

Жене у систему одбране – између планова и стварности

Пракса, не више



– У Министарству одбране и Војсци Србије, према резултатима родне анализе из октобра 2014. године, ради 19,34 одсто жена. Статистика каже да, што је виши ниво руковођења, то је учешће жена мање, а као разлог обично се наводи недовољан број њих с вишим чиновима и потребним квалификацијама, или годинама стажа, што ће се извесно променити у годинама пред нама – каже др Јованка Шарановић, саветница за родну равноправност у систему одбране. Такође, потврђује да број жена које обезбеђују неопходне предуслове да се нађу на највишим руководећим позицијама расте. Кад је реч о конкретним случајевима угрожавања права жена у систему одбране, током године за нама, Управи за традицију, стандард и ветеране, две жене, војне службенице, пријавиле су случајеве злостављања на раду. Које је починила жена!

У студији препрека с којима се суочавају жене запослене у Полицији и Војсци Србије – „Увек жена, никад колегиница“, коју је пре три године објавио Београдски центар за безбедносну политику, потврђује се да су жене током протекле деценије добиле знатно већу могућност да се запошљавају у сектору безбедности, и да је заокружен законодавни и институционални оквир за родну равноправност и заштиту од дискриминације.

Ипак, наводе истраживачице Маја Бјелош, Горана Одановић и Соња Стојановић Гајић, и поред тога, „чини се да се системи безбедности и одбране прилагођавају променама у ходу, односно да не постоји јасан план за интегрисање политике родне равноправности у систем обуке, развој и вођење каријере жена“.

– Жене су и даље, упркос значајним реформама, знатно мање заступљене на оперативним дужностима, на вишим командним и руководећим местима. Изазови с којима

ЕКСКЛУЗИВА

се оне суочавају у традиционално мушким срединама јесу бројни, и обухватају ограничења која се односе на пријем на школовање, усавршавање и напредовање, те тешкоће усклађивања професионалног и приватног живота. Такође, широк спектар вербалних и невербалних понашања којима се фаворизују увредљиви, непријатељски и понижавајући ставови о женама.

И даље на делу предрасуде

Оне скрећу пажњу и на „неједнаке могућности за школовање (и) на Војној академији“ условљен квотама, то јест „горњим границама“ за пријем жена, уз тезу да је војна (и полицијска) професија и даље оптерећена предрасудама да је за њихово обављање од пресудне важности физичка снага, а мање интелектуална способност. Жене се перципирају као физички слабије од мушкараца и, у складу с тим, доминантно мишљење је да не могу обављати полицијске и војне послове једнако добро као мушкарци, наводи се у тој студији, уз допуну да и даље царују предрасуде „да су жене осећајније, педантније, аналитичне, боље у пословима неге, пружања помоћи другима, интерперсоналним односима и у обављању дужности које не захтевају физичку снагу, па су оне генерацијама заступљене на одређеним типовима послова који неформално важе за женске и теже се пробијају ка мушким пословима – у специјалним јединицама, трупи“. Како то изгледа данас, шта се променило?

Национални акциони план за примену резолуције 1325 Савета безбедности Уједињених нација – Жене, мир и безбедност (НАП), којим су предвиђене и посебне мере за увођење родне перспективе у рад сектора безбедности, дефинисан је за период од 2010. до 2015. го-

дине. Др Јованка Шарановић, директорка Института за стратегијска истраживања и саветница за родну равноправност министра одбране, каже да је, упркос тешкоћама и бројним проблемима и изазовима пред којима се као друштво налазимо, задовољна одржавањем континуитета бављења темом и доследном имплементацијом онога што је планирано тим документом, као и годишњим плановима његове реализације у Министарству одбране.

– Вероватно је могло боље и више, јер то увек може, али то што нисмо урадили сачекаће други акциони план. Имамо више искуства у бављењу овом темом, већи број едукованих људи, разгранату мрежу сарадника, и, оно што је најзначајније – свест о родној равноправности и јачој заштити жена много боље је укоренења. Верујем да процес регрутовања жена и стварање услова за њихово задржавање у систему одбране треба да постану доминантни садржаји функције управљања људским ресурсима.



Др Јованка Шарановић, саветница за родну равноправност

Искораци на трновитом путу

Списак искорака на путу успостављања суштинске родне равноправности није мали. Сва институционална тела и механизми родне равноправности предвиђени НАП-ом, као најважнија системска претпоставка за пуно остваривање родне равноправности, јесу функционални, изузев механизма саветника/це за родну равноправност у цивилним и војним мисијама, каже др Шарановић.

