

МЕДИЈА ЦЕНТАР
ОДБРАНА

Јованка Шарановић
Зоран Килибарда
Јан Марчек
РОДНА РАВНОПРАВНОСТ У ВОЈСЦИ СРБИЈЕ
– наслеђе, достигнућа, изазови –
Прво издање

Рецензенти:
Проф. др *Невена Петрушић*
Бригадни генерал, ван. проф. др *Мирослав Талијан*
Проф. др *Гордана Гасми*

Издавач
Медија центар „Одбрана”

Библиотека „Војна књига”
Књига број 2334
Едиција *Фокус*

За издавача
Директор
Биљана Пашић, потпуковник

Начелник одељења за издавачку
делатност „Војна књига”
Мирослав Тохол

Уредник
Мр *Снежана Ђокић*

Главни графички уредник
Горан Јањић, дипл. инж.

Ликовно графички уредник
Станислава Струњаш

Језички редактор
Ања Глишовић

Коректор
Наташа Николић
Слађана Мирчевски

Тираж 300 примерака

Штампа
Војна штампарија, Београд

Соругит © Медија центар „Одбрана”, 2021

ISBN 978-86-335-____-

МИНИСТАРСТВО ОДБРАНЕ
УНИВЕРЗИТЕТ ОДБРАНЕ
Институт за стратегијска истраживања

Јованка Шарановић
Зоран Килибарда
Јан Марчек

РОДНА РАВНОПРАВНОСТ У ВОЈСЦИ СРБИЈЕ

– наслеђе, достигнућа, изазови –

Београд, 2021.

Нема рецепта за живот који би свима подједнако одговарао.

Карл Јунг

САДРЖАЈ

УВОД.....	9
1. НАСЛЕЂЕНО СТАЊЕ – ДАЛЕКО ИЗА ВОДЕЋИХ, АЛИ НЕ НА ЗАЧЕЉУ.....	17
2. ОПРЕДЕЉЕЊЕ ЗА ПРОМЕНУ НАСЛЕЂЕНОГ СТАЊА: ПРЕУЗЕТЕ ОБАВЕЗЕ, ПОДСТИЦАЈИ И ОХРАБРЕЊА.....	27
2.1. Функционисање родно мешовитих састава у страним армијама.....	29
2.2. Искуства из обуке жена на добровољном служењу војног рока у ЈНА.....	32
2.3. Родна равноправност као императив времена.....	35
2.4. Улога жене у ослободилачким и одбрамбеним ратовима српског и црногорског народа.....	38
3. УСПОРИВАЧИ ПРОМЕНА.....	41
3.1. Предрасуде и стереотипи о женској природи.....	42
3.2. Разлике између мушкараца и жена у погледу физичких способности.....	45
3.3. Опрезност у функцији превенције „сумњивих” решења.....	50
3.4. Мушка сујета и страх од позитивне дискриминације жена.....	56

4. У СУСРЕТ ВИШИМ СТАНДАРДИМА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ	61
4.1. Остваривање нормативно-правних претпоставки једнакости полова.....	62
4.2. Научна опсервација и актуелизовање проблема родне равноправности.....	70
4.3. Формирање институционалних тела и механизма родне равноправности.....	85
4.4. Оспособљавање жена за дужности професионалних војних лица путем школовања и добровољног служења војног рока.....	92
4.5. Повећање процентуалне заступљености жена у војсци и проширивање подручја њиховог ангажовања.....	104
5. ФУНКЦИОНИСАЊЕ РОДНО МЕШОВИТИХ САСТАВА ВОЈСКЕ СРБИЈЕ	113
5.1. Задовољство избором професије.....	115
5.2. Прилагођеност условима рада у војној професији.....	123
5.3. Прихваћеност жена као претпостављених и као потчињених у родно мешовитим саставима.....	135
5.4. Равномерност расподеле оптерећења између мушкараца и жена.....	144
5.5. Вредновање резултата рада мушкараца и жена и њихове шансе за напредовање у служби.....	149
5.6. Спремност на премештај у други гарнизон као услов за напредовање у служби.....	159
5.7. Ефикасност родно мешовитих састава.....	165
5.7.1. <i>Образовне претпоставке професионалне ефикасности</i>	165
5.7.2. <i>Успешност родно мешовитих састава у извршавању неборбених и борбених задатака</i>	174
5.8. Социјална клима у родно мешовитим саставима.....	186
5.8.1. <i>Квалитет међуљудских односа у родно мешовитим саставима</i>	186
5.8.2. <i>Узајамна помоћ и подршка у родно мешовитим саставима</i>	192
5.8.3. <i>Сексуално узнемиравање жена као индикатор социјалне климе у родно мешовитим саставима</i>	196
5.9. Утицај повећања броја жена на вишим командним и руководилачким дужностима на квалитет руковођења и командовања.....	203

