



MENADŽMENT LJUDSKIM RESURSIMA I RODNA PERSPEKTIVA U MINISTARSTVU ODBRANE I VOJSCI SRBIJE²

*Dr Jovanka Šaranović, mr Tatjana Višacki, dr Stanislav Stojanović,
Institut za strategijska istraživanja, Ministarstvo odbrane*

jovanka.saranovic@mod.gov.rs, tatjana.visacki@mod.gov.rs, stanislav.stojanovic@mod.gov.rs

Izvod

Napredovanje ka višim standardima rodne ravnopravnosti jedno je od prepoznatljivih trendova u većini društava savremenog sveta. Ministarstvo odbrane i Vojska Srbije su u godinama reforme sektora bezbednosti integrisali rodnu perspektivu u sistem odbrane. Preduzete mere i aktivnosti, svedoče o postepenom menjanju diskriminatornih stavova i upućuju na otvaranje mogućnosti da žene, svojim potencijalima, daju doprinos promeni sektora bezbednosti, u pravcu razvijanja efikasnijih odgovora na različite bezbednosne pretnje i potrebe: dečaka i devojčica, žena i muškaraca. Prihvatanje koncepta rodne ravnopravnosti kao jednog od svojih strateških opredeljenja u Ministarstvu odbrane i Vojski Srbije značilo je sinhronizaciju delovanja širokog kruga nadležnih subjekata uz doslednu primenu principa sistematičnosti i postupnosti, što je već na startu iznudilo koncept objektivizacije rodne ravnopravnosti u više međusobno povezanih i uzajamno uslovljenih koraka. Ovaj rad upravo govori o tim koracima i pozitivnim iskustvima Ministarstva odbrane i Vojske Srbije u uvođenju rodne perspektive u sistem odbrane i dostizanje najviših standarda u ovoj oblasti.

Ključne reči: reforma sektora bezbednosti, Ministarstvo odbrane i Vojska Srbije, rodna ravnopravnost, rodna perspektiva

Abstract

The progress towards higher standards of gender equality is one of the recognizable trends in most societies of the modern world. Being in the process of security sector reform, the Ministry of Defence and the Serbian Armed Forces has been integrated a gender perspective in the defense system. Taken measures and activities testify to the gradual change of outdated discriminatory attitudes and indicates creating opportunities where women, with their resources, contribute to the changes of the security sector in the direction of developing the more efficient answers on different security threats and needs faced by: girls and boys, women and men. Acceptance of the concept of gender equality as one of its strategic objectives in the Ministry of Defence and the Serbian Armed Forces meant synchronization the acts of a wide range of relevant subjects, with consistent application of the principle of methodicalness and gradualness, which is already at the start forced a concept of objectification of gender equality in a more interconnected and mutually conditioned steps. This article talks about the effort and the positive experiences of the Ministry of Defense and the Serbian Armed Forces in the process of integration of a gender perspective in the defense system and in achieving the highest standards in this area.

Key words: Security Sector Reform, Ministry of Defence and Serbian Armed Forces, gender equality, gender perspective

² Ovaj članak je rezultat naučnoistraživačkog projekta „Rodni aspekt u vojnoj profesiji“ koji realizuje Institut za strategijska istraživanja Ministarstva odbrane 2013-2015 godina.

