraca i žena, a novi Ustav predviđa i obavezu vođenja politike jednakih mogućnosti (čl.15) i uvodi posebne mere pozitivne akcije (čl.21) kao mogućnost za sprečavanje diskriminacije, kao i još neka moderna rešenja. Krivični zakon sankcioniše nasilje u porodici i silovanje u braku, a trgovina ljudima definisana je kao organizovani kriminal. Porodični zakon reguliše odnose između partnera na moderan način, štiti prava deteta, uvodi specijalne mere protiv nasilja i poboljšava procedure prilikom usvojenja, kao i pri razvodu braka. Zakon o radu zabranjuje rodnu diskriminaciju, kao i seksualno uznemiravanje na poslu, a dozvoljava i očevima da koriste roditeljsko odsustvo. Izborni zakon predviđa sistem kvota od 30 odsto za manje zastupljen pol za parlamentarne, pokrajinske i lokalne izbore.

Pitanje dosledne primene i kapaciteta za sprovođenje ovih zakona drugo je pitanje. Tu se zato mogu istaći edukacija i nov pristup policije u tretmanu i suzbijanju porodičnog

nasilja, modela saradnje sa centrima za socijalni rad, kao i veliki napor Nacionalnog tima za borbu protiv trgovine ljudima. U okviru projekta za reformu pravosuđa predviđena je obuka i tužilaštva i sudova, kao i neke druge mere, a u Ministarstvu rada, zapošljavanja i socijalne politike vodi se sistematska edukacija, te su u Nacionalnoj službi zapošljavanja upravo formirali Radnu grupu za unapređivanje ravnopravnosti polova, a u pripremi je i specijalno odeljenje protiv diskriminacije u Inspekciji rada. U Ministarstvu zdravlja i u Ministarstvu prosvete takođe je bilo nekih projekata, i ima planova za slične mere.

Aspekti koji se direktno odražavaju na unapređenje položaja žena ugrađeni su i u Strategiju za smanjenje siromaštva, Milenijumske ciljeve razvoja, Strategiju za pridruživanje EU, Strategiju reforme državne uprave, i Strategiju za informatičko društvo, kao i u Strategiju održivog razvoja, koja se upravo radi, Okvir nacionalne strategije za borbu protiv nasilja, i u Nacionalni plan akcije za zapošljavanje.

2. Strateški prioriteti Saveta

Kao svoje strateške prioritete, Savet za ravnopravnost polova izdvojio je sledeće oblasti:

- razvijanje demokratije kroz povećanje rodne osetljivosti zakonodavstva, što znači ugrađivanje politike jednakih mogućnosti i drugih elemenata u novi Ustav, donošenje Zakona o ravnopravnosti polova, analiza, izmena i dopuna postojećih zakona koji utiču na ravnopravnost polova i položaj žena u skladu sa modernim međunarodnim standardima;
- osposobljavanje državnih institucija za politiku ravnopravnosti polova kroz Nacionalni plan akcije za osnaživanje žena i unapređivanje ravnopravnosti polova

- poboljšavanje položaja žena kroz mere za njihovo ekonomsko osnaživanje i rodno budžetiranje, politiku zapošljavanja i samozapošljavanja;
- podizanje javne svesti o značaju ravnopravnosti polova preko edukacija i kampanja, kao i suzbijanjem rod-nih stereotipa i
- izgradnja svih kapaciteta za sprovođenje politike ravnopravnosti polova, uključujući i kapacitet samog Saveta.

Upravo je završen Nacrt Nacionalnog plana akcije za poboljšanje položaja žena i unapređenje rodne ravnopravnosti. Ovaj NPA pripremljen je u širokom konsultativnom procesu u kome su učestvovali, osim članova Saveta, domaći i strani eksperti, nevladine organizacije, državne institucije, političke partije i najšira javnost. Plan je zasnovan na Pekinškoj platformi UN, odnosi se na period od 2007. do 2010. godine i ima sledeće zadatke:

- ostvarivanje prava žena da ravnopravno sa muškarcima učestvuju u odlučivanju, tako što će se povećati učešće žena u predstavničkim telima, izvršnim organima vlasti, na rukovodećim mestima, državnoj upravi, javnim službama i finansijskim i drugim institucijama u kojima se donose odluke bitne za kreiranje politike i razvoja društva;
- iskorenjivanje ekonomskih nejednakosti između žena i muškaraca, otklanjanje otvorene i prikrivene diskriminacije, uz istovremeno bolje korišćenje ženskih resursa, kroz stvaranje sistemskih preduslova za uklanjanje diskriminacije i za rodnu ravnopravnost, podsticanje zapošljavanja i samozapošljavanja, ženskog preduzetništva i zadugarstva, smanjivanje ekonomskih nejednakosti i smanjivanje siromaštva, jačanje kapaciteta svih aktera u privredi i društvu za otkla-

njanje rodne diskriminacije i bolje korišćenje ženskih resursa, posebno u vezi IK tehnologija i pitanja održivog razvoja;

- uspostavljanje rodne jednakosti i integrisanje rodne perspektive u obrazovanje, putem ravnopravnog pristupa obrazovanju, ujednačavanju zastupljenosti muškaraca i žena na svim nivoima obrazovanja i u svim obrazovnim profilima, te ravnopravno učešće u kreiranju evropskog modela „društva znanja“, zatim jačanje kapaciteta obrazovnog sistema za integraciju rodne perspektive uvođenjem rodno senzitivnih i antidiskriminatornih programskih sadržaja, od predškolskog do najvišeg nivoa;
- očuvanje i unapređenje opšteg zdravlja žena i ostvarivanje rodne ravnopravnosti u zdravstvenoj politici, kroz prevenciju i smanjenje faktora rizika po zdravlje žena, prevenciju zloupotrebe droga, alkohola i lekova, podsticanje promena navika i načina ishrane, unapređenje mentalnog i emocionalnog zdravlja, zatim unapređenje reproduktivnog zdravlja, kao i dostupnosti kvalitetne zdravstvene zaštite svim ženama, od primarne do specijalističke, i osnaživanje žena za preuzimanje odgovornosti za sopstveno zdravlje;
- prevencija i suzbijanje svih vidova nasilja nad ženama i obezbeđivanje sveobuhvatnog sistema zaštite za žene žrtve nasilja, tako što će se unaprediti normativni okvir zaštite od nasilja nad ženama i jačati kapaciteti sistema zaštite žena od nasilja, sprovođenje istraživanja i unapređenje dokumentacije i statistike, kao i analiza postojećih tretmana u ovoj oblasti, podizanje nivoa svesti o nasilju nad ženama kao gorućem društvenom problemu i razvijanju principa nenasilnih komunikacija;

- uspostavljanje rodne jednakosti u medijima, uklanjanje rodni stereotipa i eliminisanje mizoginije tj. govora mržnje iz medija, afirmacijom rodno senzitivnog medijskog delovanja, upotrebom neseksističkog jezika, afirmacijom žena, ženskog stvaralaštva, ženskog doprinosa u kulturi, obrazovanju, nauci, istoriji, ekonomiji, politici, sportu itd, povećanjem učešća žena na uredničkim mestima i njihovog uticaja na uređivačku politiku medija, te sistematizacijom istraživanja, dokumentacije i statistike o tretiranju žena i politike ravnopravnosti polova u medijima.

3. Žene i bezbednost

Žene i bezbednost, odnosno pitanje bezbednosti danas su kompleksna pitanja, ne samo sa tačke izbijanja opasnosti od ratnih sukoba i vojnih dejstava, nego i poštovanja ljudskih prava, smanjenje siromaštva, borbe protiv svih vidova nasilja, protiv trgovine ljudima, suzbijanja drugih vidova kriminala, kao i protiv diskriminacije.

Činjenica da ravnopravnost polova i angažovanje žena jača mirovne procese i pomaže pomirenje u regionu jeste nešto u šta smo imali i sami prilike da se uverimo u proteklom periodu. U tom smislu, svako osnaživanje i uključivanje žena u pitanja bezbednosti i oružanih snaga, jeste od velikog značaja i na tragu je modernih rešenja kakva se već primenjuju u svetu.

Rezolucija SB 1325, kao najvažniji dokument koji se bavi pitanjem uloge žena i rodni aspekata bezbednosti, reafirmiše važnost uloge žena u sprečavanju i rešavanju konflikata i u izgradnji mira, naglašava važnost njihove jednake participacije i punog uključivanja u sve napore na održanju i promociji mira i sigurnosti, ističe potrebu za povećanjem njihove uloge u donošenju odluka koje se tiču sprečavanja i

rešavanja konflikata i poziva zemlje članice da osiguraju povećano prisustvo žena na svim nivoima odlučivanja u nacionalnim, regionalnim i međunarodnim institucijama i mehanizmima za sprečavanje, vođenje i rešavanje sukoba. Kao i svaka druga rezolucija Saveta bezbednosti UN, ona je obavezna za sve zemlje članice.

U svakom slučaju, jasno je da je pitanje uključivanja i učešća žena pitanje razvoja i pitanje demokratije, kao i pitanje shvatanja modernog vremena i izazova XXI veka u kome mi živimo. U tom smislu, Savet za ravnopravnost polova sa velikim zadovoljstvom prati uključivanje žena u naše oružane snage i školovanje prve generacije žena na našoj Vojnoj akademiji. Naša vojska imala je iskustvo sa učešćem žena u njenim strukturama, kroz NOB u II svetskom ratu, pa i kroz pojedinačne primere, kao što je Milunka Savić u I svetskom ratu. Došlo je vreme da se to sprovede temeljnije i sistematičnije, u okviru svih ostalih mera za reformu oružanih snaga. Uključivanje žena u to je jedna od odličnih mera da se armija modernizuje i prilagodi novim standardima.

Očigledno je da se vojska, kao i za sve drugo, kada reši da sprovodi neku politiku, temeljito sprema i dosledno angažuje, pa će tako biti i sa uključivanjem žena u njen sastav i njene akcije. Savet za ravnopravnost polova smatra da nam prava saradnja tek predstoji, i pružiće u tom smislu punu podršku naporima vojske, i svaku moguću stručnu i drugu pomoć.

POLAZNE STRATEŠKE PRETPOSTAVKE ZA SLUŽBU ŽENA U VOJSCI

dr Mitar Kovač⁵, naučni savetnik

Rezime: Služba žena u vojsci sve je češće pitanje i tema rasprave u stručnim, nacionalnim i međunarodnim krugovima. Na osnovu analize stanja, stečenih iskustava i potreba sistema odbrane u diskusiji su definisane osnovne strateške pretpostavke i opredeljenja za službu žena u Vojsci Srbije, sa posebnim osvrtom na potrebu preciznog određivanja formacijskih mesta i ispunjavanja svih drugih specifičnih zakonodavnih i logističkih uslova. Pri tome se insistira na adekvatnom delovanju i ispunjavanju drugih uslova od strane nadležnih državnih organa.

Ključne reči: Vojska, žene u vojsci, strategija i doktrina, strateške pretpostavke.

Summary: Women serving in the military is a frequently discussed issue in expert, national and international circles. Based on the analysis of the current situation, lessons learned and the needs of the defense system, the main strategic assumptions and reasons for women's admission into the

⁵ Autor je načelnik Uprave za stratejsko planiranje Ministarstva odbrane.

Serbian Armed Forces have been defined, with special consideration paid to precise job determination within the formation and meeting all other specific legislative and logistic requirements. Appropriate action and fulfillment of other requirements by competent state authorities are also insisted upon.

Key words: military, military women, strategy and doctrine, strategic assumptions.

Današnji dan je veoma bitan za naše preispitivanje mesta i uloge žene u sistemu odbrane, sa posebnim osvrtom na njeno mesto u vojsci. Novija istorijska međunarodna dimenzija i aktuelna saznanja idu u prilog afirmativnom odnosu prema pitanju značajnijeg uključivanja žena u vojsku, primereno biološkim i psihofizičkim specifičnostima i sposobnostima za određene dužnosti.

Kroz istoriju srpske ratne veštine, žena je pretežno bila u toj prividno pasivnoj i delikatnoj društvenoj ulozi, kroz upućivanje najmilijih u vojsku, strahovanja za njihove živote i snošenje posledica pogibije ili ranjavanja u vihoru ratova i oružanih sukoba. U srpskoj istoriji bilo je više perioda u kojima su živi zavideli mrtvima, tako da se nacija nalazila na granici biološkog opstanka, naročito posle Prvog i Drugog svetskog rata. Mnoge majke, sestre, supruge i devojke morale su da podnose surovost takvog života i da se bave ogromnim posledicama ratova.

Sveukupan društveni razvoj i nova pozicija žene u društvu danas, doveli su do potrebe redifinisanja njenog mesta i uloge u vojsci. Ona više nije samo ta tragična figura koja je indirektno, u odnosu na ratove i oružane sukobe, emocijama i patnjom vezana za vojsku, njene misije i zadatke. Žena je sve više u prilici da se osposobljava za različite dužnosti u vojsci i da komanduje ili da neposredno izvršava najsloženije zadatke u borbi. Nema zabranjenih mesta za žene u vojsci, ali ima onih formacijskih mesta u borbenim jedinicama koja zahtevaju ogromna psihofizička naprezanja koja su veća od prosečnih psihofizičkih sposobnosti žene. Prethodnu konstataciju potvrđuju iskustva i rezultati najnovijih istraživanja o mogućnostima angažovanja žena u vojsci.

Te nove činjenice i strateška opredeljenja u doktrinar-nim dokumentima sistema odbrane Republike Srbije potrebno je operacionalizovati i podržati rešenjima u domenu svih funkcija sistema odbrane. U Strategijskom pregledu precizno su identifikovane potrebe i definisana strateška opredeljenja o uključivanju žena u proces edukacije u sistemu vojnog školstva i u proces obuke u vojsci. Uvažavajući rezultate ove Konferencije i iskustva drugih savremenih vojski potrebno je na bazi komparativne analize u Planu razvoja sistema odbrane do 2010. i srednjoročnim programima definisati rešenja koja će biti u funkciji operacionalizacije i afirmacije polaznog strateškog opredeljenja i u funkciji stvaranja što boljih uslova za angažovanje žena u vojsci.

U novom Zakonu o odbrani i Zakonu o Vojsci Srbije potrebno je definisati specifičnosti koje proističu iz vojne službe i psihofizičkog profila žene. Na osnovu tih novih zakonskih odredbi takođe je potrebno operacionalizovati rešenja u podzakonskim aktima u kojima se precizno reguliše status, obaveze i prinadležnosti u službi.

U planiranju i programiranju procesa profesionalizacije Vojske Srbije veoma je bitno doći do pouzdanih predviđanja nivoa zainteresovanosti žena za službu u vojsci i precizno utvrditi konkretne potrebe za pojedine dužnosti. Na bazi nivoa zainteresovanosti i potreba sistema odbrane dolazi se do objektivnijeg planiranja i programiranja implementacije strateškog opredeljenja o angažovanju žena u vojsci.

Na osnovu rezultata istraživanja, prema stepenu korelacije između sposobnosti i potreba, odnosno zahteva koji proističu iz određenog formacijskog mesta, treba da se profilišu formacijska mesta u jedinicama rodova i službi Vojske Srbije, na koja mogu biti postavljene žene.

Kadrovska služba kroz upravljanje karijerom oficira, podoficira i profesionalnih vojnika precizno treba da definiše

koje su to specifičnosti stanja i statusa žene u službi i kako ih rešavati za sve kategorije počev od vojnika pa do oficira. U toj oblasti imamo izvesna iskustva ali ona nisu reprezentativna za definisanje budućih rešenja. Naprotiv, neka od tih iskustava kompromituju celinu napora.

Kao i svako drugo iskustvo, tako i dosadašnja iskustva o angažovanju žena u vojsci ne treba glorifikovati niti im davati presudan značaj. Većina činilaca koji su determinisali uključivanje žena u vojsku pre dvadeset godina značajno su se promenila. To upućuje na potrebu opreznosti pri izvođenju generalizacija i predlaganju odluka i rešenja, koja baziraju na iskustvenim činjenicama.

U domenu logistike takođe postoji dosta pitanja koja do sada nisu razmatrana na adekvatan način ili za njih ne postoje predlozi normativnih rešenja. I tu su nam potrebna neposredna operativna iskustva drugih vojski, kako bi celokupan proces implementacije rešenja u Vojsci Srbije bio što uspešniji.

Današnja Konferencija pored verifikacije nekih parcijalnih opredeljenja i iznošenja iskustava i mišljenja naših kolega iz zemlje i inostranstva verovatno će otvoriti i nova teorijska, doktrinarna i praktična pitanja, koja se nisu na adekvatan način do sada razmatrala u Vojsci Srbije. U tom smislu rezultati ove Konferencije jesu svojevrsan kritički osvrt na ono što nameravamo da radimo i istovremeno inspiracija za donošenje novih što pouzdanijih rešenja.

Dakle, može se reći da nam je u skladu sa misijama i zadacima Vojske Srbije potreban celovit doktrinarno-normativni, organizacioni, planski i programski okvir za realizaciju priprema i implementaciju rešenja za značajnije uključivanje žena u Vojsku Srbije.

Pošto se sada završava proces izrade Plana razvoja sistema odbrane do 2010. i srednjoročnih programa potrebno je da

nosio planiranja na bazi strateške odluke definisane u Strategijskom pregledu odbrane i na bazi objektivno utvrđenog odnosa *potreba i mogućnosti*, precizno profilisati sve specifičnosti angažovanja žena u Vojsci Srbije.

U celokupnom procesu implementacije rešenja uvođenja žena u službu u Vojsci Srbije uvažavati će se iskustva država koje pripadaju evroatlantskim integracijama.

Nadam se da će nas rezultati Konferencije i novi strateški pristup dovesti do nacionalno i međunarodno poželjnih rešenja u domenu angažovanja žena u vojsci.

WOMEN IN THE ARMY AS PART OF THE GENDER MAINSTREAMING PROGRAM (UN RESOLUTION 1325)

dr Zorica Mršević⁶

Rezime: *Gender mainstreaming (povećanje broja žena na mestima donošenja odluka i uzimanje u obzir interesa i pogleda oba pola kada se donose odluke) u politici bezbednosti i mira, praktično označava i predstavlja postojanje jednakih mogućnosti za žene i muškarce u vojsci ali i veće učešće žena u kreiranju i vođenju politike bezbednosti.*

Rezolucija UN Saveta bezbednosti 1325 (2000) zahteva povećanu predstavljenost žena na svim nivoima donošenja odluka, u nacionalnim, regionalnim i međunarodnim institucijama i mehanizmima za prevenciju, upravljanje i rešavanje konflikta. Ona, takođe, naglašava važnost punog i ravnopravnog učešća žena i prisustvo u svim aktivnostima za održanje i unapređenje mira i bezbednosti. Rezolucija 1325 posebno naglašava važnu ulogu žena u oblastima: prevencije konflikta, konfliktima, periodu posle konflikta, bezbednosti i građenja i očuvanja mira.

⁶ The author is a Gender Advisor at the Democratization Department of the OSCE Mission to Serbia, but the views expressed in this text belong solely to the author and do not necessarily reflect the views of the OSCE.

Kada se razmatra pitanje žena i prevencije konflikta, naglašava se da je potrebno sistematsko jačanje uloge žena u društvu, i obezbediti delotvorno učešće žena u javnom i ekonomskom životu. Jasna je povezanost statusa žena u društvu i intenziteta konflikta. Nasilni konflikti se češće dešavaju u zemljama u kojima su žene neadekvatno predstavljene u javnim institucijama i službama i tamo gde ne postoji adekvatna institucionalna reakcija na domaće nasilje.

Pitanje žena u vreme trajanja konflikta implicira pre svega kompleks pitanja vezanih za rodno zasnovano nasilje, uključujući seksualno nasilje koje je u porastu kao sve češće oružje u ratnim sukobima. Takođe, iskustva ratova imaju snažan uticaj na rodne uloge i društvene vrednosti. Tada dolazi do menjanja rodnih uloga i društvenih položaja što je integralni deo izazova rekonstrukcije. Tu se javljaju otvorene mogućnosti uticaja na društvene i političke strukture koje su u miru obično izvan domašaja žena.

Žene i bezbednost je oblast koja je povezana sa proširenjem koncepta državne bebednosti uključivanjem perspektive ljudske bezbednosti. Savremene pretnje i rizici ubrzali su nastojanja na reviziji tradicionalnog značenja nacionalne bezbednosti. Priznavanje uloge žena u činjenju sveta bezbednijim je deo tog procesa stvaranja novog koncepta bezbednosti i njenih nosilaca.

Kada su žene značajno uključene u političko odlučivanje i bezbednost moguće je ostvariti trajne promene u društvu. Unapređivanje rodne ravnopravnosti je zbog toga suštinski doprinos postizanju trajne stabilnosti i bezbednosti u našem regionu.

Ključne reči: Gender Mainstreaming, UN Rezolucija Saveta bezbednosti 1325, žene i novi koncept bezbednosti, žene i mir.

Summary: *Gender mainstreaming (increasing number of women at decision making positions and taking into account interests and views of both genders while decision-making) in politics of peace and security means practical securing equal opportunities for women and men in the army but also increasing participation of women in creating and conducting the security politics.*

UN Security Council resolution 1325 (2000) urges for increased representation of women at all decision-making levels in national, regional and international institutions and mechanisms for the prevention, management, and resolution of conflict. The Resolution stresses the importance of women's full and equal participation and involvement in all efforts for the maintenance and promotion of peace and security. It emphasizes the important role of women in periods of: Conflict prevention, Conflicts, Post conflict, Security and Peace. As a document issued by the UN Security Council, it is mandatory for all UN member states and does not need to be ratified or anyhow else adopted by member states.

Within domain of conflict prevention, the Resolutions stresses the necessity of systematically strengthening the role of women in society, and ensuring effective women's participation in public and economic life. There is evidenced connection between the status of women in a society and its level of conflict. Violent conflict is more likely to erupt in countries where women are inadequately represented in official institutions and where domestic violence against women is not officially properly addressed.

For the periods of conflicts the Resolution invites for serious concerns of the fact that gender based violence, including sexual violence, has increasingly become a weapon of warfare. It is essential to ensuring the effective protection of women in conflicts since in present-day conflicts, civilians are often made prime targets and women even more so.

Gender roles and social values are deeply affected by experiences of war. Women frequently lose political ground after conflicts end. Despite their active engagement in all aspects of social life in times of conflict, when appointment of the transitional government begins, women often do not gain positions of political leadership. But, the reconfiguration of gender roles and positions are an integral part of the challenge of reconstruction. Post-conflict conditions can present opportunities for women to influence social and political structures, which, in peacetime, were beyond their purview.

Key words: GenderMainstreaming, UN Security Council Resolution 1325, women and new security concept, women and peace.

Women in the Army as Part of the Gender Mainstreaming Program (UN Resolution 1325)

UN Security Council Resolution 1325 (2000) (the resolution) urges for increased representation of women at all decision-making levels in national, regional and international institutions and mechanisms for the prevention, management, and resolution of conflict. The Resolution stresses the importance of women's full and equal participation and involvement in all efforts for the maintenance and promotion of peace and security. It emphasizes the important role of women in periods of: Conflict prevention, Conflicts, Post conflict, Security and Peace.

As a document issued by the UN Security Council, it is mandatory for all UN member states and does not need to be ratified or be otherwise adopted by them. Moreover, it is mandatory even for the non-members states.

This paper would analyze various concepts contained in the resolution, as well as the aspects of women's participation in conflicts, post-conflict circumstances and in security field.

1. The UN Resolution and Gender Mainstreaming

The resolution stresses the importance of their full and equal participation of women and their involvement in all efforts for the maintenance and promotion of peace and security. It is urging the Member States to ensure increased representation of women at all decision-making levels in national,

regional and international institutions, and in mechanisms for the prevention, management, and resolution of conflict.

Security policy and the military have always been male-dominated. Demands for gender mainstreaming present a challenge to this rule. *Gender mainstreaming* refers to equal participation of women and men in all areas of the economy, policy and society. Contrary to the concept of empowerment of women, gender mainstreaming is a top-down approach.

In discussion of the security and peace policies, *gender mainstreaming* refers to a demand of equal opportunities and/or greater participation in security policy. Gender mainstreaming does not replace the need for targeted, women-specific policies and programs in this field.

It means that women can serve in all arms of the army. This includes areas in which peace can be made just as much as areas that have the potential to endanger peace.

The topic of gender should be anchored in concrete policy processes and the terminology needs to be clarified to achieve clearer policies. When developing gender-sensitive security policy concepts that are oriented towards peace, the *cliché* of the woman as a peaceful being *per se* should be put into perspective.

2. OSCE and Gender Mainstreaming

Equal rights for women and men and the protection of their human rights are essential to peace, sustainable democracy, economic development and, therefore, to security and stability in the OSCE region. In the OSCE area, it has become increasingly evident that security, democracy, and prosperity are closely linked.

The 2004 OSCE Action Plan for the Promotion of Gender Equality sets out the OSCE priorities in promoting gender equality both inside the organization and in its member states, and describes a system the monitoring of its implementation. The plan addresses the activities, policies, projects and programmes of the Organization concerning gender-mainstreaming and gender equality. Assistance from the OSCE to participating States could be provided to implement the international commitments on gender equality and to develop national programmes and policies.

The process of mainstreaming a gender perspective includes assessing the implications for women and men of any planned action, including legislation, policies or programmes, in all areas and at all levels. It is a strategy for making women's, as well as men's, concerns and experiences an integral dimension of the design, implementation, monitoring and evaluation of policies and programmes in all political, economic and societal spheres. The ultimate goal is to achieve gender equality.

In short, the integration of a gender perspective and the promotion of women's role in security policy, the military, conflict prevention, post-conflict reconstruction and maintenance of peace, are integral concerns addressed by the OSCE..

3. Women in the Pre-conflict Period and During Conflict⁷

The Resolution stresses the necessity for systematically strengthening the role of women in society, and ensuring effective women's participation in public and economic life

⁷ United Nations Security Council S/2006/770, 27 September 2006, 06-53084 (E) 031006 Report of the Secretary-General on women, peace and security.

before and during the conflict periods. The Resolution calls for paying serious attention to the fact that gender-based violence, including sexual violence, has increasingly become a weapon of warfare.

It is important to understand that pre-conflict, conflict and post-conflict periods overlap. The Resolution emphasizes the important role of women in the prevention and resolution of conflicts and in peace-building. It stresses the importance of their equal participation and full involvement in all efforts to maintain and promote of peace and security. All Members States are urged to ensure the increased representation of women at all decision making levels in national, regional and international institutions and in the mechanisms for the prevention, management and resolution of conflicts.

The Resolution recognises the importance of recommending specialized training for all peacekeeping personnel on the protection, special needs and human rights of women and children in conflict situations. It calls on all parties to armed conflict to take special measures to protect women and girls from gender-based violence, particularly rape and other forms of sexual abuse, and all other forms of violence in situations of armed conflict.

As Christian Strohal observed, „there is a connection between the status of women in a society and its level of conflict: violent conflict is more likely to erupt in countries where women are inadequately represented in official institutions and where domestic violence against women is prevalent. Where violence and discrimination against women exist prior to a conflict these inequities are almost certain to remain and might be aggravated throughout conflict.”⁸ It is essential to ensure the

⁸ Christian Strohal, Address to Seminar on Women in Conflict Prevention and Crisis Management, Vienna, 20 June, 2005.

effective protection of women, since in present-day conflicts, civilians are often prime targets and women even more so.

If women’s participation in decision-making processes is limited before the outbreak of a conflict, they are unlikely to be involved in decisions relating to the conflict or a following peace process. Conflict prevention must take this into consideration by systematically strengthening the role of women in society by ensuring their effective participation in public and economic life. Making full use of their knowledge and expertise thus promotes peace and contributes to conflict prevention.

Women’s experiences are a valuable, but often overlooked resource. Also, it is important to show that women combating violence are not helpless. The abuse of women and girls has caught the attention of various organizations across the world, many of them founded and run by women themselves. Women should be presented both as survivors and actors, demonstrating their resilience against adversity and their efficiency, if given the chance.

4. Women in post conflict⁹

Resolution 1325 calls for expanding the role and contribution of women in UN field-based operations during the post-conflict periods, especially among military observers, civilian police, human rights and humanitarian personnel. Negotiating and implementing peace agreements should include regard for the special needs of women during repatri-

⁹ United Nations activities target the development and implementation of gender mainstreaming policies for post-conflict reconstruction and rehabilitation programmes and relevant gender training and promote women’s participation in decision-making forums on post-conflict reconstruction and governance. United Nations Security Council S/2006/770, 27 September 2006, 06-53084 (E) 031006 Report of the Secretary-General on women, peace and security.

ation, resettlement and post-conflict reconstruction. These include measures that support local women's peace initiatives and ensure the protection of and respect for human rights of women, particularly as they relate to the constitution, the electoral system, the police and the judiciary. Since the gender roles and social values are deeply affected by experiences of wars, reconfiguration of gender roles and positions are an integral part of the challenge of reconstruction

In post-conflict regions or failed states, beyond quick emergency and development assistance, the task is to build up new state structures. Nation-building, state-building, peace-keeping are the terms that outline the new civilian and military challenges of today.

Besides being extremely underrepresented in the armed forces, the percentage share of women in post-conflict peace security operations is drastically decreasing rather than increasing.

4.1. Militarised women

Women who have seen active combat are likely to be even more marginalized than other women in a society under reconstruction. While it is considered appropriate for men to be violent to support a cause, women fighters do not occupy a position that can be easily reconciled with the predominant patriarchal ideologies. Militarised women are faced with a unique set of challenges in the demobilization phase and afterwards. Unlike male combatants, they are frequently refused promotion or expelled from the army altogether, excluded from new political structures, refused access to retraining, overlooked in veterans' organization and regarded with fear and suspicion when they attempt to return to the lives they lived before war broke out.

The different needs of fighters of both sexes must be recognized. Most programs which aim to equip ex-combatants with new skills and assist their reintegration into civilian economic and social processes are dedicated to and designed for men and rarely for women. Oversights concerning the special needs of female ex-combatants place a heavy burden on women in the post-conflict period.

Gender roles are dynamic and thus present a potential site for change. Gendered impacts of wars do not end when conflict comes to an end. After wars end, societies often make a significant effort to forget how gender identities were challenged. Countries that are emerging from violent conflicts are often seen as potential sites for positive change, even for women. Post-conflict conditions can present opportunities for women to influence social and political structures, which, in peacetime, were beyond their purview.

Gender roles and social values are deeply affected by experiences of war. The reconfiguration of gender roles and positions are an integral part of the challenge of reconstruction. However, women's participation in security-related work can also be overlooked or hidden away because stereotypical notions of gender appropriate labor are often remobilized after war as society strives to return to „normal”.

Women frequently lose political ground after conflicts end. Despite their active engagement in all aspects of social life in times of conflict, when appointment of the transitional government begins, women often do not gain positions of political leadership.

Since Demobilization, Disarmament and Reconciliation (DDR) processes are typically agreed upon during the course of peace negotiations, and women representatives do not sufficiently participate in negotiations, women's views are often overlooked during the planning of DDR operations. „The

problem is complex because women are not only underrepresented in national structures, but also in international policy and structures. The fact that women leaders have been excluded from the planning of many DDR processes is a fault on the part of gender blind governments and gender blind donor organizations. Women's participation in post conflict reconstruction has the potential to offer different perspectives on peace-building in the processes of reconciliation and justice”¹⁰.

5. Women and security

Current threats and risks have prompted attempts to revise the traditional meaning of national security causing extension of the state-centered security concept by the perspective of Human Security. Recognition of women's role in making the world more secure is a part of the process of conceptualization of security and security providers. In short, when women are meaningfully involved in politics and security, it is possible to see real, lasting changes in societies. Promotion of gender equality thus is a fundamental contribution to achieving sustainable stability and security in our region.

Contemporary threat scenarios are characterized by the worldwide fight for natural resources, trans national terrorism, the proliferation of weapons of mass destruction, organized crime, the effects of regional conflicts and by the failure of states to address the privatisation of violence, natural catastrophes, overpopulation and poverty – all of which should be integrated into the concept of security.

¹⁰ Marie Vlachova & Lea Biason (Edd), *Women in an Insecure World*, Centre for the Democratic Control of Armed Forces (DCAF), Geneva, Switzerland, 2005.

There are four main types of violence with lots of subtypes, contexts and different expressions varying from culture to culture, place to place, time to time: gender violence, structural violence, cultural violence and environmental violence.¹¹

5.1. Structural violence

„When considering structural violence, the actor is a whole system, not a person. The system is constructed in such a way that it creates a gap between the possible realisation of social potentials and the actual realization. It is direct violence when a man hits his wife. But if nearly all men hit and oppress women, it is also a systematic phenomenon built into the system (the machismo, patriarchal, dominance model). Structural violence is, on the whole, seldom discussed, although it kills many more people than war and other direct violence - all those who have died in wars since 1945 (around 30 million people) equals less than the victims of structural violence in two years. Male violence against women in all its different forms and as a constitutive part of the patriarchal gender power system is structural and exists everywhere and the structures of violence in war and in patriarchal societies in „peacetime“ whose faces are precariousness, poverty, unemployment, economic insecurity are tightly interconnected.”¹²

5.2. Cultural violence

„Cultural violence stems from the conviction that one's own culture or civilization is superior to others, and that others - for their own sake - should accept our standards. It comes from the belief that there is a ladder of civilisation and that everyone must climb up towards us who stand on the highest rung. Examples of cultural violence are sexism and racism, and contempt for the weak - they are themselves to blame for their deprivation. Further, cultural violence stems

from the view of foreigners as nothing but a burden, not a resource for or gift. Naturally all the cultural artefacts and symbols such as flags, music, marching, uniforms, palaces and propaganda promote and legitimise direct and structural violence and hide our own actions as being the reason for them.”¹³

5.3. Environmental violence

„Environment violence stems from the view that everything around us is exclusively there to satisfy our material needs. Nature does not have a value in itself. It is the belief that the conversion of nature’s worth into goods in a market economy, the extermination of species, pollution, and faster destruction than re-growth. In everyday life we recognise these violent phenomena are undertaken for special economic interests from the careless and short sighted perspective of governments and corporations on the environment and resources.”¹⁴

How can the military contribute to such heterogeneous challenges in post-conflict regions? The main task of the security sector is to create conditions that would enable all people to satisfy that need. Such a concept goes beyond state-centered military security and focuses on the ability or inability of state institutions to ensure the protection of all citizens.