6. ОТВОРЕНА ПИТАЊА И ДИЛЕМЕ	213
6.1. Потреба додатног повећавања броја жена на служби у Војсци Србије.....	214
6.2. Родно сензитивно изражавање у војсци.....	217
6.3. За квоте или против њих.....	222
6.4. Проблем замењивости жена током трудничког боловања и породиљског одсуства.....	228
 ЗАКЉУЧАК	 237
 ЛИТЕРАТУРА	 245
 ПРИЛОЗИ	 263

УВОД

Боље је запалити мало светло него кети велику таму.

Конфучије

Свако стање у војсци, па и оно по питању једнакости права жена и мушкараца, одраз је стања у друштву. У земљама где је остварен завидан ниво заштите људских права уопште, што подразумева одсуство дискриминације по било ком основу, створени су и услови за достизање тзв. високих стандарда родне равноправности у војсци. Такве су углавном високо развијене земље Запада, са дугом демократском традицијом. Па ипак и у таквим друштвима које се с разлогом диче пуном формално-правном равноправношћу свих својих грађана, трагови патријархата нису сасвим ишчезли, тако да су у пракси мушкарци ипак мало „више равноправни”. Истина, докази за то нису увек на први поглед видљиви, али постоје. Није, на пример, реткост да се неспорна достигнућа жена дочекују с резервом и неверицом, тенденциозно коментаришу и једноставно другачије доживљавају.¹ Није не-обично ни то да се у многим срединама девојчице још од детињства уче да је бриљантност особина за коју су способни само мушкарци, тако да их кућно васпитање припрема да буду тише, како у школи, тако касније и на радном месту. То несумњиво доводи до тога да се мушка реч, иако не увек довољно поткована знањем, једноставно снажније чује, што све говори да визије о истинској једнакости мушкараца и жена нису још увек сасвим заживеле. Догађа се, такође, да се нешто што је већ „изборено” накнадно оспорава, тако да испада да

¹ Енглеску премијерку Марагарет Тачер називали су Атилом Кокошком, премијерку Израела Голду Меир „једино мушко у кабинету”, Индиру Ганди, прву жену председника владе у Индији, „матором вештицом”, а немачку канцеларку Ангелу Меркел надимком Гвоздена Фрау. Shankar Vendantam, „Nicer Sex Image at Play in Politics” (Washington Post, 2007, 13. November), http://articles.chicagotribune.com/2007-11-13/news/0711120690_1_female-leaders-women-and-leadershipsocial-psychologist

није и трајно „изборено”. Има случајева да се званично подржавају, а у пракси саботирају прописи који гарантују равноправност полова.² У таквим појавама с разлогом се препознаје тенденција враћања патријархалних модела, поготову када их промовишу водеће политичке фигуре – управо они који треба да буду узор за опонашање.