UVOD

Svaka zemlja koncipira i organizuje odbranu u zavisnosti od aktuelnih i anticipiranih oblika ugrožavanja svojih interesa i u skladu sa sopstvenim materijalnim i ljudskim potencijalima, kao i pretpostavljenim oblicima i nivoima sadejstva sa zemljama saveznicima, odnosno zemljama koalicionim partnerima. Različiti koncepti odbrane, determinisani različitim sklopovima navedenih faktora, pretpostavljaju različite forme angažovanja ljudskih resursa u funkciji ostvarivanja zadatih ciljeva. Ta različitost ogleda se, između ostalog, i u različitom obimu i modalitetima angažovanja žena u pojedinim segmentima odbrane, što je uvek uslovljeno ne samo aktuelnim bezbednosnim prilikama nego i datim kulturološkim ambijentom. Prihvatajući koncept rodne ravnopravnosti kao jedno od svojih strateških opredeljenja, Ministarstvo odbrane i Vojska Srbije su se obavezali da, u skladu sa svojim mogućnostima, teže dostizanju najviših standarda u toj oblasti, uvažavajući sopstveno iskustvo, specifičnosti nasleđenog stanja i ispoljene trendove u razvijenim zemljama. To drugim rečima znači da se rodna ravnopravnost, pre svega, shvata u značenju kakvo ona ima u zemljama Evropske unije gde se pod njom podrazumeva strategija uključivanja ženskih i muških interesa i iskustava u razvojne programe u svim političkim, ekonomskim i društvenim sferama, tako da je dobrobit i za žene i za muškarce podjednaka³. U tom duhu u „Evropskoj povelji o ravnopravnosti muškaraca i žena na lokalnom nivou“⁴, naglašava se nužnost obezbeđivanja jednakih šansi za žene, muškarce i osobe drugačijih rodni identiteta da doprinesu kulturnom, političkom, ekonomskom i socijalnom napretku, kao i to da su im jednako dostupne sve koristi i dobiti od napretka jedne zajednice. Ostvarivanje rodne ravnopravnosti kao civilizacijske tekovine u oblasti poštovanja ljudskih prava, podrazumeva da sva zanimanja u svim profesijama, a to znači i vojnoj treba muškarcima i ženama da budu dostupna pod jednakim uslovima. Najveći i najodlučniji iskorak ka višim standardima rodne ravnopravnosti u MO i VS učinjen je intenziviranjem prijema žena u profesionalnu vojnu službu, početkom školovanja devojaka na Vojnoj akademiji (VA) i u Vojnoj gimnaziji kao i angažovanjem MO i VS u izradi i sprovođenju Nacionalnog akcionog plana (NAP) za primenu rezolucije 1325 Saveta bezbednosti Ujedinjenih nacija – žene, mir i bezbednost u Republici Srbiji (2010-2015).

PRVI KORAK – INTENZIVIRANJE PRIJEMA ŽENA U PROFESIONALNU VOJNU SLUŽBU

Mere koje su poslednjih godina preduzete u MO i VS u cilju otklanjanja barijera za prijem žene u profesionalnu vojnu službu imale su za posledicu vidne promene u dva bitna indikatora rodne ravnopravnosti. To su: 1) konstantno povećanje procentualne zastupljenosti žena u ukupnom sastavu Vojske, posebno u statusu profesionalnih vojnih lica (PVL) i 2) proširivanje područja radnog angažovanja žena u Vojsci, tj. povećanje broja dužnosti koje su im pod istim uslovima jednako dostupne kao i muškarcima. Rezultati rodne analize, realizovane u aprilu 2015. godine, pokazuju da u MO i VS zastupljenost žena iznosi 19,42% u odnosu na ukupan broj zaposlenih u MO i VS. Takođe, rezultati uporedne analize pokazatelja u istom periodu pokazuju da je zastupljenost žena u MO i VS povećana za 0,33% u odnosu na septembar 2012. godine a za 0,53% u odnosu na april 2010. godine. Navedeno povećanje zastupljenosti žena u MO i VS posledica je povećanja žena u kategoriji profesionalnih vojnih lica (PVL), a pre svega, prijema žena profesionalnih vojnika u jedinicama VS. Takođe, zastupljenost žena u MO i VS unutar kategorije PVL, prema navedenim podacima iz maja 2015. godine, iznosi: 0,65% oficira, 0,16% podoficira i 3,09% profesionalnih vojnika.

³ Gender Equity-Concept and Tools for Development, The Centre for Development and Population activities (CEDPA), Washington, 1996.