– Од кључног значаја у овом тренутку јесте праћење и анализирање њиховог рада, што и чинимо на основу редовних шестомесечних извештаја Аналитичке групе, доступне на званичном сајту нашег министарства, да би се на основу утврђивања статистичких и других показатеља о ефектима спровођења њиховог рада могле планирати активности ради њиховог оснаживања, одрживости и повећања ефикасности у будућности.

Када је реч о механизмима саветника/це за родну равноправност у цивилним и војним мисијама створени су сви предуслови и за овај механизам, истиче саветница за родну равноправност.

– Организовали смо три курса за родне саветнике/це команданата националних контингената у мировним операцијама у Центру за мировне операције и до сада је за обављање те дужности обучено 90 лица из Министарства одбране и Војске, као и из МУП-а и с цивилних факултета. Још пет наших људи завршило је обуку за саветнике/це за родну равноправност у цивилним и војним мисијама у иностранству (Шведска и БиХ). Овај механизам показао се делотворним и корисним у мисији ЕУФОРА у Демократској Републици Конго 2006. године, где је команданту операција додељен саветник за родна питања, који је обучио снаге мисије о томе како да интегришу родна питања у своје активности. И код нас је присутна свест о потреби и значају успостављања овог механизма.

Питање родне равноправности није више ексклузива већ пракса која је заживела и чија је одрживост задатак свих. То није само питање повећања свести о значају рода у систему одбране, већ колико је женама обезбеђен приступ образовању, усавршавању и обукама на војнообра-

зовним институцијама и какав помак је систем одбране учинио. Да су сви нивои школовања доступни и отворени за жене, без икаквих ограничења, укључујући и већ помануће „горње лимите“, потврђује саветница.

– Примена квота у пријему девојака на Војну академију била је позитивно-подстицајна у почетним годинама пријема, али је, у зависности од успеха на селекцији у неким годинама пријема, уписиван и већи број у односу на квоту. Прошле године није ни била одређена квота за пријем девојака, а међу примљенима по конкурсном билу је око 30 одсто, док је их је, у односу на укупан број примљених, око 15 процената. На конкурс за пријем у Војну гимназију, који је прошле године први пут „отворен“ и за девојке, на 90 места конкурисало је више од 900 кандидаткиња, да би после другог круга селекције примљено 59 дечака и 31 девојчица.

Међутим, интеграцију родне перспективе успоравају и недовољан број инструктора, недостатак едукативних материјала и релативно спор процес модернизације наставних садржаја.

– Недовољна је, такође, реализација појединих едукативних активности као што је обука руководства и обука по дубини система одбране, где пре свега мислим на јединице Војске, за шта би делимично оправдање могли бити социјално-економски проблеми у друштву, који као приоритет кандидују друге теме. За ову годину планирали смо низ активности које ће бити наш одговор на уочене изазове, пре свега обуку највиших руководилаца, јер је најбитније да руководећи кадар разуме значај родне перспективе.

Особе од поверења

Један од специфичних механизма родне равноправности, предвиђен НАП-ом, ради пружања примарне колегијалне помоћи запосленима по питању родне равноправности, јесу „особе од поверења“, чија се обука наставља. Они су директно повезани са др Шарановић, саветником за родну равноправност, која потврђује да у овом тренутку „по дубини система“ има 230 „особа од поверења“ уз 420 њихових заменика.

– Формирали смо базу података и електронски се умрежили. До сада смо одржали две обуке за „особе од поверења“, а планирамо да наставимо с том праксом. Свакако да ћемо тај задатак све успешније реализовати јер смо, с Агенцијом UN WOMEN и Повереником за заштиту равноправности, завршили Приручник за особе од поверења, на који се дуго чекало. Дистрибуирали смо га свим организационим целинама система одбране па ће „особе од поверења“ имати алат који ће им користити да свој посао обављају квалитетније.

Пораст броја жена у систему

Редовне шестомесечне и годишње родне анализе процентуалне заступљености жена у систему одбране и статистика која их прати, на основу показатеља добијених од надлежних, кажу да, у односу на мај 2014. године, када





је проценат износио 19,20, постоји благи пораст учешћа жена у односу на укупан број запослених, за 0,14 одсто. До наведеног повећања дошло је, пре свега, у категорији „професионална војна лица” у поткатегији официри (0,63 одсто), с обзиром на чињеницу да је у септембру 2014. године у чин потпоручника унапређено 55 кадеткиња које су завршиле Војну академију.