Један од кључних доказа дефицита родне равноправности који је карактеристичан и за високо развијене земље, јесте чињеница да су жене знатно мање заступљене на местима где се доносе значајне одлуке за све чланове друштва, тако да није претерано када се каже да и даље светом владају мушкарци. Наиме, жене су председнице или премијерке у тек двадесетак од више од 190 независних земаља у свету³ и држе само 20 одсто посланичких места у националним парламентарима.⁴ Родна расподела лидерских улога није много боља ни у Сједињеним Државама, које се диче слободом и правдом за све. Истина, почетком осамдесетих година прошлог века жене су чиниле половину дипломаца колеџа у САД⁵ и од тада, из године у годину, све их је више са дипломом колеџа, на приправничким местима и на пословима у којима су некада доминирали мушкарци. Међутим, проценат жена у врху кооперативних структура Америке у протеклој деценији остао је скоро непромењен.⁶ Од генералних директора компанија наведених у листи Фортуна 500 (Fortune 500) свега је 20 жена.⁷ Жене чине тек 14 одсто свих извршних директора и 17 одсто чланова управних одбора.⁸

² Један од престижних јапанских медицинских факултета признао је да је дуже од деценије лажирао резултате пријемних испита како би ограничили број студенткиња и постарали се да више мушкараца постану доктори, јер нису желели жене лекаре, <https://www.vijesti.me/svijet/globus/nisu-htjeli-zene-ljekare-japanski-fakultet-lazirao-rezultate-prijemnih-ispita>

³ Британија, Исланд, Норвешка, Естонија, Румунија, Маршалска Острва, Немачка, Србија, Хрватска, Литванија, Тајван, Перу, Бангладеш, Малта, Чиле, Намибија, Маурицијус, Непал, Нови Зеланд, <https://www.blic.rs/vesti/politika/od-200-drzava-u-svetu-ove-su...a.../v3fcm88>, приступљено 8. марта 2018.

⁴ Inter-Parliamentary Union, Women in National Parliaments (2012), <http://ipu.org/wmn-e/world.htm>

⁵ Goldin, C. et all (2006), p. 133.

⁶ Catalyst; Targeting Inequity: The Gender Gap in U.S. Corporate Leadership (September 2010), http://www.catalyst.org/etc/Catalyst_Written_Testimony_To_JEC_With_Appendix.pdf

⁷ Catalyst, Women CEOs of the Fortune 1000 (July 2012), <http://catalyst.org/publication/271/women-ceosof-the-fortune-1000>

⁸ Catalyst, 2012 Catalyst Census: Fortune 500 Women Executive Officers and Top Earners (December 2012), <http://catalyst.org/knowledge/2012-catalyst-census-fortune-500-women-executive-officers-and-top-earners>

Дакле, ниједан од наведених процената није ни близу педесет, колики је удео жена у светској популацији.

О постојању неједнакости између мушкараца и жена говоре и подаци о висини њихових новчаних примања. У Швајцарској, на пример, просечна плата жена мања је за 20 одсто од просечне плате мушкараца. Разлике у висини пензија још су израженије, чак 37 одсто на штету жена, што је, како се објашњава, у највећој мери последица одсуства с посла, односно раскида радног односа због подизања деце.⁹ У Европи жене су у просеку плаћене 16 одсто мање него мушкарци који раде исти посао¹⁰ и чини се да ту праксу није једноставно променити.¹¹ Наиме, будући да се на већини лидерских позиција традиционално налазе мушкарци, жене и не очекују да ће доћи до њих и тако то постаје један од разлога зашто се енергичније не боре да их „освоје”. Исто важи и за плату. Људи очекују да жене зарађују мање, као што и зарађују. Проблем још више компликује тзв. претња стереотипом. Социолози и психолози подсећају да кад су припадници групе свесни стереотипа, вероватноћа да ће поступати управо у складу с њима се повећава.¹²

Основана је претпоставка да ће се положај жена побољшати онда када их буде више на руководећим положајима, под условом да тада пружају снажну и недвосмислену подршку њиховим потребама и интересима, што изгледа није увек случај.¹³ Важно је, такође, да буде и више позитивних примера, како у виду индивидуалних постигнућа,

⁹ Imogen Foulkes, Swiss women strike for more money, time and respect, <https://www.bbc.com/news/world-europe-48615911>, приступљено 14. јуна 2019.