Experience shows that it is only when women are meaningfully involved in politics and security that it is possible to see real, lasting changes in societies. Promotion of gender equality thus is a fundamental contribution to achieving sustainable stability and security in our region.

¹³ Øberg, 32-36

¹⁴ Øberg, 11.

The recognition of women’s role in making the world more secure can be considered as a part of the process of new conceptualization of security and new security providers. Current threats and risks have prompted attempts to revise the traditional meaning of national security as primarily protection of the state. A broader concept of security recognizes security not only in terms of the military, but as indivisible needs and values all people have the right to enjoy.

Feminist and gender oriented security experts welcome the extension of the state-centered security concept to the perspective of human security. In this expanded concept there is more room for the integration of gender issues. Women being killed by men is one of the significant causes of death on this planet. The number of victims is several times larger than the numbers of dead in all the wars of the twentieth century combined. The victims are claimed in conflicts but also next door. The causes are multiple. Eventually it boils down to the simple fact that for all too many, a woman’s life and dignity are worth less than a man’s. This situation is simply intolerable.

Developing democratic principles and standards mean facing the fact that security and safety are not enjoyed equally by men and women. Violence against women (and other groups at risk) is impeding the process of the creation of a well-functioning security sector – i.e. the institutions capable of the provision of an adequate level of security for all citizens. Moreover, violence against women occurs in varying contexts – at the domestic and community levels, in situations of armed conflicts and under repressive governments. In many cases it is a conscious policy or deliberate acts by individuals, which are punishable by law. Providing protection for vulnerable groups and redress of injustice are the *raison d’être* of security sector.

The professional under-representation of women is impeding the creation of a well-functioning and trustworthy

security sector that is capable of providing an adequate level of security for all citizens. This is particularly important for post-conflict and transitional societies. It is unacceptable that foreign and security policy, something that affects all citizens of a country in their existence, is still being decided upon mainly without the participation of women. Amongst Heads of State there are just a few women as there are amongst Ministers of Defense. This does not make it easy to anchor ideas on gender in the processes of the foreign and security policy.

Women are also voters that could exercise democratic control. Therefore, they could shape security and defense policy in a gender sensitive manner through their vote. There can be no sustainable security without a gender perspective.

6. Women and peace

Women frequently lose political ground after the conflicts end despite their active engagement in all aspects of social life in times of conflicts. Therefore disarmament, demobilization and reintegration processes might make women the biggest losers in spite of all their previous achievements.

The Resolution shifts the focus from women as victims to women as invaluable actors in any successful peace-building efforts. Women should not only be present but their perspectives and experiences should influence decision-making. The Resolution calls for decisively strengthening the equal participation of women in peace operations. Peace operations can only be adequately judged on the basis of the security policy architecture, in which they are integrated.

The Resolution reaffirms the important role of women in the prevention and resolution of conflicts and in peace-building. It stresses the importance of their equal participation

and full involvement in all efforts for the maintenance and promotion of peace and security, and the need to increase their role in decision-making with regard to conflict prevention and resolution. It stresses the need to involve women in all peace-keeping and peace-building measures.¹⁵

The Resolution urges Member States to increase their voluntary financial, technical and logistical support for gender-sensitive training efforts and to contribute to progress on gender mainstreaming throughout peace-keeping missions and all other aspects relating to women and girls.

While women have often been absent from formal processes of peace negotiations and development of reconstruction plans, they have generally played a vital role at the grass root level in sustaining and later rebuilding local economies and communities.¹⁶

¹⁵ As a good model is usually mentioned the Germany, where since January 2001 women may serve with all weapons and on 1 January 2005, the law on equality of female and male soldiers in the Bundeswehr entered into force. The last determines quotas, 50 percent of women in the medical corps, and 15 percent in all other areas

¹⁶ Jele Pilar Weiskopf, Out of Area – Out of Sight, What role do Gender and Peace Policy, Friedrich Ebert Stiftung.

7. OSCE standpoint¹⁷

Security concerns affect not only society and the state as a whole, including its democratic capacity, but also the lives of individuals. These issues should not be restricted to a narrow, male dominated circle, as it is often the case. The notion of security has evolved. It focuses on the right to security, rather than the military aspects. A concept of human security, which is endorsed by the UN and by the OSCE, implies that the interest of the individual, be it male or female, is at the centre of security concerns and related decision-making.

The UN Security Council Resolution 1325 (2000) stresses the shift from a vision of women as victims of conflicts to a vision of women as actors in conflict resolution, peace-building and peace-keeping on an equal footing with men. This suggests that gender equality and gender issues have a place at an early stage of policy definition and in its implementation. This should be reflected in corresponding legislation and practice. Such a new concept of security is helpful for the integration of women in the army.

Research proves that women, who represent over half of the world's population, have been particularly affected in armed conflicts. They have the right and should be given the opportunity to influence policies which would prevent these conflicts or resolve them. A multidimensional concept of security is a foundation of the OSCE mandate. In the OSCE area, it has become increasingly evident that security, democracy, and prosperity are closely linked. Including women in the military education system is the first step towards making the full use of their knowledge and expertise in promoting the Army. They can contribute to the Army's ability to face new chal-

¹⁷ From the official opening speech of the Head of OSCE Mission in Serbia, H.E. Hans Ola Urstad.

lenges in an era which requires early threat detection and emphasizes conflict prevention. This first step will lead to the next steps: making women's concerns an integral part of policy making and activity implementation in setting gender equality as a prerequisite for sustainable security and stability.

OSCE welcomes the decision to integrate women students in the Military Academy of the Army of Serbia. We also commend the efforts made so far, within the defence reform process, to appoint women in important positions in the Ministry of Defence and within the officer's corps. The results, while modest, are already visible. The enrolment of women students in the Military Academy will no doubt provide a sustainable basis for a long term and positive change in this respect. This will not only enhance the perception and respect of the Army, but the democratic standards of the society as a whole. The OSCE Mission remains prepared to continue our promotion of gender equality, by supporting the process of further promotion of gender mainstreaming in the Army.

Rezime

Gender mainstreaming (povećanje broja žena ma mestima donošenja odluka i uzimanje u obzir interesa i pogleda oba pola kada se donose odluke) u politici bezbednosti i mira, praktično označava i predstavlja postojanje jednakih mogućnosti za žene i muškarce u vojsci ali i veće učešće žena u kreiranju i vođenju politike bezbednosti.

Rezolucija UN Saveta bezbednosti 1325 (2000) zahteva povećana predstavljenost žena na svim nivoima donošenja odluka, u nacionalnim, regionalnim i međunarodnim institucijama i mehanizmima za prevenciju, upravljanje i rešavanje konflikta. Ona takođe naglašava važnost punog i ravnopravnog učešća žena i prisustvo u svim aktivnostima za održanje i unapređenje mira i bezbednosti. Rezolucija 1325 posebno naglašava važnu ulogu žena u oblastima: prevencije

konflikta, konfliktima, periodu posle konflikta, bezbednosti i građenja i očuvanja mira.

Kada se razmatra pitanje žena i prevencije konflikta, naglašava se da je potrebno sistematsko jačanje uloge žena u društvu, i obezbediti delotvorno učešće žena u javnom i ekonomskom životu. Jasna je povezanost statusa žena u društvu i intenziteta konflikta. Nasilni konflikti se češće dešavaju u zemljama u kojima su žene neadekvatno predstavljene u javnim institucijama i službama i tamo gde ne postoji adekvatna institucionalna reakcija na domaće nasilje.

Pitanje žena u vreme trajanja konflikta implicira pre svega kompleks pitanje vezanih za rodno zasnovano nasilje, uključujući seksualno nasilje koje je u porastu kao sve češće oružje u ratnim sukobima. Takođe, iskustva ratova imaju snažan uticaj na rodne uloge i društvene vrednosti. Tada dolazi do menjanja rodni uloga i društvenih položaja što je integralni deo izazova rekonstrukcije. Tu se javljaju otvorene mogućnosti uticaja na društvene i političke strukture koje su u miru obično izvan domašaja žena.

Žene i bezbednost je oblast koja je povezana sa proširenjem koncepta državne bebednosti uključivanjem perspektive ljudske bezbednosti. Savremene pretnje i rizici ubrzali su nastojanja na reviziji tradicionalnog značenja nacionalne bezbednosti. Priznavanje uloge žena u činjenju sveta bezbednijim je deo tog procesa stvaranja novog koncepta bezbednosti i njenih nosilaca.

Kada su žene značajno uključene u političko odlučivanje i bezbednost moguće je ostvariti trajne promene u društvu. Unapređivanje rodne ravnopravnosti je zbog toga suštinski doprinos postizanju trajne stabilnosti i bezbednosti u našem regionu

Ključne reči: Gender Mainstreaming, UN Rezolucija Saveta bezvednosti 1325, žene i novi koncept bezbednosti, žene i mir.

Literature

1. Address to the European Parliament, European Commission and national governments, from the participants of the European feminist conference „Security in Europe for whom?“ (European Parliament, Brussels 18-19 /09 2006). IFE-EFI, European Feminist Initiative for Another Europe [ife^a efi-europa.org](http://ife.efi-europa.org)
2. Christian Strohal, Address to Seminar on Women in Conflict prevention and Crisis management, Vienna, 20 June, 2005.
3. Ian Øberg, Does the European Union Promote Peace? *Analysis, critique and alternatives*, TFF, The Transnational Foundation for Peace and Future Research, New Agenda, Think-Tank, 2006:2, Lund, Sweden, pp. 32-36.
4. Ilja A. Luciak, Conflict and a Gendered Parliamentary Response, UNDP Initiative on Parliaments, Crisis Prevention and Recovery. www.parlcrpr.undp.org, April 2006.
5. Jele Pilar Weiskopf, Out of Area – Out of Sight, What role do Gender and Peace Policy, Friedrich Ebert Stiftung.
6. Marie Vlachova and Lea Biason (Ed), Women in an Insecure World, Centre for the Democratic Control of Armed Forces (DCAF), Geneva, Switzerland, 2005.
7. Marie Vlachov and Léa Biason, Violence against Women as a Challenge for Security Sector Governance.
8. Official opening speech of the Head of OSCE Mission in Serbia, H.E. Hans Ola Urstad, Conference Women in Army, Belgrade, 5. October 2006.
9. OSCE Human Dimension Commitments, OSCE/ODIHR Warsaw 2001, Preface, pp, (XIV-XVI)
10. OSCE Decision No. 14/04 2004, OSCE Action Plan for the Promotion of Gender Equality.

11. Report of the Secretary-General on women, peace and security, United Nations S/2006/770, Security Council, 27 September 2006 06-53084 (E) 031006 *0653084*
12. United Nations Security Council Resolution 1325 on Women, Peace and Security. Passed unanimously on 31 October 2000.
13. United Nations Security Council S/2006/770, 27 September 2006, 06-53084 (E) 031006 Report of the Secretary-General on women, peace and security.

WOMEN IN THE ARMY IN THE CONTEXT OF DEMOCRATIC CONTROL OF ARMED FORCES

*Megan Bastick*¹⁸

Summary: Women's participation in the armed forces is usually addressed as a matter of gender equality, of military effectiveness with regards to the changing demands placed upon modern armed forces, and the use of new technologies within the framework of Security Council Resolution 1325. However, the inclusion of women is also an aspect of democratic control of the armed forces. To understand the relevance between the principles regarding democratic control of the armed forces to the participation of women in the military, we must first consider the role of the armed forces in a democracy.

This paper does not attempt to address all the dimensions of this issue, but rather to examine:

- relevant principles concerning the democratic control of armed forces;*
- what it means to have democratic armed forces; and*
- what this means for women's participation in the armed forces.*

¹⁸ Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces (DCAF).

Key words: woman, armed forces, democratic control of armed forces.

Rezime: Učešće žena u oružanim snagama obično se razmatra kao pitanje jednakosti polova, borbene gotovosti u smislu promjenjenih zahteva koji se postavljaju pred savremene oružane snage i upotrebe novih tehnologija, kao i u okviru Rezolucije 1325 Saveta bezbednosti. Međutim, uključivanje žena ujedno predstavlja i aspekt demokratske kontrole oružanih snaga. Da bi se shvatila veza između principa koji se tiču demokratske kontrole oružanih snaga i učešća žena u vojsci, moramo prvo da sagledamo ulogu oružanih snaga u jednoj demokratskoj državi.

U ovom radu nije učinjen pokušaj da se obrade sve dimenzije ovog pitanja, već da se ispita:

- odgovarajući principi koji se tiču demokratske kontrole oružanih snaga,
- šta to znači imati demokratske oružane snage, i
- šta to znači za učešće žena.

Ključne reči: žena, oružane snage, demokratska kontrola oružanih snaga.

1. Key principles regarding democratic control of armed forces

Since the end of the Cold War, the right to democracy or democratic governance has gradually evolved as part of customary international law.¹⁹ The norms and standards on democratic governance are understood to apply to public governance in general, including to good governance of the security sector. United Nations General Assembly Resolution 55/96 entitled 'Promoting and consolidating democracy' (adopted in December 2000) called for 'ensuring that the military remains accountable to the democratically elected civilian government'. The principle of democratic governance of the security sector has also been articulated as a political standard by a number of regional organisations, such as the Organisation for Security and Co-operation in Europe, the European Union and the Council of Europe. NATO's Partnership for Peace programme has made 'democratic control of defence forces' a precondition of membership.

¹⁹ See, Heiner Hnggi 'Making Sense of Security Sector Governance' in DCAF's Challenges of Security Sector Governance, Hnggi, Heiner and Theodor H. Winkler (eds.), at http://www.dcaf.ch/_docs/-challenges_-SSG/Hanggi.pdf

Whilst there is no single model for democratic governance of the security sector, general principles and 'best practices' can be identified, some of which are relevant to involvement of women.²⁰ The OSCE *Code of Conduct on Politico-Military Aspects of Security* includes as a basic component of democratic control of armed forces regimes, *inter alia*, respect of the human rights and fundamental freedoms of armed forces personnel. The United Nations' *Human Development Report* of 2002, a key reference in articulating the principles of democratic governance in the security sector, emphasised:

- That security organisations should operate in accordance with international and constitutional law and respect human rights; and

²⁰ For example, the Human Development Report 2002 summarised the key principles of democratic governance in the security sector as follows:

- Ultimate authority on key security matters must rest with elected representatives;
 - Security organisations should operate in accord with international and constitutional law and respect human rights;
 - Information about security planning and resources must be widely available, both within government and to the public. Security must be managed using a comprehensive, disciplined approach. This means that security forces should be subject to the same principles of public sector management as other parts of government, with adjustments for confidentiality appropriate to national security;
 - Civil-military relations must be based on a well-articulated hierarchy of authority between civil authorities and defence forces, on the mutual rights and obligations of civil authorities and defence forces, and on a relationship with civil society based on transparency and respect for human rights;
 - Civil authorities need to have the capacity to exercise political control over the operations and financing of security forces;
 - Civil society must have the means and capacity to monitor security forces and provide constructive input into the political debate on security policy;
 - Security personnel must be trained to discharge their duty professionally and should reflect the diversity of their societies – including women and minorities; and,
 - Policy-makers must place a high priority on fostering regional and local peace.
- Ibid.

- That security personnel must be trained to discharge their duty professionally, and should reflect the diversity of their societies – including women and minorities.

2. Women in democratic armed forces

On this basis, the notion of democratic armed forces speaks to women's participation in at least three ways:

1. Armed forces should reflect the diversity of their societies – including women;
2. Armed forces should operate in accordance with the law of the country and international law, including human rights law; and
3. The human rights and fundamental freedoms of armed forces personnel should be respected.

2.1. *Armed forces should reflect the diversity of their societies*

Participation in the armed forces is an aspect of citizenship. In principle, all positions within the security services should be open to all citizens, regardless of gender, political affiliation, class, race or religion. This right to participation is a dimension of democracy. The United Nations Committee on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women has affirmed this in its comment on participation of women in the military:

The military is important to women in their role as citizens. However, many men and women think it is „men's business". The historical reservation of military roles to men is largely the result of social construction. It has been argued that military service is built into male rites, maintaining the

separation between men's and women's roles and stereotypes as 'the protectors' and 'the protected' ...

Since the military constitutes an important element of State order, decision-making and governance, all citizens should be concerned about the kind of military they have. By being outside the military, women cannot be involved in the decisions related to the use of military forces, changes in the military institutions and overall control over its performance...²¹

Security Council Resolution 1325 on *Women, peace and security*, adopted in 2000, reaffirms 'the important role of women in the prevention and resolution of conflicts and in peace-building' and urges states 'to ensure increased representation of women at all decision-making levels in national, regional and international institutions and mechanisms for the prevention, management, and resolution of conflict...' Women's participation in the military itself is an aspect of their participation in mechanisms for the management and resolution of conflict. Further, without the experience of participation in the military, women are less able to raise their voices in security discourse.²²

Many states have acknowledged that the personnel of the police and the armed forces should be a mirror of society at large. This has led to specific programmes to attract more women to the armed forces, to increase their representation.

²¹ Implementation of Article 21 CEDAW, Analysis of articles 7 and 8 of the Convention, CEDAW/C/1994/1, at

<http://www.un.org/documents/ga/cedaw/13/cedawc1994-4.htm>.

²² Uta Klein, 'The Gender Perspective of Civil-Military Relations in Israeli Society', in *Current Sociology*, September 2002, Vol. 50(5), pp. 669-686.

2.2. Armed forces should operate in accordance with human rights law, and should promote the human rights of armed forces personnel

Armed forces are an integral part of a democratic state and society. Their role is not merely to defend the state and its citizens against internal and external threats, but also to protect and uphold the rights and freedoms upon which democratic societies are based. As representatives of a state structure, military personnel are bound to respect human rights and international humanitarian law in the exercise of their duties. This must include respect for women's human rights.

Further, military personnel are themselves entitled to the same rights and protections as all other persons, subject to certain limitations and duties imposed by military life. This is another basis upon which we must uphold the human rights of female armed forces personnel.²³

The principle of non-discrimination on the basis of sex is one of the fundamental principles of human rights, enshrined in many international and regional legal instruments. ***The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW)***, adopted in 1979, requires State Parties to, on a normative level, incorporate the principle of equality in national legislation and abolish all discriminatory laws, and on a procedural level, requires States to

²³ DCAF and the OSCE-ODIHR are currently developing a Handbook on Human Rights and Fundamental Freedoms of Armed Forces Personnel, which includes an analysis of women in armed forces. The Handbook seeks to promote the enforcement of existing standards, by setting out models or examples of 'best practices' from within the OSCE region of how military structures can successfully integrate human rights and fundamental freedoms. At the same time, it recognises limitations on human rights and fundamental freedoms of armed forces personnel given the requirements of maintaining national security. While recognising that various models exist and that the circumstances of each country will always be relevant, the handbook will aim to provide guidance to OSCE participating States by presenting models that have proved successful in other contexts. More information at:

http://www.dcaf.ch/odihr/_index.cfm?navsub1=24&nav1=3

establish effective mechanisms to ensure the protection of women against any form of discrimination. CEDAW contains specific provisions concerning discrimination against women in employment matters, as do other international instruments, for example of the OSCE, the Parliamentary Assembly of the Council of Europe and the European Council. Some Council of Europe instruments refer to the military sector in particular. In Council of Europe Recommendation 1742 (2006) on human rights of members of the armed forces, the Assembly recommended that the Council of Europe:

... pay greater attention to the issue of the status of women in the armed forces. A great many female soldiers are subjected to sexual harassment. The issues of access to military duties and to specific posts in the armed forces, career structures and equal rights are all relevant to discrimination against women, a matter requiring in-depth consideration in itself.

Article 1 of CEDAW defines discrimination against women as:

... any distinction, exclusion or restriction made on the basis of sex which has the effect or purpose of impairing or nullifying the recognition, enjoyment or exercise by women, irrespective of their marital status, on a basis of equality of men and women, of human rights and fundamental freedoms in the political, economic, social, cultural, civil or any other field.

It is important to understand that 'discrimination' refers also to laws or practices that have the *effect* of impairing equal enjoyment of human rights, even if they may appear neutral on their terms. An example would be a rule that any person in the military had to be six feet tall. Whilst not mentioning women or men, such a rule would discriminate against women. An environment can be discriminatory. If there is a culture of sexual harassment or denigration of women, this prevents women from equally exercising their rights. The pro-

hibition on discrimination does not mean that men and women have to be treated the *same* way, but equally. Affirmative action measures to address existing discrimination, such as quotas, are not wrongfully discriminatory, and can be an effective way of increasing gender balance in institutions.

Many countries have opened their militaries to women. All military functions, combat roles included, are open to women who meet the role's requirements in, for example, Denmark, Norway, Switzerland, Slovenia and Canada. But, female military personnel in most countries still face a persistent lack of equal opportunities in terms of career and promotion. This does not only take the form of formal exclusion from particular roles. Militaries often make it extremely difficult to balance work and family – military women report that pregnancy is stigmatised, and there are often no proper provisions for maternity leave. In many militaries, women face sexual harassment and sexual violence. In the United States, the Department of Defense acknowledged 2,374 reported cases of sexual assault during 2005. A Department of Defence study concluded that sexual assault prevalence was three to ten times higher for females serving in the armed forces than for females in the general population.²⁴

Developing a culture in the military that promotes the human rights of armed forces personnel is an aspect of building professionalism and efficiency. Discrimination against women in the armed forces undermines professionalism, and prevents a military performing to its highest capacity.

²⁴ Statement of Christine Hansen, Executive Director, The Miles Foundation, Hearing on Sexual Assault and Violence Against Women in the Military and at the Academies, Testimony Presented to The Honorable Christopher Shays, Chairman, Subcommittee on National Security, Emerging Threats and International Relations of the Government Reform Committee within the United States House of Representatives, June 27, 2006.

3. Implementation

Women can be integrated into the armed forces as part of a broader programme to promote democratic values within the security sector. It is well recognised that democratic education within the armed forces needs to be promoted so that the military can be properly integrated in society and not pose a threat to democracy. In various parts of the world, experience has shown that a military that is not properly managed and democratically controlled or that is not fully integrated into the fabric of society can pose a variety of threats to democracy, such as:

- exercising unconstitutional influence or even staging military *coups d'état*;
- practising unauthorised military or commercial activities;
- consuming excessively high levels of resources which are needed for other sectors of society;
- misusing public funds; and
- violating human rights (e.g. looting, robbery, using illegal violence and rape).

To promote the democratic attitude of the armed forces, one might extend training (for example on civil-military relations or international humanitarian law) to incorporate democratic principles and human rights - including the equal rights of and respect for men and women.

The benefits of including women in the armed forces and their contribution to security should also be emphasised in increasing women's integration. Women can bring different perspectives, skills and experience that build the capacities of their unit. Modern military functions often emphasise protection of the civilian population, and involve characteristics

related to conflict resolution and reconstruction. The presence of women in peacekeeping forces, for example, has been recognised as improving the force's relationship with the host community, and the force's capacity to engage with and protect women and children.

4. Conclusion

Armed forces are an integral part of a democratic state and society. They have a special role in protecting the rights and freedoms upon which democratic societies are based. This is why the community looks to the armed forces both to include women, and to promote women's human rights.

ŽENE U VOJSCI – ETIČKI ASPEKT

prof. dr Dragana Dulić²⁵

Rezime: *U radu se raspravlja o etičkoj dimenziji uključenosti žena u vojsci i to sa više aspekata: perspektive ljudskih prava, pravde i pravičnosti; posebnih pitanja koja pogodaju žene kao pripadnice suprotnog pola; perspektive širih civilizacijskih vrednosti; vizure određene percepcije koje vojska ima o sebi; perspektive etičkih teorija koje se mogu koristiti u argumentaciji „ZA“ i „PROTIV“.*

Ključne reči: žena, vojska, etički aspekt.

Summary: *This paper addresses the ethical dimension of the involvement of women in the military from various aspects: perspectives of human rights, justice and righteousness, specific female issues as members of the other sex, perspectives of broader civilisational values, visions of certain perceptions that the military has of itself, and perspectives of ethical theories which might be used when arguing the case for „FOR“ and „AGAINST“.*

Key words: women, military, ethical aspect.

²⁵ Autor je profesor na Fakultetu bezbednosti u Beogradu.

* * *

U svom izlaganju baviću se pitanjima uloge i mesta žena u kontekstu vojnog profesionalizma i iz etičke perspektive. Neki put akademske rasprave o nekim teorijskim pitanjima izgledaju prilično apstraktne i udaljene od praktičnih pitanja iz svakodnevnog života. Takvim se čini i pitanje etičke dimenzije uključenosti žena u sve rodove vojske. Pa ipak, budući da se etika bavi pitanjima dobra i zla, ispravnog i rđavog ponašanja, to se etička pitanja naročito tiču onoga gde, kada i kako upotrebiti vojnu moć. Ovo se pak odnosi kako na individualne tako i na kolektivne radnje. Što je jedan akter moćniji to su važnija etička pitanja. Etička komponenta na svakom nivou analize nastoji da odgovori na pitanje „šta treba da rade oficiri?“ ili „šta treba da rade vojnici?“ ili „kakvi treba da budu rukovodioci u vojsci?“ Odgovori na ova pitanja uspostavljaju norme individualnog i kolektivnog ponašanja, i u celini oblikuju vojnu etiku.

Rasprava o etičkoj dimenziji uključenosti žena u vojsci može da ima nekoliko ravni razmatranja:

a) *Može se govoriti iz perspektive ljudskih prava, pravde i pravičnosti* i time biti na terenu jurisprudencije i etike. Preciznije rečeno, shodno savremenoj ustavno-pravnoj teoriji za određivanje karaktera jednog ustavnog, odnosno političkog sistema najvažnije je kakav položaj u tom sistemu ima čovek (građanin), odnosno kako je u tom sistemu određen odnos: vlast - čovek (građanin). Iz te vizure onda se postavlja problem da li je ženama uskraćeno ljudsko, a ne samo građansko pravo ograničavanjem njihovog punog angažovanja u vojsci. Savremeni demokratski ustavi u principu predviđaju posebnu zaštitu kolektivnih prava sa pravilom da se ta prava ostvaruju kroz individualna građanska prava.

Rasne i etničke manjine i žene su napravile suštinski napredak u oficirskim činovima poslednjih trideset godina u

mnogim zemljama.²⁶ U Kanadi i posebno SAD, koje su u pogledu rodne osvešćenosti odnosno *gender mainstreaming* otišle najdalje, proces je započeo 1973. godine kada je procenat manjina i žena iznosio 4,2 odsto odnosno 4,3 odsto da bi krajem 1997. u oficirskim činovima on bio 14,1 odsto odnosno 15,3 odsto za žene i nastavio da raste – zahvaljujući politici ministarstva vojske, podsticajnim programima regrutovanja, stipendiranja i proširenih radnih mesta za žene.

Puna integracija žena u vojsci može se posmatrati prvenstveno iz perspektive načela jednakosti, odnosno jednakih šansi. Bila bi velika šteta ako bi se ono suspendovalo ili oslabilo pozivanjem na neke više razloge zbog kojih se ženama uskraćuje potpuno ravnopravni status u vojsci. Shodno liberalnom shvatanju jednakosti, institucije političke demokratije imaju za cilj da štite osnovno pravo građana na jednaku brigu i uvažavanje.²⁷

²⁶ Ukupan broj žena i procenat u oružanim snagama: SAD 198,452 - 14%; Portugal 2,875 - 6.6%; Španija 6,462 - 5.8%; Norveška 1,152 - 3.2%; Holandija 4,170 - 8.0%; Grčka 6,155 - 3.8%; Francuska 27,518 - 8.5%; Danska 863 - 5.0%; Kanada 6,558 - 11.4%; Belgija 3,202 - 7.6%; Češka Republika 1,991 - 3.7%; Nemačka 5,283 - 2.8%; Mađarska 3,017 - 9.6%; Italija 438 - 0.1%; Luksemburg 47 - 0.6%; Poljska 277 - 0.1%; Turska 917 - 0.1%; Velika Britanija 16,623 - 8.1%.

Navedeno prema „The 2000 Chart of Armed Conflict published in the Military Balance 2000-2001“, International Institute for Strategic Studies, London.

Zemlje u kojima žene mogu da učestvuju u borbenim dejstvima su: Belgija, Kanada, Danska, Francuska, Mađarska, Izrael, Španija, Holandija, Novi Zeland, Norveška, Portugal, Singapur, Španija, Južna Afrika, Švedska. Navedeno prema: Captain Manning, Lorry and Wight, Vanessa R., Women's Research and Education Institute, Women in the Military: Where They Stand, Third Edition, November, 2000, p. 30.

²⁷ Prema klasičnoj formulaciji R. Dvorkina: „Vlada koja uvažava liberalno shvatanje jednakosti može opravdano ograničiti slobodu samo na osnovu nekih veoma striktno definisanih razloga. Država mora postupati sa ljudima ne samo brižljivo i sa uvažavanjem već i sa jednakom brigom i uvažavanjem. Ona ne sme nejednako raspodeljivati dobra ili mogućnosti na osnovu toga što neki građani imaju pravo na više brige jer su vredniji nego drugi. Ne sme ograničiti slobodu na osnovu toga što je shvatanje dobrog života jedne grupe plemenitije ili superiornije u odnosu na shvatanje druge grupe.“ Ronald Dvorkin, „Suština individualnih prava“, „Službeni list“ i CID Podgorica, 2001, str. 335.

Prema definiciji američke mornarice (*The U.S. Navy*) jednake šanse (*Equal Opportunity*, /EO/) su „pravo svake osobe da učestvuje u programima i aktivnostima za koje je kvalifikovana i od kojih ima odgovarajuće koristi. Ovi programi i aktivnosti ne treba da trpe društvena, lična i instruktorska ograničenja koje sprečavaju da ljudi dosegnu najviši mogući nivo odgovornosti. Pojedinci će se vrednovati na osnovu svojih zasluga, spremnosti i sposobnosti, nezavisno od rase, etniciteta, boje, pola, nacionalnog porekla ili vere.²⁸

Princip jednakih šansi ili jednakih mogućnosti počiva na pravičnosti, pravdi i jednakosti. On se takođe odnosi na poštovanje i primenu ljudskih prava žena i muškaraca ne uzimajući u obzir primat rase ili roda te u tom smislu ne prihvata obrnutu diskriminaciju koju podrazumeva tzv. „pozitivna“ ili „afirmativna akcija“. I ovaj princip ima etičko značenje jer podrazumeva da su pojedinci formalno jednaki i da će se prema njima pravično postupati pri zaposlenju, obrazovanju, zdravstvenoj nezi i sl. Istina, ovaj princip u sebi nosi pretpostavku jednakosti jer izjednačava ljude u jednom trenutku – uprkos njihovoj prethodnoj istoriji koja ih *de facto* čini različitim, te ima smisla samo ako šanse, koje je inače teško meriti, budu zasnovane bilo na nekim nepromenljivim svojstvima (rasa, rod) ili pak na promenljivim svojstvima (fizički izgled, obrazovanje, veštine, jezik, bogatstvo). Uglavnom se može reći da princip jednakih šansi postoji u praksi onda kada ljudi istih sposobnosti postižu iste rezultate, nakon slične količine uloženog rada. Primenu ovog principa u vojsci doveli su u pitanje brojni autori koji ukazuju na mane preferencijalnog tretmana žena u obuci – kada se od njih manje traži nego od muškaraca – jer se na testovima fizičke snage i spremnosti uprkos lošijih rezultata žene kvalifikuju za regrutaciju, selekciju i položaje u vojsci. Dakle, umesto jednakih šansi i

²⁸ 85 SECNAV INSTRUCTION 5350.16, 28. jun 1999.

principa zasluga odnosno poštovanja meritokratskog ideala, ruši se iznutra sam princip jednakih šansi.²⁹ Pa ipak, puni smisao ovog principa ostaje nenarušen onda kada imamo u vidu da on treba da u najvećoj meri razvije ljudski potencijal, kapacitete svih zaposlenih i obezbedi pravičan tretman svih oficira i regruta na osnovu zasluge, spremnosti i sposobnosti u cilju borbene gotovosti.

Svakako da načelo jednakosti možemo posmatrati i iz vizure načela nediskriminacije, tj. kao zabrane diskriminacije među ljudima. Njega utemeljuje Povelja UN kao i savremeni instrumenti o ljudskim pravima, a formulisano je na skoro istovetan način, polazeći od čl. 2. Univerzalne deklaracije: „Svakome pripadaju sva prava i slobode proglašeni u ovoj Deklaraciji bez ikakvih razlika u pogledu rase, boje, pola, jezika, veroispovesti, političkog ili drugog mišljenja, nacionalnog ili društvenog porekla, imovine, rođenja ili drugih okolnosti.“³⁰

²⁹ U toku borbe za Amandman o jednakim pravima (Equal Rights Amendment) u SAD su se ponovo izoštrile rasprave o tome mogu li žene da učestvuju u borbim dejstvima (combat, koliko god je ovaj pojam prilično zastareo, istrošen, višesmislen a za neke i metaforičan), u nekim rodovima – kao što su pešadija i mornarica, kao i na komandnim položajima višim od nivoa brigade. U Velikoj Britaniji postoji Komisija za jednake šanse, The Equal Opportunities Commission (EOC), nezavisno telo čiji je zadatak da podrži, ako je nužno i sudskim putem, zakonodavstvo koje uvažava rodnu jednakost u ovoj zemlji.

³⁰ Pakt o građanskim i političkim pravima (PGP) govori o diskriminaciji uopšte u tri svoja člana. U čl. 2. se, kao i u Univerzalnoj deklaraciji, propisuje da se sva prava iz PGP moraju poštovati i zajemčiti bez razlikovanja po gore pomenutim osnovama (statusu). Čl. 3. naročito podvlači ravnopravnost muškaraca i žena u tom pogledu. Međutim, čl. 26. sastavljen po uzoru na čl. 7. Univerzalne deklaracije, izazvao je neke nedoumice i različita tumačenja. Ispravno tumačenje čl. 26. jeste da on ima poseban smisao i da je pravilo nediskriminacije opšti uslov uživanja svih prava, a ne samo deo opisa pojedinih prava. U najmanju ruku, ono znači da nijedan zakon ne sme biti diskriminatoran. Ako, dakle, država odluči da pruži neka prava koja dotle nisu postojala, iako na to nije obavezana međunarodnim pravom, ona ne može pri tom praviti nedozvoljene razlike.

