

УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ
ФАКУЛТЕТ ПОЛИТИЧКИХ НАУКА

Татјана Р. Вишацки

**СОЦИЈАЛНО ПСИХОЛОШКИ
АСПЕКТИ
ПРОЦЕСА ОСТВАРИВАЊА
РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ
У ВОЈСЦИ СРБИЈЕ**

Докторска дисертација

Београд, 2016

UNIVERSITY OF BELGRADE
FACULTY OF POLITICAL SCIENCES

Tatjana R. Višacki

**SOCIAL PSYCHOLOGICAL FACTORS
IN THE PROCESS OF ACHIEVING
GENDER EQUALITY IN
SERBIAN ARMED FORCES**

Doctoral Dissertation

Belgrade, 2016

Менторка:

Проф. др Мирјана Васовић
Универзитет у Београду
Факултет политичких наука

Чланице комисије:

Проф. др Даша Духачек
Универзитет у Београду
Факултет политичких наука

Проф. др Весна Кнежевић-Предић
Универзитет у Београду
Факултет политичких наука

др Снежана Јоксимовић
Институт за педагошка истраживања

Датум одбране:

СОЦИЈАЛНО ПСИХОЛОШКИ АСПЕКТИ ПРОЦЕСА ОСТВАРИВАЊА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ У ВОЈСЦИ СРБИЈЕ

Резиме: Интересовање за проучавање родне равноправности у систему одбране има велики теоријски и практични значај. Промена концепта безбедности формирала је услове да се имплементација родне перспективе у системима одбране схвати као незаобилазна компонента реформе сектора безбедности и важна претпоставка ефикасности тог процеса. Укидањем критеријума којима је војно образовање било намењено само једном полу (мушкарцима), стекли су се формални услови за процентуално повећање жена у војним редовима. Ипак, без утврђивања, за концепт родне равноправности релевантних, вредности и ставова припадника система одбране није могуће разумевање тренутног стања и вршење предвиђања даљег тока овог процеса. Из ових разлога, проучавање аспеката процеса остваривања родне равноправности у систему одбране представља актуелни друштвени и сазнајни проблем који тражи научни одговор.

Проблем овог рада усмерен је на питање у којој мери су реализоване нормативно институционалне, социјално психолошке и организационе претпоставке за остваривање родне равноправности у систему одбране. У раду је стављен фокус на социјално психолошким аспектима.

На основу чињенице да се у хијерархијски организованим системима, онда када се дефинишу стратегијска одређења, активности морају реализовати у задатим временским оквирима, формирана је хипотеза да су у систему одбране усвојени и усклађени неопходни правни прописи, да су успостављени и функционални механизми за остваривање родне равноправности и да су остварени формално правни услови за обезбеђивање веће заступљености и учешћа жена у систему одбране. Хипотеза о оствареним нормативно институционалним аспектима родне равноправности проверавана је анализом резултата кроз седам циљева дефинисаних првим Националним акционим планом за примену Резолуције 1325 СБ УН у Републици Србији (2010-2015).

У овом раду утврђивали смо социјално психолошке аспекте остваривања родне равноправности у систему одбране преко вредности, ставова о родној равноправности, родних стереотипа и задовољства послом припадника система одбране. Избор аспеката теоријски је утемељен. Хипотеза гласи да су социјално психолошки аспекти мање повољни у односу на нормативно институционални аспект. Емпиријску основу овог дела рада чини секундарна анализа података из два пројекта Института за стратегијска истраживања Министарства одбране и анализа резултата добијених на основу спроведеног сопственог истраживања на узорку од 1087 припадника Војске Србије. Поред корелационе и факторске анализе (којој је подвргнут упитник Schein Descriptive Index) анализа података укључивала је и утврђивање значајности разлика, квалитативно дескриптивну и компаративну анализу. Резултати упућују на закључак да је код припадника система одбране изражено поштовање националног, породичног и религијског ауторитета и да су доминантне материјалистичке вредности. Међу официрима, изражена је већа спремност да се прихвати родна равноправност у јавној сфери у односу на приватну

сферу. Постоји статистичко значајна разлика између испитаника мушког и женског пола када су у питању поједини аспекти задовољства послом и перцепције положаја жена у систему одбране. Такође, извршене процене карактеристика оба пола засићене су културолошким очекивањима од типичног мушкарца и типичне жене и добијени коефицијенти интракласне корелације упућују на закључак да родни стереотипи постоје код оба пола у популацији запослених у Војсци.

Поред нормативно институционалног оквира и социјално психолошких аспеката, сматрали смо да успешност процеса остваривања родне равноправности зависи и од могућности промене организационе културе система. Из тог разлога, утврдили смо специфичности организационе културе Војске, елементе који треба да буду промењени у правцу остваривања родне равноправности и отпоре који се при томе могу јавити. С обзиром да важан аспект остваривања родне равноправности у систему одбране подразумева и формирање радног окружења које пружа подршку запосленима на релацији пословни – приватни живот, у овом раду утврдили смо које механизме подршке припадници система одбране сматрају релевантним.

На крају овог рада, поред интерпретације резултата и потврђивања постављених хипотеза, понуђене су препоруке за унапређење процеса родне равноправности у Војсци Србије. Дата су приказа два модела страних армија, које су на међународном плану препознате као успешне у остваривању родне равноправности на националном нивоу (Оружане снаге Краљевине Шпаније) и имплементацији родне перспективе у мултинационалним операцијама (Оружане снаге Краљевине Шведске).

Кључне речи: родна равноправност, социјално психолошки аспекти, нормативни и организациони аспекти, Војска Србије

Научна област: социјална психологија

УДК

355.08(497.11):305-055.2

SOCIAL PSYCHOLOGICAL FACTORS IN THE PROCESS OF ACHIEVING GENDER EQUALITY IN SERBIAN ARMED FORCES

Summary: Interest in studying gender equality in defence system has a great theoretical and practical significance. Changes of security concept have formed the conditions for recognizing the implementation of a gender perspective in defence systems as an inevitable component of security sector reform and an important precondition for the efficiency of that process. Upon cancelling the criteria of military education determined only for one sex (male), formal circumstances for increasing the percentages of women in the military were accomplished. However, without defining values and attitudes of the defence system members which are relevant for gender equality it is not possible to understand current situation and to predict further course of this process. Therefore, studying the factors in the process of achieving gender equality is an ongoing social and cognitive problem that requires a scientific answer.

Accordingly, the problem of this dissertation focuses on the question of the level to which normative institutional, social psychological and organizational prerequisites for achieving gender equality in defence system have been accomplished. In this paper, the main focus is on the social and psychological aspects.