¹⁰ European Commission, Progress on Equality Between Women and Men in 2011: A Europe 2020 Initiative (Luxembourg: Publication Office of the European Union, 2012), http://ec.europa.eu/justice/gender-quality/files/progress_on_equality_between_women_and_men_in_2011.pdf

¹¹ Питање „платног јаза” присутно је свуда у свету. У земљама ЕУ где износи око 16 одсто, до САД где у просеку достиже 18 процената. Према подацима „Евростата” платни јаз између жена и мушкараца у ЕУ за 2014. износио је 16,7 одсто. Највеће разлике у платама између жена и мушкараца биле су у Естонији, где су жене биле у просеку за 28,1 одсто мање плаћене од мушкараца. Најмањи платни јаз забележен је у Румунији – 4,5 одсто. Када је о региону реч, разлике у зарадама између жена и мушкараца у Хрватској износе 10,4 одсто, Македонији 9,1 одсто, а у Словенији седам одсто (*Политика*, 2018, фебруар, 27, стр. 13).

¹² Danaher K. and Crandall Ch. S. (2008), p. 1739-1655.

¹³ Као пример за то помињала се председница владе Бангладеша Хасина Вазед, која, наводно, не користи власт коју има да помогне другим женама (*New York Times*, 2012, September, 29), <http://www.nytimes.com/2012/09/30/opinion/sunday/kristof-women-hurting-women.html?hp>

тако и у погледу законских решења.¹⁴ Наравно, да би се дошло до суштинске родне равноправности и потпуне еманципације жена неопходно је да се уклоне бројне препреке, од прикривеног сексизма, дискриминације и сексуалног узнемиравања, до усклађивања пословних и породичних улога. У извештају консултантске куће „Макинси” из 2011. наводи се да мушкарци добијају унапређења на основу потенцијала, док их жене добијају на основу дотадашњих достигнућа. Поред баријера које поставља друштво, оне постоје и у њима сама – недостатак самопоуздања (вишак знања – мањак самопоуздања), смањивање сопствених очекивања у вези са оним што су у стању да постигну, мањак амбиције за руководеће положаје. Када се за неки положај наводи да је утицајан, испуњен изазовима и да подразумева висок степен одговорности, више је мушкараца него жена који га желе. Судаћи по неким истраживањима, мало је жена које „моћан положај” означавају као важан каријерни циљ.¹⁵ Више мушкараца него жена преферира радна места која карактеришу захтеван посао, моћ и утицај на друге, висок ниво одговорности, преузимање ризика, могућност за постизање успеха и напредовање, као и престиж. Жене су склоне да преферирају радна места која су окарактерисана као посао који помаже другима, омогућава им да развијају своја знања и способности и да проводе време са породицом.¹⁶ Од мушкараца се очекује професионална амбиција, али код жена је она ствар опције или се, што је још горе, доживљава негативно. Многе жене сматрају да је амбиција „ружна реч”.¹⁷ Изгледа да се стереотипи уведени у детињству подстичу целог нашег живота и претачу у самоиспуњавајућа пророчанства.

¹⁴ Директор нискобуџетне британске авио-компаније „Изиџет” Јохан Лундгрен добровољно је одлучио да умањи своју плату за 34.000 фунти, како би била иста као и плата његове претходнице Керилин Мекол. И нискобуџетни британски авио-превозник „Џуи” обелоданио је да жене код њих зарађују 56,9 посто мање по радном часу него мушкарци, правдајући тај јаз слабом заступљеношћу жена у високоплаћеним пословима попут пилота, инжењера и вишег менаџмента. На Исланду је још 1961. законом регулисано да родни јаз не сме да постоји, али је и даље остала несразмера у примањима мушкараца и жена. Новим законом који је усвојен 1. јануара 2018. и који треба да „заживи” до 2021. неједнаке плате биће третиране као противзаконита појава (*Политика*, 2018, фебруар, 27, стр. 1 и 13).

¹⁵ Hewlett S. A. and Buck L. C. (2005), p. 48.

¹⁶ Weisgram, S. E. et al (2011), p. 243-258, Шарановић, Ј. и Килибрада, З., 2011, стр. 104–114.