U našoj današnjoj raspravi treba imati u vidu sledeće dokumenta, od kojih se svi odnose na zabranu diskriminacije i poštovanje načela jednakosti: Povelju Ujedinjenih nacija (1948), Konvenciju o statusu izbeglica (1951), Međunarodnu povelju o građanskim i političkim pravima (1976), Međunarodnu konvenciju o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, (1976), Konvenciju o političkim pravima žena (1954), Konvenciju protiv diskriminacije u zanimanjima i radnim mestima (ILO br. 111) iz 1960, Deklaraciju o zabrani nasilja prema ženama (1993), Konvenciju o ukidanju svih oblika diskriminacije protiv žena (1981),³¹ Rezoluciju Saveta bezbednosti 1325³² iz 2000, Inter-američku konvenciju o sprečavanju, kažnjavanju i ukidanju nasilja prema ženama

³¹ Nazvana kolokvijalno „Međunarodnom poveljom prava žena“, a usvojena na skupštini UN 1979, ali koja je stupila na snagu 3. septembra 1981. Konvenciju o ukidanju svih oblika diskriminacije protiv žena (CEDAW) je praćena Opcionim protokolom (1989) koga su do marta 2006. godine ratifikovale 78 zemalja. Izazvala je brojne kontroverze pa se CEDAW našao na udaru kritike zbog promovisanja radikalnog feminizma. Konvencija pored Preambule sadrži i 30 članova i bliže određuje ono što predstavlja diskriminaciju prema ženama. Prvi član Konvencije glasi: „U svrhu ove Konvencije izraz 'diskriminacija žena' označava svaku razliku, isključenje ili ograničenje po polu, kojemu je posledica ili svrha da ženama ugrozi ili onemogući priznanje, ostvarenja ili obavljanje ljudskih prava i osnovnih sloboda na političkome, ekonomskome, društvenome, kulturnome, građanskome ili drugom području bez obzira na njihovo bračno stanje, na osnovi ravnopravnosti muškaraca i žena.“ Ta je definicija važna i zbog toga što diskriminaciju predstavlja ne samo formalna (i stoga lako prepoznatljiva) diskriminacija, nego i sve ono čemu je „posledica ili svrha da ženama onemogući priznanje, ostvarenje ili obavljanje ljudskih prava...“ Državna zajednica Srbija i Crna Gora ratifikovala je Konvenciju i obavezala se da: štiti i unapređuje ženska prava i ravnopravnost, bez obzira na nacionalne, verske ili kulturne činioce; prihvati mere za eliminaciju diskriminacije žena; preduzme afirmativne mere u pravcu ravnopravnosti polova; periodično podnosi izveštaj Komitetu Ujedinjenih nacija o stanju ženskih ljudskih prava. Vidi Službeni list Savezne Republike Jugoslavije, „Međunarodni ugovori“ br. 13/2002.

³² Rezolucija 1325 je usvojena na 4213 sastanku, 31. oktobra 2000. godine koja ne samo što u 18. tačaka bliže određuje obavezu zaštite žena u miru i oružanom sukobu već i značaj uloge žena u operacijama Ujedinjenih nacija na terenu a posebno među vojnim posmatračima, civilnoj policiji, te osoblju koje se bavi ljudskim pravima i humanitarnim radom; odnosno zalaže se za ugrađivanje rodne perspektive u mirovne operacije i „kad god je to moguće“, za njeno uključivanje u operacije na terenu.

(1994),³³ Povelju o osnovnim pravima u Evropskoj uniji (2000),³⁴ kao i u našem slučaju tzv. „Malu povelju“ o ljudskim pravima, odnosno Povelju o ljudskim i manjinskim pravima i građanskim slobodama, usvojena u Skupštini Srbije 2003. godine,³⁵ koja je velikim delom našla mesto u odredbama novog Ustava Republike Srbije.³⁶

Prava mogu biti ograničena samo onoliko koliko je neophodno da se u „otvorenom i slobodnom demokratskom društvu“ zadovolji svrha ograničenja, a ograničenja se mogu uvoditi samo u svrhe radi kojih su propisana. Pri ograničavanju i tumačenju ograničenja svi državni organi, a naročito sudovi, dužni su da vode računa o suštini prava koje se ograničava, važnosti svrhe ograničenja, prirodi i obimu ograničenja, odnosu između ograničenja i njegove svrhe kao i o tome da li postoji način da se svrha dosegne manjim ograničenjem – s tim što ograničenje ni u kom slučaju ne sme da zadire u suštinu zajemčenog prava (član 5. MP). Standardi zaštite odnose se kako na zakone državne zajednice, tako i na Ustav i zakone Srbije.

³³ Inter-American Convention on the Prevention, Punishment and Eradication of Violence Against Women (Convention of Belém do Para) 1994.

³⁴ Povelja o osnovnim pravima u Evropskoj uniji (Nica, 17 decembar 2000) govori, između ostalog, o slobodi izbora zanimanja i pravu na zaposlenje (čl. 15), jednakosti (čl. 20), zabrani diskriminacije (čl. 21) i jednakosti polova (čl. 23), http://www.projuris.org/konvencije/povelja%20EU_srpski.htm

³⁵ Skupština Srbije usvojila je 27. 02. 2003. Povelju o ljudskim i manjinskim pravima i građanskim slobodama kojom se definišu nadležnosti i obezbeđuju, garantuju, štite i unapređuju prava i slobode građana. Za Povelju je glasalo 155 poslanika, 35 je bilo protiv, a uzdržanih nije bilo. „Mala povelja“ određuje da su svi pred zakonom jednaki, i da je zabranjena svaka diskriminacija, neposredna ili posredna, po bilo kom osnovu rase, boje, pola, nacionalne pripadnosti, društvenog porekla, rođenja ili sličnog statusa, veroispovesti, imovinskog stanja, kulture, jezika, starosti ili psihičkog ili fizičkog invaliditeta

³⁶ Čijem usvajanju prethodi referendum zakazan za 28. i 29. oktobar ove godine.

Naše zakonodavstvo osuđuje neopravdano obezbeđivanje povoljnijeg položaja ili davanje prednosti pripadnicima određenog pola u odnosu na diskriminisanog, kao i ponižavajuće postupanje prema diskriminisanom, isključivo ili pretežno zbog njegove pripadnosti određenom polu. Takođe, diskriminacijom po osnovu pola ne smatraju se propisi, odluke, kriterijumi ili praksa, doneti ili preduzeti u cilju otklanjanja neravnopravnosti žena i muškaraca, radi postizanja pune ravnopravnosti osoba oba pola i otklanjanjem stvarne neravnopravnosti žena, što se može podvesti pod tzv. „obrnutom diskriminacijom“, i afirmativnom akcijom. Tako se ne smatraju povredom načela jednakih prava i obaveza i diskriminacijom oni propisi i odluke koji su doneti u cilju postizanja pune ravnopravnosti žena i muškaraca, kao i otklanjanje neravnopravnosti i diskriminacije po osnovu pripadnosti određenom polu. Diskriminacijom se između ostalog ne smatraju posebni uslovi i oblici zaštite na radu koji se odnose na žene zbog njihovih bioloških osobina, zatim, propisivanje obavljanja određenih poslova isključivo od strane lica određenog pola, kada to nalaže priroda posla ili delatnosti (iz bioloških i fizioloških razloga, razloga pristojnosti i privatnosti, zbog prirode ili mesta rada i drugih objektivnih razloga.

Naravno, i pored toga načelo jednakosti se krši u praksi, kako zbog toga što još uvek postoje zakonske odredbe koje otvoreno diskriminišu žene (nedostupnost nekih radnih mesta, profesija ili zanimanja kao i nedostupnost nekih vidova školovanja na nekim visokoškolskim institucijama, npr. u vojsci i policiji). Formalna pravna jednakost još uvek ne predstavlja dovoljan uslov za postizanje faktičke jednakosti, i štaviše, ovo vodi generisanju novih nejednakosti³⁷ uz održavanje *sta-*

³⁷ Feministički pristup poslednjih generacija feminista unekoliko je drugačiji jer se zalaže za puno uvažavanje razlika. Vidi: Julie Mertus, Zorica Mršević, *Ženska ljudska prava*, Beograd, Alexandria press, 1995.

tus quo postojećih nejednakosti i nepravdi koje pogađaju pre svega one koji su društveno slabiji. U ovome naša zemlja nikako nije usamljena. Ali to ne umanjuje našu potrebu da dosledno i kompleksno primenjujemo program afirmativne akcije, kako u obrazovanju svih nivoa (a naročito vojnom visokom školstvu), tako i u oblasti zaposlenja, (naročito u pogledu onih elitnih mesta koja se po tradiciji smatraju ekskluzivnim muškim domenom).³⁸

b) O etičkom aspektu uključenosti žena u vojsci može se govoriti iz perspektive *posebnih pitanja koja pogađaju žene* kao pripadnice suprotnog pola, a u klimi i kulturi suštinski mizogenoj. Dakle, može se govoriti u kontekstu ženskih ljudskih prava – i posebno iz vizure feminističkog tretmana ženskih ljudskih prava, kao i o jednakosti i različitosti, o čemu ovde neću govoriti. Jednakost pravne zaštite i tretmana, diskriminacija u obrazovanju, zaposlenju, napredovanju i plaćanju, zaštiti reproduktivnih prava i sloboda, zaštiti od nasilja, silovanja, incesta, seksualnog ucenjivanja i bračnih zloupotreba, prostitucije i pornografije, kao i patrijarhalno pravo i primena zakona, glavne su oblasti izučavanja feminističke jurisprudencije, posebno unutar korpusa ženskih ljudskih prava.

c) Može se govoriti iz *perspektive širih civilizacijskih vrednosti* koje su ili nisu u skladu sa vrednostima u vojsci. Etički problem u vezi ponašanja u vojsci oblikovan je dvema očekivanjima – onih koji se tiču društva i onih koji se tiču

³⁸ Istraživanja su pokazala da se puna primena načela jednakosti i jednakih šansi nalazi pred brojnim preprekama. Najpre, i onda kada neke žene pokazuju interes prema nekim zanimanjima, posebno za učestvovanje u borbenim dejstvima, ta su im mesta nedostupna shodno politici mnogih zemalja. Drugo, neka zanimanja koja su za njih otvorena, ipak su im samo delimično dostupna zahvaljujući brojnim ograničenjima. Treće, poslovi koji su zvanično za njih otvoreni, zahtevaju posebne veštine i znanja za koje one prethodno nisu osposobljene, barem u ranim fazama integracije.

vojske. Otvorenost i transparentnost vojske je ono što joj daje legitimitet u očima javnosti. Faktori koji oblikuju odnose između društva i vojske vezani su za način na koji društvo shvata ulogu vojske. Čim postoji razumevanje o tome koja treba da bude uloga i odgovornost vojske društvo ima tendenciju da sa lakoćom prihvati i legitimiše vojsku. Jedino otvorenosti vojske prema društvu može se u potpunosti razviti ovo razumevanje. Osnovni format postmodernog koncepta vojske jeste pomeranje ka odbrambenoj moći ili vojsci koja ima veću propusnost prema civilnom društvu.

Pitanje koje danas najviše zaokuplja etičku problematiku u vojsci jeste kako pomiriti standarde vojske za prihvatljivim ponašanjem sa onim koje postavlja samo društvo. U ovom kontekstu treba posmatrati i kontroverze oko uključivanja žena u sve rodove vojske, posebno u borbene aktivnosti, ili pak kompatibilnost između iskazivanja posebnih seksualnih izbora i onoga što vojska smatra primerenom službom i ponašanjem. Danas tzv. „vojni diskurs“ i „vojni način razmišljanja“ daleko više nego ranije odražava civilno razmišljanje i civilni mentalni sklop. U prošlom veku je u celini gledano zahvaljujući industrijalizaciji, sindikalizaciji i rastućem životnom standardu došlo do sve većih zahteva za jednakim tretmanom, pravičnošću, solidarnošću, pravu na razliku i zahtevu za tolerancijom, bar kada su u pitanju demokratske zemlje. To su danas vrednosti koje pripadaju prosvetenoj zajednici ljudi i tekovina su njihove emancipacije. Ali ništa manje se to odnosi na modernu definiciju demokratije koja se oslanja na recipročna očekivanja između vojske i društva u celini, s obzirom na dužnosti i prava (a ovo predstavlja osnovu mnogih socijalnih karakteristika kao što je na primer stepen nezavisnosti u odnosu na način na koji vojska koristi svoju moć). Budući da jedno ovakvo pitanje odražava političku organizaciju jedne zemlje, njenu kulturu, globalnu strukturu i način života ljudi, to ne iznenađuje što postoji velika razlika u pojedinim zemljama. To se može vide-

ti i na osnovu civilne kontrole vojske koja treba da bude etički relevantna i da predstavlja eksplicitni uslov političkog života (pa se tako u vojsci može napraviti jasno razgraničenje između prava na slobodno izražavanje i dužnosti da se ona ne meša u politiku).

d) Može se govoriti iz *vizure određene percepcije, odnosno samo-razumevanja koje vojska ima o sebi* i u vezi s tim da li je ova percepcija ili samo-razumevanje u duhu vremena ili nije (tj. da li je u skladu sa promenjenom prirodom ratovanja), pa shodno tome da li se može dovesti u pitanje njena osnovna premissa: da kopnene operacije odlučuju o ishodu ratovanja. Ovde nam se nameće novi demokratski model vojske – koji je inače na snazi već s kraja prošlog veka, a svakako će obeležiti sadašnji vek. Sposobnost da se uspešno radi sa drugim ljudima; sposobnost da se donose valjane etičke odluke u nepredviđenim situacijama i u kontekstu situacionih faktora; sposobnost da se donose valjani moralni sudovi koji će uticati na veliki broj ljudi; sposobnost da se uspešno motivišu drugi ljudi – sve su to nove vrednosti i vrline koje se takođe u većoj ili manjoj meri oslanjaju na klasičan model – hrabrost, nesebičnost, lojalnost, umerenost i druge vrline karaktera. Moguće je da neke od najdragocenijih vrednosti koje neguje vojska dođu u sukob sa novijim, možda liberalnijim vrednostima jednog društva. Ali nove društvene vrednosti ne moraju da budu nužno rezultat napada na „stare dobre vrednosti“ već da budu jednostavno rezultat društvenog iskustva. Tehnološki i društveni razvoj čini da je danas potreban jedan manje autoritaran, a više demokratski model.

Danas se po demokratskom modelu ustrojstva vojske od vojnika očekuje da ne budu slepo poslušni svojim pretpostavljenima onda kada su njihove naredbe pogrešne ili očigledno moralno sporne, ostavljajući im tako inicijativu i prostor za individualni moralni sud. Po demokratskom modelu moralna odgovornost je različito raspodeljena, za razliku od klasičnog

modela, po kome se moralna odgovornost gotovo u celosti ticala starijih i viših starešina. Mlađi su naprosto izvršavali naređenja i u većini slučajeva nisu snosili direktnu moralnu odgovornost za svoje postupke. Otuda se danas u svetu na vojnim akademijama izučeva etika i štaviše obavezan je predmet u nastavnom programu. Pored toga, sve veći naglasak na lične sposobnosti i veštine, na posrednu kontrolu u vojnom obrazovanju kao i sve veći naglasak na materijalnu korist i grupne ciljeve otvorilo je put shvatanju da vojne starešine i rukovodioci treba da budu i vojni menadžeri.

Za žene ove nove okolnosti nesumljivo predstavljaju prednost jer se ruše uobičajeni argumenti o težini vojničkog poziva koji je neprimeren nežnijem polu. Fizička sposobnost i fizička izdržljivost koje su se tradicionalno tražile od vojnog osoblja više se ne smatraju suštinskim i eliminacionim, dok je shodno demokratskom modelu raniji, klasičan naglasak na disciplinu ublažen pozivanjem na potrebu za komunikativnim veštinama neophodnim za uspešan timski rad – u čemu su žene poslovično uspešnije.

f) Najzad, etički aspekt integrisanja žena u vojsci može da se posmatra i iz *perspektive etičkih teorija* koje se mogu koristiti u argumentaciji „za“ i „protiv“. Jedna od relevantnih teorija je *teorija vrline* koja se usredsređuje na karakter odnosno na vrstu osobe koja se traži od vojnika ili starešine. Ma kako zvučalo čudno, ovaj argument se manje ili više stilizovan može naći u brojnim pledoajima. Tako se navode samo-disciplina, integritet, moralna snaga i hrabrost, odlučnost, upornost, istrajnost i lojalnost. Pobornici tradicionalnog, vojničkog etosa, strahuju da će prisustvo žena ugroziti čvrstinu i koheziju, duh zajedništva, drugarstva, *esprit de corps*, koji se stiče i održava u situacijama visokog rizika i životne opasnosti, podriti borbenu gotovost i „feminizirati“ vojsku rušeći tradiciju u duhu „socijalne

agende ideološkog feminizma“ i snižavajući njene visoke standarde obuke i selekcije.

Sve se ovo opet vezuje za specifičnu „militarističku kulturu“ koja ističe hijerarhiju, drugarstvo, grupnu koheziju, braćimljenje, tajnost i poverljivost, borbenu spremnost i sl. Naravno sve se ovo po pravilu upućuje na muževnost i muški pol, dok se ženama pripisuje emotivnost, ranjivost, potreba da budu zaštićene kao „slabiji pol“, odsustvo agresivnosti nužne za vojnički poziv i sl. Pri tom se ovde operiše rodnim stereotipima pošto sve navedene osobine nemaju veze sa polom, već karakterom osobe. Esencijalističke predstave o ženama i muškarcima previđaju da je rod društveno konstruisan i da svako društvo izgrađuje svojim članovima društveno dodeljene i priznate „uloge“, standarde ispravnog i poželjnog ponašanja, stavova i svojstva žena i muškaraca. Koliko god se društva u pogledu ovoga razlikovala između sebe, u svima se mogu naći jaki elementi nejednakosti između muškaraca i žena i uglavnom su pod velikim uticajem ideologije. Potrebno je da prepoznamo i proniknemo u društvena ograničenja tradicionalnih rodni uloga koje su naročito tvrdokorno usađene u vojnim strukturama, kao što su uostalom mnogi važni državni aparati i društvene institucije širom sveta rodno pristrasne, odnosno one su u duhu maskuline kulture, normi i prakse.

Utilitaristička teorija takođe može da nađe mesto u tekućoj argumentaciji. Veliki broj stanovišta „protiv“ zapravo implicitno koristi utilitarističku argumentaciju shodno kojoj pravna regulativa koja ograničava angažovanje žena u vojsci jeste opravdana sa stanovišta pozivanja na opšti interes ili opštu dobrobit. Kada se navodi da je to potrebno radi borbene gotovosti zemlje, ili pak da je njihovo angažovanje finansijski neisplativo i preskupo, onda prema toj tezi, koliko god da pojedinac trpi posebnu vrstu štete, zajednica kao celina od toga ima koristi. U utilitarističkom političkom argumentu se dokazuje da će zajednici kao celini biti bolje jer će generalno

većina njenih građana imati više nečega što žele (bezbednost, na primer), čak i ako će neki od njih imati manje. Ova linija argumenta pogoduje onima koji bi da žrtvuju jednu grupu prava u ime druge grupe prava.

Drugo, koliko daleko možemo da idemo u ograničavanju prava žena i da ih ne tretiramo kao jednake pozivajući se na neki kolektivni cilj, kao što je „ne narušavanje borbene gotovosti zemlje“? Koliko je zbog postizanja nekog šireg političkog cilja, u kome je zajednici kao celini navodno ili stvarno bolje, potrebno da samo određenim pojedincima, opravdano ograničimo neko subjektivno pravo. U pravnoj teoriji to možemo samo na osnovu nekih veoma striktno definisanih, opravdanih i legitimnih razloga, koji u ovom konkretnom slučaju – ravnopravnom i punom učešću žena u vojci – nije naveden. Reč je, da završim, o uskraćivanju prava na rad i slobode izbora zanimanja koja se može smatrati za povredu ženskog ljudskog prava. Nijedan argument nije jači od ovog apsolutnog subjektivnog prava ali i osnovnog ljudskog prava. Svi argumenti profesije vojnika treba prethodno da prođu ovu proveru pre nego što se nađu na terenu uskih profesionalnih i korporativnih interesa i potreba.



II

ISKUSTVA U ANGAŽOVANJU ŽENA U SAVREMENIM VOJSKAMA



SLUŽENJE VOJNOG ROKA ZA ŽENE U ORUŽANIM SNAGAMA RUSKE FEDERACIJE

*Pukovnik Vaturina Zarina Petrovna
polkovnik Vašurina Zarina Petrovna*

Summary: The article addresses the involvement of female soldiers in the Crimean War, Russo-Japanese War, World Wars I and II, the war in Afghanistan and today, in various peace-keeping operations. Female soldiers were assigned to work as nurses, orderlies, doctors, messengers, agents, and unit commanders in all arms and branches of the Armed Forces of the Russian Federation.

The article states that today, female soldiers are actively involved in various roles in almost half of the world's armies. It also addresses medical analyses on the health effects of that women experience after serving in the armed forces.

The introduction of modern weapons and techniques in the armament of the Russian Federation's Armed Forces changed the character of military activity, and, as a result, the number of female soldiers in active military service has increased. Today there are more than 85,000 female soldiers in active service on different levels and with different educational backgrounds. Female soldiers receive military ranks according to their educational background.

The reasons for entering the military service are diverse. Women in active military service have equal rights as men according to the law of the Russian Federation.

Female soldiers fulfill all obligations and tasks as well as men, which unites the performance of professional functions and family obligations.

Key words: Women soldiers, all arms and branches, nurses, Second World War, unit commanders, equal rights.

U hiljadugodišnjoj istoriji čovečanstva dobro su poznati slučajevi postojanja velikih i malih ženskih vojnih jedinica. U isto vreme kod naučnika – istoričara se utvrdilo mišljenje da se „lepši pol“ do sredine XIX veka nije pozivao masovno na služenje vojnog roka u mirno doba i nije učestvovao u vojnim aktivnostima. Žene-amazonke, francuska junakinja Jovanka Orleana, žena-konjanik Nadežda Durova, partizanka Vasilisa Kožina i druge – samo su neverovatni izuzeci. Za to su postojali posebni razlozi. Prvo, strogo se poštovala podela rada i sfera delatnosti na muške i ženske. One su bile povezane sa fizičkim i fiziološkim osobinama žena. Vojna delatnost (daleki marševi, teško naoružanje: mač, štit, žičana košulja, druge vrste vojne opreme i naoružanja) zahtevala su veliku fizičku snagu, izdržljivost, spretnost, junaštvo. Sve je ovo bilo više svojstveno muškarcima.

Prvi put su žene u Rusji organizovano uzele učešće u borbenim dejstvima za vreme Krimskog rata (1853–1856). Tada se u ruskoj vojsci nalazilo više od sto milosrdnih sestara. Njih sedamnaest je poginulo za vreme obavljanja njihovih službenih obaveza.

Za vreme Rusko-japanskog rata medicinsku pomoć ranjenicima i bolesnicima pružalo je više od tri hiljade žena (njih 50% bile su lekari). Više od polovine onih, koje su učestvovala u ratu bile su odlikovane medaljama, a pojedine su dobile nagrada pet i više puta.

Masovni karakter borbenih dejstava za vreme Prvog svetskog rata uslovio je veliki broj žena u armijama zaraćenih država. Tako u ruskoj vojsci žene su bile, ne samo medicinske sestre i lekari, nego su služile i u borbenim jedinicama (konjici, pešadiji, obavljale su izuzetno važne zadatke, na primer kao obaveštajci).

Neobična je sudbina ufimske seljanke, koja je učestvovala u Prvom svetskom i Građanskom ratu, jedina žena koja je bila nosilac svih odlikovanja sv. Đorđa. To je bila Marija Ljeontjevnja Bočkareva. Ona je počela svoju službu kao obaveštajac 28. polockog puka. Za svoja ratna dostignuća bila je odlikovana krstom sv. Đorđa i sa tri medalje, postala je podoficir. U leto 1916. g. Bočkareva se obratila Privremenoj vladi sa predlogom, da se formiraju ženske vojne udarne jedinice. Njena inicijativa bila je odobrena, ona je dobila čin zastavnika i bila je komandant poznatog 1. petrogradskog ženskog „bataljona smrti“ (koji su činile žene-dobrovoljci). Na kraju Prvog svetskog rata u Petrogradu, Kijevu, Saratovu, Jekaterinburgu su se formirali posebni ženski odredi čiji je glavni cilj bio da se podigne borbeni moral u muškim vojnim jedinicama putem neposrednog učešća žena u borbenim dejstvima: da se muškarci-vojnici „postide“ i da budu naterani da ratuju „do pobedonosnog kraja“. Ženski bataljoni su imali surovu disciplinu: ustajanje u pet sati ujutru, vežbe do 22 sata, pravi vojnički život bez povlastica. Ženama se šišala kosa skroz, a na ramenima su nosile epolette crne boje sa crvenom trakom i značkom u obliku lobanje i kostiju, što bi trebalo da znači –, smrt u slučaju da Rusija nestane“. 1. petrogradski ženski „bataljon smrti“ na ratištu kod Mogiljova izgubio je više od trećine svog sastava. Drugi moskovski bataljon je imao čast da bude poslednji koji je branio Privremenu vladu u danima Oktobarske revolucije. Samo ovu vojnu jedinicu Kerenski je stigao da proveri dan pre pobune. Od čitavog bataljona za odbranu Zimskog dvorca bila je odabrana samo druga četa. Kao što je poznato, učešće u odbrani Zimskog dvorca za žene se završilo tragično.

U januaru 1918. g. bataljoni su formalno bili raspušteni, ali su mnoge njihove učesnice nastavile da služe u jedinicama „Bele garde“.

M. Bočkareva je dobila čin potporučnika, a kasnije i poručnika. Aktivno je učestvovala u Belom pokretu. Po naređenju generala Kornilova je putovala u SAD da traži pomoć za borbu protiv boljševika. Kada se ona vratila u Rusiju 10. novembra 1919. g., imala je sastanak sa generalom Kolčakom i po njegovom naređenju je formirala ženski sanitetski odred koji je imao 200 ljudi. Novembra 1919g., kada je Crvena armija zauzela Omsk, ona je bila uhapšena i streljana. Istorija Građanskog rata nije sačuvala podatke o samostalnim ženskim vojnim jedinicama i četama, ali se zna da žene nisu ostale po strani u vohoru ratnih zbivanja. U ovom periodu u vojškama belogardejaca, petljurovaca, mahnovaca (one su čak predvodile banditske odrede pod različitim zastavama), u Crvenoj armiji vojnu službu, u svojstvu administrativnih i medicinskih radnika, je obavljalo oko 66 hiljada žena. Za vreme Drugog svetskog rata na frontu se nalazilo oko milion ruskih žena, a 80 hiljada žena su bile oficiri. Posebno mnogo žena bilo je u medicinskim vojnim jedinicama, jedinicama protivvazdušne odbrane, vojnoj auto-drumskoj službi (saobraćajci, šoferi). U sastavu svake ratne armije je ratovalo od 2 do 3,5 hiljade žena. Žena lekara je bilo 41% a medicinskih tehničara 43%. Žene su učestvovala u svim operacijama, ratovala na svim frontovima, bile su u partizanima, a više od 100 hiljada njih je učestvovalo u pokretima otpora. Prvi put su se pojavile, ne samo u slučaju Crvene armije, nego i u svetskoj praksi specijalne ženske formacije. To su:

- 46. gardijski ženski noćni bombarderski vazduhoplovni puk – 125. gardijski ženski bombarderski avio-puk – 586. ženski lovački vazduhoplovni puk PVO – 1. posebna ženska dobrovoljačka snajperska brigada – Centralna ženska škola snajperske pripreme
- 1. posebni rezervni streljački puk i mnoge druge jedinice. Čak i u Ratnoj mornarici su se pojavili mali brodovi čija je posada bila u potpunosti ženska. Prema

izveštajima komandi frontova, armija i divizija aktivnost žena koje su služile u vojsci (vezista, medicinskih radnika, snajperista, prevodilaca, saobraćajaca) uvek se odlikovala preciznošću, pedantnošću, odličnim poznavanjem svog posla. One su za kratko vreme ovladavale do savršenstva najvažnijim strukama i mogle su po potrebi da zamene muškarce u jedinicama.

Žene su se pokazale, ne samo kao primerni vojnici, nego i kao umešni komandanti, sposobni da rukovode borbenim dejstvima, da vaspitavaju borce.

Za učešće u ratu ordenima i medaljama nagrađeno je više od 150 hiljada žena, među njima: 86 heroja SSSR (sada ih ima već 90), nosilaca ordena „Slava“ 201, punih nosilaca ovog ordena 4 (vazduhoplovni strelac-radista, stariji vodnik N. A. Žurkina, snajperist puka, stariji vodnik N. P. Petrova, pomoćnik mitraljesca, vodnik D. J. Stanilijene, sanitarni instruktor, vodnik 1. klase medicinske službe M. S. Nečeporčukova).

Posle Velikog otadžbinskog rata pozivanje žena u vojnu službu je prestalo i broj žena koje su služile u vojsci naglo je počeo da opada. Mere preduzete za njihovo otpuštanje bile su potpuno opravdane. Državi su bile potrebne majke i trudbenice. U isto vreme nije došlo do potpunog prestanka rada žena u vojsci, ostale su samo one žene oficiri koje su služile produženi rok i čiji je profesionalizam bio potreban oružanim snagama.

Znatne izmene u pitanja organizacije vojne službe za žene uneo je zakon SSSR o opštoj vojnoj obavezi iz 1967. godine koji je predviđao dobrovoljno služenje za njih u Oružanim snagama u svojstvu vojnih lica različitih rangova: oficira, zastavnika, mornaričkih zastavnika i lica koja služe produženi rok (redova, desetara, vodnika). Naučno-tehnički napredak ovde nije igrao poslednju ulogu; u znatnom stepenu je smanjio udeo teškog fizičkog rada a takođe i rizika i opasnosti po život.

Baš zbog toga se naglo smanjio broj zanimanja koja su se tradicionalno smatrala „muškim“.

Danas, u mnogim zemljama sveta uočava se tendencija sve većeg angažovanja žena u vojnoj službi. Vojni stručnjaci smatraju da će glavni izvor za postizanje mobilizacione efikasnosti Oružanih snaga i nadoknađivanje njihovih gubitaka u ljudstvu u savremenom ratu biti mešoviti kontingenti muškaraca i žena. Tom prilikom, broj žena pozvanih u vojnu službu u slučaju mobilizacije se, nesumnjivo, povećava.

Danas u skoro polovini armija sveta obavlja službu više od 700 hiljada žena. Baš one, isto kao i muškarci, predstavljaju izvor kompletiranja oružanih snaga kvalifikovanim ljudskim izvorima, koji mogu da imaju visoku stručnu spremu i mogu efikasno da koriste najkomplikovaniju vojnu tehniku. Svakodnevna služba i moguće vođenje vojnih dejstava povezani su sa nezgodama i nevoljama, nepogodnim prirodno-klimatskim i fiziološkim uslovima i praćeni su značajnim psihološkim i fiziološkim opterećenjima, što diktira visoke zahteve u vezi sa zdravstvenim stanjem i fizičkim razvojem vojnika oba pola. Kada se govori o izdržljivosti žena-vojnika, onda lekari tvrde da većina žena-vojnika ne mogu potpuno da ispune postavljene zadatke koji se javljaju tokom ratnih dejstava. Fizički su žene slabije od muškaraca 2 puta i manje izdržljive 1,6 puta, ukupna radna sposobnost kod ženskog organizma je manja u odnosu na muški za 50-70%. One nemaju snage da premeštaju teške kutije sa rezervnim delovima, ne mogu da bacaju ručne granate na minimalno određenu daljinu i da obavljaju mnoge druge poslove koji zahtevaju maksimalno iskorišćenje fizičke snage. Međutim, uvođenje u savremenu vojsku i mornaricu složenog elektromehaničkog i radioelektronskog sistema naoružanja, rast informacionog toka, principijelno je promenio karakter vojne delatnosti. Danas je to kolektivan rad muškaraca i žena, kada se zajednički uspeh postiže sumarnim snagama ratnih jedinica, koje obavljaju strogo uzajamno povezane funkcije. Osim toga postoji niz vojnih profesija koje su žene zbog svojih

psiholoških osobina savladale bolje od muškaraca, pogotovu u onim strukama gde se traži pažljivost, preciznost i spretnost. Samo neophodno je pri zapošljavanju žena u vojsci, određivanju vojnih struka i dužnosti koje one mogu da obavljaju, da se dobro uzmu u obzir fiziološke i fizičke osobine ženskog organizma. Zbog naučno-tehničke revolucije u vojnoj delatnosti, neprekidnog rasta tehničkog naoružanja vojske i mornarice, rasta uloge čoveka u opsluživanju savremenih sredstava za naoružanje, nastajanje novih formi korišćenja umnog i fizičkog rada u vojnoj delatnosti postavlja nove i veće zahteve po pitanju kvaliteta osoba koje se primaju na rad u vojsku, kako muškaraca tako i žena. Proces feminizacije vojne delatnosti neverovatno napreduje.

Danas u Oružanim snagama Ruske Federacije služi na osnovu ugovora na dužnostima oficira, zastavnika, zastavnika mornarice, lica u redovnom sastavu, više od 85 hiljada žena. Više od 4,5 hiljade tih žena su oficiri, skoro 500 imaju čin pukovnika i potpukovnika, više od 1.000 imaju čin majora, a ostale su niži oficiri. Skoro sve žene –oficiri su završile fakultete. One obavljaju službu po ugovoru i uglavnom su u medicinskoj struci (više od 72%), finansijskoj struci, radnici u pravnoj službi, vezisti, takođe obavljaju dužnosti vojnih prevodilaca, zatim zamenici komandira u vaspitačkom poslu, stručnjaci u radu sa službenom dokumentacijom.

Oko 26.000 žena koje rade u vojsci imaju činove zastavnika i zastavnika mornarice. Više od 35% žena–zastavnika (zastavnika mornarice) imaju visoku stručnu spremu, više od 60% srednju stručnu, vojnu ili civilnu, spremu. Uglavnom one obavljaju dužnosti vezista, rade u štabu, vojnoj privredi, obezbeđenju pozadine, u medicini. Oko 55.000 žena koje služe u vojsci rade po ugovoru na dužnostima vojnika, mornara, vodnika i starijih vodnika. One služe praktično u svim vidovima Oružanih snaga i rodovima vojske.