⁴ The European Charter for Equality of Women and Men in Local Life, http://www.ccre.org/docs/charte_equalite_en.pdf

Tabela 1. Zastupljenost žena u Ministarstvu odbrane i Vojsci Srbije

KATEGORIJA KADRA	% žena u MO i VS				
	sept 2012	maj 2013	maj 2014	okt 2014	april 2015
OFICIRI	0.21%	0.30%	0.48%	0.63%	0.65%
PODOFICIRI	0.11%	0.12%	0.14%	0.14%	0.16%
CIVILNA LICA	15.87%	16.00%	15.77%	15,68%	15.48%
PROFESIONA- LNI VOJNICI	2.90%	2.86%	2.81%	2.89%	3.09%
UKUPNO	19.09%	19.28%	19.19%	19.34%	19.42%

U odnosu na ukupan broj zaposlenih u MO i VS (prema stanju iz aprila 2015. godine), zastupljenost žena na rukovodećim/komandnim pozicijama u MO i VS iznosi 1,98%, od toga je najveći broj na srednjim i nižim pozicijama. S obzirom na ovaj podatak, možemo postaviti optimističku pretpostavku da ćemo u budućnosti beležiti tendenciju rasta i brojčano veću zastupljenost žena na višim pozicijama, saglasno sticanju uslova kandidatkinja sa nižih rukovodećih pozicija za postavljenje na više rukovodeće/komandne dužnosti. Na ovakav trend ukazuju i pokazatelji iz aprila 2015. godine o strukturi činova žena u Vojsci Srbije, jer je najveći broj žena oficira čina potporučnika (0,397% od ukupnog broja PVL), čina vodnika u kategoriji podoficira (0,073% od ukupnog broja PVL) i čina razvodnika u kategoriji profesionalnih vojnika (1,946% od ukupnog broja PVL)⁵. Zahvaljujući novom pristupu kod prijema žena u profesionalnu vojnu službu sve je vidljivija praksa da se primaju na radna mesta koja su im praktično bila nedostupna i onda kada zvanične zabrane za to nije bilo. Istina, trend proširivanja područja radnog angažovanja žena nije izbrisao veću zastupljenost muškaraca na onim poslovima u vojsci za koje se tradicionalno i stereotipno veruje da su muškarci svojim „muškim kvalitetima“ podobniji nego žene. S obzirom na veliki broj dužnosti (vojnoevidencionih specijalnosti VES) profesionalnih vojnika (PV) u VS, broj dužnosti koje žene sada obavljaju (ukupno 85) nije sam po sebi impresivan, ali u poređenju sa onim od pre desetak godina (35), nesporno ilustruje trend napuštanja tradicionalne prakse apsolutnog favorizovanja muškaraca u vojnoj profesiji. Po mišljenju autorki ovog članka ne postoji dovoljno čvrst argument zbog kojeg bi se određenoj osobi koja zadovoljava kriterijume selekcije uskratila mogućnost obavljanja određene dužnosti. U sistemu odbrane ne smeju postojati dvostruki aršini, ni pod izgovorom da oni navodno idu u prilog ženama. Stavljanje žene u poziciju koja je povlašćena kao posledica shvatanja da joj treba zaštita i slanje upozoravajućih poruka o štetnim posledicama po njeno zdravlje, ukoliko bude izložena određenim rizičnim obukama i zadacima, bez da se ista takva uputstva i uslovi nude muškarcima, ne doprinosi kohezivnosti kolektiva već formiranju tima čiji članovi mogu osećati da su neravnopravno tretirani. Takav osećaj članova može delovati ugrožavajuće po timsku efikasnost i ne odgovara imperativu jednakih prava, mogućnosti i odgovornosti. Žene u sistemu odbrane su danas angažovane i na poslovima kao što su strelac, vojni policajac, izviđač, poslužilac na minobacaču, telefonista linijaš, pionir i čuvar⁶. Lista radnih mesta u Vojsci na kojima žene danas mogu da se zaposle u statusu PV time se ne iscrpljuje. Poslovi na kojima su žene, premda u simboličnom broju, takođe angažovane su: poslužilac remorkera, nišandžija na oklopnom transporteru, poslužilac amfibijskog transportera, protivterorista, komandir amfibijskog transportera, mehaničar za municiju i MES i poslužilac pontonskog mosta, nišandžija itd. Na osnovu navedenih podataka može se zaključiti da se praksa u Srbiji, kada je reč o angažovanju žena u Vojsci, nesumnjivo menja na način koji garantuje konstantno napredovanje u

⁵ Izvor: Izveštaj o sprovođenju Nacionalnog akcionog plana za implementaciju Rezolucije SBUN 1325 –Žene, mir i bezbednost u Republici Srbiji za period januar-jun 2015 godine.