Based on the fact that in hierarchically organized systems, when the strategic path is determined, actions have to be realized within the given timeframe, the hypothesis is formed: the defence system has adopted and harmonized necessary legal regulations, mechanisms for achieving gender equality have been established and functional, formal and legal conditions for greater representation and participation of women in the defence system have been achieved. The hypotheses on the achieved normative and institutional aspects have been examined by analysing the results in regard to seven goals defined by first National Action Plan for the implementation of UN SC Resolution 1325 in the Republic of Serbia (2010-2015).

In this dissertation, social and psychological factors of achieving gender equality in the defence system were examined through values, attitudes on gender equality, gender stereotypes and job satisfaction of the defence system members. Choice of these factors is theoretically justified. The hypothesis is that the social and psychological factors are less favourable compared to the normative institutional aspect. For this segment of dissertation the empirical basis is secondary data analysis from two projects of the Strategic Research Institute of the Ministry of Defence and the analysis of results obtained from personal empirical research on a sample of 1087 members of the Serbian Armed Forces. In addition to correlational and factorial analysis (which is subjected to a questionnaire Schein Descriptive Index), data analysis included the determination of difference significances, qualitative descriptive and comparative analysis. The results indicate that among the members of the defence system respect for national, family and religious authority is highly expressed and that materialistic values are dominant. Among the officers, there is a greater willingness to accept gender equality in the public sphere rather than in the private sphere. There is a statistically significant difference between male and female when it comes to some aspects of job satisfaction and perception of women in the defence system. Furthermore, the assessment of characteristics of both sexes are saturated with cultural

expectations of typical man and typical women. Obtained intraclass correlation coefficients indicate gender stereotypes exist regardless of gender in the population of members of the Army.

In addition to the normative institutional framework and social and psychological factors, we consider that the success of the process of achieving gender equality depends on the possibility of changing the organisational culture. For this reason, we determined the specificities of organizational culture of the Army, elements that should be changed towards achieving gender equality and the resistance that may occur during the process. Due to the fact that an important aspect of achieving gender equality includes work environment that supports employees in finding family – work balance, in this study we examined which mechanisms the defence system members considered supportive.

In the end, in addition to the interpretation of the results and confirmation of hypotheses, we offered recommendations for improving the process of gender equality in the Serbian Army. Two models of foreign armies are presented, recognized internationally as successful in achieving gender equality at the national level (Armed Forces of the Kingdom of Spain) and as successful in the implementation of a gender perspective in multinational operations (Armed Forces of the Kingdom of Sweden).

Keywords: gender equality, social psychological aspects, normative and organizational aspects, Serbian Armed Forces

Scientific area: social psychology

UDC

355.08(497.11):305-055.2

САДРЖАЈ

1. УВОД.....	1
ПРЕДМЕТ И ЦИЉЕВИ ДИСЕРТАЦИЈЕ.....	1
РАЗВОЈ ЖЕНСКОГ ПИТАЊА И РОДНОСТИ У ДРУШТВУ И ВОЈСЦИ.....	11
Женско питање у 19. и 20. веку	11
Активна војна служба жена у југословенским оружаним снагама	21
Питање родности крајем 20. и почетком 21. века.....	23
<i>Феминистичке теорије</i>	26
<i>Психологија и изучавање рода и родних разлика</i>	29
ЗНАЧАЈ ИЗУЧАВАЊА ПОЛА И РОДА У ВОЈСЦИ. ПРЕГЛЕД РЕЛЕВАНТНИХ ИСТРАЖИВАЊА.....	40
2. НОРМАТИВНО ИНСТИТУЦИОНАЛНИ АСПЕКТИ	46
ЖЕНЕ, МИР И БЕЗБЕДНОСТ	46
НАТО	51
НАЦИОНАЛНИ АКЦИОНИ ПЛАНОВИ ЗА ПРИМЕНУ РЕЗОЛУЦИЈЕ 1325 СБ УН..	57
НАП РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ	62
3. СОЦИЈАЛНО ПСИХОЛОШКИ АСПЕКТИ	81
ТЕОРИЈСКА КОНЦЕПТУАЛИЗАЦИЈА. ВРЕДНОСТИ, СТАВОВИ И РОДНИ СТЕРЕОТИПИ.....	82
ЕМПИРИЈСКА ИСТРАЖИВАЊА ВРЕДНОСТИ И СТАВОВА РЕЛЕВАНТНИХ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ	92
Пројекти Института за стратегијска истраживања – секундарна анализа.....	93
Испитивање релевантних ставова – сопствено истраживање.....	113
Предмет истраживања	113
<i>Циљеви</i>	113
<i>Хипотезе</i>	114
<i>Варијабле</i>	114
Метод истраживања	116
<i>Инструмент</i>	116
<i>Узорак</i>	118
<i>Ток и услови испитивања</i>	119
<i>Статистичка обрада података</i>	120
Резултати спроведеног истраживања	121
Информисаност	121
Значај теме родна равноправност	122
Задовољство послом	124
Опажени положај жена у систему одбране	126
Скала за процену родних стереотипа	129
4. ОРГАНИЗАЦИОНИ АСПЕКТИ	141
ОРГАНИЗАЦИОНА КУЛТУРА СИСТЕМА ОДБРАНЕ	141
МЕХАНИЗМИ ЗА УСКЛАЂИВАЊЕ ПОРОДИЧНИХ И ПОСЛОВНИХ ОБАВЕЗА	152
<i>Значај социјалне подршке</i>	153

<i>Подришка кроз призму родних улога</i>	155
<i>Подришка из радне средине и подришка партнера</i>	156
<i>Механизми подришке на релацији посао-породица. Резултати истраживања</i> ..	158
5. МОДЕЛИ И ПРЕПОРУКЕ	162
ОРГАНИЗАЦИОНИ РАЗВОЈ ШПАНСКИХ ОРУЖАНИХ СНАГА У ПРАВЦУ ИМПЛЕМЕНТАЦИЈЕ РОДНЕ ПЕРСПЕКТИВЕ.	164
ОРГАНИЗАЦИОНИ РАЗВОЈ ШВЕДСКИХ ОРУЖАНИХ СНАГА У ПРАВЦУ ИМПЛЕМЕНТАЦИЈЕ РОДНЕ ПЕРСПЕКТИВЕ.	168
6. ЗАКЉУЧНА РАЗМАТРАЊА	175
СПИСАК ТАБЕЛА И ГРАФИКОНА	186
СКРАЋЕНИЦЕ	188
ЛИТЕРАТУРА	190
ПРИЛОЗИ.....	206

1. У В О Д

ПРЕДМЕТ И ЦИЉЕВИ ДИСЕРТАЦИЈЕ

Равноправно учешће жена и мушкараца у безбедносним институцијама, у доношењу одлука, у креирању и спровођењу политика неспорна је демократска вредност. Ипак, није реч само о императиву поштовања основних људских права на слободу избора и једнакост, већ и о вишеструкој добити за појединца/ку, систем одбране који чине ти појединци/ке и друштво.