Najveći broj žena služi u Kopненоj vojsci, Ratnom vazduhoplovstvu i raketnim jedinicama strateške namene, pretežno na dužnostima radiotelegrafista, telefonista, kartografa, u vođenju stručne dokumentacije, pozadinskog i medicinskog osoblja. Razlozi da žene izaberu vojnu karijeru su različiti: od želje da se izbegne nezaposlenost, da se obezbedi blagostanje porodice, do potrebe za samorealizacijom, ličnim usavršavanjem. Za neke je pokretač težnja da se dobije društveno priznanje i odgovarajući socijalni status. Želja da se izbegne nezaposlenost pokazuje se kao značajniji činilac nego oblik i iznos zaradene plate, uslovi i organizacija službene delatnosti, krug obaveza na dužnostima i dr. Među preovlađujuće spadaju takođe takvi razlozi, kao što su težnja da se steknu socijalne povlastice i garancije, a takođe da se obezbedi sebi i porodici besplatan stambeni prostor. Žene koje služe u vojsci koriste sva prava i beneficije koji su predviđeni u zakonodavstvu RF o zaštiti porodice, materinstva i detinjstva (nadoknade za trudnoću i porođaj prilikom rođenja deteta i u staranju o deci, dobijanje odsustva dok dete ne napuni tri godine i dr.).

Muškarci-komandanti ne mogu da se požale na odsustvo hrabrosti, izdržljivosti, junaštva i odvažnosti kod žena koje služe u vojsci. Više od 300 je učestvovalo u borbenim dejstvima: oko 90 je ratovalo u Avganistanu, 168 u kontraterorističkoj operaciji u oružanim sukobima na teritoriji severnog Kavkaza, a ostale u oružanim sukobima u drugim regionima. Za odlične rezultate u službenoj delatnosti, ličnu hrabrost u izvršavanju borbenih zadataka više od 1.600 žena je nagrađeno državnim nagradama Ruske Federacije i oko 13.000 nagradama Ministarstva odbrane RF.

Istražujući specifičnost obavljanja vojne službe od strane žena u Oružanim snagama Ruske Federacije može se primetiti sledeće: u našoj otadžbini praksa angažovanja žena u vojnoj službi u poslednjoj deceniji 20. veka dobila je dinamičan zamah i znatno su se promenili njeni kvantitativno-kvalitativni indikatori.

To što u vojsci i mornarici ima mnogo novih vrsti oružja, složenih tehničkih kompleksa i sistema dovelo je do pojave 169 vojnih struka koje pretpostavljaju angažovanje žena (komandnog, inženjersko-tehničkog, pravnog, medicinskog i veterinarskog profila).

Promena funkcija i zadataka koje rešavaju Oružane snage (očuvanje spoljašnje i unutrašnje stabilnosti, učvršćenje regionalne i međunarodne bezbednosti, uključivanje vojnih kontingenata u izvršavanje mirnodopskih funkcija, humanitarnih operacija), proširilo je sferu korišćenja žena u vojnoj službi u saglasnosti sa njihovim fizičkim, psihološkim i drugim osobinama i samim tim stvorilo uslove za realizaciju potpunije jednakosti muškaraca i žena u sferi vojno-profesionalne delatnosti.

Analiza gore navedenog pokazuje da je za rešavanje svih životnih zadataka u oblasti uključivanja žena u vojnu službu naophodna naučno zasnovana koncepcija organizacije ovog vida njihove profesionalne delatnosti. Celishodno je da se na zakonodavnom nivou razmotri pitanje organizaciono-pravnog regulisanja datog procesa. Ovo će obezbediti stvaranje novih mogućnosti koje uzimaju u obzir visoki nivo stručne spreme, kvalifikacije i drugih kvaliteta žena. Važno je regulisati odnos prema ženama u vojsci u pravnom pogledu, a istovremeno i ceo sistem materijalnog i životnog obezbeđenja, tako što će se ženama na vojnoj službi dati mogućnosti da uspešno povežu izvršavanje profesionalnih funkcija i porodičnih obaveza.

Koristeći aktivno istorijsko i savremeno iskustvo u organizovanju vojne službe za žene Oružane snage Ruske Federacije će dobiti dopunsku polugu za stvaranje visokoprofesionalne vojske.

Korišćeni materijali:

1. Вооруженные Силы Российской Федерации 2005. М.: РИЦ МО РФ, 2006. – 292 с
2. Дунаев О. Женщины нужны армии и флоту. Военные знания, № 3, 1991.
3. Исторический вестник, № 1 (январь), 1886, С. 72-75.
4. Красная звезда, 7 марта, 2001.
5. Родина, 12, 1997, С. – 39.
6. Российские вести, 5 марта, 1994. С.- 4.

THE WIDER EMPLOYMENT OF WOMEN IN THE BRITISH ARMY

*Colonel Simon Vandeleur*³⁹

Summary: *This paper addresses five factors which influence policy development on employment of women in the British Army: the need to maintain combat effectiveness; a legal context; a social context; demographic factors and international influences.*

Key words: women, women in the military, British army.

Rezime: *U radu se raspravlja o pet faktora koji utiču na razvoj politike zapošljavanja žena u Vojsci Velike Britanije: potreba da se održi borbena gotovost; pravni kontekst; socijalni kontekst; demografski faktori i međunarodni uticaj.*

Ključne reči: žena, vojska, Vojska Velike Britanije.

³⁹ British Defence Attache Belgrade.

 Women are now an integral part of the British Army. Some 10.2% of the Officer Corps are female, whilst 7.1% of the soldiers are female in an all professional Army of 104,000 men and women. These figures do not include the Navy or the Royal Air Force. The current policy is that all jobs are open to males and females within the Army, with the exception of the Royal Armoured Corps and the Infantry. Pay, conditions, terms of service, uniform and what we expect of women are all the same, irrespective of gender. All jobs are open to women in the Royal Air Force and all jobs are open to women in the Royal Navy, with the exception of the submarine service. Since employment legislation was changed in the 1990s, designed to give women a fairer chance of equal treatment in the Armed Forces, policies were changed, the proportion of females in the Armed Forces appear to have settled down, to a steady state.

How have we come to this position? Women have always played a part in the Navy and the Army, since earliest times. In the early 19th Century, many Navy ships went to sea with officers accompanied by their wives. The British Army in the Spanish Peninsular campaign 1808-1814, which eventually drove Napoleon Bonaparte out of Spain and Portugal, had a large following of wives and female camp followers, who experienced the same privations of hunger, thirst and disease as the men. The appalling casualties of the Army in the Crimean War 1852-1854 and the presence of many female medical volunteers in the hospitals in Scutari, Turkey, lead to the establishment of a properly formed logistic service and Army Medical Service. In 1907 the all-female Field Army Nursing Yeomanry was formed and in 1915, the all female Army Territorial Service was established. In 1948, the Womens's Royal Army Corps (WRAC) was created, with their own uniform, capbadge

and separate training for officers and soldiers. Women were employed throughout the Army, as nurses, clerks, cooks and education officers, but wearing their own distinct uniform and essentially kept apart from male soldiers. In 1992, this policy was no longer considered appropriate for a modern Army, the WRAC was disbanded and women were employed in all Arms and Services, throughout the Army, less the Armoured Corps and Infantry. They are now trained, employed, paid, dressed and equipped in the same way as men.

What is the basis of Army policy on the employment of female soldiers? First, the primary purpose of an Army is to be effective in combat. Second, employment policy must comply with national and international laws. Third, it must take account of demographic factors and fourth, social factors.

1. Combat effectiveness. For purposes of unit cohesion and combat effectiveness in those units, which we expect to carry out close quarter combat, including bayonet fighting, we will not employ females. Why? When small groups of young men are faced with extremes of danger and are required to, in the worst case, to put their lives in danger, kill and be killed, in carrying out the foreign policy of the UK, it becomes an added burden and can distract the men from carrying out their mission and unit cohesion is likely to suffer, if young women are part of the group.

2. Legislation. The Army, like every other UK employer and citizen, must comply with the Law. Several laws have been passed in the 1990s and 2000s, which set out the requirements to treat female employees fairly, give them equal pay and conditions to men and to promote the wider employment of women in British society. There are also laws and regulations, which have been passed by the European Union and United Nations, setting out the principles of employment and fair treatment of women.

3. Demographics. An all-volunteer Army needs to have as wide a group as possible from which to recruit. The population of UK is 60 million people, 50% of which are female. If half of the population is excluded from military service, it would mean that the Army would be unable to recruit sufficient numbers.

4. Social Factors. Women, in British society, expect to be able to work and to be treated equally to men. 70% of employable women in UK, have jobs. The Army cannot exist outside the society, which it is there to protect. So a policy of wider employment of women makes practical sense.

How has the Army made the new policy work effectively? The Chief of the General Staff (CGS) has published an „Equal Opportunities Directive“. All senior commanders are expected to know and understand the contents and must attend a mandatory briefing course, on promotion to Colonel, which explains the policy in detail and sets out measures to make it happen. The directive includes policies on the employment of ethnic minorities, disabled people (many civilians work for the MOD) and sexual diversity. Female soldiers in garrisons are encouraged to participate in focus groups, enabling them to discuss female issues amongst themselves in a structured manner. And the Army carries out a continuous attitude survey, in confidence, amongst all female soldiers, in order to monitor levels of issues such as sexual harassment. And the CGS has appointed a senior officer, known as the Adjutant General, to oversee the policy implementation.

Are female officers and soldiers trained in the same way as males? The short answer is „yes“. However, in order to take account of the special pressures placed on female soldiers during initial training when they move from civilian to professional soldier, some measures are taken to help them through this period of training. The training syllabus and final physical tests are the same for both males and females. However, experience has shown that military equipment has been designed, by

males, for male soldiers, such as boots and rucksacks. When females are trained alongside males, their injury rates in training tend to be twice as high as those of male recruits. So for these practical reasons, female officers and soldiers are trained in separate groups at the Military Academy and Army Training Regiments.

This short essay has sets out the current policy on the wider employment of women in the British Army. As an officer with 25 years experience, I believe that my Army is an incomparably better organization, than the one I joined 25 years ago. One of the major improvements has been the wider employment of women, who have brought their own particular brand of ability and skills to the overall effectiveness of the organization. It is particularly encouraging to see the high proportion of exceptionally able young women who have become officers at the Royal Military Academy Sandhurst and are now part of our officer corps.

WOMEN IN THE MILITARY: THE CASE OF SLOVENIA

dr Maja Garb⁴⁰

Summary: *The Slovenian Armed Forces (SAF) include a significant proportion of women (at least according to other NATO members and make up approximately 15 % of the total structure. Lately, the percentage is diminishing due to stricter standards. At the beginning, women could enter the SAF without any prior military knowledge. Today common training and education is provided for all- men and women. Gender issues are regulated by laws, but the legal regulation appeared rather late. In addition, many aspects are poorly regulated. Many practical problems can be observed (from infrastructural to problems of inter-personal relations) and it is evident, that the approach for solutions should be more systematic.*

Key words: Slovenian armed forces (SAF), women in the military, gender issues, „two-gendered military“.

Rezime: *Angažovanje žena u vojsci Slovenije je relativno značajno u odnosu na ostale zemlje članice NATO - oko 15 odsto od ukupne strukture. U poslednje vreme, ovaj procenat je*

⁴⁰ Faculty of Social Sciences, University of Ljubljana, Slovenia.
maja.garb^a fdv.uni-lj.si

smanjen zbog pooštravanja standarda. Dok su u početku žene mogle da stupe u Vojsku Slovenije bez ikakvog vojničkog obrazovanja, danas su opšta obuka i obrazovanje obezbeđeni za sve, kako za muškarce tako i za žene. Pitanja polova regulisana su zakonom, ali se pravna regulativa pojavila dosta kasno, pri čemu su mnogi aspekti loše regulisani. Mogu se razmatrati mnogi praktični problemi (od infrastrukturnih do problema međuljudskih odnosa) i evidentno je da sistemski pristup rešenjima mora biti sistematičniji.

Ključne reči: oružane snage Slovenije, žene u vojsci, pitanja pola, „dvopolna vojska“.

Introduction

Slovenian armed forces (SAF) include women among the members since the early formation at the beginning of 90's in previous century. There were just few of them, but they tracked the future development. Also in previous system of Total People's Defence, the women had some opportunities to participate in some defence, also some military activities. There was possible participation in some activities of Territorial Defence, education and some training was included in schools' curriculum, there was also a possibility of voluntary serving of (shortened) draft for women in the middle of 80's in Yugoslav People's Army. Important pool for defence experts has been also a special defence study programme, in Slovenia established at (today's) Faculty of Social Sciences in 1975 and named „*obramboslovje*“ (Defence Study). That study had been including some military training and had therefore provided

background knowledge and experience also for military jobs. The study still exists, with some modification provides theoretical knowledge about broad security, defence and military field with some (limited) possibilities of military and other practice. The study has been always equally opened to men and women (in recent past years there have been approximately half women and half men students), therefore a significant proportion of women in various positions in Slovenian defence system (also military officer's corp) was actually employed after they had finished Defence Study. But, of course, the school/study backgrounds of Slovenian defence system employees (men and women), have been always heterogeneous.

1. Basic numbers

Few years ago, at the beginning of new century, when, according to my personal notion, more active debate on „two-gendered“ SAF was developed the proportion of women in SAF was 13 %. In that particular period a conference about women in the military was organized and a book was published (see Picture 1). Despite the debate about women in the militaries and in the SAF was always present among experts and practitioners in the Slovenian space (some of the debates also introduced as written publications; for example *Zbornik študij*, 1995), the discussion at that particular conference brought together experiences from various countries and opened many often neglected questions of gender issue in the military. Regarding Slovenian case, the author analyzed the structure of ranks (non-commissioned (NCOs) and commissioned officers) according to gender. She established that in the year 2000 among those 13 % of women in the SAF the majority was on support duties in logistics for Commands. The women officers were working mostly in Generalstaff and far less in battle units. Those on higher positions were mostly assigned to, so called,

less important or less operative posts; they were working as motivators, informers, in personnel and law affairs, finance, intendance (Pešec, 2000: 139-140). However, the author tried to point out, that the equal opportunities for military career for men and women are often questionable.

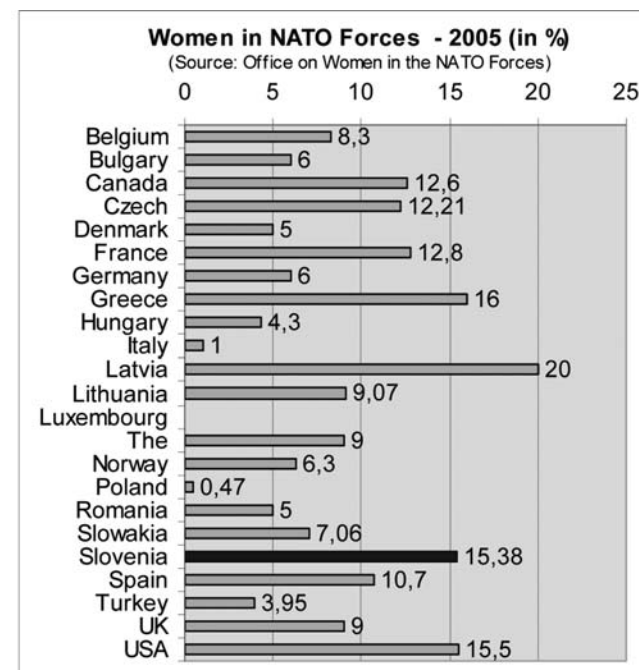


Picture 1: The cover page of the book „Sexism in the Military Uniform“ (edited by Ljubica Jelusič and Mojca Pešec; published in 2000 in Ljubljana by Faculty of Social Sciences with co-operation of Ministry of Defence of the Republic of Slovenia)

According to Slovenian reports to NATO, Slovenia in 2003 reached the proportion of 26 % of women in its armed forces, then the percentage fell to 19,2 % in 2004 and 15,38 in 2005 (Slovenia – National Report, 2004 and

2005). The declination was explained with tightening the criteria for checking physical capacities in 2004. According to data on women in other NATO member countries (Graph 1), the Slovenia still represents one of the country with relative high proportion of women in armed forces.

Graph 1: Women in NATO Forces in 2005



2. The Legislation

Behind the *Constitution* that forbids any discrimination, among others, on the gender basis, the presence of women in today's SAF is regulated in *Defence Act* and *Rules of Service in SAF* (*Working standards in SAF*).

The Defence Act was adopted in 1994, but it has several supplements and changes (in 1997, twice in 2002 and in 2004). Important change was made by the supplements and changes in

2004, where (as a complement to Article 92) it was declared that regarding the employment contract the same opportunities for men and women must be provided.

Rules of Service in SAF brings several rules, particularly valid for women. However, those rules are not written in primary document, adopted in 1996, but in supplements and changes, adopted in 2003. Among the rules there should be mentioned the following:

- the words/terms written in male forms are mentioned/used as neutral for men and women;
- regulation of emotional relationships (must not be expressed or influence the job performance);
- regarding pregnancy: women can be in civilian clothes (according to prior approval of company (or higher) commander)
- regulation of personal image/look in uniforms; for women it means: how to wear hair, make up, nails, hair colour – hair should be in natural colours; there is also the rule regarding jewels – the jewels should be usual (wedding rings, neckless, for women also usual earrings).

When Slovenia took a decision of abolition of conscription and formed the totally professional armed forces in 2003, the women were also enabled to enter volunteer paid reserve forces and also in volunteer draft (which lasts 3 months). Although the participation of women in military service (also conscription) was not forbidden before (it even had a legislative basis in The Conscription Act), the actual participation in reserve forces and in volunteer draft has become more social accepted since 2003. According to my observations, many women take the opportunity to go to military for 3 months to voluntarily serve a draft, but entering the reserve has not been practiced by the women yet.

Some general observations about gender issues and dilemmas in the armed forces

There are continuous debates on women in the military in the Slovenian society

- *pro & contra* debate, even some „yes“ & „no“ debate;
- formal and informal debates (institutionalized formal debate – for example: conferences, publications; more often informal debates of people, members of SAF...);
- the difference in women and man point of view can be noticed; although, the correct formal debate should recognize both of them.

2. What does the concept of equal opportunities for men and women actually mean in the military? Are there equal possibilities or legal or hidden discrimination regarding accessibility of posts, sorts of unit (combat, support, command), ranks, education possibilities etc?

3. The practice that can be named the „quantity *versus* quality dilemma“ can be observed. What do we mean by that? In countries with professional armed forces, the quantity needs can be used as the background for the policy of recruiting (men and) women to military service. On one hand, such practice can be understood as good expression of gender equity, but on the other hand it should be asked whether the attracting women to the military service for (just) quantity needs is really the best evidence of women integration into the military. Why one can not just simply say that the women are recruited into the military for their capability of doing the military jobs well!?

4. Among reasons for entering military service the economic reason (to earn money for living) and the reason of social security are broadly represented among women soldiers. Correct, but we should not forget that the men enter for the same reasons, too. So, the often expressed doubts that a lot

of women are not „soldiers with their soul“, should be equally addressed to men.

5. The cohesion issue is usually mentioned among the main arguments contra women in the military. Despite some evidences that the cohesion is a matter of function (cohesion made through co-operation of the group members, through working together) and not structure, the traditional cohesion factors that works in one-gendered/men's primary group, are not transformed easily.

6. The emotional relationships that can evolve among men and women are also one of the main reasons for doubts in „two-gendered military“. Several practices from the civilian society could be found here to object that reason (such are: men and women work together in other civilian organizations all the time), moreover, the term professionalism should incorporate also a personal responsibility regarding social relations, but nevertheless, the armed forces rather regulate these relationships by strict rules.

7. Are women less professional?

- In debates it can be noted that there some evidences exists that women often try to avoid their duties in military service by abusing health problems, physical weakness, family obligations (the children), even the motherhood etc. We probably should not take this problem into account separate for women. We should analyze and get rid of such unprofessional behaviours (if real) of all, not just women but men also.
- But, regarding debate of professionalism, we should always also ask, what are the borders of military professionalism – when the hard military training turns into bullying.

8. The problem of (physical) standards and training (the same or different for women and men) also an important issue in the debates about women in the military.

- It seems that the women can not avoid discrimination here: in the case of equal physical standards they are not able to fulfill some of them but in the case of different standards women carry a burden of the „week part“ of the group. Possible solutions? Why should not have different standards for various posts/jobs in the military but the same for women and men?
- In it's short history the SAF confronted with the problem of military experiences of women that enter the military. At the beginning the women entering the SAF had not need military experiences (draft), also not some time after professionalization of SAF in 2003. So, they had lacked important knowledge. Later, the basic training for women was introduced. The experiences from that sort of basic training have been now implemented in basic training for all, men also (because the new recruits do not have previous military experiences).

9. The infrastructure (bedrooms, toilets etc.) and equipment (smaller numbers of uniforms for women etc), that have to be adjusted and provided in the case of „two-gendered military“, is important issue for employees' satisfaction – both, women and men. Unfortunately, these needs are often put in the „second plan“ when the investments are on agenda.

10. The military leaders, superiors, often face the problems that rise from „two-gendered military“. Their question is, how to (re)act. Here the solid legislative and well-defined rules can offer significant help. In addition (or even firstly) the leadership education should has such issues included, too.

11. The preparedness of the system is urgent (legislative, infrastructure, education, commissions for resolving problems....)!

3. Prospects, developments, improvements

It can not be forgiven that the military is, particularly in sociological aspect, a traditional institution. Since the masculinity had been one of its important features for centuries, today, in the contemporary militaries, there have to come to significant mind transformation regarding the gender structure of the military. Since it is difficult to adjust in minds and in the culture (transformation in long-run) the appropriate framework for integration of women in the military should be formulated by the system (the two-tracked „solution“ is suggested; Figure 1). The solutions, provided by the system, and also the system adjustments are important to ease the tensions that can evolve in the „two-gendered“ units and other military services. If not, the non-integration strategy might evolve (“there are so many problems when we have „two-gender military“, it is better not to integrate women into the military“).

Figure 1: Two-tracked approach to problems of „two-gendered military“

SYSTEM ADJUSTMENT	+	MIND AND CULTURAL CHANGES
research & analysis, rules & standards, informing and educating, control...		- difficult and slow process; transformation in long-run - reflexion of society?

Conclusion

Today the „two-gendered militaries“ are more the rule than exception, at least in a, so called, western world. Since in many aspects the militaries are (delayed) reflexion of society such evolution could be expected. However, such complex situation in the modern militaries brings a range of difficulties and challenges – from infrastructural needs to problems of sexual harassment. How to avoid them? The pessimistic solution

would suggest a „non-integration strategy“, but we should believe that there are many women and men in the armed forces that successfully work together and prove that both can contribute to professional armed forces and fulfillment of their obligations.

References

- Office on Women in NATO Forces. At: <http://www.nato.int>, 25.9.2006.
- Pešec, Mojca (2002): Ženske v Slovenski vojski. In: Ljubica Jelušič, Mojca Pešec (eds.): Seksizem v vojaški uniformi. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana, pp 138 - 141.
- Pravila službe v Slovenski vojski (Ur.l. RS 49/1996) in spremembe in dopolnitve Pravil službe v Slovenski vojski (Ur.l. RS 82/2003).
- Seksizem v vojaški uniformi (2000). Edited by Ljubica Jelušič and Mojca Pešec. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
- Slovenia – National Report (2004). Available on <http://www.nato.int>, 25.9.2006
- Slovenia – National Report (2005). Available on <http://www.nato.int>, 25.9.2006.
- Zakon o obrambi (Ur. l. RS 82/2004) ter dopolnitve in spremembe Zakona o obrambi (Ur.l. RS 44/97 and 87/97, Ur. l. RS 47/02 and 67/02, Ur.l. RS 40/04).
- Zbornik študij: Ženske in oborožene sile (1995). Ministrstvo za obrambo Republike Slovenije, Center za strateške študije.

WOMEN – A FORCE WITHIN THE ARMY

capetan, Adala Valcu

Summary: *Over the years, the role and potential of women in the military has become of increasing politico-military importance. Female participation is a consequence of two phenomena which are not necessarily connected: the perceptions of a need for mobilizing the entire population in order to protect and promote national security; the modernization of armed forces which are exposed- as they are in any other activity sector- to social evolution. People have therefore become more sensible with regards to gender equality.*

Key words: women in the military, Romanian Armed Forces.

Rezime: *Tokom godina, uloga i potencijal žena u vojsci sve više dobija na vojnopolitičkom značaju. Učešće žena posledica je dve pojave koje ne moraju obavezno biti međusobno povezane: shvatanje potrebe da se mobiliše celokupna populacija za zaštitu i unapređenje nacionalne bezbednosti; modernizacija oružanih snaga koje su izložene, kao i svaka druga delatnost, društvenoj evoluciji pa stoga postaju sve osetljivije na koncepciju jednakosti polova.*

Ključne reči: žene u vojsci, oružane snage Rumunije.

The history of Romanian people provides us with some examples of women heroes which hardly fought out until the supreme sacrifice: princesses, outlaws and military women. As an example, the lieutenant Ecaterina Teodoroiu sacrificed herself on the fighting field.

At the end of 19th century the Romanian women had started to attain the international scientific congresses. Gradually, they became able to express their opinion also within the aviation field. Smaranda Braescu performed world records for parachutism in 1931 and 1932. The examples of Romanian women heroes are multiplied at world scale by examples from the majority of states.

In 1972, the Law no. 14 provided that the military service was mandatory for all citizens, without distinction of any gender. Therefore, the first class of military female personnel graduated in 1973. Their mission was to train female students from civil higher education institutions that had the obligation to fulfill military service at the time. Military training was accomplished for infantry, signs, chemistry, railways, civil defense, topography and constructions. After 1980, the military specialties extended, and military female personnel were trained in administration, helicopter pilots, doctors and chemists. Between 1973 and 1990, there were several promotions of military female personnel (1973-1976; 1983; 1986). Starting with 2001, the Ministry of National Defense resumed the recruiting and training program for women that chose military career.

Most of female personnel were serving in „tradition female positions“ like nurses, secretaries, etc. Now the situation is changed by opening most of the „traditional male“

career opportunities for female as well. Nowadays, all career fields are opened for service women.

The Romanian distribution by gender and service shows that 2% are female officers and 3% are female NCOs and WO. Taking into consideration the officers distribution by gender, I can underline that 4.7% are female officers, while the NCOs and WO distribution by gender shows that 5.67% are female NCOs and WO. The civilian personnel distribution by gender points out that 52% are women.

The distribution of female officers among different services underlines that 33.1% are in branches, 32.5% in administration, 12.12% are experts, 20.1% health, 1.4% C.2 and 0.83% ing.

As regarding the professional training level, it must be said that the majority of women officers graduated the university. So, the female officer's distribution by education level inside the military structures underlines that 72.18% have academic studies, 27.26% graduated NCO and WO training schools and 0.56% graduated vocational and high schools.

Each year, slow but steady steps are being taken towards a full integration of women in the Romanian Armed Forces. Previous 2005-2006 school year there were no separate positions on gender basis for the military training institutions. This gave the opportunity for young women to exceed 50% from the passed candidates in the military college in 2004-2005.

At the admission contest at the higher education military institutions, for the study year 2006-2007, there were 180 places available and have been declared admitted 180 candidates, out of which 46 girls (25.55%) and 134 boys.

At the National University for Defense and the Military Medical Institute there hasn't been a gender segregation of available places. In these conditions, at the Military Medical

Institute, from 15 available places, 10 have been occupied by female candidates (66.6%).

At the Air Force Academy out of the 20 places available, 5 have been destined for female candidates, all of them being occupied. At the Army Academy, out of the 67 available places, 15 (which represent 22.38%) have been destined for girls and 52 for boys. At the Navy Academy, out of the 35 available places, only 3 (3.57%) have been destined for girls.

At the Military Technical Academy, out of 31 available places, 13 have been destined for girls (41.93%). At military colleges, only 20% of the available places have been destined for female candidates (60 places out of 300).

The available places for the study year 2006-2007, at the military schools for warrant officers and NCOs, have been gender segregated as follows:

- Army s NCOS and warrant officer military school: 8 places for girls out of 42 (19.04%);
- Air Force NCO and warrant officer military school: 23 places for girls out of 84 (27.38%);
- Navy NCO and warrant officer military school: only 3 available places out of 40 (7.5%) – military specialization „radio and observation signalmen“.

This year there were some military branches without any places for girls, „underwater weapons“, „marine engines and machines“ and „wheelman and navigation techniques“.

The gender equality represents a relatively recent public concern. Currently, this issue is approached as an important parameter including into security problems, not only because the most affected population within armed conflicts (including refugees and persons forced to leave their homes) consists of women and children, but as well because women, which repre-

sent over half of the world population, have equal rights with men and also have a significant contribution in solving security problems. The vision and the aptitudes of women concerning security issues lead to a batch of solutions focused on human being, concordant with the concept of human security, therefore sustainable solutions. Thus, promoting women involvement in all decision making levels and in all areas connected to the security policy is essential.

Generally we can say that women participation as recruits and/or in professional military units could be encouraged by political leaders or could be a result of the evolution of the security sector. It seems that this participation is a consequence of two phenomenons, not necessarily connected:

- the perceptions of a need for mobilize the entire population for protecting and promoting national security;
- the modernization of armed forces which are exposed, as any other activity sector, to social evolution and thus becoming more and more sensible to the concept of gender equality.

The activities of solving conflicts, maintaining and consolidating peace do not represent a concern only for those directly involved into the war or into the armed conflict, which often are men. In spite of these, women involvement into peace negotiations was and still is a limited one, even then when, during the war or the armed conflict, women had abandoned their traditional roles in order to perform responsibilities which were usually performed by men. Nevertheless, in our days, women contribution, either by their aptitudes or by their views, started to be recognized. In practice, women involvement in decision making processes, in solving conflicts and in peace supporting activities requests a change of the traditional approach of women and men roles in society and in conflicts.

I can also underline the fact that the United Nations experience shows that women involvement into the peace maintaining operations is well seen by the affected population and has a positive influence over the results of the operations.

The experience of female employment in international operations is favorable. They are fully integrated with their male mates. They have lived and worked in the units in the same conditions as the men, without differences. Their support has been considered very important for the relationships with the local women and children. In Romania, the participation of female military personnel in missions abroad was increased. Thus, 41 officers and 99 non-commissioned officers and warrant officers have participated in various operations, like: ENDURING FREEDOM – AFGHANISTAN, KFOR KOSOVO and IRAK FREEDOM. The Romanian experience has been considerable improved since 2004 NATO accession.

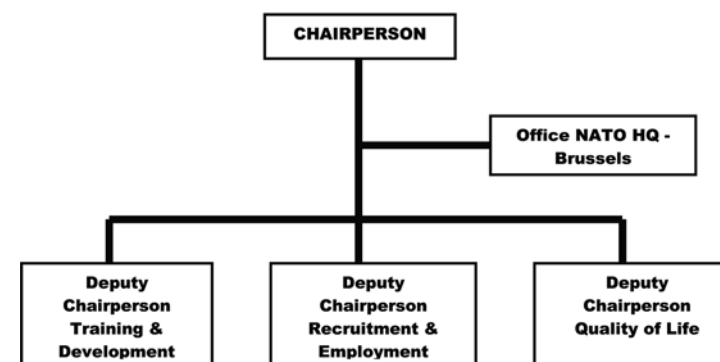
In 1961 the first NATO Conference of Senior Women Officers of the Alliance with delegates from Denmark, the Netherlands, Norway, the United Kingdom and the United States took place in Copenhagen. It was organized by the Danish Atlantic Association and focused on issues concerning the status, organization, conditions of employment and career possibilities of women in the military forces of the Alliance. The delegates completed their conference by adopting a resolution agreeing to the desirability of holding future conferences at regular intervals. They unanimously expressed the hope that NATO and national authorities would consider employing women more widely within their military services in the greater interest of the Alliance.

On 19 July 1976 the NATO Military Committee formally recognized the Committee on women in the North Atlantic Treaty Organization Forces (CWINF).

Since March 1997 a small office located in NATO Headquarters, Brussels supports the Committee functioning as a permanent representative and point of contact for a wide range of issues concerning female military personnel in NATO Forces.

Over the years, the role and potential of women in the military has become of increasing politico-military importance. The mission of CWINF is to advise NATO leadership and member nations on critical issues affecting women in the Alliance's Armed Forces. Its main purpose is to promote the most effective employment of women in uniform and their career development. In this respect, it acts as a clearing house for information exchange between NATO nations.

The committee is primarily a consultative body concerned with policies for women in the Armed Forces and it meets formally once a year with official delegates and observers from each participating nation. On alternate years, it meets at NATO Headquarters in Brussels to reinforce links with NATO's most senior military authority, the Military Committee. Ultimately, the CWINF makes its recommendations to the Military Committee.



Today 25 out of 26 NATO nations are represented on the Committee. Iceland does not participate since it has no military force of its own. The Committee works through three Subcommittees each focusing on one of the following subjects:

- **Recruitment and Employment** – improve and enhance the Services’ ability to recruit, retain, employ and advance women in NATO’s overall armed forces.
- **Training and Development** – to ensure that women in uniform have the same personal and professional development possibilities in all aspects of their careers as their male counterparts.
- **Quality of Life** – ensure women in uniform are provided steps for full acceptance, professional satisfaction, encouragement and facilities to develop both personally and professionally, and to safeguard equal treatment.

Each Subcommittee is the forum for an active exchange of information from Delegates. Sharing of information and lessons learned avoid „reinventing the wheel“. A comparison of the status quo on issues concerning female military personnel and the pooling of common challenges lead to specific new objectives for the Committees’ work.

In keeping with current NATO liaison activities, the Committee also extends its contact to the 20 Partner nations and the seven Mediterranean Dialogue nations.

As a conclusion, the process of integrating women into the Romanian Armed Forces is irreversible and it proves to be a success. Promoting women, especially on managerial positions, represents in the entire world a challenge and an evidence of the maturity of the democracy which would like to become world wide.

Finally, thank you for the opportunity for exchanging best practices and lessons learnt.