⁶ Videti šire u: Šaranović, J. Kilibarda, Z., In step with the time - Ministry of Defence and Armed Forces of Serbia on the Road of Objectification of Gender Equity, Institut for starategic studies, Media center “Defense”, Belgrade, 2011, p.125-129.

duhu proklamovanih principa rodne ravnopravnosti. Značajan doprinos ostvarivanju tog cilja učinjen je promenom propisa koji su omogućili da se, uporedo sa povećanjem broja žena među profesionalnim vojnicima, efikasnije počne sa rešavanjem problema njihove izrazito male zastupljenosti u strukturama oficirskog kadra. Te promene činile su osnov za naredni – odlučujući korak na putu objektivizacije rodne ravnopravnosti.

DRUGI KORAK – DOSTUPNOST SVIH OBLIKA ŠKOLOVANJA U MO I VS

Donošenjem odluke o početku školovanja devojaka na Vojnoj akademiji (VA) u školskoj 2008/2009 i u Vojnoj gimnaziji (VG) u školskoj 2014/2015 godini, MO se pridružilo trendu ostvarivanja pune ravnopravnosti polova u duhu čl. 15 Ustava RS što znači ravnopravan pristup obrazovanju, ujednačavanje zastupljenosti muškaraca i žena na svim nivoima obrazovanja i u svim obrazovnim profilima, te ravnopravno učešće u kreiranju evropskog modela „društva znanja“. Mogućnošću školovanja na VA i u VG ženama je otvoren put ka svim nivoima i oblicima vojno-stručnog osposobljavanja, zahvaljujući čemu će u perspektivi biti u prilici da ravnopravno sa muškarcima konkurišu za sve poslove u Vojsci, uključujući i one na najvišim nivoima rukovođenja. Primena kvota pri prijemu devojaka na VA bila je pozitivno-podsticajna u prvim godinama prijema, ali je u zavisnosti od uspeha na selekciji u nekim godinama prijema upisivan i veći broj devojaka u odnosu na kvotu. Prema podacima iz aprila 2015. godine, na sve četiri godine osnovnih studija VA upisano je ukupno 18,9% kadetkinja. Za upis u školsku 2015/2016. godinu na VA, se ukupno prijavilo 32,82% kandidatkinja, odnosno od ukupno 649 lica, bilo je 436 kandidata i 213 kandidatkinja.⁷ Za upis u VG u školskoj 2015/2016. godini ukupno se prijavilo 1067 lica (582 kandidata i 485 kandidatkinja), od kojih je primljeno 31 devojka i 59 momaka.

TREĆI KORAK – ANGAŽOVANJE MO I VS U IZRADI I SPROVOĐENJU NAP ZA IMPLEMENTACIJUREZOLUCIJE 1325.