У Министарству одбране (МО) и Војсци Србије (ВС) у току је реформа сектора безбедности¹ у правцу трансформације безбедносне политике, институција и програма, чиме се обезбеђују услови за интегрисање родне перспективе у систем одбране. Реформа сектора безбедности представља концепт који је настао у деведесетим годинама двадесетог века услед захтева да се обезбеди реформа свих актера и релевантних чинилаца у сектору безбедности како би функционисали у складу са демократским нормама, обезбедили цивилну контролу сектора и ефикасније одговорили на промењене безбедносне изазове у свету. Након Хладног рата, државноцентрични концепт, као традиционални концепт безбедности, постао је преузак оквир за разумевање међународних односа, а првенствено међународне безбедности, па је дефинисан нови приступ са фокусом на људској безбедности: слободи од ускраћености и слободи од страха (Липовац, Глушац, 2011). Нови приступ, оријентисан ка људском животу и достојанству, подразумева: економску, социјалну, политичку безбедност, као и безбедност која се односи на заштиту природног окружења и исхране. Овако постављен концепт безбедности представља кључни услов за одрживи развој и заштиту људских права. На тај начин имплементација родне перспективе постаје незаобилазна компонента реформе сектора безбедности и важна претпоставка ефикасности овог процеса.

¹ Реформа сектора безбедности (РСБ) генерално је дефинисана као процес трансформације сектора безбедности ка јачању одговорности, ефикасности и поштовању људских права и владавине права (Valasek, 2008).

За укључивање родних перспектива у институције сектора безбедности, односно за уродњавање ових институција, могу се употребити две комплементарне стратегије (Valasek, 2008): интеграција родних питања на свим нивоима и промовисање родне равноправности.

Интеграција родних питања је „процес процене утицаја било које планиране активности на жене и мушкарце, укључујући ту и законодавство, политику и програме, у свим областима и на свим нивоима. То је стратегија којом се омогућава да она питања која забрињавају жене и мушкарце, као и њихова искуства, постану саставни део осмишљавања, спровођења, надгледања и вредновања политика и програма у свим областима.“ (UN Economic and Social Council, Report of the Secretary General, 1997). На тај начин унапређују се безбедносне институције које постају ефикасније у одговарању на различите безбедносне потребе, тиме развојно оријентисане и вредне поверења шире друштвене заједнице.

Родна равноправност у систему одбране подразумева остваривање политике једнаких могућности обезбеђивањем: веће партиципације жена (кроз могућности школовања и запошљавања), равноправног статуса у радном окружењу (кроз поштовање људских права, заштиту и превенцију од сексуалног узнемиравања и родно заснованог насиља, хармонизацију правних прописа), и каријерног вођења/напредовања жена у систему одбране (ослобођеног од утицаја родних стереотипа).

Несумњиво је да ток и успех овако суштинских и интензивних реформи зависи од више фактора и односа у којем се они међусобно налазе. Да би се разумео контекст у којем ти фактори делују, сматрали смо да је пре свега потребно указати на историјско наслеђе које је допринело детерминисању услова у којима се реформа остварује.

Из тог разлога, у овом раду полази се од приказа услова и начина првог организованог и масовног учешћа жена у војсци у периоду Другог светског рата, када је и створена институционална основа за њихово ангажовање у партизанским редовима (преко АФЖ-а). У оквиру овог приказа дат је осврт на старосну и социодемографску структуру кадра у Југословенској армији и указано је на делове

закона, одреби и прописа који су се односили на живот и рад жена у Југословенској армији а на основу којих бисмо могли посредно закључивати о родној равноправности и еманципацији жена у ратној и послератној Југословенској армији. Током рата жене нису стизале до највиших командних и политичких дужности у војсци али постоје подаци који говоре да су партизанке имале право гласа, право вршења политичких дужности и да су обављале одговорне командне задатке у партизанским јединицама. Око 100 000 жена учествовало је у НОВЈ, погинуло их је око 25 000, орденом народног хероја одликована је 91 жена, а преко 2 000 жена је у рату добило официрски чин. Да би се боље разумео шири друштвени контекст периода за који ће бити приказани подаци, сматрали смо потребним, да се укратко опише и положај жена у српском и југословенском друштву тог времена генерално говорећи а не само оних у војним редовима.

Први фактор утицаја на процес остваривања родне равноправности у систему одбране је нормативно институционални оквир, међународни и национални. Од начина на који се у законима, декларацијама и другим важним документима дефинише ово питање, зависи и какве ће се политике и мере обликовати како би се оно друштвено и организационо регулисало. Премда постоје и општији политички оквири за унапређење родне равноправности на глобално-светском нивоу (Пекиншка декларација и платформа за акцију, Конвенција о елиминацији свих облика дискриминације жена), у овом раду биће изложен нормативно институционални оквир који је директно усмерен на жене и безбедност. Резолуција Савета безбедности Уједињених нација (СБ УН) 1325 - Жене, мир и безбедност која је усвојена 31. октобра 2000. године, наглашава последице утицаја конфликта на жене и девојке и њихов значај у изградњи мира и постконфликтном опоравку земље (Национални акциони план, 2010). Генерални секретар УН, 2004. године, позвао је земље чланице да припреме националне акционе планове (НАП) - документа која усвајају владе држава а која садрже смернице, циљеве, активности, носиоце активности, индикторе и временске оквири за спровођење Резолуције 1325 СБ УН. Одлуком Владе РС од 24. јуна 2010. године, образована је Радна група за израду НАП-а. Стручну и административно-техничку подршку Радној групи пружало је Министарство

одбране, које је било и носилац израде радне верзије Нацрта НАП-а за период од 2010. до 2015. године. У раду ће бити описани постигнути резултати за сваки од седам циљева који су дефинисани овим Планом.

Међународне организације су у Резолуцији 1325 препознале нови делатни потенцијал у правцу бољег и ефикаснијег коришћења људских ресурса за ефективнији одговор у кризним и ванредним ситуацијама као и у постконфликтном опоравку земље. У септембру 2009. године НАТО је донео Директиву (Д-40-1) којом се позивају све чланице Програма НАТО и Партнерство за мир да уграде препоруке из Резолуције 1325 СБ УН. Предузете су организацијске промене које воде успостављању родне равноправности у командној структури НАТО, укључујући и мере за заштиту жена током оружаних сукоба. Министарство одбране и Војска Србије учествују у делу програма и обука у надлежности НАТО као земља чланица Партнерства за мир. Из тог разлога, у делу рада који се односи на нормативно институционални оквир, биће приказана улога институционалних тела која се баве родном равноправношћу у НАТО, почев од конференције одржане 1961. године на којој су жене официрке виших чинова дискутовале о статусу, организацији, условима запошљавања и каријерном развоју жена у оружаним снагама, све до актуелне структуре, тренинга и едукација који се спроводе у надлежности ове организације.