ISKUSTVA POLICIJE SRBIJE U OSPOSOBLJAVANJU ŽENA ZA POSLOVE U OBLASTI BEZBEDNOSTI

Marija Blagojević⁴¹

Rezime: *Ideja o prisustvu žena u srpskoj policiji je od-
uvek podržavana od strane istaknutih pojedinaca iz struke i
javnog života, ali je istinska realizacija počela tek na razmeđu
dva milenijuma. Policijski sistem jedne zemlje dominantno
određuje oblike pripreme, tj. školovanja za obavljanje policijskih poslova. Profesionalne policijske škole u svetu se relativno kasno otvaraju i praćene su predrasudama. Isto je i u Srbiji.*

Fenomen žene, a u okviru njega i žene policajca, je u svetu značajno zaokupljao pažnju istraživača. Uloga žene u policiji se posmatrala u svetlu člana uniformisane patrola policije dok se u prostoru sprečavanja, otkrivanja i rasvetljavanja krivičnih dela, mnogo manje tretirala.

Autor u ovom radu predstavlja iskustva Više škole unutrašnjih poslova, Kriminalističko-policijske akademije, lično iskustvo tokom desetodnevnog posmatranja devojaka na terenskoj obuci u Nastavnom centru za obuku „Mitrovo Polje“ kao i iskustva neposrednih starešina uz napomenu da analiza

⁴¹ Kriminalističko-policijska akademija Beograd, cakule^a ptt.yu.

školovanja devojaka (žena) zahteva ozbiljniji pristup, istraživanje, što bi doprinelo objektivnijoj njihovoj oceni.

Institucionalno školovanje žena za policijske poslove u Srbiji počinje sa osnivanjem Više škole unutrašnjih poslova 1972, školovanje se proširuje od 2002. godine i na Policijsku akademiju sada Kriminalističko-policijska akademija.

Uz rezervisanost pri zaključivanju, ipak je moguće ukazati na još uvek nedovoljno kvalitetan odnos prema osobama ženskog pola kao mogućim izvršiocima poslova suzbijanja kriminaliteta.

Takođe mislim da bi u budućem školovanju žena-policijaca trebalo precizno definisati neophodan profil kadra u skladu sa potrebama MUP-a i naravno afiniteta učenika i studenata ženskog pola.

Ključne reči: žena-policijac, policija, iskustvo.

Summary: *The idea of including women in the Serbian police has always been supported by distinguished individuals from expert circles and public life, but its proper implementation was not started until the turn of the third millenia. A national police system dominantly defines the forms of preparation, i.e. education for performing law-enforcement jobs. Professional police schools worldwide have been opened relatively late and are followed by prejudices. The same situation exists in Serbia.*

Women as a phenomenon, as well as police-woman, have been a matter of concern for researchers worldwide. The role of women in the police has typically been as a member of the uniformed police patrol while in the area of preventing, detecting and resolving the criminal acts they were not always present.

In this paper, the author presents the experiences from the Law Enforcement College, Criminal Police Academy, and his

personal experience during the 10-day period of monitoring women during their field training in the „Mitrovo Polje“ Educational Training Centre, as well as the experiences of their immediate superiors, with a note that the analysis of training women requires a more serious approach and research, which would contribute to their more objective evaluation.

Institutional training of women for police jobs in Serbia started with the foundation of the Law Enforcement College in 1972, and the training was also extended, from 2002, to the Police Academy, which is now the Criminal Police Academy.

With reservations with regards to conclusions, it is still possible to indicate the ongoing insufficient quality in attitude towards females as possible performers of suppressing criminal activities.

For the future education of policewomen it is also suggested to precisely define the necessary profile of personnel according to the needs of the Ministry of the Interior and the affinity of female students.

Key words: police woman, police, experience.

Uvod

Masovniji ulazak žena u policiju vezan je za priznavanje i ostvarivanje ljudskih prava i ukidanje polne i drugih diskriminacija. Ideja o prisustvu žena u srpskoj policiji je oduvek podržavana od strane istaknutih pojedinaca iz struke i javnog života, ali je istinska realizacija počela tek na razmeđu dva milenijuma. Kasni se za većinom zemalja u svetu, od nekih za skoro čitav vek. Ulazak Srbije u proces tranzicije nakon demokratskih promena, doneo je reformu u policiji, tj. Ministarstvu unutrašnjih poslova. Jedan od prioriteta ove reforme je policijsko obrazovanje i obuka, sa akcentom na veći prijem žena u policiju, posebno u uniformisani sastav policije do dostizanja kvote od 30 odsto od ukupnog broja policajaca.

U novije vreme, u našoj zemlji su pokrenuta značajna istraživanja iz oblasti unutrašnjih poslova i policijske delatnosti. Niko se, međutim, još nije ozbiljnije bavio statusom žena u policijskoj organizaciji osim sporadičnog, u širem kontekstu (udžbeničkoj ili stručnoj literaturi iz oblasti policijskih i pravnih nauka) komentarisanja svetskih trendova, konstatovanja stanja u domaćim okvirima i izražavanja nade da će se ono u budućnosti promeniti u korist žena.

U ovom radu prezentirana su iskustva Više škole unutrašnjih poslova, Kriminalističko-policijske akademije kao i lično iskustvo kao plod desetodnevnog posmatranja devojaka tokom terenske obuke u Nastavnom centru „Mitrovo Polje“.

1. Kratak istorijski osvrt

Istorijski gledano, tretman koji žene imaju i koji su imale u policiji, počev od vrste dodeljivanih poslova, zastupljenosti u uniformisanom sastavu policije, na rukovodećim položajima, u sticanju zvanja i ovlašćenja, odnosa sa kolegama muškarcima i upoređujući ga sa današnjim, malo se razlikuje u prošlosti i sadašnjosti. Sve do sedamdesetih godina dvadesetog veka, čini se da je malo interesovanja i istraživanja na temu žene u policiji. U našoj zemlji ovom temom se sporadično bavila policijska periodika. Osim časopisa „Policija“ i drugi policijski časopisi bavili su se ovom temom, uglavnom kroz prevođenje i objavljivanje tekstova iz strane literature o učešću žena u policiji.

Prodor žena u tradicionalno mušku profesiju izvršen je pre dva veka, najpre u Americi, tj. Kanadi gde je primljena prva žena za policijske poslove. Istorijski gledano, prvi poslovi za žene u policiji, u današnjem poimanju policijskih poslova, računajući i poslove nadzora u ženskim zatvorima, bili su: na suzbijanju kriminaliteta, tj. prevenciji kriminaliteta, posebno maloletničkog, briga za javni red i mir, tj. briga za javni moral, napuštenu decu, žensku mladež i posrnule devojke.⁴²

Prema podacima dobijenih iz strane literature, najverovatnije je prva žena na policijskim poslovima bila crnkinja Rouz Forčn (Rose Fortune, 1774), koja se oslobodila ropstva bekstvom iz Amerike u Kanadu uz pomoć organizacije Black Loyalists. Ta organizacija se inače bavila oslobađanjem crnaca iz američkog ropstva. Zabeleženo je da je svojom pojavom i radom uspostavila neke standarde u pogledu ponašanja i oblačenja, što je kopirano i usvojeno od strane žena njenog doba (kraj XVIII i početak XIX veka).

⁴² Janković, Z.: Žene u policiji, „Policija“, 1926, str. 498.

U Americi je, oko 1945. godine, na policijskim poslovima zaposlena prva žena za nadzornički rad u ženskom zatvoru, sa definisanim poslovima i zadacima, radnim vremenom i platom. U Njujorku je 1933. bilo 155 žena policajaca (0,8 odsto) od ukupno 19.334 zaposlenih u policiji.

U Evropi, Engleska je prva imala žene u policiji, primljene oko 1905. sa ciljem njihovog angažovanja na suzbijanju prostitucije, kontroli i suzbijanju, za ono vreme dosta velikog, maloletničkog i ženskog kriminaliteta. Žene su 1916. godine bile organizovane u Žensku dobrovoljačku policiju, sastavljenu od oko hiljadu žena koje su kontrolisale restorane i hotele i „vršile uličnu službu”.⁴³

Prvi svetski rat donosi masovnije zapošljavanje žena u policiji na poslovima tzv. prevencije i zaštite i uspostavljanje socijalno-higijenskih poslova. U toku Prvog svetskog rata, policija velikog broja država Evrope, Australije i u drugim delovima sveta, zapošljava žene da popune mesta muškaraca na frontovima. Taj pozitivan trend prijema se nastavlja, ne u očekivanom broju, ali je izvesno da žene, mada polako, ipak sigurno ulaze u policiju.

Tridesetih godina, u Nemačkoj, u redovima policije i Ministarstva unutrašnjih poslova su žene-policajci od kojih se tražilo da, pored policijskog znanja, imaju i praksu u socijalnom radu: „Kandidatkinje za žensku policijsku službu moraju imati od države svedočanstvo da su bile u socijalnoj službi i bar tri meseca radile na zaštiti zapuštene ženske mladeži.” Veliki uspesi ženske policije u to vreme zabeleženi su u Kelnu i Lajpcigu.⁴⁴

⁴³ „Policija”, 1926, str. 82.

⁴⁴ „Policija”, 1927, str.274.

Prvu istoriju razvitka ženske policije napisala je *gospoda Allen*, komandant engleske ženske policije, u knjizi *The Pioneer Police Woman* koja je štampana u Londonu 1925. godine. Ona je, takođe pokrenula i časopis „The Policewomans Review”⁴⁵, koji je izlazio u periodu 1920–1930. godine u Londonu, sa zadatkom da popularizuje ženu u policiji i policijskoj delatnosti. Delatnost ženske policije, daleke 1924. godine, kao rezultat sopstvenog iskustva, objasnila je *gospoda Hamilton*, zapovednik ženske policije u Njujorku, u svojoj knjizi *The Policewoman*, objavljenoj te godine u Njujorku.⁴⁶

Žene su se u prošlosti, a u mnogome je tako i danas, pretežno bavile problematikom ženskog i omladinskog kriminaliteta, odnosno delima u kojima su kao žrtve evidentirane žene, deca i omladina.

Drugi svetski rat i, opet je na snazi isti razlog (nedostatak muškaraca) za prijem žena u policiji. Nakon Drugog svetskog rata, što je iznenađenje s obzirom na dešavanja u vezi sa ovom temom u javnosti u prethodnom periodu, mali je broj žena zastupljenih u policijama sveta. Završetak rata vratio je muškarce „muškim poslovima”.

Mađarska Državna policija je, nakon oslobođanja, zaposlila žene policajce januara 1946. i školovala ih na tzv. policijskom kursu, nakon čega je osamnaest žena primljeno u službu.⁴⁷

Masovniji ulazak žena u policiju vezan je za priznavanje i ostvarivanje ljudskih prava i ukidanje polne i drugih diskriminacija. Deklarativno se danas u svim zemljama sveta, naročito

⁴⁵ Brown, J.&F. Heidesohn: Gender and policing: Comparativ Perspectives, London: Macmillan Press, 2000, p. 152.

⁴⁶ Opširnije u „Policija”, 1927, str. 275.

⁴⁷ Šarkezi, I.: Žene u poslovnom svijetu muškaraca-žene u policiji (prevedeno sa mađarskog), Perjanik, br. 3, god. 1.

u potpisnicama međunarodnih povelja, konvencija i drugih međunarodnih akata i dokumenata, poštuju ljudska prava i izbegava diskriminacija, ali se nažalost stvarnost razlikuje od propisa. Tako je i ostvarenje žena u policijskom pozivu, različito u zavisnosti od posmatrane zemlje.

2. Žene-policijaci u Srbiji

Ideja o prisustvu žena u srpskoj policiji je oduvek podržavana od strane istaknutih pojedinaca iz struke i javnog života, ali je istinska realizacija počela tek na razmeđu dva milenijuma. Kasni se za većinom zemalja u svetu, od nekih za skoro čitav vek. Interesovanje za žene u policiji je postojalo ali je bilo ograničeno, između ostalog i zbog toga što se Kraljevina Jugoslavija, u anketi koju je sproveo Društvo naroda 1927. godine, izjasnila da je protiv žena u policiji.⁴⁸ Sledeći pozitivna iskustva iz sveta, podstaknuta potrebom zbrinjavanja napuštene dece i omladine, u Beogradu i drugim većim gradovima u Kraljevini formira se, u okviru Ministarstva unutrašnjih dela, Odeljenje dečije policije u kojem mora da radi ženski policajac. Problem dečije zapuštenosti je veoma izražen u to vreme. Za rad u dečijoj policiji, na mesto pisara postavljena je, kako je pisalo u listu „Vreme“ u broju od 7. jula 1929. godine, gospođica *Marija Ilić*. Prva i jedina dužnost gospođice Ilić bila je da pronalazi ostavljenu i vaspitno zapuštenu decu, zbrinjava ih i saraduje sa domom za maloletnike u Beogradu.

⁴⁸ Dapčević–Marković, Lj.: Žene u policiji, „Bezbednost“, br. 2/02, str. 334–356.

3. Priprema žena za policijsku službu

Policijski sistem jedne zemlje dominantno određuje oblike pripreme, tj. školovanja za obavljanje policijskih poslova. Kada se sagleda obrazovanje na globalnom nivou dolazi se do zaključka da nema standardizacije u oblasti obrazovanja i obuke. Profesionalne policijske škole u svetu se relativno kasno otvaraju i praćene su predrasudama. Isto je i u Srbiji.

Ulazak Srbije u proces tranzicije nakon demokratskih promena, doneo je reformu u policiji, tj. Ministarstvu unutrašnjih poslova. Jedan od prioriteta ove reforme je policijsko obrazovanje i obuka, sa akcentom na veći prijem žena u policiju, posebno u uniformisani sastav policije do dostizanja kvote od 30% od ukupnog broja policajaca.

Institucionalno školovanje žena za policijske poslove u Srbiji počinje sa osnivanjem Više škole unutrašnjih poslova 1972. godine. Zamišljeno je da se, osnivanjem Više škole unutrašnjih poslova (VŠUP), pospeši i polna struktura zaposlenih na stručnim, policijskim poslovima, kao i u uniformisanom sastavu Ministarstva unutrašnjih poslova. Prva generacija studenata diplomirala je 1974. godine, među njima i pet studentkinja od upisanih šest. Do sredine 2005. godine, diplomirala je 751 studentkinja. Sve diplomirane žene nisu se zaposlile u Ministarstvu.

U Ministarstvu unutrašnjih poslova, primane su žene za obavljanje kriminalističkih policijskih poslova sa završenom VŠUP-om, za poslove uniformisane policije primane su, pre svega sa završenom srednjom školom, ali i sa VŠUP-om. U toku 1976. godine izvestan broj žena primljen je za rad u saobraćajnoj policiji. Kriterijumi za prijem bili su: završena srednja škola sa odličnim ili vrlo dobrim uspehom i ispoljene sposobnosti za vršenje policijske službe.

Pod pritiskom međunarodne zajednice, žene ulaze u srpsku uniformisanu policiju u respektabilnom broju, počev od 2000. godine, što je odmah vidljivo i zapaženo sa velikim odobravanjem od strane građana srpskih gradova i na graničnim prelazima. Prijem žena za uniformisani sastav policije vrši se po propisanoj proceduri i kriterijumima za prijem uniformisanih radnika MUP-a. MUP je počeo sa prvim Kursom za policajce-žene za pograničnu policiju 2000. u Nastavnom centru za obuku kadrova MUP-a u Klisi. Od tada se priprema i obuka žena za policijske poslove vršila na kursovima za obuku policajaca, u trajanju od 4 meseca po važećem nastavnom planu i programu za obuku policajaca muškaraca, ali bez terenske obuke. Kursevi su internatskog tipa i sprovode se u Nastavnim centrima za obuku kadrova MUP-a (Klisi, Kuršumlijskoj Banji, Kuli u SŠUP-u u Sremskoj Kamenici), po određenom rasporedu, u klasama od oko 300 polaznika, u zavisnosti od kapaciteta Nastavnog objekta i potreba službe. Terenska obuka sprovodi se u nastavnom centru MUP-a „Mitrovo Polje“ na Goču. Kurs za policajce opšte nadležnosti dosad je realizovan za polaznike isključivo ženskog ili muškog sastava, ostali kursevi su mešoviti.

Školovanje žena za policiju od 2002. godine se proširuje i na Policijsku akademiju. Na osnovu odluke Vlade Republike Srbije za upis na prvu godinu osnovnih studija, Policijska akademija je dobila odobrenje od ministra unutrašnjih poslova da upiše 30 studenata ženskog pola.

U prvoj generaciji studenata 2002/2003. godine upisano je 125 studenata od kojih su 34 devojke (27 odsto), školske 2003/2004. godine upisano je 130 studenata od kojih su 30 devojke (23 odsto), školske 2004/2005. godine upisano je 125 studenata od kojih su 35 devojke (28 odsto), školske 2005/2006. godine upisano je 130 studenata od kojih su 28 devojke (27 odsto).

Što se tiče konkursne procedure, kandidatkinje prolaze isti postupak prijema kao i ostali kandidati. To znači da je zdravstveni pregled, psiho-test i ispunjenost posebnih uslova za prijem u radni odnos u MUP-u, u potpunosti isti za sve kandidate, a da su jedino prilagođene ženskom polu norme iz bazično-motoričkog statusa kandidata.

Tokom desetodnevnog posmatranja aktivnosti studentkinja (35) prve godine kod terenske obuke na Goču i sabiranjem utisaka njihovih starešina došla sam do zaključka:

- kroz različite vidove obuke u otežanim uslovima, gde je potrebno psihofizičko naprezanje, studentkinje su pokazale težnju da dostignu norme muške populacije;
- rezultati posmatranja samo među devojkama su podeljeni i zapažam veliku razliku u uspešnosti savladavanja zadataka (veliki je raspon između najuspešnije i najneuspešnije), lošim rezultatima doprineli su veliki premor, fizička nepripremljenost i strah;
- studentkinje za nijansu drže više do uniforme, urednog nošenja i čuvanja, u odnosu na studente;
- period prilagođavanja na uslove školovanja prihvataju na emotivniji način od muškaraca što bi trebalo imati u vidu prilikom rada sa njima.

Iz praktičnih razloga postavila sam pitanje motivacije za upis na Akademiju i tražila pismeni odgovor. Njihova motivacija je na visokom nivou. U njihovim glavama vlada optimizam da će Akademiju završiti uspešno. Posmatrano kroz njihovu percepciju pre upisa prevlađujući (ključni) motivi su bili:

- zanimljivost posla;
- dinamičnost posla;
- ljubav prema uniformi;
- prilika da se sprovodi pravda.

Njihova očekivanja posle svršenih studija mogu se svesti samo na jedno: mogućnost da se zaposle u sigurnoj državnoj službi omogućiti će im da reše osnovna, egzistencijalna pitanja.

Sagledavanjem rezultata ankete može se zaključiti da:

- devojke su zadovoljne rezultatima koje postižu u obuci;
- dosta dobro se osećaju u toku boravka na terenskoj obuci;
- u fizičkom pogledu 66 odsto devojaka je došlo pripremljeno na obuku, dok je njih 33 odsto bilo nepripremljeno;
- težina obuke na poligonu za njih je umerena;
- drugarstvo u kolektivu im veoma pomaže da lakše savladaju sve napore poligonskih uslova života i rada;
- u psihičkom pogledu obuka je za njih laka;
- odnosi sa starešinama su na visokom nivou, sve pohvale vezane za brigu o studentima;
- u velikoj meri su zadovoljne sa životom i radom na terenu.

4. Zapažanja u radu sa studentkinjama Policijske akademije od strane neposrednih starešina

Kroz četvorogodišnje iskustvo u radu sa studentkinjama Policijske akademije zapaženo je sledeće:

1. Za prijem na školovanje je pokazano izuzetno veliko interesovanje od strane ženske populacije (oko 10 kandidatkinja na jedno mesto), što je omogućilo najbolji izbor kandidatkinja.

2. Kriterijumi za prijem su odmereni prema sposobnostima ženske populacije s tim da bi ih trebalo nakon nekoliko generacija kritički analizirati i prilagođavati.

3. Kod izbora starešina težiti da sa studentkinjama radi oficir ženskog pola sa velikim pedagoškim i andragoškim iskustvom, ali to ne mora da bude pravilo. Bitno je da nadležni starešina ima iskustvo u profesiji za koju se školuje i da poseduje znanje i motiv za rad sa mladim ljudima.

4. U početnoj fazi školovanja studentkinja, kod ostatka muške populacije vladalo je stereotipno shvatanje da je policijski poziv „muški, da one nisu za to“, što je veliki izazov za pretpostavljenog starešinu. Taj problem je prevaziđen upravo zahvaljujući angažovanju oficirskog sastava.

5. Prilikom rešavanja različitih ličnih problema potrebno je maksimalno posvećivanje i udubljivanje u srž problema od strane starešina. U svakom slučaju, pokazalo se da površan rad kod studentkinja ne prolazi. Posebno je značajno dnevno praćenje ponašanja, odnosa prema radu i obavezama i učešća u nastavnim i vannastavnim aktivnostima.

6. Poseban fenomen koji zaslužuje pažnju jesu muško-ženski odnosi. Boravak mladih ljudi suprotnog pola na jednom prostoru, sa zajedničkim obavezama i zadacima, nosi sa sobom u pojedinačnim slučajevima i situacije zbližavanja, pa i zaljubljivanje. To treba shvatiti kao sasvim normalnu pojavu. Značajna uloga starešine jeste da to locira i „drži pod kontrolom“. Naravno, sve manifestacije koje proizilaze iz navedenih pojava moraju biti u skladu sa službenim ponašanjem za vreme organizovanih aktivnosti i boravka u službenim prostorijama.

7. Pre upisa generacije studentkinja, neophodno je predvideti tačne poslove i zadatke koje će obavljati po završenim studijama, i s tim u skladu osmisлити plan i program studija.⁴⁹

⁴⁹ Navedena zapažanja su plod i iskustva starešina koji su neposredno pretpostavljeni i funkcionalno vezani za studente Policijske akademije.

Tokom školovanja, među nagrađenim i pohvaljenim studentima za uspeh postignut u školskoj godini, skoro polovina je studenata ženskog pola.

U pogledu disciplinske odgovornosti, prema izrečenim merama za povredu obaveza studenata, do jedne trećine su studenti ženskog pola.

Treba naglasiti značaj valjane selekcije što se odnosi i na muškarce, nedovoljno trajanje kursa za žene, a potom i sledeće:

- potreba drugačije koncepcije kursa (sukcesivno kombinovanje teorijskog i praktičnog dela obuke);
- neophodnost svodenja Nastavnog plana i programa osnovne policijske obuke na obim koji je realno savladati tokom trajanja kursa, jer je primećeno elementarno nepoznavanje materije iz određenih oblasti;
- neophodnost veće psihofizičke spremnosti i obučenosti, više časova iz opšteg i specijalnog fizičkog obrazovanja (posvetiti veću pažnju kondicionoj pripremi, ali i boričkim veštinama);
- neophodnost većeg broja časova iz rukovanja oružjem i gađanja, naročito situacionog;
- potreba simuliranja bezbednosnih događaja i načina njihovog rešavanja;
- značaj osposobljavanja za rad sa posebnim kategorijama lica (žene, deca itd.);
- praktično korišćenje sredstava veze i drugih tehničkih sredstava;
- obuka u veštinama komuniciranja, posebno u stresnim situacijama;
- podizanje kvaliteta nastave na viši nivo;

- potreba bolje opremljenosti savremenim nastavnim sredstvima;
- potreba uvođenja praktičnog rada sa najboljim policajcima, odnosno mentorima na terenskoj obuci i tokom pripravnčkog staža;
- potreba angažovanja, za izvođenje praktične nastave na obuci, nastavnika (trenera) koji su upućeni u profesionalne specifičnosti žena-policajaca;
- program obuke trebalo bi da bude složeniji, a trajanje njegove realizacije duže;
- pripravnčki staž bi trebalo obavljati u većim centrima (zbog dinamike posla i složenosti zadataka, posebno intervencija), a tek nakon njegovog obavljanja i dobijene pozitivne ocene, omogućiti raspoređivanje (prelazak) u druge organizacione jedinice;
- potrebna je veća posvećenost pripravnici; takođe, pripravnčki staž će dati željene rezultate samo ukoliko se obavlja sa najiskusnijim policajcima – mentorima (praksa pokazuje da se žene raspoređuju i u timove sa vrlo mladim kolegama-muškarima);
- veliki broj pripravnika u jednoj organizacionoj jedinici onemogućuje valjano praćenje;
- pripravnice(ke) učiniti odgovornijim, pružanjem mogućnosti da iskažu više samoinicijative i samostalnosti u radu; prezaštićivanjem se čini loša usluga ženama-policajcima.

Kada je reč o visokorizičnim situacijama, ženama se prigovara da predstavljaju teret kolegama koje moraju i o njima da brinu; da su nesnalažljive, neodlučne, preplašene; da se mnogo brže maše pištolja, jer se osećaju slabijima, te postoji

rizik da pogreše u intervenciji; da su sklone rešavanju konfliktnih situacija i odustajanjem od daljeg postupka.

Prisustvo negativnih emocija, nelagodnosti i straha, uz već pomenutu nedovoljnu obučenost i nepripremljenost žena za zakonito, bezbedno i efikasno obavljanje policijskih poslova, tumači se i samom specifičnošću ove profesije, nezavisno od polne pripadnosti izvršilaca, jer – zakonska regulativa u nedovoljnoj meri štiti policajca, javno mnjenje često nije na strani policije i sve to je naročito potencirano u prvim godinama službe.

Inače, poslovima koji su posebno ugrožavajući za žene, smatraju se: poslovi javnog reda i mira, naročito intervencije za uspostavljanje javnog reda i mira narušenog od strane više lica; obezbeđenje javnih skupova visokog rizika (npr. utakmica); hvatanje izvršilaca krivičnih dela koja pružaju otpor (pogotovu naoružanih); smenski i noćni rad sa interventnim jedinicama i sl.

Prema podacima iz avgusta 2005, koji su i dalje aktuelni jer u međuvremenu nije bilo značajne fluktuacije, žene čine 19,68 odsto u odnosu na ukupan broj zaposlenih, ali zato svega 15,81 odsto ovlašćenih službenih lica u odnosu na ukupan broj OSL i, još manje – 6,60 odsto zaposlenih sa statusom P (policajaca) u odnosu na ukupan broj zaposlenih sa istim statusom.

Među rukovodiocima Ministarstva, takođe prema podacima iz avgusta 2005, svega 164 su žene, na poslovima – od šefa odseka do načelnika resora. U međuvremenu je taj broj postao nešto veći (176) i iznosi 7,83 odsto u odnosu na ukupan broj rukovodilaca.

Zaključak

Ulazak žena u službu u velikom broju, unapredio je stepen ljubaznosti i kulture ophođenja na radnom mestu i stvorio okruženje u kome se poštuje ličnost pojedinca, izbačeni su neki agresivni mačo atributi iz kulture i iznuđena je ponovna evaluacija stereotipa koji se odnose na pol.

Da li su žene potrebne (u) policiji? Ne bi se smeo stvoriti utisak o diskriminaciji, i mora se slediti aktivna politika koja bi nadoknadila zaostatak u kome se žene trenutno nalaze. Ako se ostave po strani antidiskriminaciona načela, treba reći da bi policija trebalo da se sastoji od muškaraca i žena, zaposlenih na osnovu svojih kvaliteta. Jednostavno, neophodno je imati žene zaposlene u policiji. Kvalitet policijskog posla će takođe biti poboljšan, ako žene budu zauzimale sve položaje i činove.

Žene poseduju brojne fiziološke aspekte zbog kojih su u prednosti nad muškarcima (moć zapažanja i percepcije, osećaj i oko za detalje, veće lingvističke sposobnosti, sposobnost da zamisle apstraktno kao esencijalna osobina – naročito za šefove.

Za dalje produbljivanje analize potrebno je vršiti nova istraživanja, temeljnija, koja će omogućiti objektivniju ocenu participiranja žena u policiji.

Literatura

1. Brown, J.&F. Heidesohn: *Gender and policing: Comparativ Perspectives*, London: Macmillan Press, 2000, p 152,
2. Dapčević- Marković, L.J.: *Žene u policiji*, „Bezbednost” , br. 2/02, str. 344-356, MUP RS, Beograd.
3. *Dokument vizije za reformu Ministarstva unutrašnjih poslova Republike Srbije*, Ministarstvo unutrašnjih poslova Republike Srbije, Beograd, marta 2003.
4. Janković, Z. : *Žene u policiji*, „Policija”, 1926, str. 498.
5. Milosavljević, B.: *Nauka o policiji*, Policijska akademija, Beograd, 1997.
6. Novović, S. Petrović, D.: *Žene u policiji* (istraživanje) , Viša škola unutrašnjih poslova, Beograd 2006.
7. Šarkezi, I.: *Žene u poslovnom svijetu muškaraca – žene u policiji* (prevedeno sa mađarskog), „Perjanik“, br. 3, god. 1.

III

PERSPEKTIVE ANGAŽOVANJA ŽENA U VOJSCI SRBIJE

OPRAVDANOST ANGAŽOVANJA ŽENA U VOJSCI SRBIJE SA STANOVIŠTA KVALITETA POPUNE ORUŽANIH SNAGA

pukovnik Miodrag Gordić⁵⁰

mr Brankica Potkonjak-Lukić⁵¹

Rezime: U izlaganju je dat pregled važeće zakonske regulative kojom je određen položaj žene – profesionalnog vojnika u Srbiji, s posebnim naglaskom na rešenjima koja se odnose na ovu problematiku iz Nacrta Zakona o Vojsci Srbije, čije usvajanje predstoji. Na osnovu statističkih pokazatelja razmotreno je sadašnje i projektovano brojno stanje žena – profesionalnih vojnika, kao i struktura ove kategorije kadra.

Ključne reči: žena, vojska, zakonska regulativa, brojno stanje, struktura kadra.

Summary: The paper gives a layout of the effective legislation which regulates the status of women – professional

⁵⁰ Zamenik načelnika Uprave za kadrove Sektora za ljudske resurse Ministarstva odbrane Republike Srbije.

⁵¹ Istraživač za društvene nauke u Centru za vojnonaučnu dokumentaciju i informacije Uprave za školstvo Sektora za ljudske resurse Ministarstva odbrane Republike Srbije.

service people in Serbia, with special focus on the solutions from the Draft Law on the Armed Forces of Serbia dealing with these issues whose adoption is pending. Based on the statistical indices, the present and projected number of women – professional service people- as well as the structure of this category of personnel was discussed.

Key words: woman, military, legal regulations, strength, personnel structure.

1. Položaj žene-profesionalnog vojnika u Srbiji prema važećim propisima

Ustavom Republike Srbije („Službeni glasnik Republike Srbije“, br. 1/90) članom 13. propisano je da su građani jednaki u pravima i dužnostima i imaju jednaku zaštitu pred državnim i drugim organima bez obzira na rasu, pol, rođenje, jezik, nacionalnu pripadnost, veroispovest, političko ili drugo uverenje, obrazovanje, socijalno poreklo, imovno stanje ili koje lično svojstvo.

Članom 35. predviđeno je da svako ima pravo na rad i da se jamči sloboda rada, slobodan izbor zanimanja i zaposlenja i učešća u upravljanju, kao i da je svakome, po jednakim uslovima, dostupno radno mesto i funkcija.

Takođe, članovima 28. i 38. predviđeno je da majka i dete imaju posebnu zaštitu i da omladina, žene i invalidi imaju posebnu zaštitu na radu, u skladu sa zakonom.

Zakonska regulativa koja se primenjuje na profesionalne pripadnike Vojske Srbije, u velikoj meri je usklađena sa predstojećim aktivnostima na omogućavanju veće participacije žena u vojsci, međutim tek predstojećim usvajanjem Nacrta zakona o Vojsci Srbije definitivno će se ukinuti neka ograničenja koja danas još postoje i omogućiti dopuna u skladu sa projektovanim potrebama.

Prema važećem Zakonu o Vojsci Jugoslavije, koji se primenjuje na profesionalne pripadnike Vojske kao poseban zakon (*lex specialis*), kojim se regulišu stanja u službi i prava i obaveze koja iz toga proističu za profesionalne vojnike i civilna lica na službi u Vojsci, (osim u slučajevima kada se izričito upućuje na primenu nekog republičkog propisa), kao i prema Nacrtu zakona o Vojsci Srbije, žena kao profesionalni pripadnik Vojske

nema drugačiji *status* u odnosu na muškarce, u smislu da ostvaruje veća ili manja prava ili ima manje ili veće obaveze, osim u izvesnim slučajevima. Naime, slično kao i u Zakonu o penzijskom i invalidskom osiguranju Republike Srbije, žene stiču pravo na penziju 5 godina (ili 2 godine) života ranije od muškaraca, odnosno sa 5 godina manje penzijskog staža. S tim u vezi, druga razlika u položaju žene u Vojsci ogleda se u načinu obračuna plate i visine penzije. Naime, članom 8. Uredbe o platama i drugim novčanim primanjima profesionalnih vojnika i civilnih lica u Vojsci Srbije i Crne Gore predviđeno je da se svakom profesionalnom vojniku osnovna plata uvećava za 0,5 odsto za svaku započetu godinu penzijskog staža, s tim da se ženi-profesionalnom vojniku, posle navršenih 25 godina penzijskog staža taj procenat uvećava za još 0,25 odsto. Na taj način su žene (koje ranije stiču pravo na starosnu penziju i sa 35 godina ostvaruju pun penzijski staž, a ne sa 40 kao muškarci) zapravo izjednačene u pogledu mogućnosti da ostvare pravo na najveći mogući stepen uvećanja plate po stažu, koji iznosi 20 odsto, pre odlaska u penziju.

Na sličan način je uređen i postupak utvrđivanja visine penzije za žene-profesionalne vojnike. Članom 245. Zakona o Vojsci Jugoslavije je predviđeno da visina starosne penzije iznosi: za 20 godina penzijskog staža vojnom osiguraniku – muškarcu 55 odsto, a vojnom osiguraniku – ženi 57,5 odsto od penzijskog osnova i povećava se za po 2,5 odsto od penzijskog osnova za svaku dalju navršenu godinu do navršenih 30 godina penzijskog staža. Za svaku navršenu godinu penzijskog staža preko 30 godina penzija se povećava za po 0,5 odsto od penzijskog osnova, s tim što najviša starosna penzija iznosi 85 odsto od penzijskog osnova. Po istom postupku u zakonu je predviđena razlika u utvrđivanju visine penzije za profesionalne oficire i podoficire kojima prestane služba po odredbama člana 107. stav 2. ZVJ (zahtevaju potrebe službe, a lice ima najmanje 30 godina staža osiguranja), tako što je članom 115. ZVJ predviđeno da u navedenom slučaju licu pripada penzija koja

za 30 godina penzijskog staža iznosi 80 odsto (muškarac), odnosno 82,5 odsto (žena) od penzijskog osnova (za svaku navršenu godinu penzijskog staža preko 30 godina penzija se povećava za 0,5 odsto od penzijskog osnova, s tim što može iznositi najviše 85 odsto od penzijskog osnova).