Hipoteza formirana na osnovu raspodele moći i rodni uloga - da ženu treba zaštititi, utiče na oblikovanje tradicionalnog pogleda na ženu u uslovima oružanih sukoba prema kojem se ona sagledava kao neborac i time postavlja u poziciju objekta a ne subjekta bezbednosti. Rezolucija 1325 SB UN, naglašava važnost uloge žena u izgradnji mira i postkonfliktnom oporavku zemlje i ukazuje na potrebu povećanja učešća žena na svim nivoima donošenja odluka, u nacionalnim, regionalnim i međunarodnim institucijama i mehanizmima za prevenciju, upravljanje i rešavanje konflikta. U MO i VS u periodu 2010-2015 sistematično se sprovode aktivnosti definisane NAP za primenu R1325 SB UN. Funkcionalna su sva institucionalna tela i mehanizmi rodne ravnopravnosti predviđeni NAP-om kao najvažnija sistemska pretpostavka neophodna za puno ostvarivanje rodne ravnopravnosti (Politički savet i Multisektorsko koordinaciono telo Vlade Srbije, Analitička grupa MO, Ovlašćeno lice za obavljanje poslova savetnice za rodnu ravnopravnost ministra odbrane, „osobe od poverenja“), izuzev mehanizma savetnika/ce za rodnu ravnopravnost u civilnim i vojnim misijama. U MO i VS vrši se planska rodno senzitivna edukacija zaposlenih, ostvaren je zadovoljavajući nivo normativne i delotvorne zaštite žena koji se i dalje sistemski unapređuje, uspostavljena je i redovno se ažurira rodno odgovorna evidencija kadrova, sprovode se istraživanja, učestvuje se na domaćim i međunarodnim konferencijama o rodnoj ravnopravnosti i one se sprovode u organizaciji sistema odbrane. Sve navedeno doprinosi da se podigne svest pripadnika sistema odbrane o značaju uzimanja u obzir rodne perspektive. Ipak, najveći iskorak prepoznaje se u oblasti edukacije i realizovanih obuka zaposlenih u sistemu odbrane o značaju i načinu implementacije rodne perspektive na nacionalnom nivou - u MO i VS, i međunarodnom - u multinacionalnim operacijama. U realizaciji edukativnih aktivnosti učestvuju vojno-obrazovne (Univerzitet odbrane, VA, VG, Vojno medicinski fakultet VMA, Škola nacionalne odbrane) i

⁷ Izvor: Izveštaj MSKT o sprovođenju Nacionalnog akcionog plana za implementaciju Rezolucije SBUN 1325 –Žene, mir i bezbednost u Republici Srbiji za period januar-jun 2015 godine.

naučne ustanove (Institut za strategijska istraživanja), organizacione jedinice GŠ Vojske Srbije (Uprava za doktrinu i obuku i Centar za mirovne operacije GŠ VS), instruktori/ke za rodnu ravnopravnost u MO i VS kao i Analitička grupa za primenu NAP-a u MO i VS. U obrazovnom procesu – školovanju na osnovnim studijama i usavršavanju profesionalnih pripadnika Vojske (koje ima četiri nivoa), tema rodne ravnopravnosti i primene Rezolucije 1325 i drugih rezolucija SB UN uvedena je u nastavne sadržaje. U pojedinim predmetima, kao što su Sociologija, Etika, Menadžment ljudskih resursa, kao i Pravo odbrane i međunarodno humanitarno pravo, takođe su integrisani rodni sadržaji. Očekuje se da će u procesu reakreditacije i izmene kurikuluma ti sadržaji biti i formalno uneti u nastavne planove. UNDP SEESAC u saradnji sa VA realizovao je tokom 2014. godine dva kursa – osnovni i napredni – o rodnoj ravnopravnosti za 100 kadetkinja i kadeta, po 25 na svakoj godini studija i kurs za nastavnike na kojima su predstavljeni sadržaji izneti njihovim studentima. U proces obuke na svim nivoima uneta su takođe rodna pitanja. Planiranje obuke sprovodi se kroz instrukciju i direktivu za obuku za tekuću godinu. Te obuke u različitiom obimu obuhvataju sve nivoe profesionalnih pripadnika vojske. U poslednje tri godine obavezan sadržaj obuke su predavanja sa temom o rodnoj ravnopravnosti, a ostavljena je mogućnost i da se i kroz druge sadržaje obuke govori o rodnim pitanjima. Kroz regionalnu saradnju i obuku na kursovima u inostranstvu u MO i VS stvorena je grupa sertifikovanih instruktora (15) za rodnu ravnopravnost koji su razvili Priručnik za obuku. Priručnik je napisan tako da podrži izvođenje obuka u oblasti rodne ravnopravnosti namenjenih različitim ciljnim grupama u sistemu odbrane. Centar za mirovne operacije GŠ VS organizovao je 2015. godine četvrti po redu kurs: «Rod u multinacionalnim operacijama»⁸ za savetnike/ce za rodna pitanja na kome su se obučavali pripadnici Vojske i drugih organa iz sistema bezbednosti. Na svim drugim kursovima na kojima se obučavaju pripadnici Vojske za mirovne operacije (vojni posmatrači ili štabni oficiri) prisutni su sadržaji o rodnim pitanjima. Teme iz oblasti roda izlažu se teorijski, ali i operativno i praktično, jer se u obuci pred neposredni odlazak ljudi u operacije koriste iskustva kolega koji su već bili u misijama i pozivaju specijalni predavači angažovani na funkcijama relevantnim za ovu oblast (rodni savetnici/ce u misijama).