¹⁷ Lemmon, G. T. (2012, June 29), <http://www.theatlantic.com/business/archives/2012/06/we-need-to-tell-girls-they-can-have-it-all-even-if-they-cant/259165>

С обзиром на друштвено-историјску условљеност родне не/равноправности, разумљиво је да, упркос несумњивом напретку у тој области, у Србији и даље постоје различити облици дискриминације жена. Србија је потписала бројне конвенције о родној равноправности, усвојила одређене стратегије и израдила акционе планове, али позиција жене у стварном животу није у потпуности изједначена са позицијом мушкарца. Жене су и даље мање плаћене од мушкараца, теже се запошљавају, лакше отпуштају и нема их много на местима одлучивања.¹⁸ О томе недвосмислено сведочи Повереник за заштиту равноправности, који у свом редовном извештају за 2011. констатује: „дискриминација на основу пола најчешће се врши према женама, а њени кључни узроци јесу чврсто укореењени, традиционални, патријархални стереотипи о родним улогама жена и мушкараца у породици и широј заједници. Расположиви подаци потврђују да су жене у неповољнијем положају у односу на мушкарце у свим областима друштвеног живота и да су негативне последице структуралне и индиректне дискриминације жена видљиве и у јавној и у приватној сфери.”¹⁹

Распрострањен вид дискриминаторског односа према женском полу јесте оспоравање права на једнак третман при остваривању права на рад и права из радног односа. Он се огледа у томе што послодавци врло често, директно или индиректно, стављају до знања кандидатима да првенство при избору имају мушкарци и што су за исту врсту посла жене у просеку мање плаћене. Просечне зараде запослених жена у Републици Србији за сваки ниво стручне спреме ниже су од зарада мушкараца.²⁰ С обзиром на то да је у интересу послодавца да ангажује јефттинију радну снагу, могло би се очекивати да жене као мање плаћене лакше долазе до посла. Када се ради о лицима с високом стручном спремом, та разлика (у корист мушкараца) износи 17,7 одсто.²¹ Чињеница да постојећа пракса то демантује наводи

¹⁸ Према подацима које је изнела Зорана Михајловић, председница Координационог тела за родну равноправност при Влади Србије, у 2015. години ниједно од државних предузећа није имало директорку нити председницу управног одбора. У самој једној од 160 локалних самоуправа жена је била на месту градоначелника (у Смедереву). Од осам државних факултета у Србији само је Универзитет уметности имао ректорку. За 128 година постојања САНУ ниједна жена није била на његовом челу (Михајловић, З., 2015. *Политика онлајн*, новембар, 17).

¹⁹ *Редован годишњи извештај за 2011. годину*, 2012, стр. 24–25.

²⁰ Avlijas S. i sar.(2013), <http://www.org.rs/sites/default/files/Gender%20pay%20gap%20in%20%20Western%20balkan%20countries.pdf>

²¹ Жене и мушкарци у Републици Србији (2011).

на закључак да су за третман жене на тржишту рада и њен статус у друштву уопште релевантни неки посебни разлози.²² Вероватно да они своје упориште имају у стереотипном схватању, формираном по диктату хало-ефекта физичке инфериорности жене, да је њен укупни радни капацитет скромнији, те да није реално очекивати да у погледу индивидуалног радног учинка и допринса групној ефикасности буде равна мушкарцу.

Додатну препреку за запошљавање жена представљају њихове обавезе око одгајања деце, у чему послодавци препознају разлог чешћег одсуствовања с посла, па самим тим и инвестирање у њихову обуку и стручно усавшавање на радном месту мање исплативим.²³ Мониторинг медијског приказивања жена у Србији показује не само да су жене приказане у ограниченом броју улога већ да су често искључене из тзв. озбиљних медија. У вези с тим С. Миливојевић каже да је лице озбиљне штампе мушко, тело ревијалне штампе женско и да ту праксу није лако променити.²⁴