Спремност припадника/ца МО и ВС да реформишу систем у правцу остваривања родне равноправности може се сагледати и потврдити кроз неколико активности. Правно формални аспект ове спремности за промене огледа се у усвајању законског и стратешког оквира за увођење политике родне равноправности у сектор безбедности, у пружању подршке и улагању напора у процес формирања институционалних тела и механизма предвиђених Националним акционим планом и континуираном раду на унапређењу сарадње са организацијама цивилног друштва. Значајан искорак је и обезбеђивање услова за упис прве генерације девојака на Војну академију, школске 2007/2008. године, а од 2014. године девојчицама је омогућено и школовање у Војној гимназији. Такође, важан је и податак да је проширено подручје рада када је у питању ангажовање жена у Војсци. Неспорно је да су овим обезбеђене чворишне тачке за унапређење родне равноправности.

Ипак, док се структуралне и легислативне промене могу реализовати релативно брзо, фундаменталне промене код припадника тако великих система као што је војска, као и у друштвима генерално, захтевају време и пропратне процесе, пре свега у контексту промена у вредносним оријентацијама и ставовима а потом и у наученим и примењиваним обрасцима понашања. Из тог разлога, сматрамо да је веома важно, поред испитивања нормативног оквира, којим се формално правно дефинише, препознаје и сузбија родна неравноправност, утврдити и одређене социјално психолошке аспекте који се могу посматрати као предиктори успешности процеса остваривања родне равноправности у систему одбране. Који су то социјално психолошки процеси од значаја за прихватање родне равноправности који посредују између социјалне реалности и понашања појединца у групним и међугрупним односима?

Све више се увиђа да су емпиријска истраживања вредности корисна, не само зато што је идентификовање постојећих вредности важно, већ и због тога што она могу дати допринос у избору и планирању друштвених циљева. Постоје различите теорије вредности и начини њиховог мерења. Ми смо се у овом раду определили за Инглхартову теорију модернизације јер нас интересује да ли се код припадника Војске Србије може говорити о заступљености постматеријалистичких вредности, на начин на који их је овај аутор дефинисао и операционализовао, или су доминантније материјалистичке вредности, карактеристичне за друштва у процесу транзиције. Емпиријску основу овог дела рада чиниће секундарна анализа података из два пројекта Института за стратегијска истраживања Министарства одбране.

Први скуп анализираних ајтема омогућава закључке о степену спремности прихватања родне равноправности кроз третирање ове вредносне оријентације као дела општијег система вредности као што су толеранција - нетолеранција, традиционализам - модернизам, конзерватизам - либерализам. Интерпретација резултата испитаника на другом скупу ајтема, односно на Скали родне равноправности (Gender Equality Scale), заснована је на дефинисању родне равноправности као специфичне вредносне оријентације сачињене од различитих ставова о односима међу половима, где је могуће мерити позиционираност појединца

према димензији против/за родну равноправност. Добијени резултати биће упоређени са резултатима добијеним у оквиру Светске студије вредности и са резултатима истраживања спроведног у Србији, на узорку грађана и грађанки (Ignjatović, Pantić, Vošković, Pavlović, 2010). Сазнања о заступљености ових вредносних оријентација, као и увид у ставове о родној равноправности значајно је јер је реч о чиниоцима који мотивишу и усмеравају понашање појединца и групе. Као такви, ови подаци биће разматрани као предиктори спремности припадника Војске Србије да прихвате промену у систему одбране, прецизније да прихвате родну равноправност.

Такође, сматрамо да Тајфелова теорија социјалног идентитета може дати посебан допринос разумевању развоја одређених уверења, ставова и оцена о женама у систему одбране, постулирањем реципрочног односа између статуса војне професије кроз историју и јачине професионалне/полне идентификације, као и одређивањем услова под којима понашање између појединаца постаје детерминисано не индивидуалним карактеристикама или личним односима него њиховом групном припадносту. У том смислу, сматрамо релевантном анализу појединих елемената односа друштва према војној професији и њихов одраз на јачање идентификације са професионалном групом са јаким обележјем полне припадности. У склопу ових разматрања, биће интерпретирани резултати добијени емиријским истраживањем, осмишљеним за сврхе овог рада, којим су снимљене перцепције/ставови припадника система одбране везано за положај жена у Војсци Србије.

Следећи социјално психолошки аспект остваривања родне равноправности у систему одбране разматран је у контексту напредовања жена и могућности да оне заузму највише позиције у војсци. Премда се, у складу са процесом интензивнијег укључивања жена у војни систем, креира окружење које подједнако подстиче женске и мушке кадете да развију своје лидерске потенцијале, може се очекивати да је потребно дуже време па да традиционално војно лидерство не буде оријентисано само на мушкарце и да као такво не представља само тек изазов и изузетак за жене у војсци већ доступну могућност у развоју каријере. Сматрамо да је значајно истражити и разумети ставове официра везано за карактеристике успешних официра

на руководећим позицијама, карактеристике „типичних жена“ и „типичних мушкараца“, а потом утврдити у каквом су односу ови описи. Опажање потенцијала и радне успешности запослених без уплива родних стереотипа од изузетног је значаја јер ће само са таквим схватањем и ставом официр на руководећој позицији бити спреман да подједнако третира себи подчињене и да ће они, независно од пола, бити подвргнути истим критеријумима селекције, обуке и напредовања.

Управљање људским ресурсима увек је имало значајну улогу у оружаним снагама, независно од фазе реформе сектора безбедности. Сазнања о детерминантама задовољства послом могу усмерити избор стратегије која ће на најбољи начин утицати на ставове припадника о послу и тиме повратно допринети функционалности и ефикасности система. У контексту остваривања родне равноправности, интересује нас да ли можемо говорити о релативној хомогенизованости припадника система одбране у погледу задовољства послом, јер ако су сви равноправни и раде под истим условима, можемо претпоставити да ће индивидуалне разлике бити веће у односу на полне, по свим испитиваним критеријумима задовољства послом. Емпиријску основу тог дела рада чиниће сопствено истраживање, осмишљено за потребе ове дисертације и спроведено на узорку припадника система одбране.

Дакле, у овом раду релевантни социјално психолошки аспекти остваривања родне равноправности у систему одбране су: вредности, ставови о родној равноправности, родни стереотипи и задовољство послом.

Поред нормативно институционалног оквира и социјално психолошких аспеката, сматрамо да успешност процеса остваривања родне равноправности зависи и од могућности промене организационе културе система који се мења. Организациона култура може бити подржавајућа или обесхрабрујућа за жену на њеном каријерном путу и достизању руководећих позиција, зато сматрамо да је важно поставити питање каква је организациона култура система одбране и који елементи те културе треба да буду промењени у правцу остваривања родне равноправности. С обзиром да важан аспект остваривања родне равноправности у систему одбране подразумева и формирање радног окружења које ће пружати

подршку запосленима на релацији пословни – приватни живот, сматрали смо да је значајно доћи до сазнања које механизме подршке припадници система одбране сматрају релевантним.