ZAKLJUČAK

Implementacija rodne perspektive kao nezaobilazna komponenta reforme sektora bezbednosti, ključna je pretpostavka delotvornosti ovog procesa. Norme koje usmeravaju reformu nalaze se u brojnim međunarodnim, regionalnim i nacionalnim zakonima i podzakonskim aktima u kojima se ovaj proces prepoznaje kao prilika za unapređenje rodne ravnopravnosti. Ravnopravno učešće žena i muškaraca u bezbednosnim institucijama, u donošenju odluka, u kreiranju i sprovođenju politika nesporna je demokratska vrednost. Ipak, ovde nije reč samo o poštovanju osnovnih ljudskih prava na slobodu izbora i jednakost, već o višestrukoj dobiti za pojedinca, zajednicu i sistem odbrane koji čine ti pojedinci. Vojne misije i zadaci u današnjem, savremenom svetu zahtevaju raznovrsnost kvalifikacija i resursa kako bi osigurale da se postignu i održe mir i bezbednost. Komplementarne veštine muškog i ženskog osoblja su od suštinske važnosti za operativnu efikasnost, posebno u svetlu sve veće kompleksnosti civilno-vojne interakcije, odnosa sa javnošću i prikupljanja informacija. Uzimajući u obzir različita iskustva, znanja, interese i perspektive muškaraca i žena obezbeđuje se svojevrsan doprinos razvoju bezbednosnih institucija koje time postaju efikasnije u odgovaranju na različite bezbednosne potrebe, razvojno orijentisane i vredne poverenja šire društvene zajednice. MO i VSe kao pozitivno i razvojno usmereno radno okruženje planski i odgovorno deluje u pravcu integracije perspektiva jednakih mogućnosti i odgovornosti u svakodnevne aktivnosti: na strateškom, operativnom i taktičkom nivou. Rodna perspektiva postala

⁸ Према подацима из маја 2015. године, припадници/це МО и ВС учествују у десет мултинационалних операција у којима је ангажовано 336 припадника МО и ВС, од којих су 33 жене..

je važan koncept u sistemu odbrane Republike Srbije: sistematično se sprovode aktivnosti definisane NAP za primenu R 1325 SB UN, zajedno sa drugim akterima sistema bezbednosti i u intenzivnoj saradnji sa zemljama regiona i međunarodnim organizacijama (UNDP SEESAC, UNWomen, OEBS, DCAF). Od školske 2007/2008. godine omogućeno je školovanje žena na Vojnoj akademiji a od 2014/2015. godine i školovanje devojaka u VG. Sve navedeno doprinosi da se podigne svest pripadnika sistema odbrane o značaju uzimanja u obzir rodne perspektive, ne kao elementa koji treba negde dodati već kao efikasnijeg načina promišljanja i definisanja svih bitnih pitanja i koncepata u sistemu odbrane.

LITERATURA

1. Šaranović, J. Kilibarda, Z., In step with the time - Ministry of Defence and Armed Forces of Serbia on the Road of Objectification of Gender Equity, Institut for strategic studies, Media center "Defense", Belgrade, 2011.
2. Izveštaj o sprovođenju Nacionalnog akcionog plana za implementaciju Rezolucije SBUN 1325 – Žene, mir i bezbednost u Republici Srbiji za period januar-jun 2015. godine.
3. The European Charter for Equality of Women and Men in Local Life, [http:// www.ccre.org/ docs/ charte_eqalite_en.pdf](http://www.ccre.org/docs/charte_eqalite_en.pdf)