Без обзира на дужину времена од када су жене добиле основна социјална и политичка права и све више постајале део јавне професионалне сфере, оне нису истом динамиком постигле јавне позиције моћи и нису постале равноправни део типично мушких институција, као што су, на пример, оружане снаге. Кључ за одсуство одговарајућег

²² Жене у Србији су, слично као и жене у другим постсоцијалистичким земљама, губитнице у транзицији, а посебно ако су старије, нискообразоване, живе у сеоским подручјима или припадају маргиналним групама. Статистички подаци, као и релевантна истраживања, говоре о њиховом неповољном социјалном и економском положају у Србији, односно о високом уделу жена без редовних личних прихода, нижим зарадама оних које су запослене, њиховом дужем чекању на посао, израженом степену незапослености, ниској стопи активности, високом ризику од сиромаштва ове групе, а подаци сведоче о посебно угроженим категоријама жена, као што су жене које живе на селу, самохране мајке, домаћице, Ромкиње, избеглице, необразоване и незапослене жене, болесне с инвалидитетом и жене жртве насиља. Оне захтевају посебну стратегију и планирање у оквиру програма социјалне политике. Положај жене на тржишту рада у Србији и подстицаји европских интеграција (2009), стр. 8, Babović, M. (2007), Vobić, M. (2009).

²³ На ту сурову истину подсећа једна неспретна изјава Милене Антић Јанић, шефице Одсека за послове у области популационе политике и финансијске подршке породици са децом у Министарству за рад и социјалну политику, да су „жене потребне послодавцима да раде, а не да сутрадан оду на породично одсуство и да ниједан послодавац неће запошљавати такву жену”. Оваква констатација изнета у години у којој се промовишу пронаталитетне мере изазвала је с разлогом бројне жучне коментаре. Али уместо неприменог стања у погледу положаја жене на тржишту рада, на мети критике нашла се изјава која то стање верно описује (<http://www.новости.рс/вести/насловна/друштво/актуелно.290.html:748904-скндалозна-изјава-послодавцу-жена-треба-да-ради-а-не-да-рађа>).

²⁴ Миливојевић, С., 2005, стр. 17.

учешћа жена у професијама као што је војна не треба тражити искључиво у њиховој подељености између породице и професије, већ у положају оних који те професије обављају. Повећано учешће жена заправо кореспондира са реалним смањењем привилегија, односно моћи професија.²⁵ При томе није важно само то да више жена уђе у неку професију, већ да се у њој изборе за промене стандарда у којима би се лакше осећали припадници оба пола.²⁶

Прихватањем концепта родне равноправности као једног од стратешких опредељења, Војска Србије обавезала се да у складу са својим могућностима тежи достизању највиших стандарда у тој области, уважавајући сопствено искуство, специфичности наслеђеног стања, испољене трендове у земљама, који јој у том погледу могу послужити као пример који је било вредно и могуће следити. То је била велика промена, на чијој одрживости је требало континуирано радити. Будући да је почетком овог века заступљеност жена у професионалном саставу оружаних снага била симболична, одлука да се женама учине доступним сви облици и нивои оспособљавања за службу у војној професији, укључујући и школовање на Војној академији, означила је почетак суштинских промена у погледу родне равноправности у војсци. Истовремено, она је била израз добродошлице доследном поштовању људских права уопште и индикатор пораста демократских стандарда у српском друштву у целини.

Тако иновираним нормативним решењима отворен је пут и дат значајан подстицај повећању удела жена у укупном саставу оружаних снага, уз истовремено проширивање подручја њиховог ангажовања, тако да су оне, у већој или мањој мери, нашле своје место у свим деловима војске, укључујући и тзв. борбене родове. Формирање родно мешовитих састава, осим што је кориговало представу о војсци као типично мушкој организацији, неминовно се у одређеној мери одражава и на групну динамику војног колектива, што у недостатку ваљаних опсервација те појаве оставља простор за произвољна, па и тенденциозна тумачења утицаја повећаног присуства жена у војсци на њену борбену готовост. То, наравно, није ништа необично. Напротив. Као и свако друго одступање од неке веома дуго фаворизоване и добро уходане праксе, повећан прилив жена у војничке редове у име поштовања равноправности полова неминовно наилази на различите препреке и оспоравања, тим пре што је пут до истинске родне равноправности сувише дуг да би се превалио у неколико унапред прецизно

²⁵ Благојевић Хјусон, М., 2015, стр. 96.