Предмети истраживања и доступне информације из страних армија помоћ су у предикцији питања која би се могла поставити и у ВС са даљим напредовањем процеса укључивања жена у систем одбране као нпр. повећани број бракова између мушких и женских официра (захтеви за службовањем у истом гарнизону, могућности мотивисања мушкараца официра да користе право на одсуство ради неге детета и специфичности последица развода) или тренинг и обука за жену када се врати са породилског одсуства итд. Зато је у овом раду дат приказ процеса остваривања родне равноправности у системима одбране других земаља. Приликом избора земаља, водили смо се критеријумом да систем одбране Републике Србије има развијену билатералну војну сарадњу са оружаним снагама тих земаља и да су оне препознате као водеће када је у питању имплементација родне перспективе на националном нивоу (Краљевина Шпанија) и имплементација родне перспективе на међународном нивоу (Краљевина Шведска).

Дакле, у овом раду бавимо се могућношћу остваривања родне равноправности у систему одбране и факторима који утичу на ефикасност тог процеса. Прецизније, анализирани су нормативно институционални, социјално психолошки и организациони аспекти остваривања родне равноправности. Фокус је на социјално психолошком аспекту који је у овом раду детерминисан преко: вредности (на димензијама традиционалне – секуларно/рационалне вредности и материјалистичке – постматеријалистичке вредности) ставова о родној равноправности, родних стереотипа и задовољства послом. Будући да је исти скуп ајтема за снимање вредности и ставова био део истраживања која су спроведена у Републици Србији (у оквиру Светске студије вредности и истраживања Института друштвених наука) компаративним приступом анализиран је смер разлике изражених ставова и вредности код припадника Војске са једне стране и грађана и грађанки Републике Србије са друге.

У складу са претходно изложеним постављена су истраживачка питања:

1. Које су нормативно институционалне претпоставке за остваривање родне равноправности у систему одбране и у којој мери су оне реализоване?
2. Које су социјално психолошке претпоставке за остваривање родне равноправности у систему одбране и у којој мери су оне реализоване?

Какве вредности и ставове о родној равноправности изражавају припадници система одбране? Да ли су у том погледу хомогени или можемо говорити о разликама у погледу одређених социо-демографских карактеристика (пол, ниво образовања, чин, социјално порекло итд.)? Да ли су вредности и ставови припадника система одбране фактори остваривања родне равноправности?

Да ли постоје и које су специфичности вредности и ставова о родној равноправности припадника система одбране у односу на општу популацију?

3. Које су организационо културолошке претпоставке остваривања родне равноправности и у којој мери су оне реализоване? Који ниво организационе културе треба да буде обухваћен променама којима се жели постићи ефикасан процес остваривања родне равноправности или на којим нивоима су те промене највидљивије?

На који начин је могуће унапредити родну равноправност у систему одбране применом модела страних армија?

У складу са предметом истраживања, дефинисани су циљеви дисертације.

Научни циљ:

Утврдити пресек стања, доминантне тенденције и остварене резултате нормативно институционалних и организационих аспеката остваривања родне равноправности.

Утврдити релевантне вредности и ставове припадника система одбране који утичу на темпо и квалитет процеса остваривања родне равноправности у систему одбране.

Утврдити ставове припадника система одбране везано за карактеристике успешних официра на руководећим позицијама, карактеристике „типичних жена“ и „типичних мушкараца“, а потом утврдити у каквом су односу ови описи.

Утврдити актуелно стање по питању процентуалне заступљености жена у МО и ВС. Приказати организациона решења страних армија са дужом праксом ангажовања жена у систему одбране, са којима Војска Србије сарађује по питању родне равноправности.

Друштвени циљ:

Резултати истраживања треба да омогуће предвиђање даљег развоја процеса остваривања родне равноправности у Војсци Србије. Друштвени циљ овог рада је указивање на негативне последице препознавања или игнорисања родних стереотипа и промовисање родне равноправности. Овако формулисан друштвени циљ у духу је једног, од укупно шест, стратешких циљева прописаних Националном стратегијом за побољшање положаја жена и унапређивање родне равноправности за период од 2009. до 2015. године усмереног на уклањање родних стереотипа.²

На основу емпиријских података овог истраживања и њихове анализе, доносиоцима одлука и особама које су укључене у процес спровођења НАП-а у систему одбране, омогућава се да употпуне, потврде или одбаце неке досадашње претпоставке или сазнања о постигнутим резултатима када је у питању остваривање родне равноправности у Војсци Србије.

На основу добијених анализа и увида могуће је дефинисати и предложити релевантне реформске препоруке и чвршће аргументовати садржаје нових одлука којима би се могло утицати на ефикасност процеса остваривања родне равноправности.

² Спровођење циљева Националне стратегије конкретизовано је усвојеним Акционим планом за спровођење Националне стратегије за побољшање положаја жена и унапређивање родне равноправности за период од 2010. до 2015. године (Службени гласник РС, бр. 67/10).

РАЗВОЈ ЖЕНСКОГ ПИТАЊА И РОДНОСТИ У ДРУШТВУ И ВОЈСЦИ

Свака земља конципира и организује одбрану у зависности од опажених и претпостављених облика угрожавања својих интереса а у складу са материјалним и људским потенцијалима те земље и постојећим облицима и нивоима сарадње са партнерским земљама. Различити склопови наведених фактора детерминишу концепте одбране који претпостављају различите форме ангажовања људских ресурса у функцији остваривања планираних циљева. Та различитост огледа се, између осталог, и у специфичном обиму и модалитетима ангажовања жена у одбрани, што је условљено не само актуелним безбедносним приликама него и изграђеном организационом културом система одбране, датим социјалним амбијентом као и специфичностима наслеђеног стања.

Женско питање у 19. и 20. веку

Систем одбране има својих специфичности и као такав неспорно своју линију развоја и мењања али он не делује ван простора и времена и није сам себи сврха, зато је оправдано и једино могуће сагледавати промене у традицији српске војске кроз призму промена у српском друштву. Међутим, тешко је бавити се променама у српском друштву у само једном поглављу, а не дати повода да се замери да то није урађено на начин који би био систематичан, елабориран и свеобухватан. Оно што се чини оправданим јесте да се скрене пажња да се кроз историју XVIII и XIX века, у различитим тачкама пресека, могу препознати моменти када нове потребе и мисли стваљају на тест традиционалне обрасце и схватања и да се они на овом месту прикажу, у циљу бољег разумевања родних политика и прилика у српском друштву и систему одбране данас.