Jedina specifična razlika, kada su žene – profesionalni vojnici u pitanju, odnosi se na posebna prava koje one ostvaruju u vezi svoje materinske uloge, a to su: pravo na porodijsko odsustvo, skraćeno radno vreme i druga prava u vezi sa negom deteta, propisana odredbom člana 104. Zakona o Vojsci Jugoslavije, kojim je predviđeno da žena-profesionalni vojnik ostvaruje pravo na porodijsko odsustvo, skraćeno radno vreme i druga prava u vezi sa negom deteta saglasno zakonu republike članice na čijoj teritoriji se nalazi jedinica, odnosno ustanova u kojoj je na službi (odredbe člana 94. do 100. Zakona o radu Republike Srbije i drugi propisi koji predviđaju finansijsku podršku porodici sa decom). Stavom 2. istog člana je predviđeno da se zaštita profesionalnog vojnika (žena, omladine i invalida), ako nije uređena saveznim zakonom, ostvaruje saglasno zakonu republike članice na čijoj teritoriji se nalazi jedinica, odnosno ustanova u kojoj je profesionalni vojnik na službi. U tom smislu primenjuju se odredbe Zakona o radu Republike Srbije i to članovi od 89. do 93. koji se odnose na zaštitu materinstva, tako da:

- žena za vreme trudnoće ne može da radi na poslovima koji su, po nalazu nadležnog zdravstvenog organa, štetni za njeno zdravlje i zdravlje deteta, a naročito na poslovima koji zahtevaju podizanje tereta ili na kojima postoji štetno zračenje ili izloženost ekstremnim temperaturama i vibracijama;
- za vreme prvih 32 nedelje trudnoće ne može da radi prekovremeno i noću, ako bi takav rad bio štetan za njeno zdravlje i zdravlje deteta, na osnovu nalaza nadležnog

zdravstvenog organa, a za vreme poslednjih osam nedelja trudnoće ne može da radi prekovremeno i noću.

Odredbom člana 7. stav 1. tačka 3. Uredbe o načinu korišćenja godišnjeg odmora i odsustva lica na službi u Vojsci Jugoslavije („Službeni list SRJ“, br. 30/94. i 42/02) predviđeno je da profesionalni pripadnik Vojske može koristiti godišnji odmor ili njegov deo u narednoj kalendarskoj godini u slučaju kada profesionalni pripadnik Vojske - žena, zbog trudnoće ili porođaja, godišnji odmor ili njegov deo nije mogla da iskoristi u tekućoj godini.

Činjenica da je broj žena – profesionalnih vojnika mali, uslovljena je pre svega, odredbom člana 21. Zakona o Vojsci Jugoslavije. Naime, navedenom odredbom je predviđeno da za profesionalnog vojnika može biti primljeno lice koje je, uz ispunjavanja ostalih uslova, odslužilo vojni rok (ili na drugi način regulisalo obavezu služenja vojnog roka), a kako je članom 283. Zakona o Vojsci Jugoslavije predviđeno da žene ne podležu regrutnoj obavezi, niti obavezi služenja vojnog roka, to mali broj žena ispunjava ovaj uslov za prijem u profesionalnu vojnu službu.

Međutim, primenom Nacrta zakona mogao bi se očekivati veći broj žena kao profesionalnih vojnih lica. Naime, Nacrtom zakona za prijem u službu u svojstvu profesionalnog vojnika više nije predviđen navedeni uslov, već je predviđeno da je lice završilo *odgovarajuću vojnu obuku* (član 42. Nacrta). Za oficira po ugovoru (lice koje nije završilo Vojnu akademiju) može biti primljeno lice koje je *stručno osposobljeno za oficira*, a za podoficira po ugovoru lice koje je *stručno osposobljeno za podoficira*. Stručno osposobljavanje se za oficire sprovodi na Vojnoj akademiji, a za podoficire u centrima za obuku podoficira, na način koji je propisom uredio ministar odbrane.

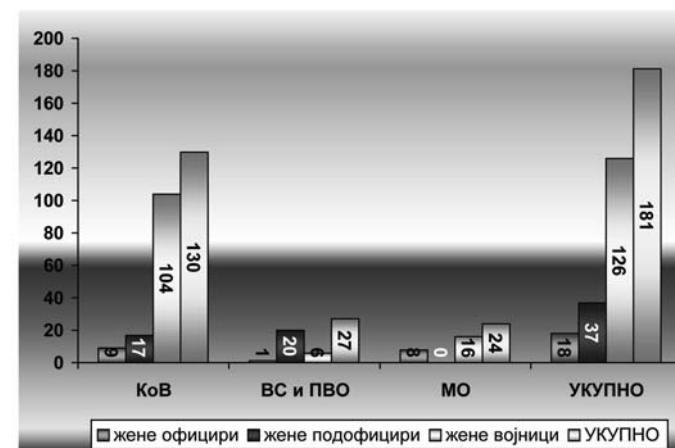
2. Žene – profesionalni vojnici u Srbiji – sadašnje brojno stanje i struktura

Ukupan broj žena u profesionalnoj vojnoj službi u Srbiji 2006. godine iznosi 181, ili oko 0,3 odsto od ukupnog broja lica u profesionalnoj službi.

Broj žena (po činovima) koje obavljaju profesionalnu vojnu službu u Srbiji je sledeći:

- oficiri – 18 ili 0,26 odsto
- podoficiri – 37 ili 0,41 odsto
- vojnici – 126 ili 0,56 odsto

Tabela 1. Žene – profesionalni vojnici u Srbiji 2006. godine



Starosna struktura žena oficira je sledeća:

Podaci iz tabele 1:

2006.godina	Žene oficiri	Žene podoficiri	Žene vojnici	Ukupno
KoV	9	17	104	130
VS i PVO	1	20	6	27
MO	8	0	16	24
Ukupno	18	37	126	181

- do 25 godina – 0 oficira,
- od 26 do 30 godina – 1 oficir (0 odsto u KoV, 100 odsto u VS i PVO i 0 odsto u MO),
- od 31 do 35 godina – 2 oficira (100 odsto u KoV, 0 odsto u VS i PVO i 0 odsto u MO),
- od 36 do 40 godina – 2 oficira (50 odsto u KoV, 0 odsto u VS i PVO i 50 odsto u MO),
- od 41 do 45 godina – 9 oficira (44,44 odsto u KoV, 0 odsto u VS i PVO i 55,56 odsto u MO),
- preko 45 godina – 4 oficira (25 odsto u KoV, 0 odsto u VS i PVO, 75 odsto u MO).

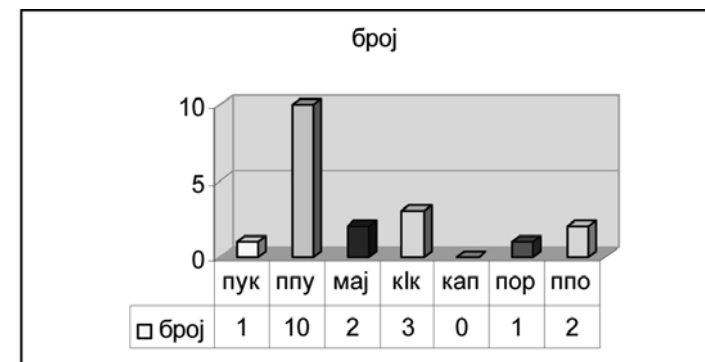
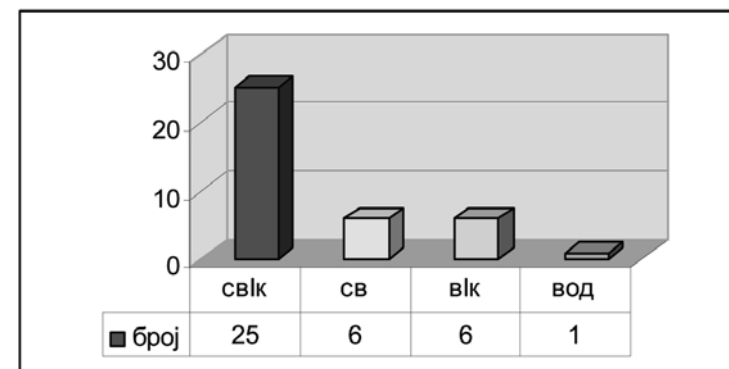
Tabela 2. Raspon činova među ženama oficirima**Tabela 3. Raspon činova među ženama podoficirima**

Tabela 4. Raspon činova među ženama vojnicima

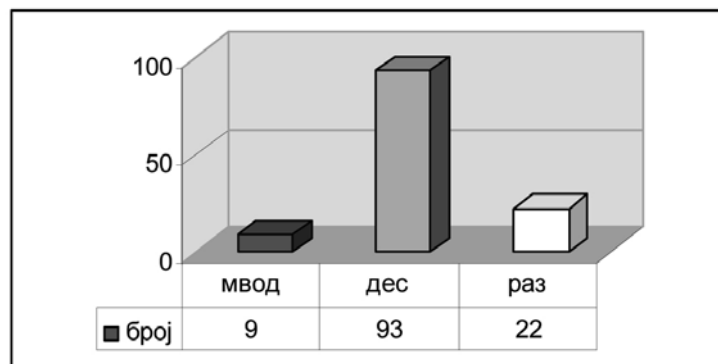
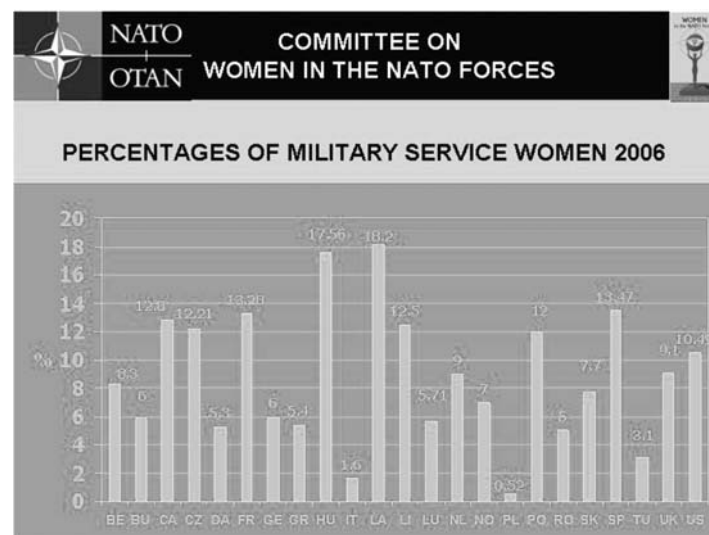


Tabela 5. Pregled procentualne zastupljenosti žena u zemljama NATO 2006. godine (prema podacima Komiteta za žene u NATO snagama)



Na osnovu izloženih podataka može se zaključiti da je u odnosu na zemlje članice NATO, broj žena – profesionalnih vojnika u Srbiji za sada daleko ispod proseka većine ovih zemalja, iako nije daleko manji od proseka nekih od njih (npr. Poljska, Italija itd.). Ovakva situacija je prirodna posledica primene do sada (ali i dalje, sve do usvajanja Nacrta zakona o Vojsci Republike Srbije) važeće zakonske regulative koja je bila donekle restriktivna u odnosu na žene. Međutim, izvesno je da će se predstojećim planiranim merama u narednim godinama broj žena u uniformi u Srbiji u znatnoj meri povećati.

Kada je reč o dužnostima koje žene – profesionalni vojnici u Srbiji obavljaju, ne postoje velika odstupanja jer se žene, kao i u većini drugih zemalja, opredeljuju za administrativne poslove, poslove u zdravstvu, logistici, telekomunikacijama, ali i za dužnosti u protivtetičkom odredu „Kobre“, vojnoj policiji, obavljaju dužnosti snajperiste, puškomitraljesca itd.

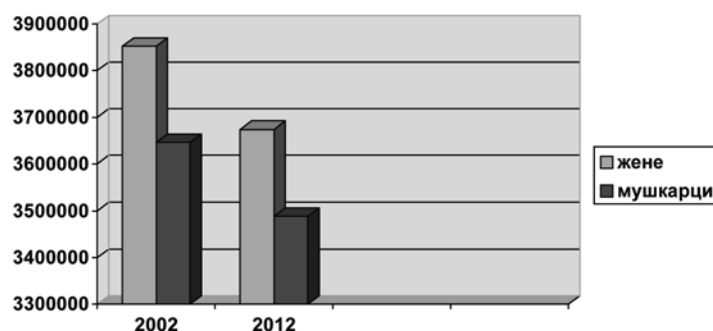
3. Žene – profesionalni vojnici u Srbiji – projektovano stanje

U Stratezijskom pregledu odbrane Republike Srbije, kao ključnom dokumentu planiranja odbrane, u delu koji obrađuje razvoj ljudskih resursa, preciznije, odnos postojećeg i projektovanog stanja ljudskih resursa navedena je naša opredeljenost da u skladu sa odredbama Konvencije o poštovanju ljudskih prava i ravnopravnosti polova i iskustvima država članica NATO i programa PzM, intenziviramo proces stvaranja uslova za značajnije učešće žena u strukturi profesionalnih pripadnika Vojske. U skladu s tim, a na osnovu sprovedenih analiza, u narednom periodu biće usvojena odgovarajuća zakonska regulativa koja će to omogućiti.

Na osnovu ustanovljenih i projektovanih statističkih podataka o učešću dela populacije ženskog pola u ukupnoj populaciji Republike Srbije (naročito se to odnosi na deo ženske

populacije starije od 18 godina), obrazovnoj strukturi i stopi nezaposlenosti žena, ali isto tako i na osnovu primera iz naše istorije i borbenih tradicija iz mnogobrojnih ratova vođenih na ovim prostorima u kojima su žene pokazale izuzetnu spremnost ne samo da pruže nesebičnu podršku, već i da se direktno angažuju u odbrani, očekujemo veliko interesovanje žena za obavljanje profesionalne vojne službe.

Tabela 6. Stanovništvo u Republici Srbiji prema polu – stanje u 2002. godini i projektovano stanje 2012. godine (Podaci preuzeti iz publikacije: *Žene i muškarci u Srbiji*, Republički zavod za statistiku Srbije, Beograd, 2005)



Kada je reč o ženama oficirima, školovanje žena studenata zapoćeće na Vojnoj akademiji Vojske Srbije školske 2007/2008. godine, a prva klasa će biti promovisana 2011. godine, kada se očekuje da se u većoj meri uspostavi pravilniji odnos između pojedinih kategorija kadra, kada je u pitanju pol, i to na osnovu iskustava zemalja NATO koje imaju dugogodišnju praksu u ovoj oblasti.

U narednim godinama, može se očekivati da će se procenat žena u odnosu na muškarce u Vojsci u izvesnoj meri povećati, i to kako zbog planiranog povećanja broja vojnika po

ugovoru u periodu koji pokriva Strategijski pregled odbrane i nastojanja da se kod prijema u službu više vodi računa o polnoj ravnopravnosti, tako i zbog većeg odliva muškaraca u skladu sa planiranom dinamikom smanjenja brojnog stanja kadra u Vojsci Srbije, a što je uslovljeno činjenicom da je starosna struktura žena u uniformi u ovom trenutku znatno povoljnija nego starosna struktura muškaraca.

Poštujući u potpunosti ravnopravnost polova, naše generalno opredeljenje je da žene treba da imaju jednaka profesionalna prava i dužnosti kao i muškarci, kao i da im budu dostupne sve profesije u okviru Vojske kojima one budu želele da se bave i svi poslovi za koje se budu opredelile.

Do sada, praksa u Vojsci Srbije je pokazala da žene u uniformi imaju pozitivan uticaj na ukupni radni doprinos u sredinama u kojima obavljaju svoje dužnosti, izuzetno su odgovorne i disciplinovane, precizne, tačne i visoko motivisane. I danas, iako malobrojne, one daju značajan doprinos funkcionisanju i reformi našeg sistema odbrane.

OSNOVNE PRETPOSTAVKE RACIONALNOG ANGAŽOVANJA ŽENA U VOJSCI

mr Dragana Alargić⁵²

pukovnik Miodrag Bajić⁵³

Rezime: *Kulturni stereotip o ulozi žene u društvu, u savremenim uslovima postepeno se prevazilazi. Naučna teorija, iskustvo ali i svakodnevna praksa iz naše i stranih armija pokazuju da su žene sposobne da obavljaju sve dužnosti u vojsci, a mnoge zadatke mogu da obavljaju i bolje od muškaraca zahvaljujući nekim komparativnim prednostima.*

Izmenjeno shvatanje o mestu i ulozi žene u društvu, upućuje na potrebu da se u sklopu transformacije i reorganizacije Vojske Srbije, stvaraju mogućnosti da žene mogu konkurisati za sve dužnosti u Vojsci, pa i na one najodgovornije. Na taj način se povećava broj borbeno sposobnih branilaca zemlje, a odbrana čini efikasnijom.

⁵² Autor je načelnik Referata za psihologiju u Upravi za ljudske resurse dragana_alargic^a yahoo.com.

⁵³ Autor je načelnik Odeljenja za kadrove u Upravi za ljudske resurse (G-1).

Ključne reči: žena u vojsci, kulturni stereotip, strane armije, Vojska Srbije, komparativne prednosti žena.

Summary: *Cultural stereotypes on the role of women in society in contemporary conditions are being gradually overcome. Scientific theory, experience, as well as everyday practice in both domestic and foreign armies show that women are capable of performing all duties, some even better than men thanks to comparative advantages.*

A changed perception on the position and role of women in society leads to the need for creating new possibilities for women to apply for the duties in the military, within the transformation and restructuring of the Serbian Armed Forces, even those assuming the highest responsibilities. In that way, the number of combat-ready defenders of the country is increased, and the defence is more efficient.

Key words: woman in the military, cultural stereotype, foreign armies, Serbian Armed Forces, comparative advantages of women.

Stereotip o ulozi žene u društvu, u savremenim uslovima, postepeno se menja, što potvrđuje učešće sve većeg broja žena u vojsci, ali su shvatanja o karakteristikama žena i njihovoj ulozi u društvu i dalje determinisana predrasudama. Da je to tako potvrđuje podatak da se paralelno sa procesom modernizacije društva stvaraju uslovi za ravnopravnije učešće žena u celokupnom društvenom životu.

Svakako, svedoci smo, da se postepeno menja socio-psihološki milje u društvu u kojem se mitska uloga žene zamenjuje pragmatičnim rešenjima. Sporadično pominjanje žena u odbrani zemlje u nas su vezana za mit o Kosovki devojci, bolničarkama i borcima u oba svetska rata i sl. Svakako da je u današnje vreme, ženski stereotip svojevrstni anahronizam u odnosu na činjenicu da u savremenim uslovima žene obavljaju mnoge poslove koji su smatrani isključivo muškim.

Socijalno-profesionalni svet navodno je otvoren i ženama, uz jasno izraženu selektivnost (malo je žena na mestima gde su novac i moć). Tako, npr. pojedini istraživači socijalnog ponašanja u nas (Havelka) smatraju da se tradicionalne uloge polova lakše menjaju na nivou formalnih prava i konkretnih aktivnosti, nego na nivou uvreženih shvatanja, kulturnih normi i svakodnevnih očekivanja.

Sigurno je, međutim, da su razlike u vrednostima, interesovanjima i nekim drugim osobinama ličnosti, rezultat kulturne elaboracije, odnosno shvatanja o tome kakva treba da bude žena, a kakav muškarac i kako treba da se ponašaju. Ova nepisana pravila o ponašanju karakteristična za određena društva, i određene sredine „po pravilu” i same žene prihvataju, pa i same prema tome usmeravaju svoj razvitak. Međutim, rezultati studije sprovedene 1982. godine na Vojnomedicinskoj akademiji pokazuju da se interesovanja muškaraca i žena u okviru iste profesije faktički ne razlikuju. Interesovanja žena –

lekara su, na primer, sličnija interesovanjima muškaraca lekara nego interesovanjima domaćica.

Tradicionalisti, i ne samo oni, smatraju da je samo muškarcima mesto u vojsci, a da žena ne bi trebalo da bude tamo gde se puca, ubija, gine, strada. Međutim, istorija je zabeležila dovoljno primera kada su upravo žene, borbene i čvrste, hrabre i istrajne, odlučne i dosledne, presudno uticale na mnogobrojne događaje značajne za razvoj naše civilizacije, ali i primere junaštva, kada su se žene sa oružjem, bez oklevanja, svrstale uz saborce u prvim redovima.

Posle Drugog svetskog rata, u armijama mnogih zemalja, žene sve više postaju značajan činilac. U zakonodavstvu mnogih država predviđeno je angažovanje žena u oružanim snagama. Njihovo učešće je u proseku od 10 do 15 odsto. Prema dostupnim podacima, u armiji SAD nalazi se 11 odsto žena, u Bugarskoj vojsci je oko 10 odsto žena profesionalnih vojnika. Na primer, u Vojsci Holandije u poslednjih par godina, oko 30 odsto svakog kontingenta prijema PVL u sistem odbrane Kraljevine Holandije čine žene. Žena ima i u vojsci Velike Britanije, Rusije, Izraela, Libije, Švajcarske... Najviše žena koje nose uniformu angažovano je na dužnostima u sanitetskoj službi, administraciji, vezi, saobraćaju i sl.

U savremenim armijama kao aktivna vojna lica žene obavljaju različite dužnosti: od vojničkih do psihofizički najzahtevnijih kao što su: padobranci, piloti, mornari i vojni specijalisti različitih profila.

U Bugarskoj vojsci, u kojoj je na snazi Zakon o zaštiti od diskriminacije, 2005. godine, po prvi put žene su postavljene na mesta pilota transportnog helikoptera i načelnika štaba bataljona. Žene profesionalni vojnici i podoficiri takođe obavljaju dužnosti strelaca, lica za opsluživanje topova, za artiljerijske proračune, u kontroli leta itd.

Postoji primer i u nas o dve generacije žena-pilota koje su završile školu rezervnih oficira 1981. i 1982. god. u Zadru

(ukupno 20 žena u 2 klase, letele su na tipu aviona Utva 75), ali ovo ne upućuju na zaključak o generalnom izjednačavanju muškaraca i žena u vojnoj profesiji kod nas.

Među profesionalnim vojnicima u Vojsci Srbije žene su: oficiri, podoficiri i vojnici po ugovoru. Žene obavljaju brojne dužnosti, od poslova za koje je školska sprema nebitna, do poslova koji podrazumevaju najviši vojni, odnosno civilni nivo obrazovanja. Broj žena profesionalnih vojnih lica u Vojsci Srbije je simboličan (0.81 odsto).

U strukturi profesionalnih vojnika trenutno ima 8 žena oficira, 30 podoficira i 107 VPU što je ukupno 145 profesionalnih vojnika žena, sa činovima od poručnika do pukovnika i sa impresivnim obrazovanjem, od fakultetske diplome, preko magisterija do najviših naučnih zvanja, a nalaze se na odgovornim vojnim dužnostima. One su načelnici odeljenja, odseka i referata, pomoćnici komandanata, čak i komandiri u jedinicama i ustanovama VS. Napreduju pod istim uslovima koji važe za njihove kolege, a ima ih i sa diplomom Generalštabne akademije.

Znatno više je žena, što je, s obzirom na prirodu vojne organizacije razumljivo, među civilnim licima na službi u Vojsci Srbije. Žene čine više od 39 odsto te kategorije u Vojsci. Među njima ima stručnjaka svih profila – od tehničkih sekretara, daktilografa, programera, referenata pravne službe, preko poslužilaca na automatskim telefonskim centralama, referenata za protivpožarnu zaštitu, muzičara, referenata za regrutovanje, avio-mehaničara, vozača putničkih motornih vozila i autobusa, do pomoćnika komandanta za operativno-nastavne poslove, lektora, korektora, novinara, načelnika katedri i nastavnika u vojnim školama, psihologa u jedinicama i viših istraživača u vojnim naučnim i istraživačkim ustanovama.

Trenutno ima 6 žena magistara na službi u Vojsci. One, svakako, predstavljaju značajan činilac u svakodnevnom

funkcionisanju i borbenoj izgradnji jedinica i ustanova Vojske Srbije.

Mesto žene u savremenoj vojsci determiniše nekoliko faktora, od kojih se mogu izdvojiti: opšti odnos Vojske prema zastupljenosti žena u vojnoj organizaciji, sistematizacija radnih mesta namenjenih ženama, psihofizičke sposobnosti žena. Naime, prema psihološkoj klasifikaciji u savremenim armijama postoji preko 500 različitih dužnosti, tzv. formacijskih mesta. Obavljanje pojedinih dužnosti uslovljeno je posebnim psihofizičkim sposobnostima. Reč je o pilotima, tenkistima, vozačima, vezistima, podmorničarima i dr. Svaka od navedenih dužnosti zahteva određene sposobnosti u pogledu osetljivosti, brzine reakcije, manuelnih sposobnosti itd. Činjenica je da savremeno naoružanje zahteva pojedine izdiferencirane sposobnosti i veštine u kojima su ponekad u prednosti žene, pošto su veštine i sposobnosti koje ljudi poseduju rezultat s jedne strane njihovog iskustva, obrazovanja i zanimanja, a s druge, njihovih unutrašnjih dispozicija i nadarenosti.

Objektivno razlike koje postoje između žena i muškaraca prema socijalnoj ulozi, biološkim i psihološkim karakteristikama, upućuju na zaključak da nema osnova za potpuno izjednačavanje između polova, a kada je reč o odbrani da ne treba isključiti žene iz vojne organizacije. Naprotiv, pojedine dužnosti žene mogu obavljati uspešnije od muškaraca.

Empirijska istraživanja pokazuju, na primer, da su žene sposobnije u perceptivnoj diskriminaciji i brzini, socijalnoj komunikaciji, emotivnije su od muškaraca, imaju drugačiji sistem vrednosti i interesovanja. Takođe, istraživanja potvrđuju da, s obzirom na psihološke karakteristike žene odlikuje strpljenje, pedantnost, verbalna fluentnost i intuitivnost, što sve doprinosi uspehu na dužnostima, posebno u centrima veze, na radarskim sistemima, u odnosima s javnošću, prevodilaštvu, zdravstvu i vojnoj psihologiji (90 odsto vojnih psihologa kod nas su žene).

Svakako da su žene u nepovoljnijem položaju u odnosu na muškarce kada je reč o fizičkim opterećenjima, što je rezultat razlike u fizičkoj konstituciji, i pored toga postoje žene koje zahvaljujući svojoj fizičkoj konstituciji i sklopu ličnosti obavljaju i najteže zadatke.

Žene su prvi put značajnije u oružanim sastavima učestvovala u Drugom svetskom ratu, iako je još početkom veka, u prvom velikom svetskom sukobu, legendarna srpska heroína Milunka Savić proslavila žene borce i junaštvom zadivila ne samo Francuze, koji su je dva puta odlikovali Ordenom Legije časti, već i ceo svet.

U Drugom svetskom ratu oko dva miliona žena na tlu Jugoslavije bilo je uključeno u akcije prikupljanja oružja, hrane, odeće, sanitetskog i štamparskog materijala, obavljale su kurirsku službu i pohađale tečajeve za bolničarke, organizovale su tajna skloništa za ranjene borce i ilegalne terenske radnike, dostavljale podatke o neprijatelju, rasturala štampu i propagandni materijal – rečju, predstavljale su sponu između naroda i vojske ne samo u pozadinskim jedinicama, već i kao borci, strelci, nišandžije, poslužioc i artiljerijskim oruđima.

U redovima boraca protiv fašizma borilo se oko 100.000 žena, od kojih je četvrtina poginula, a 40.000 ranjeno. Neke od njih su posledice rata trpele celog života – njih 3.000 ostale su potpuni invalidi. Sa oficirskim činom rat je završilo 2.000 pripadnica NOVJ, 1.900 sa Partizanskom spomenicom 1941, a 64 su odlikovane Ordenom narodnog heroja.

Zaključak

Paralelno sa tranzicijom društva i stvaranjem uslova za ravnopravnost polova sve je veće učešće žena u oružanim snagama mnogih stranih zemalja.

Pred ženama se otvaraju i nove mogućnosti, kao što je učešće u mirovnim misijama. Jedno istraživanje koje je sprove-

deno u Bugarskoj vojsci pokazuje, između ostalog, da žene učesnice u mirovnim operacijama imaju pozitivan uticaj na ukupan doprinos i rad kontingenta pošto su izuzetno disciplinovane, visoko motivisane, stručne, precizne i tačne u obavljanju svojih dužnosti.

Žene teže ravnopravnom učešću u vojsci spremno prihvatajući sve rizike profesije o čemu svedoči podatak, objavljen u ponedjeljak u Njujork Tajmsu (The New York Times), da je tokom američkih intervencija u Iraku i Avganistanu, gde je inače angažovano oko 20.000 žena profesionalnih vojnika, poginulo njih 65.

Oficirski poziv privlačan je za devojke što potvrđuju podaci iz Uprave za kadrove Ministarstva odbrane Republike Srbije, da se veliki broj devojaka stalno raspituje za mogućnost odlaska u vojne škole, što prema sadašnjim zakonskim rešenjima nije moguće. Međutim, onim devojkama koje baš žele da obuku oficirsku uniformu, za sada, ostaje mogućnost da posle završenog fakulteta konkurišu za prijem u profesionalnu vojnu službu, koji nije ograničen. Prijem uglavnom zavisi od procene nadležne komande da li pojedinac, bez obzira na pol ispunjava sve uslove konkursa, i da li može zadovoljiti zahteve konkretnog formacijskog mesta.

Izmenjeno shvatanje o mestu i ulozi žene u društvu, u sklopu reorganizacije Vojske Srbije, i savremeno vojno organizovanje, upućuju na potrebu stvaranja mogućnosti da žene mogu ravnopravno sa svojim muškim kolegama konkurisati za sve dužnosti u Vojsci, uključujući i one najodgovornije, čime se povećava broj borbeno sposobnih branilaca zemlje, a odbrana čini efikasnijom.

U ovom kontekstu, očigledno je, da su žene napravile još jedan iskorak: do sada su uglavnom samo radale vojnike, a sada i same staju u vojnički stroj.

POSLOVI U VOJSCI NA KOJIMA BI ŽENE TREBALO PRVENSTVENO DA SE ANGAŽUJU

prof. dr Zoran Kilibarda⁵⁴

Rezime: *Opravidanost većeg angažovanja žena u vojsci ispitivana je u odnosu na dva kriterijuma: a) na osnovu procene njihove uspešnosti na različitim poslovima u vojsci i b) na osnovu njihove zainteresovanosti za obavljanje tih poslova. Uzorak ispitanika činili su oficiri – slušaoci komandno-štabnog i general-štabnog usavršavanja na Vojnoj akademiji (250 ispitanika) i žene profesionalna vojna lica i trupni psiholozi na službi u Vojsci (200 ispitanika). Rezultati istraživanja pokazali su da pored brojnih dužnosti koje žene već obavljaju u Vojsci (prvenstveno kao civilna lica), postoji još nekoliko vrsta poslova koje treba imati u vidu kao prostor mogućeg dodatnog angažovanja. Ti poslovi pripadaju sledećim područjima vojne delatnosti: tehničko održavanje i snabdevanje, kontrola saobraćaja (vazdušnog drumskog pomorskog), opsluživanje sofisticiranih tehničkih sredstava i poslovi obezbeđenja objekata i sredstava. To su oni poslovi koje bi, po proceni ispitanika oba pola, žene mogle da obavljaju jednako uspešno kao*

⁵⁴ Autor je vanredni profesor na Fakultetu bezbednosti u Beogradu.

muškarci, a koji istovremeno spadaju u grupu poslova za koje su žene najviše zainteresovane.

Cljučne reči: vojska, angažovanje žena.

Summary: *Justification of greater involvement of women in the military has been studied in relation to two criteria: a) based on the assessment of their success in performing different duties in the military, and b) based on their interest for performing these jobs. The respondents were officers – students of the Staff College and the General Staff College in the Military Academy (250 respondents) and professional service women and psychologists from the troops, employed in the military (200 respondents). The results of the research showed that apart from a number of duties that have already been performed by women in the military (primarily as civilians) there were several kinds of jobs which should be taken into consideration as possible areas of additional engagement. These jobs belong to the following areas within the military profession: technical maintenance and supply, traffic control (air, road, sea), serving of sophisticated technical devices and securing of facilities and assets. These are jobs which, according to the assessment of both sexes, the women could perform as successfully as men, and which at the same time fall into the group of jobs for which the women are most interested in.*

Key words: military, engagement of women.

Sadržaj ovog izlaganja utemeljen je na rezultatima istraživanja koje je realizovao Institut ratne veštine u kojem sam (istraživanju), kao bivši član te kuće i sadašnji saradnik, imao zadovoljstvo da učestvujem. Cilj istraživanja bio je da se identifikuju poslovi, tačnije vrste poslova u vojsci na kojima bi žene trebalo prvenstveno da se angažuju.

Sama reč „prioritetno“ u navedenoj formulaciji cilja ukazuje na jedno od ključnih polazišta u istraživanju a to je stav da je nerealno očekivati da se žene u najskorije vreme nađu na svim poslovima u vojsci. Takve ambicije verovatno bi malo ko podržao kao razborite, uostalom i zbog toga što, koliko nam je poznato, one nemaju apsolutnu podršku ni u zemljama sa najdužom tradicijom i najbogatijim iskustvom u pogledu angažovanja žena u vojsci?

Šta nam je u vezi sa ovom problematikom od ranije bilo poznato?

Prvo, interesovanje žena za službu u vojsci u korelaciji je sa verovatnoćom njenog angažovanja u borbenim dejstvima. Jednostavno, interesovanje za službu u vojsci utoliko je manje ukoliko je služba rizičnija, pogotovu kada taj rizik znači opasnost po život i zdravlje.