Пораст се може очекивати и у поткатегији подофицира, с обзиром на то да је завршен и курс за њихово оспособљавање. Заступљеност жена у Војсци Србије, према пресеку од 30. септембра 2014, износи 8,3 одсто, што је слично земљама у окружењу.

Статистика, пак, одговара и на питање колико су женама доступне руководеће позиције и то на начин да потврђује да – што је виши ниво руковођења то је учешће жена мање, уз процену да ће с временом њихова заступљеност расти, сагласно стицању услова кандидаткиња за постављење на руководеће, односно командне дужности – каже директорка Института за стратегијска истраживања.

– На овакав тренд указује и структура чинова жена у нашој војсци, јер је највећи број жена официра у чину потпоручника (6,7 одсто), водника у категорији подофицира (1,2 одсто) и чина разводника у категорији професионалних војника (8,7 одсто).

Релативно мала заступљеност жена на руководећим, командним дужностима, према оцени Управе за људске ресурсе Генералштаба, директна је последица структуре Војске у којој се готово сва таква места попуњавају официрима или подофицирима, као и недовољног броја жена виших чинова с потребним квалификацијама, односно година стажа у Војсци, за постављење на високе и више позиције.

Др Јованка Шарановић мисли да кадровску пирамиду не треба утврђивати одвојено за мушкарце и жене, јер би се тиме компромитовала суштина родне равноправности.

– Место жена официра у кадровској пирамиди треба да проистекне из доследне примене суштинских принципа

и стандарда родне равноправности. Пројектовање кадровске пирамиде официрки, у смислу постављања рокова у којима треба да се на одређеним позицијама нађе одређени број жена официра, не би било добро ни за војну организацију ни за жене уопште. Оно што је чињеница јесте да стално расте број жена које обезбеђују неопходне предуслове да се нађу на најодговорнијим дужностима.

Пријаве због злостављања

Има ли злостављаних жена на радном месту и шта се чини на превенцији те појаве? Правни оквир садржан је у одредбама Закона о сјеречавању злостављања на раду, којим су уређене обавезе послодавца и запослених у погледу предузимања превентивних мера за стварање здраве радне околине и спречавање те појаве. Такође, ради превенције мобинга, едуковани припадници Министарства одбране и Војске Србије о тој теми говоре колегама на свим нивоима система.

Успостављањем института „особе од поверења”, уређивањем механизма извештавања и давањем препорука да се изабрана лица подрже у настојањима да отвореним разговорима и саветима помогну колегама да превазиђу одређене проблеме који утичу да се евентуално осете дискриминисаним или злостављаним, значај узајамног поштовања и толеранције још једном је доспео у први план.

Саветница Шарановић подсећа и да су, осим института предвиђених Резолуцијом 1325, узуси понашања садржани и у Правилу службе и Кодексу части, а да су припадници наше војске дужни да се придржавају, али ипак су забележени случајеви подношења пријава због злостављања на раду.

– Конкретно, у 2014. години, Управи за традицији, стандард и ветеране у оквиру прикупљања података ради израде шестомесечног и годишњег извештаја Аналитичке групе за спровођење НАП-а, достављени су подаци да су „два војна службеника женског пола” пријавиле злостављање на раду од особа женског пола, и то у првом случају од колегинице, а у другом од претпостављеног старешине.

У првом случају посредовано је у три наврата, судски поступак није покренут, али је једна од страна у спору поднела захтев за промену радног места из разлога који није у вези с овим спором, док у другом случају, није наведено да ли је покренут поступак за заштиту од злостављања код послодавца, већ је истакнуто да се једна од припадница непосредно обратила Заштитнику грађана. Заштитник грађана тражио је изјашњење о предузетим мерама ради отклањања пропуста и изјашњење је достављено у назначеном року.

Јованка Шарановић, ипак, истиче да се, узимајући у обзир укупан број припадника Министарства одбране и Војске Србије, са сигурношћу може утврдити да спровођење превентивних мера, које се пре свега огледају у едукацији, резултира поштовањем прописаних правила понашања, толеранције и узајамног уважавања, па је реч о појединачним случајевима. ■

Владимир ВЈЕШТИЋ