Један од разлога који је довео до избијања Првог српског устанка, било је и насиље које су Турци вршили над српским женама (Шкодрић, 2015). Забележено је

(Божиновић, 1996) да су жене, за време турске окупације, продаване као робље, одвођене у хареме, обешчашћиване и убијане а да су све до 1830. године марамама морале да крију лице и ферецом тело и одећу. Владавина кнеза Милоша Обреновића настојала је да стабилизује породичне односе, обнови патријархалне норме (Шкодрић, 2015) и тиме умањи последице праксе задирања турских власти у брачни и породични живот становништва. Поред улаганих напора да се сузбију појаве као што су рано ступање у брак, самовољни разводи, отмице девојака, чедоморства, прељубе итд. ове појаве су биле раширене и утицале су на положај жене у Кнежевини Србији (Шкодрић, 2015). Уредбом из 1837. године утврђена је доња граница за склапање брака: за младиће 17 а за девојчице 15 година (Вулетић, 2002) што указује на чињеницу да су пре доношења одредбе у Србији склапани бракови између особа и млађих од наведених година старости.³ Са друге стране, прокламована наследна патријархална схватања и обичаји и даље су били подржавајући основ за мужевљеву власт над женом и њену родну обесправљеност, што је добило и формално правно утемељење у српском *Грађанском законнику* из 1844. године. Овај законик, задржан, са мањим изменама, до 1946. године, сматра се основом дискриминације жена. Жене су, према законнику, имале неравноправан положај у погледу брачног и породичног права (Шкодрић, 2015). Брачно право признавало је мужа као главу куће, док је жена имала обавезу да слуша мужевљева наређења, да помаже супругу, одржава ред и чистоћу у кући и да се стара о деци (Пантелић, 2015). У случају развода жена је имала право да задржи мушку децу до четврте, а женску до седме године. Након тога морала је да преда децу оцу на старање. Традиционални облик породичног живота, карактеристичан за Србију тог доба био је задруга (Рајковић, Милетић-Степановић, 2010), као специфичан културни модел живљења, понашања и мишљења. Матрилинеарни принцип наслеђивања долазио је у обзир тек пошто се исцрпи могућност наслеђивања од стране очевих наследника до шестог колена (Пантелић, 2015). Са становишта моралних норми тог доба, предбрачни односи сматрани су неприхватљивим а традиционалне норме могле

³ За време турске владавине Срби су често женили и удавали још недораслу децу како би их сачували од тзв. данка у крви, односно одвођења у Цариград (Вулетић, 2002).

су се видети и у чину порођаја, који је још увек био табу тема. Традиционално васпитана српска жена је приликом сваког од својих порођаја настојала да тим чином што мање узнемири и поремети живот осталих укућана (Вулетић, 2002). Патријархална идеологија у чијој основи су патрицентричност, концентрација власништва, боравишта и порекла у мушкој лози, који жену држе у инфериорном положају (Стјепановић-Захаријевски, 2010), остаће окосница родних политика које ће, као такве, неговати и подржавати мушку моћ на Балкану још много деценија касније.

Ипак, забележено је (Божиновић, 1996) да су Срби који су у сеобама доспевали у Војводину, живели крајем XVIII и почетком XIX века у другачијој култури, која је подразумевала и нешто повољнији положај жена. Тако је у Земуну 1840. године основана Прва српска женска основна школа. Српска црквена општина у Земуну изразила је своје мишљење да је потребно подизање женских школа на виши степен јер се ради о половини људске популације (Божиновић, 1996).

Када је Султановим хатишерифом 1830. године, Србија добила потпуну унутрашњу аутономију (између осталих стекла право да самостално уреди државу и оснива школе) а предлог Димитрија Давидовића,⁴ да се поред школа за мушку децу отворе и школе за женску децу, временом добио на снази, формиран су услови да се отвори прва јавна женска школа. Још пре него што је Попечитељство донело ближа упутства, како је било предвиђено законом, основана је прва женска школа у Кнежевини Србији у Параћину септембра 1845. године (Видосављевић, 2015). Основне женске школе основане су затим и у Београду и Доњем Милановцу. Уредба о уређењу девојачких училишта издата је 1846. године. Излазећи из периода устанака и ратова за ослобођење, српско друштво морало је брзо да ухвати корак са европском културом. Пут до формирања идеје да је масовније образовање женске деце неопходно и смислено, у друштву које се налазило у тој развојној фази, био је спор и не без препрека. Често изражаван конзерватизам према школовању женске деце

⁴ Димитрије Давидовић био је први који је уочио потребу школовања женске деце у Србији. Он је 1821. кнезу Милошу упутио писмо у којем је предлагао да се поред школа за мушку децу отворе и школе за женску децу, што у почетку није наилазило на разумевање (Видосављевић, 2015).

уопште, посебно је изражен у ставу о заједничком школовању, на основу којег је 1857. године прописано да се женска деца у основним школама морају одвојити од мушке деце, у посебна одељења (Божиновић, 1996). Тек 1863. године била је отворена прва Виша женска школа у Београду. Видосављевић (2015) описује начин на који је отварање ове троразредне више школе, која је, поред образовања и васпитања, припремала ученице за наставнички позив, дошло до различитих преплитања између елемената традиционалног и новог схватања о женама и породици. Како сазнајемо, друштво тог доба нашло се пред изазовним задатком – да осмисли нову улогу жене. Мишљења су се разилазила, како објашњава Видосављевић, пре свега по питању да ли је жени, да би обављала послове домаћице, потребно образовање или она већ има урођене способности за те послове. Праћење конституисања нове мисли, недоумице и отпори, могли су се пратити у часопису *Домаћица*, основаног 1879. године. У чланку поменутог ауторке наводи се да је против професионализације улоге домаћице најчешће изношен аргумент да би то водило до претварања жене у „мушкиње” и да „чистота” девојака и жена не сме да буде помућена великим знањем и начитанашћу. Жене које су завршиле Вишу женску школу као и директорке те школе, Катарина Миловук и Персида Пинтеровић, биће касније најактивније жене у прво формираном српском Женском друштву.

На почетку 20. века у Србији неписменост жена била је масовна и досезала је до 92,64%, при томе је највише писмених жена било у Београду (23,74%). Пред Први светски рат ученице су чиниле 17% од укупног броја ђака у основним школама, а девојке 10% студената Београдског универзитета (Шкодрић, 2015). Малим размерама школовања жена доприносила је и чињеница да су након завршене школе тешко могле наћи запослење и обављати неку врсту државне службе и јавног посла.