²⁶ Миливојевић, С., 2005, стр. 23.

испланираних корака и без ризика да се исхитреним потезима произведу нежељени ефекти. Због тога је веома важно да се на приговоре о оправданости изједначавања права мушкараца и жена у сфери одбране не одговара априорним оспоравањем легитимности тих приговора, већ аргументованом полемиком која допушта изношење различитих ставова и оцена примерености појединих решења конкретним условима и приоритетима, па самим тим и извођење закључака другачијих од оних које сугеришу владајући мејн-стримови.

Ова монографија, инспирисана таквим настојањима, требало би да на основу сазнања прибављених вишегодишњим праћењем објективизације родне равноправности у Војсци Србије, укључујући и резултате истраживања функционисања родно мешовитих састава, аргументовано демистификује предрасуде о непримерености женске природе захтевима војне професије и тиме отклони сумње у оправданост залагања да се женама, под истим условима као и мушкарцима, учине доступним све позиције у војној организацији. Истовремено има за циљ да кроз осврт на наслеђено стање, пређени пут и достигнућа, идентификује примере добре праксе, али и да укаже на сумњиву сврху појединих решења, посебно оних инспирисаних помодарско-егзибиционистичким стремљењима која, подређујући суштину форми, скрећу пажњу са суштинских проблема родне равноправности и дају повод за тенденциозне интерпретације учињених пропуста и умањивање значаја неспорних достигнућа у тој области.

Сва та сазнања, посматрана у контексту актуелног стања и антиципираних промена, требало би да помогну да се добије ваљан одговор на кључно питање овог рада – куда и како даље на плану родне равноправности, с циљем да не буде сама себи сврха, већ да отвара додатне могућности за унапређење функционисања војне организације. Наравно, свако недвосмислено „куда и како даље”, осим јасне представе о томе шта се жели постићи у наредним корацима, подразумева уважавање „стања на терену” као чиниоца који опредељује модалитете и динамику остваривања пројектованих циљева. То је разлог да се на почетку разматрања проблема остваривања родне равноправности у Војсци Србије направи краћи осврт на оно што је као затечено стање, односно наслеђе прошлости, обележило почетну фазу тог процеса и у знатној мери утицало на његов досадашњи ток. Дакле, шта смо то наследили и да ли су због тога почетни кораци на путу објективизације родне равноправности у нашој војсци морали бити такви какви јесу?

МЕДИЈА ЦЕНТАР „ОДБРАНА”

Београд, Браће Југовића 19

e-mail: medijacentar@mod.gov.rs

www.odbrana.mod.gov.rs

Продаја

011/3201-810, 3241-254

e-mail: komercijala@mod.gov.rs

Књижара

Београд, Васе Чарапића 22

тел. 011/2184-925

CIP – Каталогизација у публикацији
Народна библиотека Србије, Београд

305-055:355.08(497.11)

ШАРАНОВИЋ, Јованка, 1961-

Родна равноправност у војсци Србије : наслеђе, достигнућа, изазови / Јованка Шарановић, Зоран Килибарда, Јан Марчек. – 1. изд. – Београд : Медија центар „Одбрана”, 2021 (Београд : Војна штампарија). – 280 стр. : илустр. ; 23 см. – (Библиотека Војна књига ; књ. бр. 2422. Едиција Посебна издања)

На врху насл. стр.: Министарство одбране, Универзитет одбране, Институт за стратегијска истраживања. – Тираж 120. – Прилози: стр. 265-280. – Напомене и библиографске референце уз текст. – Библиографија: стр. 245-261.

ISBN 978-86-335-0744-8

1. Килибарда, Зоран, 1950- [аутор] 2. Марчек, Јан, 1958- [аутор]
а) Родна равноправност – Војска – Србија

COBISS.SR-ID 39621129