Drugo, žene koje bolje poznaju prirodu poslova u vojsci manje su zainteresovane za službu u vojsci.

Treće, formalna ograničenja nisu glavni razlog male zastupljenosti žena u pojedinim delovima vojske. Naime, žene, izgleda, dosledno zaobilaze pojedine poslove u vojsci ili se na njima relativno kratko zadržavaju i onda kada ih propisi na to ne primoravaju.

Navedena polazišta ograničila su ambicije istraživanja na traženje odgovora na nekoliko bazičnih pitanja.

Šta smo, u stvari, želeli da saznamo?

Prvo, koji su to poslovi u vojsci koje bi žene mogle da obavljaju jednako uspešno kao muškarci?

Drugo, koje bi poslove u vojsci žene najradije obavljale?

Treće, da li su iskazane preferencije žena u saglasnosti sa njihovim mogućnostima?

Od koga smo mogli da dobijemo te odgovore?

S obzirom na to da nije postojala mogućnost da se neposredno snima radni učinak žena na različitim dužnostima u vojsci, jer je broj dužnosti na kojima se one sada nalaze veoma mali, bilo je neophodno da se ta varijabla meri na posredan način – prognozom učinka na bazi generalizovanih iskustvenih saznanja. S hodno tome, za procenjivače smo odabrali lica koja su najbolje upoznata sa prirodom poslova u vojsci, odnosno sa zahtevima koje oni postavljaju pred izvršioce.

Što se tiče drugog pitanje: *koje bi dužnosti žene najradije obavljale u vojsci*, bilo je logično da se ono postavi ženama koje su bar donekle upoznate uslovima života i rada u vojsci. U skladu sa navedenim razlozima, uzorak ispitanika činili su:

- a) oficiri – slušaoci škole komandno-štabnog i generalštabnog usavršavanja (250 ispitanika) i
- b) žene profesionalna vojna lica i žene psiholozi na službi u Vojsci (200 ispitanika).

Šta smo na osnovu procena ispitanika saznali?

Pre svega, ustanovili smo, da gledano u celini, nema značajnih razlika između ispitanika muškog i ženskog pola u pogledu procene kompetentnosti žena za obavljanje različitih poslova u vojsci. Tamo gde postoje razlike, one po pravilu ukazuju na sklonost muškaraca da budu više nego žene rezervisani prema stavu da su žene i muškarci jednako podobni za sve vrste poslova u vojsci. Ipak, te razlike ne dovode u pitanje visok stepen saglasnosti procena na nivo čitavog uzorka.⁵⁵

Imajući u vidu ono što je zajednički imenitelj procena ispitanika oba pola, možemo reći da, pored velikog broja dužnosti koje žene već obavljaju u vojsci (prvenstveno u statusu civilnih lica) postoji niz drugih poslova na kojima bi one mogle uspešno da zamene muškarce, a na kojima ih uopšte nema ili su tek simbolično prisutne. Pri tome, važno je napomenuti, da velika većina tih poslova spada u grupu onih za koje su žene, inače, veoma zainteresovane. To je, svakako, značajan argument u prilog zaključku da su njihove ambicije u vezi sa angažovanjem u vojsci realne i da one, posmatrano u celini, ne protivreče stavovima muškaraca po tom pitanju.

Koja su to područja vojne delatnosti koja, sa stanovišta i jednog i drugog kriterijuma, pružaju najviše šansi za dodatno angažovanje žena?

To su, pre svega: intendantsko i tehničko održavanje i snabdevanje; kontrola saobraćaja; opsluživanje sofisticiranih tehničkih sredstava i poslovi obezbeđenja objekata i sredstava.

⁵⁵ Najveći stepen podudarnosti procena muškaraca i žena odnosi se na poslove koje su ispitanici označavali kao potpuno primerene ženskoj prirodi (poslove koje bi žene mogle da obavljaju „jednako uspešno kao i muškarci“) kao i na poslove koje ženama ne bi trebalo poveravati (koje one „ni u kom slučaju nisu u stanju da obavljaju“ jednako uspešno kao muškarci).

Naravno, brojni poslovi u okviru ovih područja međusobno se bitno razlikuju po svojoj prirodi i po uslovima u kojima se izvršavaju, tako da svi oni nisu jednako pogodni za žene. Zbog toga, odgovor na pitanje: *koje bi poslove u vojsci žene trebalo prvenstveno da obavljaju*, ne bi bio potpun ako ne bi sadržao odgovor na prateće (podrazumevajuće) pitanje:

Koji su to poslovi u vojsci koji ženama najmanje odgovaraju, bilo zbog toga što se procenjuje da ne bi mogle u potpunosti da odgovore na zahteve koje oni postavljaju, bilo zbog toga što za njih, jednostavno, nisu zainteresovane.

U tom pogledu velikih dilema nema? Prosečan odgovor, od kojeg nema velikih odstupanja, glasi:

- a) poslovi koji zahtevaju visok stepen fizičkog naprezanja,
- b) poslovi koji se obavljaju u svim vremenskim i terenskim uslovima,
- v) poslovi opasni po zdravlje i
- d) poslovi sa visokim stepenom lične i komandne odgovornosti.

Šta na osnovu navedenih rezultata možemo da zaključimo?

Prvo, muškarci imaju generalno pozitivan stav prema većem angažovanju žena u vojsci, ali smatraju da nije realno da im sve dužnosti budu dostupne.

Drugo, žene nisu uverene da bi bile u stanju da zamene muškarce na svim poslovima u vojsci i ne očekuju da u tom pogledu budu s njima u potpunosti izjednačene.

Treće, moguće je znatno veće angažovanje žena u vojsci, ali ne i njihova ravnomerna zastupljenost u svim rodovima i službama.

Kakve bi se preporuke na osnovu navedenih saznanja mogle formulisati?

Prvo, nije nužno da se postavljaju ograničenja za angažovanje žena na poslovima u službama i u tzv. neborbenim rodovima.

Drugo, angažovanje žena u borbenim rodovima trebalo bi, bar za izvesno vreme, da se ograniči na obavljanje administrativnih poslova i poslova iz domena logističke podrške.

Najkraće rečeno, žene ne bi trebalo dovoditi u situaciju da se nadmeću sa muškarcima na poslovima koji ne odgovaraju njihovoj fizičkoj konstituciji. One, po svemu sudeći, prilično jasno prepoznaju te poslove. Uvodničar je napravio zaista dobro poređenje kada ih je nazvao atraktivnom ponudom tipa „kiselog grožđa“ koje žene, uprkos svojoj navodnoj prirodnoj radoznalosti, ipak nisu zainteresovane da po svaku cenu probaju.

Tu njihovu razboritu obazrivost, odnosno odmerenost trebalo bi u potpunosti uvažavati i, usudio bih se reći, trebalo bi je zaštititi od eventualnih pomodarski nastrojenih ambicija. Žene koje su bile u prilici da lično iskuse ili bar iz blizine opažaju sadržaje vojničkih dužnosti, kao što je to slučaj sa ženama koje su činile uzorak našeg istraživanja, nisu sklone da podrže znatno ambicioznije predloge. Nema razloga da se s njima ne saglasimo. Naravno, to ne znači da ne treba pitati i druge. Koga i šta, odlučio je projekat nekog novog istraživanja. Ovo je bio tek prvi korak u tom pravcu. Oni koji su ga učinili veruju da nije bio uzaludan.

OBRAZOVNO-VASPIITNE PRETPOSTAVKE VEĆEG ANGAŽOVANJA ŽENA U VOJSCI

doc. dr Budislav Suša⁵⁶

Rezime: *U radu su naznačene osnovne obrazovno-195-vaspitne pretpostavke angažovanja žena u vojsci, sa podacima iz epmirijskog istraživanja njihove motivisanosti za angažovanje u vojsci i školovanje na Vojnoj akademiji.*

Ključne reči: motivacija žena, obrazovno-vaspitne pretpostavke, školovanje u Vojnoj akademiji.

Summary: *The paper gives basic educational assumptions on women's engagement in the military including information from the empirical research of their motivation for military service and education at the military academy.*

Key words: women's motivation, educational assumptions, education at the military academy.

⁵⁶ Autor je zamenik direktora u Institutu za strategijska istraživanja, buda^a EUnet.yu.

Pitanje obrazovno-vaspitnih pretpostavki obuke ili školovanja žena u Vojsci podrazumeva dve grupe faktora koji definišu te pretpostavke. Prva grupa podrazumeva one faktore koje definišemo kao **subjektivne** i oni se odnose na faktore vezane za same polaznike (vojnike, učenike, studente), zatim na faktore koji se odnose na starešine, odnosno nastavnike i na faktore koji su definisani prirodom, karakterom i suštinom interpersonalnih odnosa koji postoje u vojnom kolektivu.

Drugu grupu definišemo kao **objektivne faktore**, a koji su uslovljeni pre svega karakterom društva, sistemom obrazovanja u društvu, a posebno oni faktori koji su vezani za karakter, ulogu i zadatke (misije) VS, stepen razvijenosti MTS u vojsci, ratna doktrina, organizacija i način funkcionisanja vojske, materijalni uslovi života i rada u vojsci, kao i samog stepena razvijenosti teorije obrazovno-vaspitnog rada.

Druga grupa faktora pre svega utiče na samo kreiranje sadržaja obučavanja odnosno na kreiranje Nastavnih planova i programa po kojima se izvodi obuka ili sprovodi školovanje u vojnim školama. Takođe, ovi faktori imaju bitnog uticaja i na stvaranje i razvijanje materijalne baze koja se pre svega odnosi na obuku, odnosno nastavu u školama. A kada je u pitanju angažovanje žena u vojsci, onda svakako i na materijalne uslove života i rada koji su uslovljeni pre svega specifičnom fiziologijom žena.

Kada je u pitanju obuka ili školovanje žena u Vojnoj akademiji možemo konstatovati da uslovi za to postoje, jer Vojna akademija ispunjava sve uslove (pretpostavke za efikasnu obuku žena), izgrađen i kvalitetan nastavni kadar, razvijenu nastavno-materijalnu bazu nastave, razuđene NPP za školovanje većeg broja različitih usmerenja (vidovi, rodovi, službe,

specijalnosti), mogućnost diferenciranog pristupa nastavi fizičkog vaspitanja, kao i stvaranju uslova za nesmetan život i rad žena u vojsci, odnosno Vojnoj akademiji u logističkom smislu.

Iskustva koja naša zemlja ima, kada je u pitanju angažovanje žena u vojsci, su vrlo bogata, ali nažalost nisu dovoljno sistematizovana i sređena da bi se iz njih u ovom trenutku dobila pouzdana i realna slika efekata njihovog angažovanja.

U svakom slučaju analize rezultata obuke žena u periodu od 1984–1989. godine pokazuju da žene ostvaruju dobre i vrlo dobre rezultate u obuci i da se u tom smislu bitnije ne razlikuju od muškaraca-vojnika.

U ovom trenutku za nas su svakako interesantniji oni subjektivni faktori, odnosno pretpostavke angažovanja žena u vojsci koje se odnose na same žene.

U tom smislu se motivacija izdvaja kao izuzetno važna pretpostavka angažovanja žena u vojsci, prvenstveno sa aspekta izbora buduće profesije, odnosno njenog opredeljenja za angažovanje u vojsci i samu karijeru u vojsci, a kao drugo motivacija je izuzetno važna pretpostavka, često i ključni faktor, nastavne, odnosno obrazovno-vaspitne uspešnosti.

Da bi sagledali kakva je motivacija žena za angažovanjem u vojsci uopšte pošli smo od nekih pokazatelja koji su nam bili dostupni.

1. Prikupili smo podatke o upisu devojaka na Fakultet bezbednosti, bivši fakultet CO, polazeći od toga da je po svojoj prirodi, može se reći, više „muški fakultet“, i da je sličan u izvesnoj meri i školovanju na Vojnoj akademiji.

Iz tabele 1 vidimo da je upis devojaka u poslednje tri godine oko jedne trećine u odnosu na ukupan broj upisanih. U isto vreme se vidi da su devojake visoko rangirane na rang lis-

tama, kao i da su često prve na listi, što na posredan način ukazuje i na njihovu obrazovnu uspešnost.

Tabela 1: Kretanje broja kandidata za upis na Fakultet bezbednosti u Beogradu

Godina školovanja	Broj prijavljenih kandidata				
	Ukupno	Devojke	Procenat	Broj žena među prvih 20 na rang listi	Prvi na rang listi
2004/2005	375	132	35,20 %	10 (50 %)	Žensko
2005/2006	455	169	37,14 %	14 (70 %)	Muško
2006/2007	566	203	35,86 %	12 (60 %)	Žensko
Ukupno	1396	504	36,11 %		

2. S druge strane napravili smo uporednu analizu istraživanja koje je obavljeno 1981. godine pred uvođenje dobrovoljne obuke, odnosno služenja vojnog roka u JNA i istraživanja o motivaciji devojaka za angažovanjem u vojsci danas. U tom smislu sprovedli smo **ad hoc** istraživanje, na malom uzorku, da bi dobili samo indikatore tog stanja. Stoga rezultate treba uzeti sa rezervom i shvatiti ih samo kao početne pokazatelje, odnosno indikatore stanja.

Šta pokazuju rezultati istraživanja iz 1981? (tabela 2)

Tabela 2: Motivacija za služenje vojnog roka i školovanje u Vojnoj akademiji

Godina istraživanja	Uzorak	Procenti	
		Služenje vojnog roka	Školovanje u Vojnoj akademiji
1981	preko 2000	83 %	53 %
2006	68	30,1%	23,5 %

Rezultati istraživanja iz 1981. godine pokazuju da bi se 83 odsto devojaka opredelilo za dobrovoljno služenje vojnog roka, a 53 odsto za vojni poziv. Ovako visoki procenti pored ostalog pokazuju da devojke-žene nisu dovoljno obaveštene o vojnoj obuci i prirodi vojnog poziva. Razlozi za ovako naglašenu spremnost, kako navode istraživači, proističu iz patriotizma, posebno ako se zna da je istraživanje sprovedeno u periodu bolesti i smrti Josipa Broza Tita.

Osim ovog činioca znatno utiču i porodične i opšte društvene mogućnosti za njihovo školovanje, što rezultati i pokazuju da se za školovanje najviše interesuju devojke iz manje razvijenih sredina, odnosno seoskih i radničkih sredina. Karakteristična su i izvesna tradicionalna gledanja ženske omladine na svoju ulogu u vojnoj delatnosti i oružanim snagama. Naime, najveći broj se odlučuje za poslove u sanitetskoj službi, službi veze, vojnoj administraciji, dakle, za tradicionalne ženske poslove.

Istraživanje koje je sprovedeno 1984. godine, na uzorku od 850 žena koje su dobrovoljno završile vojnu obuku kao osnovne motive navode: potrebu za samopotvrđivanjem, potrebu za usavršavanjem, a najveći broj njih 46 odsto zbog očekivanja nekog vida lične dobiti koju bi stekle boravkom u JNA, odnosno da će im služenje vojnog roka povećati šanse za zaposlenje u građanstvu ili u samoj JNA, odnosno šanse za dobijanjem boljeg posla.

Rezultati istraživanja iz septembra 2006. pokazuju da je procenat devojaka koje bi služile vojni rok, odnosno koje bi se školovale na VA znatno manji, (tabela 2), svega 30,1 odsto bi služile vojni rok, a 23,5 odsto bi svoje školovanje nastavilo u Vojnoj akademiji.

U isto vreme nas je interesovalo koliko devojke imaju znanja o vojsci, odnosno koliko su informisane, i da li je to uticalo na opredeljenje za službu u vojsci. Rezultati u tabeli 3

pokazuju da izuzetno mali broj devojaka ima bilo kakva saznanja o vojsci, svega oko 11,8 odsto, a nešto više saznanja imaju o vrstama vojnih škola, oko 17,6 odsto, što je verovatno posledica informisanja javnosti o upisu kandidata u Vojne škole, koje se svake godine objavljuje u sredstvima informisanja.

Tabela 3: Opšta informisanost o vojsci kao instituciji

P i t a n j a	Uzorak	O D G O V O R I			
		D A		N E	
Opšta saznanja o vojsci kao instituciji	68	8	11,8 %	60	88,2 %
Kako se postaje oficir?		8	11,8 %	60	88,2 %
Koje vrste vojnih škola postoje?		12	17,6 %	56	82,4 %

Takođe, nas je interesovao i odnos socijalnog porekla devojaka i opredeljenja za školovanje na VA. Vidimo da su to kao i u istraživanju iz 1981, u najvećem procentu devojke iz radničkih i službeničkih porodica. Interesantno je da od šestoro (6) oficirske dece (oko 9 odsto) samo 1 devojka želi u Akademiju (tabela 4).

Tabela 4: Socijalno poreklo i opredeljenje za školovanje u Vojnoj akademiji

Socijalno poreklo	Uzorak	Školovanje u Vojnoj akademiji			
		D A		N E	
Radničko	68	5	31,3 %	3	5,8 %
Službeničko		4	25 %	21	40,4 %
Privatnici		2	12,5 %	11	21,2 %
Oficiri		1	6,2 %	5	9,5 %
Ostali		4	25 %	12	23,1 %
Ukupno		16	23,5 %	52	76,5 %

Kada je u pitanju odnos uspeha u učenju i opredeljenja za vojni poziv vidimo (tabela 5), da su to uglavnom odlični i vrlo dobri đaci, ali napominjemo da je istraživanje obavljeno na malom uzorku i da rezultati moraju da se prihvate sa rezervom.

Tabela 5: Školski uspeh u gimnaziji i opredeljenje za školovanje na Vojnoj akademiji

Uspeh u srednjoj školi	Uzorak	Školovanje u Vojnoj akademiji			
		D A		N E	
Odlični	68	11	22 %	39	78 %
Vrlo dobri		5	29 %	12	71 %
Dobri		0	0 %	1	100 %
Ukupno		16	23,5 %	52	76,5 %

Na pitanje da li bi radile u vojsci i ako završe neku drugu školu-fakultet u svojoj profesiji, rezultati pokazuju da bi 53 odsto devojaka radile u vojsci.

U isto vreme devojke smatraju da su žene jednako sposobne da obavljaju i muške poslove (88 odsto), ali pod uslovom da ne zahtevaju znatniju fizičku snagu ili veliki fizički napor.

Na pitanje šta bi volele da rade u vojsci, devojke i ovde više preferiraju, može se reći, tradicionalno ženska zanimanja.

- Da budu piloti – 2 devojke
- Snajperista – 1 devojka (aktivno trenira streljaštvo)
- Vojni ataše – 3 devojke
- Rad u sanitetskim jedinicama – 4 devojke
- Rad u administraciji – 6 devojaka

Zaključak

Iskustva iz prethodnog angažovanja žena u vojsci, kao i nalazi mnogih istraživanja jasno ukazuju da žene mogu, ako su dovoljno motivisane, da ostvare svoju profesionalnu karijeru u vojsci. Pri tome, objektivne pretpostavke njihovog školovanja u Vojnoj akademiji nikako nisu smetnja, niti prepreka za njih. Sama Vojna akademija obezbeđuje uslove za njihovo školovanje. Ali je do njihovog konačnog uključivanja na školovanje u Vojnoj akademiji potrebno uraditi sledeće:

- definisati selekzione testove za prijem žena u VA, posebno kriterijuma za proveru fizičke sposobnosti;
- obaviti istraživanje motivacije ženske omladine za školovanje u Vojnoj akademiji na reprezentativnom uzorku, radi dobijanja realne slike o njihovoj zainteresovanosti za vojni poziv;
- na osnovu dosadašnjih iskustava definisati kriterijume za smeštaj, život i rad žena u internatskim uslovima u Vojnoj akademiji.
- posebnu pažnju posvetiti detaljnom, stalnom i potpunom informisanju budućih kandidata za upis u Vojnu akademiju, a posebno za žensku populaciju.

Literatura

1. Damjanović P., *Teorijske osnove vojne nastave*, Vojna akademija, Beograd, 2001.
2. Samolovčev B., *Teorijske osnove vojnog vaspitanja i obrazovanja*, VIZ, Beograd, 1976.
3. Suša, Rade, *Žene u sistemu opštenarodne odbrane i društvene samozaštite*, Vojno delo, Beograd, br.2, str. 45-58, 1981.
4. Džamonja, Z., i dr., *Psihološke karakteristike žena i njihov uticaj na obavljanje vojničkih dužnosti*, Vojnomedicinska akademija, 1984.

PSIHOLOŠKE KARAKTERISTIKE ŽENE OD ZNAČAJA ZA ŠKOLOVANJE U VOJNOJ AKADEMIJI

Nada Danić⁵⁷

Rezime: *Otkako je utvrđena činjenica da se mozak žene razlikuje od mozga muškarca, razlike između Venere i Marsa su neprestano u žiži interesovanja istraživanja u različitim disciplinama. Mi ćemo pokušati da nagovestimo odgovor na pitanje: U kojoj meri psihološke specifičnosti žene treba da budu respektovane prilikom određivanja mogućnosti za školovanje na vojnoj akademiji i kasnije vođenje u profesiji.*

Ključne reči: žene, muškarci, polne razlike, verbalne i spacijalne sposobnosti, visokoškolsko obrazovanje, vojna akademija.

Summary: *Since we know about differences between women's and men's brains, these differences are often the subjects of numerous researches. We will try to hint at the answer to the question: How psychological characteristics can influence the success in the military academy? What do we need to consider if we want to have satisfied and successful women? As the basis we will use experience from men in the military academy.*

Key words: women, men, gender differences, verbal, spatial abilities, education, military academy.

⁵⁷ Autor je psiholog na Vojnoj akademiji Vojske Srbije.

* * *

- 1. Specifičnosti pola i visokoškolsko obrazovanje**
- 2. Poređenja testovnih postignuća žena i muškaraca**
- 3. Pretpostavke za visokoškolsku uspešnost**

🌀 tkako je utvrđena činjenica da se mozak žene razlikuje od mozga muškarca, razlike između Venere i Marsa su neprestano u žiži interesovanja istraživanja u različitim disciplinama. Mi ćemo pokušati da nagovestimo odgovor na pitanje: U kojoj meri psihološke specifičnosti žene treba da budu respektovane prilikom određivanja mogućnosti za školovanje na Vojnoj akademiji i kasnije vođenje u profesiji. Da bismo to bili u stanju, najpre moramo odustati od posmatranja oficirskog poziva u dosadašnjim terminima u kojima je dominirala orijentacija na svestranosti, tj. podjednako važnosti fizičkih, obrazovnih i psiholoških karakteristika. Kada bude mo govorili o ženama u vojsci, mislićemo na visokoobrazovane stručnjakinje u pojedinim oblastima koje su uz to prošle i neophodnu vojnu obuku i spremne su da stanu rame uz rame muškarcima u toku zajedničkog izvršavanja dužnosti. Podobnost za fizičku i strojevu obuku može da bude utvrđena uz zdravstvene preglede, tako da bi se pred nas postavilo pitanje, koje su to sposobnosti i osobine ličnosti koje bi mogle biti prednost ili nedostatak za školovanje na Akademiji?

Visokoškolska nastava i zahtevi koje ona podrazumeva uveliko su različiti od srednjoškolske. U mnogo manjoj meri se naslanjaju na nasleđene resurse i talente, a mnogo više na ustaljene obrasce ponašanja koji su izgrađeni u toku prethodnih stepenica razvoja. U tom smislu, najvažnije su motivacione osobine i radni stilovi, nivo aspiracije i prihvaćeni modeli ponašanja.

Mnogo je važnije da se iz ženske populacije za vojni poziv opredele žene koje imaju dokazane kvalitete da uspešno savladaju nastavne obaveze koje se pred njih postavljaju, nego što treba podilaziti marginalnim karakteristikama žena koje se više odnose na stil, nego na postignuće. Zato i nije toliko bitno koje ćemo sposobnosti i osobine meriti prilikom selekcije, važnije je da se javi dovoljan broj devojaka koje imaju izgrađene radne navike i dokazani uspeh u učenju onoga za šta se opredele.

1. Poređenja testovnih postignuća žena i muškaraca

U istraživanju Bosnar i drugi (1985) na uzorku od 391 žene-vojnika, ili žene, slušaoca ŠRO utvrđena je struktura kognitivnih i konativnih osobina.

Kognitivne karakteristike žena-vojnika (Kanonički faktori).

1. mera efikasnosti serijalnog procesiranja (raspolože programima za sukcesivno pretraživanje memorije - procesi u kojima dolaze do izražaja stečena znanja, verbalne, t.j. simboličke sposobnosti);
2. paralelno procesiranje (sposobnosti rezonovanja spacializacije, edukcione sposobnosti);
3. perceptivno procesiranje;
4. centralno procesiranje (odgovoran je za odlučivanje i planiranje korišćenja informacija i ostvaruje stalnu kontrolu i komparaciju prethodno primljenih i novih ulaznih podataka neprekidnim tokom stalnih feed back veza.

Kad su u pitanju konativne karakteristike, ovo istraživanje je pokazalo sledeću latentnu strukturu emotivnog života žena:

Konativne karakteristike žena-vojnika:

- sistem za regulaciju aktiviteta;
- sistem za regulaciju i kontrolu organskih funkcija, reakcija odbrane i reakcija napada, (većina neurotskih poremećaja povezana je sa disfunkcijom regulatora odbrane, anksioznost koja je u osnovi opsesivnosti, fobičnosti i kompulsivnosti;
- poremećaj regulacije odbrane je vezan za senzoričku i emocionalnu preosetljivost, što generiše depresivne i psihastenične modele ponašanja;
- poremećaj regulatora napada odnosi se na agresivnost i destruktivnost;
- sistem za koordinaciju i kontrolu regulativnih funkcija – nije dokazan;
- uzbudljivost sistema za stvaranje toničkog uzbuđenja.

Ne treba posebno dokazivati činjenicu da je među naučnicima i matematičarima manje žena nego muškaraca. Da li je to zato što su muškarci inteligentniji?

Dosadašnja istraživanja postignuća žena na testovima inteligencije su uglavnom pokazivala nadmoć muškaraca u najvažnijim faktorima sposobnosti. Zbog osetljivosti ovog pitanja, danas se problemima muško-ženskih razlika uglavnom bave žene.

Zagovornici teorije o biološkoj podlozi za razlike među polovima kao argumente navode činjenicu da je čovek najveći deo svoje istorije proveo u prvobitnoj zajednici gde je postojala jasna podela uloga na muškarca-lovca i ženu-majku. Otuda su se kod muškarca najviše razvile sposobnosti koje sudeluju u aktivnostima oko nabavke plena, tj. perceptivne i prostorne sposobnosti. Žena je podizala mlade i brinula o vaspitanju, pa je njena orijentacija uglavnom bila usmerena na komunikacijske

veštine i vremensko usklađivanje. Otuda su najjasnije razlike upravo u ove dve sposobnosti.

Ženska orijentacija u prostoru je uglavnom takva da ako nam se kaže: skreni levo, obavezno ćemo skrenuti desno. Gotovo sva istraživanja pokazuju nedvosmisleni nadmoć muškaraca u specijalnom faktoru, koji im omogućava da budu bolji inženjeri, geometri, vozači, da upravljaju vojnim operacijama na terenu i sl. To što su žene bolje u verbalnom faktoru i faktoru memorisanja, samo je potvrđivalo da su one tu da bubaju i toroču. Pri tom se zaboravlja da su verbalne sposobnosti zapravo sposobnosti simboličkih operacija, razumevanja misli izraženih rečima. Laici verbalno uglavnom izjednačavaju sa govornim. Ove razlike se dobijaju na velikim uzorcima i govore o trendu. Veliko je pitanje kakav je odnos verbalnih i specijalnih sposobnosti u visoko selektiranim grupama žena i muškaraca (npr. muškarci muzičari i žene inženjeri).

Kada bi se izmerila sva ženska pamet ovog sveta i sva muška pamet ovog sveta, tasovi na terazijama bi bili u ravnoteži, tj. u globalnim prosecima nema razlike. Ono što objašnjava odsustvo žena iz naučnog života jeste činjenica da su drugačije distribucije IQ-ova.

Nema razlika u prosecima na testovima inteligencije, ali to ne znači da je ista latentna struktura tih sposobnosti. Postoje razlike u varijabilitetu. Koreni distribucija IQ-ova su kod muškaraca izdignutiji nego kod žena, što znači da ima nešto više izrazito superiornih muškaraca nego žena, ali isto tako i u zavodima za mentalno retardirane vode muškarci sa 54:46.

Tabela 1. Poređenje testovnih rezultata muškaraca i žena u istraživanjima do 2005. god.

Muškarci uspešniji od žena	d*
Mentalna rotacija	+0,73
Fizička agresija	+0,60
Rešavanje matematičkih problema (doba 19-25)	+0,32
Nema značajne razlike	d
Rešavanje matematičkih problema (doba 11-14)	-0,02
Vokabular	-0,02
Razumevanje pročitnog	-0,03
Žene bolje od muškaraca	d
Spelovanje (adolescenti)	-0,45
Smeh	-0,40
Indirektna agresija	-0,75 to +0,05
* d je statistička mera razlike između dve grupe. Pozitivna vrednost je u korist muškaraca, a	

Zanimljivo je posmatrati odnos verbalnih i prostornih sposobnosti kod žena i muškaraca. Proseci se razlikuju, ali ne statistički značajno ($t=1,08$), međutim „verbalna superiornost“ kao razlika između verbalnog i prostornog postignuća je pozitivna kod žena, a negativna kod muškaraca i po njoj se muškarci i žene značajno razlikuju ($t=2,98$).

Pretpostavke za visokoškolsku uspešnost

Kad su u pitanju studenti Vojne akademije i postojeći NPP, manje više je poznato koje su to ulazne karakteristike koje obezbeđuju školsku uspešnost. Na svim smerovima su zastupljeni predmeti iz tzv. prirodno-matematičkih i tehničkih nauka, tako da su najbolje rezultate postizali odlični i vrlo dobri učenici Vojne gimnazije, tehničkih škola i gimnazija iz civilstva

sa pouzdanim znanjem iz matematike proveranim ulaznim testom. Što se tiče sposobnosti, insistiralo se najviše na tome da na školovanje ne dođe neko sa intelektualnom insuficijencijom. Teško da smo mogli da postavimo bilo kakav stroži zahtev za poželjnom vrstom sposobnosti. Ovo pogotovu nije imalo smisla budući da je zastupljen veliki broj predmeta iz različitih područja: pored sociologije, istorije, vojnog prava i propisa, tu su i psihologija, rukovođenje i komandovanje, metodologija... u kojima više dolaze do izražaja sposobnosti iz domena verbalnog faktora. Drugim rečima, postoji široki dijapazon predmeta i dužnosti za koje se školuju budući oficiri da bi bilo koje specifične sposobnosti bile posebno favorizovane, a ostale zane-marene. Najopravdanija orijentacija bi bila u postavljanju donje granice za opšte sposobnosti koje ne bi smele biti ispod $IQ=100$. Uz pedagoške kriterijume koji bi svedočili o adekvatnom predznanju, dobrim radnim navikama i istrajnosti i ujednačenom postignuću, ovim bi se obezbedile osnovne pretpostavke za uspešno školovanje adekvatno motivisanih kandidata.

Veoma je značajna obaveštenost o vrstama posla u okviru vojne profesije kojom bi se potencijalne žene-oficiri bavile u budućnosti. Trenutno je to nepoznanica, jer još uvek nije trasi-ran i precizno definisan izgled buduće vojske. Otuda, nemoguće je ni tačno informisati, pa samim tim ni očekivati da kandidatkinje budu adekvatno motivisane za ono što ih čeka. (Šta ih čeka?) Ono sa čim se trenutno raspolaže su uglavnom pozitivni stavovi prema uniformisanom stilu života, motivi za zadovoljenje egzistencije kroz državnu službu i potreba za obrazovanjem. Na tim osnovnim pretpostavkama može započeti školovanje, a onda, u skladu sa iskazanim potrebama može se vršiti profesionalna orijentacija u skladu sa specifičnostima pojedinih radnih mesta i profila studentkinja koje budu na školovanju.

Zaključak

Pitanje o mogućnosti školovanja žena u Vojnoj akademiji nema smisla kao što nema smisla ni postavljati pitanje o mogućnosti školovanja žena na bilo kojem fakultetu u građanstvu. Ako postoji motivacija s jedne, i spremnost na ulaganja, s druge strane, mogućnosti su velike. Prilikom odlučivanja o vrsti profila za koji će se žene edukovati treba se u najvećoj meri oslanjati na motivaciju devojaka i spremnost da se određenim poslom bave kao i sa potrebama vojske i društva. Polne razlike u najvećoj meri učestvuju u emotivnom i motivacionom ponašanju kao i karakterističnom stilu komunikacije i životnih navika što bolji ambijent u kojem su žene prisutne dajući mu specifičan kolorit i privlačnost.

Literatura

- www.pscho-ressources.com/bibli/femmes-et-hommes.html Conférence :
Ginger S. Cerveau féminin / Cerveau masculin
- GINGER S. (1995). La Gestalt, l'art du contact. Guide de poche Marabout, Paris. 8e édition : 2006,.
- www.wellman.org.au/brasarticle.html
- www.findarticles.com/p/articles: Use of Social Support: Gender and Personality Differences - Statistical Data Included
- www.psychologymatters.org/nodifference.html Men and Women: No Big Difference
- www.npr.org/templates/story/story.php?storyId: Health & Science Gender Differences and Cognitive Abilities
- www.baetzler.de/humor/differences_men_women.html
- www.jneurosci.org/cgi/content/full: Sex Differences in Brain Gray and White Matter in Healthy Young Adults: Correlations with Cognitive Performance

www.britannica.com/eb/article-36150: Modern trends in personality studies > Sex differences

Bosnar & drugi: Kognitivne i konativne karakteristike žena-vojnika, VMA Beograd, Fakultet za fizičku kulturu sveučilišta u Zagrebu, Filozofski fakultet sveučilišta u Zagrebu, Beograd-Zagreb, 1985. (neobjavljen elaborat)

www.economist.com/science/displaystory.cfm: Differences between the sexes; The mismeasure of woman

SPECIFIČNOSTI LOGISTIČKE PODRŠKE I MOGUĆNOSTI VEĆEG ANGAŽOVANJA ŽENA U LOGISTICI

pukovnik Branko Janković⁵⁸

Rezime: U ovom radu prikazana je težišna problematika logističke podrške u slučaju povećanog angažovanja žena – profesionalnih vojnih lica u Vojsci i dati su predlozi za rešavanje. Razmotrene su mogućnosti većeg angažovanja žena na dužnostima iz oblasti logistike.