Док су прву половину 19. века обележила настојања ка законодавном и правном уређењу родних односа угледањем на западне моделе, али и задржавањем суштинских норми обичајног права, у другој половини 19. века видљиви су напори да се на просветном и социјалном плану родни односи уздигну на нови ниво и да се прати развој западноевропског друштва (Шкодрић, 2015) чији се утицај све више огледао у начину градње, обичајима свакодневног живота, начину одевања, језику,

начину исхране и забаве. Као и у другим европским државама, друга половина 19. века може се обележити као период када почиње борба за еманципацију жена у Србији (Аритонових, 2009). То је период оснивања првих женских удружења. Циљеви и задаци ових удружења првобитно су били слични, са окосницом на традиционалним женским улогама и борби за изградњу националног идентитета, остављајући при том борбу за женска права изван својих интересовања. Касније, ова друштва почела су се разликовати по основној природи својих програма и у њима дефинисаних задатака. Друштва која су жене формирале, циљеви око којих су се уједињавале и резултати које су постизале, сматра се незаобилазним фактором у друштвеном животу Србије тог времена. Рад тих друштава може се сврстати у неколико грана делатности: патриотски, хуманитарни, медицински и културно-просветни. Остаје утисак да услова за другачији рад, у том периоду и на том простору, није ни било. Жене на почецима формирања друштава нису захтевале већа права и слободе, па се намеће питање да ли је разлог недостатак потребе, неувиђање могућности да би могло бити другачије или је у питању свесна одлука услед опажених околности које би рад друштва на основама другачијим од националних и традиционалних, оспоравали и бранили. Божиновић (1996) закључује да су самозадовољство својом улогом, постигнутим резултатима које су имале у националном раду и просвећивању, похвале и одликовања која су за свој рад добијале, поштовање које им се исказивало, утицали да жене не траже нове путеве своје активности и потврђивања. Она истиче да су дом, породица и васпитање деце, били основна брига и већине образовних српских жена тог времена, те да су само у оквиру тих улога и потчињеног положаја српске жене тражиле простор за своје деловање.

У Београду је као прво женско друштво, основано Јеврејско Женско друштво, 1874. године, са дефинисаним циљевима: „спремање сиромашних девојака за ваљане жене, неговање хуманих осећања и помагање сиротих и невољних“ (Божиновић, 1996). На иницијативу Катарине Миловук 1875. године окупило се неколико образованих и материјално обезбеђених жена које су осетиле потребу да организовано и јавно почну да се баве хуманитарним радом. Оне су за тадашња

времена имале довољно знања и одлучности да би, по угледу на жене у другим земљама, основале прво српско Женско друштво. Женско друштво је од свог оснивања па све до Првог светског рата, својом делатношћу, надоместило рад државних органа који нису могли или нису имали разумевања за стварање институција за стручно оспособљавање женске омладине, за просвећивање, за збрињавање рањеника и инвалида, за помагање сиромашнима и старима. Из овог друштва поникле су жене које су крајем XIX и почетком XX века, оснивале и друга социјално – хуманитарна друштва, или су биле активне и у другим просветним и професионалним друштвима.

Српско-јеврејско друштво основано је 1895. године, док се једна група жена, национално оријентисаних и под утицајем цркве, определила да оснује друштво Кнегиње Љубице. На иницијативу сликарке Надежде Петровић и Делфе Иванић, 1903. године основано је патриотско и хуманитарно друштво Коло српских сестара. Друштво је помагало српским добровољачким четама у Македонији, рањеном становништву и деци која су у борбама остајала без родитеља. Коло је радило на познат и прихваћен начин. Природом делатности и промовисаним вредностима Коло српских сестара величало је прошлост и народну традицију (путем преношења, очувања, усавршавања и популаризовања народних рукотворина), што је био и интегрални део борбе за националну афирмацију (Савић, 2009) те је, као такав, одговарао владајућој идеологији. Коло је од оснивања имало велику популарност, јер је омогућавало женама активно учешће у друштвеном развоју Србије и могућност јавне афирмације. Такође, могућност зараде кроз израду народних рукотворина умногоме је допринело стварању новог поглавља у животима, претежно сеоске, женске популације, закључује Савић (2009). Материнско удружење основано је 1904. године, са основним задатком да брине за напуштenu децу. Убрзо је било оптужено да проповеда неморал јер су деца о којој је друштво бринуло била углавном ванбрачна. Годину дана касније (1905. године) основано је и Удружење и Дом ученица средњих школа. Првим уједињењем већег броја женских друштава (Београдско женско друштво, Крагујевачко женско друштво, Коло српских сестара, Друштво Кнегиње Љубице, Српско – јеврејско женско друштво и Материнско

удружење), формиран је Српски народни женски савез (СНЖС), основан октобра 1906. године. Идеја да се женско право гласа уведе као задатак Савеза није прошла без отпора. Аргумент који је отворио врата овом циљу био је да би формулисање таквог програма, и улазак у Међународну алијансу за женско право гласа обезбедио да се на међународној трибини изложе проблеми српског народа и његове борбе за национално ослобођење и уједињење. Од 1909. делегаткиње СНЖС излажу на конгресима Алијансе, у Лондону, Стокхолму итд. о српској жени, настави у Србији и установама које су основале жене. Очигледно под утицајем међународних организација, у програм рада СНЖС, поред хуманитарних и просветних задатака, уносе се и други задаци у вези са положајем жена, истина бојажљиво и редуковано на најосновније захтеве, али су то први кораци препознати као почетак везивања СНЖС за идеје савременог феминизма. Битно је нагласити да су у Србији почетком XX века постојале жене које су биле спремне да прихвате нове идеје европског феминистичког грађанског покрета.

На основу различитих података у литератури (Божиновић, 1996), можемо закључити да су крајем 19. века, чак и оне жене које су у иностранству завршиле студије (нпр. у Швајцарској), у Србији тешко налазиле посао, на којем су потом бивале лошије плаћене од својих колега, нису имале право на напредовање, нити су остваривале право на пензију. С обзиром да су се женска друштва углавном бавила хуманитарним радом али не и положајем жена, за крај 19. и почетак 20. века карактеристично је да су се жене појединачно у занимањима учитељице, наставнице, лекарке, трудиле да утичу на свој положај и пробају да промене третман и права жена у својој струци. Рад на побољшању положаја радница започеле су тек 1903. године социјалисткиње окупљене у женском радничком друштву Свест.

Женско радничко друштво донело је Резолуцију, 1903. године, којим је поставило своје захтеве законодавном телу ради њиховог уношења у Закон о радњама, а односило се на забрану експлоатисања женског и дечијег рада, ограничење радног времена, забрану ноћног рада, изједначавање мушких и женских надница, регулисање рада у периоду трудноће и порођаја итд. Ово друштво је такође организовало курсеве за неписмене, испитивало положај жена на радним местима и

организовало предавања о женским питањима. Организовало је и први штрајк жена у фабрици шешира 1904. године у Београду. За разлику од грађанског – буржуаског женског покрета који у залагању за једнако школовање и приступ жена свим занимањима, види суштину борбе за женско питање, социјалдемократи су, поред енергичне подршке тим захтевима, тражили изједначавање жена у приватном и политичком праву. Тако су 1910. године захтевали измену изборног система и једнако право гласа за све жене и мушкарце који га до тада нису имали. Те године, жене су одлазиле до биралишта и изражавале своје протесте и захтеве.