Ključne reči: logistička podrška, žene, profesionalno vojno lice.

Summary: This paper outlines the main problems of logistic support in case of possibly- increased involvement of women – profesional service personnel in the military and gives suggestions for possible solutions. The possibilities of greater engagement of women on duties from the area of logistics were discussed.

Key words: logistic support, women, professional service.

⁵⁸ Autor je diplomirani inženjer u Upravi za sistem logistike
Sektora za materijalne resurse MO.
E-mail: branko.jankovic^a mod.gov.yu

Uvod

ahvaljujući dosadašnjim izlagačima upoznati smo sa delom ukupne problematike većeg angažovanja u Vojsci Srbije. Moje izlaganje imaće za cilj upoznavanje prisutnih sa određenim specifičnostima vezanim za realizaciju logističke podrške jedinicama koje treba da u svome sastavu imaju žene u svojstvu profesionalnih vojnika, na formacijskim mestima oficira, podoficira i na vojničkim dužnostima. Deo izlaganja posvetiću i mogućnostima angažovanja žena na određenim vojno-evidencionim specijalnostima koje se zahtevaju u oblasti logistike i logističke podrške.

Osnovna problematika logističke podrške, u slučaju povećanog angažovanja žena odnosi se, pre svega, na specifičnosti iz oblasti intendantske, sanitetske i građevinske podrške, posebno u jedinicama trupnog nivoa.

Određena iskustva iz ove oblasti stečena su tokom eksperimentalne faze dobrovoljne obuke žena u bivšoj Jugoslovenskoj narodnoj armiji (1983–1985. god.), i to u periodu kada su finansijske okolnosti bile povoljnije za realizaciju navedenog. U tom periodu žene su primane, osim na dužnosti vojnika, i za pitomce škole rezervnih oficira u pojedinim rodovima i službama (protivvazduhoplovna odbrana, tehnička služba i sanitet). Kroz ovu fazu obuke je prošlo oko 2.000 žena. Vremenom se broj kandidatkinja stalno smanjivao, znatan broj nije uspevao da odgovori postavljenim uslovima lekarskog pregleda tako da se usled procenjene neekonomičnosti taj projekat nije dalje nastavio.

Problemi, pre svega intendantske i građevinske podrške koji su se tada javljali, prisutni su i danas, a biće prisutni i sutra u meri angažovanja žena kao profesionalnih vojnih lica.

1. Specifičnosti logističke podrške žena u vojsci

Posebno je kritična realizacija podrške u delatnostima odevanja, smeštaja i pružanja drugih intendantskih usluga za potrebe žena, što bi posebno došlo do izražaja u slučaju dužeg boravka žena u stacionarnim objektima i u terenskim uslovima.

Odevanje žena-profesionalnih vojnika je od 1996. godine propisano posebnim naređenjima. Problem u odevanju, na prvom mestu predstavlja nepostojanje odgovarajućih antropometrijskih mera koje bi se primenjivale za izradu predmeta vojne odeće i obuće što onemogućava efikasno, kvalitetno i brzo obezbeđivanje tih predmeta za žene-profesionalne vojnike.

U sadašnjoj situaciji, a zbog izuzetno male zastupljenosti žena za koje se obezbeđuje uniforma, službena uniforma se pojedinačno izrađuje po meri dok se terensko-ratna obezbeđuje izdavanjem manjih veličinskih brojeva i izradom po meri pojedinih predmeta obuće i odeće. U slučaju povećanog angažovanja žena u Vojsci neophodno bi bilo izraditi svu potrebnu regulativu kao i prateću dokumentaciju za obezbeđenje obuće i odeće žena-profesionalnih pripadnika Vojske.

Pri realizaciji dužeg smeštaja žena u stacionarnim objektima i u terenskim uslovima, problem bi predstavljali specifični zahtevi žena kao i obezbeđenje mogućnosti zasebne upotrebe kako prostorija za odmor tako i prostorija namenjenih za održavanje lične i kolektivne higijene. To se pre svega odnosi na bolju opremljenost spavaonica i pratećih prostorija sa nameštajem i primerenijim opremanjem sanitarnih prostorija i kupatila.

Što se tiče uslužnih delatnosti (pranje rublja, održavanje ispravnosti opreme, usluge šišanja i sl.), postojeći kapaciteti mogli bi obezbediti pružanje dela usluga, ali imajući u vidu

specifične potrebe žena treba obezbediti dopunsko opremanje objekata, tj. proširenje kapaciteta.

Ishrana koja se organizuje u sadašnjim uslovima, zadovoljila bi potrebe žena-profesionalnih vojnika, ali bi u stacionarnim uslovima bila potrebna bolja opremljenost kako restorana tako i sala za obedovanje.

U periodu posle eksperimentalne dobrovoljne obuke žena u JNA bila je izrađena i prateća regulativa (Pravilo o vojnim uniformama oružanih snaga SFRJ, 1989. god.) kojom je normativno definisano pripadanje odevnih predmeta za žene, slika 1.

Slika 1. Žene u uniformi



Deo od ukupno navedene problematike mogao bi se rešiti tako što bi se celokupan sistem odevanja, smeštaja i pružanja usluga, kako u stacionarnim tako i u terenskim uslovima, podigao na viši nivo, nezavisno od toga da li se usluge pružaju muškim ili ženskim profesionalnim pripadnicima Vojske.

Poboljšanjem sveukupnih uslova kao i ulaganjem finansijskih sredstava za modernizaciju i razvoj odgovarajućih

kapaciteta za rešavanje problematike iz ove oblasti, stvorili bi se uslovi za primerenije i kvalitetnije opsluživanje svih pripadnika Vojske. U odnosu na projektovana i vrlo ograničena sredstva za ovu namenu, u narednom periodu ne mogu se očekivati veliki pomaci u ovoj oblasti.

Drugi deo težišne problematike u logističkoj podršci ženama-profesionalnim pripadnicima Vojske tiče se obezbeđenja specifičnih potreba iz oblasti zdravstvene zaštite, posebno preventive i kurative u sekundarnoj zdravstvenoj zaštiti iz oblasti ginekologije kao i rešavanja problematike koja se eventualno može pojaviti kod slučajeva psihosomatske patologije.

U sadašnjim uslovima, ova problematika bi se mogla rešavati na nivou korišćenja kapaciteta civilnih zdravstvenih ustanova na teritoriji i korišćenjem postojećih kapaciteta vojno-zdravstvenih ustanova u tercijernoj zaštiti.

2. Žene u logistici

Vekovima ustaljeno mišljenje kako su ratovi samo za muškarce, posebno u patrijarhalno orijentisanim društvima, kako je vojska svet muškaraca, a biti vojnik tipično muško zanimanje već odavno ne stoji. Posebno ne sada, u 21. veku, sa transformisanom prirodom vojnog poziva kada rukovanje i opsluživanje modernog naoružanja i vojne opreme pretpostavlja veće intelektualne sposobnosti u odnosu na fizičku snagu. Vrste poslova i broja dužnosti u vojsci, na kojima se mogu angažovati i žene, u stalnom je porastu kod većeg broja zemalja u svetu.

Sadašnja regulativa vezana za vojnu obavezu ne predviđa regrutnu obavezu niti obavezu služenja vojnog roka žena. Predviđena je mogućnost angažovanja u rezervnom sastavu, ali sa nedovoljno definisanim postupcima i procedurama za tu

vrstu angažovanja. Žene profesionalni vojnici imaju ista prava kao i muškarci profesionalni vojnici.

Veće angažovanje žena u Vojsci Srbije je posebno interesantno u domenu realizacije dela zadataka logističke podrške i učešća u funkcionisanju ukupnog sistema logistike.

U okviru upravnih i izvršnih organa jedinica i ustanova Ministarstva odbrane i Vojske, koje realizuju delatnosti logističke podrške, žene su angažovane kao profesionalna vojna lica (profesionalni oficiri, podoficiri, vojnici po ugovoru) i kao civilna lica.

Trenutno u okviru Sektora za materijalne resurse, radi oko 4.000 žena (oko 38%) i to pre svega u statusu civilnih lica.

Izražen primer je Vojnomedicinska akademija gde je angažovano oko 75% žena u svojstvu civilnih lica u Vojsci Srbije, a samo jedna je profesionalno vojno lice (major). One su profesionalno uključene u sve procese rada u zavisnosti od stručne spreme. Po svojoj kreativnosti, stručnosti i drugim osobinama ne razlikuju se od kolega muškog pola. U Upravi VMA dve žene su na funkcijama načelnika sektora (20 odsto rukovodećeg kadra).

U skladu sa sadašnjim propisima, žene su često nedovoljno uključene u procese rukovođenja, iako bi svojim kvalitetima mogle značajno da doprinesu ukupnom radu.

Činjenica je da je mali broj žena profesionalnih vojnih lica, i to pre svega kao posledica normativnih ograničenja vezanih za nedostatak školovanja u vojnim školama i odgovarajuće obuke za sticanje specifičnih vojnih znanja potrebnih za prevođenje u profesionalna vojna lica. Kvalitet stručnih znanja žena potrebnih za obavljanje dela poslova iz oblasti funkcija snabdevanja, održavanja, transporta, zdravstva, infrastrukture i opšte logistike je neosporan. Uz organizaciju i sprovođenje dopunske edukacije u sticanju specifičnih vojnih zna-

nja, kao i usaglašavanja zakonske regulative, stvorili bi se uslovi za povećanje broja žena – profesionalnih vojnih lica i njihovo angažovanje na većem broju vojno-evidencionih specijalnosti iz svih oblasti logistike.

U narednom periodu potrebno je preduzeti kompleksne mere radi stvaranja odgovarajućih pretpostavki za neophodno i neminovno veće uključenje žena u realizaciju zadataka logističke podrške kao profesionalnih vojnih lica u Vojsci Srbije.

MOGUĆI MODELI I DINAMIKA REALIZACIJE VEĆEG ANGAŽOVANJA ŽENA U VOJSCI SRBIJE

*dr Božidar Forca*⁵⁹

Rezime: *Angažovanje žena u Vojsci na našim prostorima ima dugu tradiciju, a realizovano je sa različitim stepenom učešća i zakonske regulative. Opšta je konstatacija da je sadašnje učešće žena u strukturi Vojske nedovoljno. U procesu reformi sistema odbrane i Vojske neophodno je iznaći modele za veće angažovanje žena u Vojsci, za šta je neophodna strateško-doktrinarna, pravno-normativna i organizacijsko-funkcionalna regulativa.*

Ključne reči: Vojska, žene u Vojsci, strategija i doktrina, pravna regulativa, organizacija i formacija, modeli i dinamika većeg učešća žena u Vojsci.

dr Božidar Forca

Summary: *Involvement of women in these parts has a long-standing tradition, and is reflected in different degrees of their participation and legal regulations. It is generally recognised that the participation of women in the military structure so far is not sufficient. Within the defence and military reform*

⁵⁹ Autor je zamenik načelnika Uprave za razvoj Generalštba vojske Jugoslavije.

process it is necessary to find out what the models for greater involvement of women in the military are, what needs to be regulated in the strategic and doctrinary documents, and the legal standards and organisational structure.

Key words: military, military women, strategy and doctrine, legal regulations, organisation and formation, models and dynamics of greater involvement of women in the military.

Uvod

U različitim vremenskim periodima novije istorije naroda na našim prostorima, bila je različita zastupljenost ženskog pola u oružanim snagama. Bez obzira na postojanje ili nepostojanje zakonske regulative, opšta je konstatacija da ta zastupljenost ni u jednom periodu nije bila znatna. Odnosno, može se reći da je vojska, u tradicionalnom smislu poimanja, uvek dovođena u vezu sa „snagom mladića“, kako reče latinska poslovice, čime je prostor za veće angažovanje žena ostajao sužen.

Trenutno se u Vojsci Srbije, na čisto vojničkim dužnostima, nalazi **145 žena** (osam oficira, 30 podoficira i 107 vojnika po ugovoru), što je ispod 0,3 odsto ukupne brojne veličine. Navedeni broj znatno uvećava činjenica 1.548 formacijskih mesta civilnih lica koja popunjavaju žene.

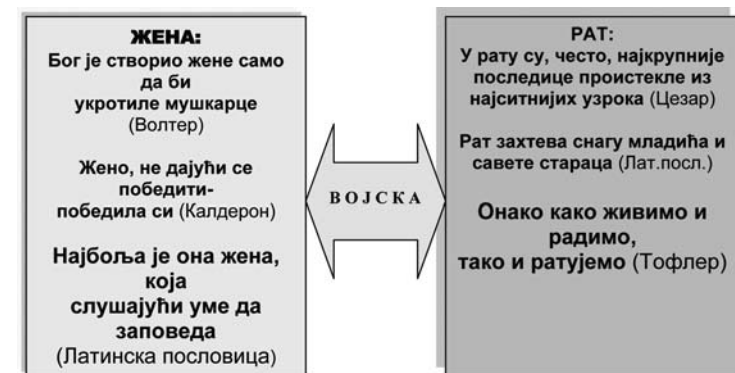
Poznata je činjenica da su u toku reforme sistema odbrane i Vojske Srbije, koje naredne (2007) godine završavaju svoju prvu fazu. Prilika je, stoga, da se sa analitičko-kritičkog aspekta osvrnemo i na mogućnost većeg angažovanja žena. Pri tome, veće angažovanje ne podrazumeva samo veći broj od sadašnjeg, jer će se ukupno brojno stanje Vojske sukcesivno smanjivati, već se misli na veći postotak učešća žena u brojnoj veličini Vojske.

U skladu sa navedenim, rad je operacionalizovan u dva pitanja: (1) Mogući modeli većeg angažovanja žena u Vojsci i (2) Dinamika većeg angažovanja žena u Vojsci.

1. Mogući modeli većeg angažovanja žena u Vojsci

Pojmovi „žena“ i „rat“, bez obzira da li su dovođeni u međusobnu vezu, istorijski posmatrano, može se konstatovati da su privlačili najveću pažnju mislilaca te o njima postoji značajan skup misli i stavova, među kojima se neki smatraju i poslovicama.

Šema: Relacija žena – vojska – rat



Kada se promišlja angažovanje žena u vojsci, neizostavno se ta relacija posmatra kroz rat, kao drastični oblik sukoba.

Može se, formalno, postaviti pitanje - **zašto žene i rat**, kad je vojska u pitanju, jer rat se smatra za duži period prevaziđenim načinom rešavanja sporova, bar u Evropi. Ta relacija **žene-rat-vojska**, ima bar nekoliko osnova, od kojih ističem:

- Svojevremeno, pre oko 170 godina, legendarni baron Žomini, kada je poklanjao svoje poznato delo „**Pregled ratne veštine**“ ruskom caru, rekao je: *Vaše visočanstvo, govoriti danas o ratu, kada je evidentno nastojanje za trajnim mirom, čini se bespredmetnim. Ali, rat je takvo zlo koje nikada neće biti iskorenjeno.* Nepuni vek nakon toga dogodila su se dva u istoriji nezapamćena svetska rata.
- Drugi aspekt navedene relacije leži u činjenici da se u uspostavljanju bilo kojih odnosa, pre svega, polazi od najtežih situacija u kojima se mogu odvijati. U konkretnom slučaju, veza žene-rat, preko vojske odražava i savremeni trend u kojem, medijima zahvaljujući, dolazimo do spoznaje o trendu sve većeg angažovanja žena u stranim oružanim snagama.

Svakako, navedeni stavovi nisu usmereni na projektovanje skorijeg rata većih razmera. Njihovo navođenje jeste u smislu poimanja najteže uloge koju u vojsci može obavljati i ženska populacija. Pri tome, jasno je da se u savremenim uslovima poimanja mesta i uloge oružanih snaga lepeza zadataka širi, pored osnovne misije – odbrana zemlje, na misije i zadatke izgradnje i održavanja mira u regionu i podrške civilnim vlastima u suprotstavljanju nevojnim pretnjama bezbednosti.

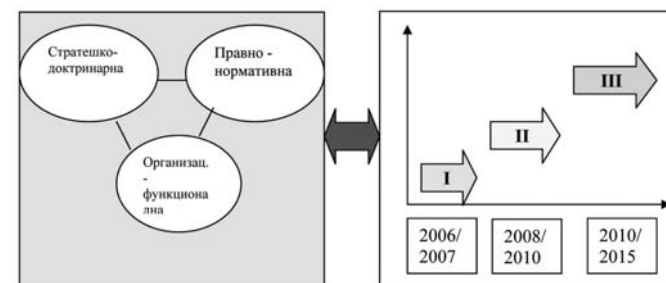
U skladu sa navedenim, a od bezbroj iskaza o ženi i ratu, a u skladu sa temom konferencije, čini se primerenim dovesti u vezu latinsku poslovicu o ženi - **Najbolja je ona žena koja slušajući ume da zapoveda;** i stav Toflerovih o ratu – **Onako kako živimo i radimo tako i ratujemo.**

U skladu sa tim, modeli angažovanja žena u Vojsci su:

- žena oficir,
- žena podoficir,
- žena vojnik i
- žena civilno lice ili vojni službenik.

Govoreći o tim modelima, mora se istaći činjenica da su u toku reforme sistema odbrane i Vojske. Te reforme, kad je Vojska u pitanju, imaju svoju **strateško-doktrinarnu, pravno-normativnu i organizacijsko-funkcionalnu sferu**, a projektovane su u fazama **prva: 2006–2007, druga: 2008–2010 i treća: 2010–2015.**

Šema: Sfere i faze reformi sistema odbrane i Vojske Srbije



Strateško-doktrinarna sfera jeste prva kada se promišlja i koncipira sistem odbrane i reforma vojske. Ona, između ostalog, obuhvata i izradu i usvajanje dokumenta kao što su: Strategija nacionalne bezbednosti, Strategija odbrane, Strategijski pregled odbrane, Bela knjiga odbrane, Vojna strategija i doktrine vojske. Dakle, skup veoma bitnih i složenih dokumenata koji regulišu organizaciju, pripreme, upotrebu i obezbeđenje sistema, u širem, odnosno Vojske, u najužem smislu posmatrano.

Možda se može uputiti formalno pitanje uspostavljanja veze između strateško-doktrinarne sfere reformi vojske sa angažovanjem žena u Vojsci. Najkraći odgovor na ovo pitanje jeste – pogledati strane doktrine i strategije i njihovu medijsku promociju, gde gotovo da nema iskaza koji ne počinje stavom – **NAŠE ŽENE i MUŠKARCI**, kada govori o oružanim snagama.

ma. Dakle, strateški i doktrinarno posmatrano, aspekt zastupljenosti žena mora da se nađe i u tim dokumentima.

Pravno-normativna sfera determiniše (ozakonjuje) stavove strateško-doktrinarne sfere, kojom se stvaraju pretpostavke za funkcionisanje sistema (u ovom slučaju – angažovanje žena u Vojsci), s jedne i sankcionišu odstupanja, s druge strane. Dakle, vrlo bitna pretpostavka angažovanju žena u Vojsci, jesu zakoni i propisi. Pri tome, misli se na novi Ustav, Zakon o odbrani, Zakon o Vojsci i druge zakone i podzakonske akte. Zahvaćenost ove problematike u navedenim pravnim aktima obrnuto je srazmerna nivou na kojem se nalaze, ili na najvišem nivou najmanje je informacija o ovoj temi i tako po dubini hijerarhije tih dokumenata.

Treća – organizacijsko-funkcionalna sfera, jeste nadgradnja na prethodne dve. Dakle, da bi došlo do većeg angažovanja žena u Vojsci, odnosno njihove ugradnje u organizaciju (formacija) Vojske, neophodna je koncepcija (strategija i doktrine) i zakoni (propisi). Međutim, za tako nešto, neophodno je utvrditi kriterijume, odnosno uslove po kojima se žene mogu angažovati i, svakako, izvršiti anketiranje okruženja radi dolaska do približne veličine mogućeg zahvata ženske populacije za potrebe Vojske. Tako na primer, postoje već u fazi projekata analize mogućeg angažovanja žena u Vojsci, što je prikazano na sledećoj šemi.

Šema: Neki aspekti analize mogućeg angažovanja žena u Vojsci Srbije

ЖЕНА ВОЈНИК

- законска регулатива
- добровољно пријављивање
- да нису удате
- да немају децу
- да заврше одговарајућу обуку

**ЖЕНА ПОДОФИЦИР
ИЛИ ОФИЦИР**

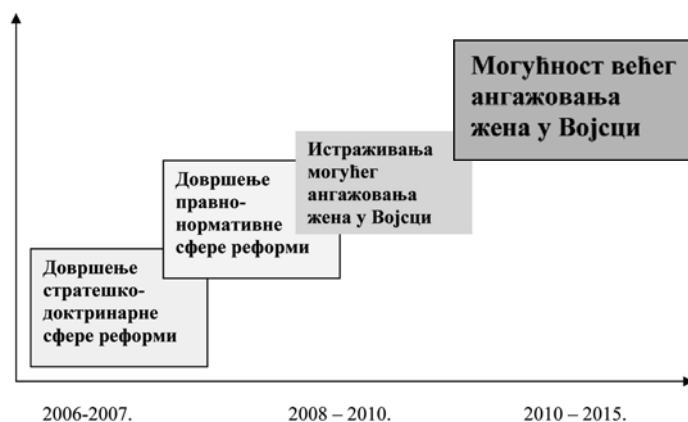
- законски оквир,
- да немају децу испод 7 година старости,
- да, уколико нису служиле војску прихвате обавезу обуке у трајању од 9 месеци

Svakako, treba imati na umu činjenicu da nisu samo borbene jedinice i dužnosti vojnik, podoficir i oficir, prostor u kojem se očekuje angažovanje žena u Vojsci, na šta se obično misli kad se govori o toj temi. Naprotiv, upravo su neborbeni delovi Vojske prostor u kojem je moguće veće angažovanje žena, kao vojnih službenika, odnosno civilnih lica.

2. Moguća dinamika većeg angažovanja žena u Vojsci Srbije

Kada se govori o mogućoj dinamici većeg angažovanja žena u Vojsci, treba se vratiti na šemu sfera i faza reformi sistema odbrane i Vojske, sa aspekta dostignutog razvoja i perspektiva. Stoga, odgovor na to pitanje sadržan je u projekciji razvoja sistema odbrane, odnosno sledu utvrđivanja prethodno navedenih strateško-doktrinarne, pravno-normativne i organizacijsko-funkcionalne sfere. Za očekivati je da bi se do kraja ove i u sledećoj godini morale privesti kraju aktivnosti na utvrđivanju i donošenju osnovnih strateško-doktrinarnih dokumenata, što se, ujedno, poklapa i sa završetkom prve faze reformi sistema odbrane i Vojske. Paralelno sa tim, a najkasnije do 2008. godine, bilo bi neophodno završiti pravno-normativnu sferu, u kojoj bi se utvrdili i uslovi angažovanja žena u Vojsci i obavila potrebna istraživanja. Nakon toga, dakle u drugoj fazi reformi sistema odbrane i Vojske (2008–2010. godine) moguće je očekivati rezultate prethodnih aktivnosti i početak značajnijeg angažovanja žena u Vojsci. Kad se kaže značajnijeg angažovanja žena u Vojsci, ne misli se na nominalni broj već, pre svega, na procentualnu zastupljenost u odnosu na muškarce.

Šema: Moguća dinamika očekivanog većeg angažovanja žena u Vojsci Srbije



Dakle, do kraja prve faze reformi sistema odbrane i Vojske neophodno je utvrditi sva strateško-doktrinarna dokumenta, koja bi, između ostalog, konceptijski postavila mesto i ulogu žena u Vojsci.

Pralelno sa prethodnim, a najkasnije do kraja druge faze reformi (do 2010. godine) neophodno je: (1) utvrditi (doneti) sva neophodna pravna dokumenta i (2) izvršiti brojna istraživanja potreba i mogućnosti, s jedne, kao i odaziva ženske populacije s druge strane.

Tek nakon prethodno navedenih aktivnosti, realno u trećoj fazi reformi Vojske, moguće je očekivati značajnije angažovanje žena.

Umesto zaključka

Angažovanje žena u Vojsci ima tradiciju na našim prostorima. U različitim istorijskim trenucima to angažovanje bilo je znatno do beznačajnog, u brojčanom smislu posmatrano.

Iskustva zemalja iz okruženja govore o sve značajnijem udelu žena u populaciji oružanih snaga.

Reforme sistema odbrane i Vojske Srbije, između ostalog, temelje se i na najboljim stranim iskustvima. Stoga, očekivati je veće angažovanje žena u Vojsci Srbije u narednom periodu.

Za veće angažovanje žena u Vojsci Srbije neophodno je da se realizuje bar nekoliko ključnih aktivnosti, kao što su: (1) strateško-doktrinarno koncipiranje, (2) pravno-normativno regulisanje, (3) istraživanje odaziva ženske populacije i (4) organizacijska ugradnja žena u sve strukture Vojske, primerene ženskoj populaciji.

DODATAK

Rezolucija Saveta Bezbednosti 1325 usvojena na 4213-om sastanku, 31. oktobra 2000.

Savet bezbednosti,

Pozivajući se na Rezolucije 1261 (1999) od 25. avgusta 1999, 1265 (1999) od septembra 1999, 1296 (2000) od aprila 2000 i 1314 (2000) od avgusta 2000 kao i na relevantne izjave njegovog predsednika uključujući i izjavu koju je predsednik dao novinarima povodom dana Ujedinjenih nacija posvećenom pravima žena i međunarodnom miru, 8. marta 2000. (SC/6816).

Pozivajući se na obaveze Pekinške deklaracije i Platforme delovanja (A/52/231) kao i sve obaveze sadržane u konačnom dokumentu 23-će posebne sednice Generalne skupštine Ujedinjenih nacija pod nazivom „Žene 2000: jednakost polova, razvoj i mir u 21. veku“ (A/S-23/10 Rev.1), a posebno na deo koji se tiče žena i oružanih sukoba.

Imajući u vidu namenu i principe Povelje Ujedinjenih nacija te osnovnu odgovornost Saveta bezbednosti prema Povelji o održanju međunarodnog mira i sigurnosti.

Izražavajući zabrinutost da se civili, posebno žene i deca, ubrajaju u većinu onih koji su negativno pogođeni vojnim sukobom, uključujući i izbeglice i interno raseljena lica, kao i činjenicu da su oni u sve većoj meri meta strana u sukobu i

vojnih elemenata, te prepoznavajući posledice udara koje on ima na trajni mir i pomirenje.

Reafirmišući važnost uloge žena u sprečavanju i rešavanju konflikata i u izgradnji mira, naglašavajući važnost njihove jednake participacije i punom uključenju u sve napore na održanju i promociji mira i sigurnosti kao i potrebu povećanja njihove uloge u donošenju odluka koje se tiču sprečavanja i rešavanja konflikta.

Reafirmišući potrebu za punom implementacijom zakona o humanitarnim i ljudskim pravima koji štite prava žena i devojaka tokom i posle konflikta.

Naglašavajući potrebu da sve strane treba da osiguraju da programi svesnosti o minama i čišćenja mina, uzmu u obzir i posebne potrebe žena i devojaka.

Prepoznajući hitnu potrebu izjednačavanja perspektive polova u mirovnim operacijama, te u ovom smislu pozivajući se na Windhoek deklaraciju i Namibijski plan delovanja o uključivanju perspektive polova u multidimenzionalne operacije podrške miru (S/2000/693).

Prepoznajući takođe važnost preporuka koje su sadržane u izjavama njenog predsednika date novinarima 8. marta 2000 godine o specijalizovanoj obuci zaštite, posebnih potreba i ljudskih prava žena i dece u konfliktnim situacijama za sve osoblje koje učestvuje u mirovnim operacijama.

Imajući u vidu da razumevanje uticaja oružanog sukoba na žene i devojke, efektivni institucionalni dogovori koji garantuju njihovu zaštitu i potpuno učešće u mirovnom procesu, može uveliko da doprinese održanju i promociji međunarodnog mira i sigurnosti.

Naglašavajući potrebu konsolidovanja podataka o uticaju oružanog sukoba na žene i devojke:

1. Poziva zemlje članice da osiguraju povećano prisustvo žena na svim nivoima odlučivanja u nacionalnim, regionalnim i međunarodnim institucijama i mehanizmima za sprečavanje, vođenje i rešavanje sukoba.

2. Ohrabruje generalnog sekretara da implementira svoj strategijski plan delovanja (A/49/587) koji poziva na povećano učešće žena na nivoima odlučivanja u rešavanju konflikata i mirovnim procesima.

3. Poziva generalnog sekretara da imenuje više žena za specijalne predstavnice i izaslanice koje će vršiti dužnosti u njegovo ime te tim povodom, poziva zemlje članice da nominuju svoje kandidatkinje i dostave njihova imena generalnom Sekretaru da bi bili uključeni u regularne ažurirane centralizovane rostere.

4. Nadalje poziva generalnog sekretara da traži proširenje uloge i doprinosa žena u operacijama Ujedinjenih nacija na terenu a posebno među vojnim posmatračima, civilnoj policiji, te osoblju koje se bavi ljudskim pravima i humanitarnim radom.

5. Izražava spremnost da ugradi rodnu perspektivu u mirovne operacije i poziva generalnog sekretara da obezbedi da, kad god je to moguće, uključi rodnu komponentu u operacije na terenu.

6. Zahteva od generalnog sekretara da obezbedi zemljama članicama vodiče i materijale za obuku o zaštiti, pravima i posebnim potrebama žena kao i o važnosti uključivanja žena u sve mirovne operacije i mere izgradnje mira, poziva zemlje članice da ugrade ove elemente kao i obuku o svesnosti od opasnosti od HIV/AIDS-a u svoje nacionalne programe obuke za vojno i osoblje civilne policije u pripremi za razmeštanje

trupa, nadalje traži da generalni sekretar obezbedi da civilno osoblje u mirovnim operacijama prođe kroz sličnu obuku;

7. Poziva zemlje članice da povećaju svoju dobrovoljnu finansijsku, tehničku i logističku podršku osetljivim obukama za polove, uključujući one koje su preduzete od strane relevantnih programa i fondova, inter alia, Fond za žene i Fond za decu Ujedinjenih nacija te visokog komesara Ujedinjenih nacija za izbeglice i ostala relevantna tela.

8. Poziva sve uključene strane da pri pregovorima i dogovorima o implementaciji mira, usvoje perspektivu polova, uključujući, inter alia:

- a) posebne potrebe žena i devojaka tokom repatrijacije i ponovnog naseljavanja te tokom rehabilitacije, reintegracije i post-konfliktne rekonstrukcije;
- b) mere koje podržavaju mirovne inicijative žena lokalnog područja i lokalne procese za rešavanje konflikta i koje uključuju žene u svim mehanizmima za implementaciju mirovnih sporazuma;
- c) mere koje će osigurati zaštitu i poštovanje ljudskih prava žena i devojaka pogotovo zbog toga što se one odnose na ustav, izborni sistem, policiju i pravosuđe.

9. Poziva sve strane u oružanom sukobu da u potpunosti poštuju međunarodno pravo koje se primjenjuje u zaštiti žena i devojaka kao civila a posebno da poštuju obaveze koje se odnose na njih prema ženevskim konvencijama iz 1949. uz to i u Dodatnom protokolu iz 1997, Konvenciji o izbeglicama iz 1951 i uz to Protokolu iz 1967, Konvenciji Saveta bezbednosti – 5 – izvještaj za novinare SC/6942 4213-i sastanak (PM) 31 oktobra 2000 godine, o eliminaciji svih formi diskriminacije žena iz 1979. uz to i Opcioni protokol iz 1999, Konvencija Ujedinjenih nacija o pravima deteta iz 1989. i još dva opciona

protokola iz maja 2000. godine, imajući u vidu i relevantne propise Rimskog statuta Međunarodnog krivičnog suda.

10. Poziva strane u oružanom sukobu da preduzmu ozbiljne mere da zaštite žene i devojke od nasilja zasnovanog na polnoj pripadnosti, pogotovo silovanja i drugih načina seksualnog nasilja, te svih ostalih načina nasilja u situacijama oružanog sukoba.

11. Naglašava odgovornost svih država da stave tačku na nekažnjavanje i da kazne one koji su odgovorni za genocid, zločine protiv čovečnosti, ratne zločine, uključujući i one koji se odnose na seksualno nasilje nad ženama i devojka, te u ovom smislu naglašava potrebu isključenja ovih zločina, gde je to moguće, iz odredaba o amnestiji.

12. Poziva sve strane u oružanom, sukobu da poštuju civilni i humanitarni karakter izbegličkih kampova i naselja i da uzmu u obzir posebne potrebe žena i devojaka uključujući i njihove zamisli, i poziva se na Rezoluciju 1208 (1998) od 19. novembra 1998.

13. Podstiče sve one koji su uključeni u planiranje razoružanja, demobilizaciju i reintegraciju da razmotre različite potrebe žena i muškaraca bivših vojnika te da uzmu u obzir potrebe članova njihovih porodica.

14. Reafirmiše svoju spremnost, kad god se usvoje mere prema članu 41. Povelje Ujedinjenih nacija, da iznese svoje mišljenje o njihovom potencijalnom udaru na civilnu populaciju imajući u vidu posebne potrebe žena i devojaka da bi se razmotrila odgovarajuća humanitarna izuzeća.

15. Izražava spremnost da osigura da misije Saveta bezbednosti uzmu u obzir pol i prava žena, uključujući sveukupne konsultacije sa lokalnim i međunarodnim organizacijama (grupama) žena.

16. Poziva generalnog sekretara da sprovede studiju o uticaju oružanog sukoba na žene i devojke, ulozi žena u izgradnji mira i dimenzije polova u mirovnim procesima i razrešenju konflikta, te ga nadalje poziva da podnese izveštaj Savetu bezbednosti o rezultatima te studije i da je prosledi svim zemljama članicama Ujedinjenih nacija.

17. Zahtijeva od generalnog sekretara, kada bude zgodno, da uključi u svoje izveštavanje pred Savetom bezbednosti, napredak postignut u izjednačavanju polova kroz mirovne misije i sve druge aspekte koji se odnose na žene i devojke.

18. Odlučuje da ostane aktivno uključen u ovo pitanje.