У периоду између Анексионе кризе 1908. и почетка Балканских ратова 1912. године, Српско друштво Црвеног крста организовало је курсеве и обучило око 500 стручних неговатељица (Милкић, 2014). Преко својих пододбора у Србији, Друштво је обезбедило око 2.000 добровољних болничарки и помогло око довођења медицинских мисија из Европе и Сједињених Америчких Држава које су током балканских ратова пружиле значајну помоћ српској војсци у лечењу рањеника и болесника.⁵

Први светски рат донео је нове бриге и поставио нове циљеве: активно учествовање у ратним напорима и након ратова активно учешће у отклањању последица рата.

Током рата у британским, америчким и немачким војним одредима дозвољавало се учешће жена, углавном у помоћним трупима, удаљеним од првих борбених редова. С друге стране, у Русији је дошло до напуштања праксе да жена у рату не треба да буде наоружана. Према истраживању Шкодрић (2015), у царској војсци нашло се неколико стотина жена, међу њима и Марија Бочкарева која је по одобрењу цара ступила у војску 1914. године и касније командовала Женским батаљоном смрти. Слични примери жена бораца били су карактеристични и за српску војску. Током балканских и Првог светског рата поједине жене су примане у редове српске војске а учествовале су и у устаничким одредима у окупираним областима. Карактеристичан пример је Топлички устанак током којег су поред

⁵ Сматра се да је у Србији током 1912. године радило 16 мисија са око 100 лекара, док је у току 1913. године у Србији боравила 21 мисија са укупно 60 лекара, 70 сестара и 60 болничара (Милкић, 2014).

послова курирске, обавештајне и болничарске службе, такође бориле у саставу устаничких одреда. Ангажовање великог броја мушкараца током Првог светског рата изазвало је промене у породичној структури и променило друштвену улогу жена. Поједини историчари (Шкодрић, 2015), српско друштво у периоду окупације (1915-1918), због бројчане премоћи жена, називају и женским. Резултати новијих истраживања показују да историјат положаја жена у југословенском и српском друштву тог времена није обрађен у довољној мери.⁶ Чињеница је да се из доступних публицистичких радова много више и чешће сазнаје о појединкама (Надежда Петровић, Милунка Савић итд.) него о ситуацијама у којима су живеле жене (и мушкарци) које излазе из прописаног норматива о хероизму и врлини током рата (Столић, 2015). Као што примећује Столић (2015), истичући неспорне заслуге за историјске и херојске подухвате тих жена, чланци о њима често остављају утисак још већег наглашавања поделе родних улога или покушаја да се инверзија у родним улогама представи као ексцес и одступање од норме (нпр. жене ратнице).

На великом митингу у Београду 1945. године изабран је Главни одбор Антифашистичког фронта жена. Основни задаци могли су се сумирати у два, помоћ фронту и помоћ у обнови земље и успостављању свакодневног живота. На првом конгресу АФЖ, дата је јасна подршка женама да своју равноправност учврсте и прошире, присуством и активним учешћем у раду и у одлучивању у свим областима живота.

На основу нових изборних закона, жене су у новембру 1945. године по први пут учествовале и на општим изборима и то за Уставотворну скупштину. У првом послератном Уставу – Уставу Федеративне Народне Републике Југославије, проглашеном 31. јануара 1946. године, одредбом „Жене су равноправне са мушкарцима у свим подручјима државног, привредног и друштвено-политичког

⁶ Историчарка Ивана Пантелић у својој књизи *Partizanke kao građanke. Društvena emancipacija partizanski u Srbiji 1945-1953*. (ISI, EVOLUTA, Beograd 2011) наводи литературу у којој је обрађено ово питање. Као пионирско дело у овој области наводи књигу Неде Божиновић, *Женско питање у Србији у 19. и 20. веку*, Београд 1996; затим следе: Lidija Sklevicky, *Konji, žene, ratovi*, Zagreb 1996; магистарски рад Мирјане Станишић „Друштвени положај жена у Србији од 1944. до 1955“ (Универзитет у Београду); докторска дисертација Барбаре Визингер (Barbara N. Wiesinger) „Жене у југословенском народноослободилачком рату 1941-1945“ (Универзитету у Салзбургу); магистарска теза Светлане Стефановић „Женско питање у београдској периодици 1918-1941“ (Београд, 2000).

живота“ потврђена су права која су жене својом борбом освојиле у народноослободилачком рату. *Основним законом о браку* 1946. жене су законски изједначене са мушкарцима у погледу права и обавеза и одређено им је породилско одсуство. Тежиште рада АФЖ-а 1950. године пренето је на решавање питања заштите мајке и детета, помоћ властима у одржавању дечијих установа и здравственом просвећивању жена. АФЖ нарочито у то доба почиње да пропагира идеје на запошљавању жена као основ за њихову егзистенцију и пуну равноправност. Народна Скупштина Републике Србије 1951. године донела је Закон о забрани ношења зара и фереце утемељено на ставу да је скидање зара и фереце од важности за културно издизање муслиманске жене и за њену равноправност. Уставна начела о равноправности и о заштити деце и материнства, једнак рад – једнака награда, разрађивана су у неколико закона и других прописа којима су та права детаљно дефинисана. У изради предлога ових закона АФЖ је врло активно учествовало а исто тако и у праћењу и контроли њихове примене.

Заоштрени међународни односи, који су настали у фази хладног рата и који су директно утицали на међународне организације – међу њима и женске – довели су до тога да је пријем националних организација у међународне зависно од блоковске припадности поједине државе. Остајући изван блокова, АФЖ више није тражио пријем ни у једну међународну организацију. Четврти Конгрес укинуо је АФЖ, и истовремено је основан Савез женских друштава (1953-1961). Оријентисањем на дугорочне циљеве, стални и главни задаци Савеза били су описмењавање жена, рад на здравственом просвећивању и пољопривредном образовању.

Активна војна служба жена у југословенским оружаним снагама

У историографији посвећеној Другом светском рату на простору Југославије питање учешћа жена у рату и њихове еманципације током ратних и послератних година није добило значајно место.⁷

У Народноослободилачкој војсци Југославије учествовало је око 100.000 жена, од којих је преко 2.000 жена у рату добило официрски чин, а погинуло је око 25.000 жена.⁸ Југословенска армија изашла је из рата са око 800.000 старешина и војника (Николић, 1989). Забележено је (Пантелић, 2011) да су током Другог светског рата, партизанке имале право гласа и право вршења политичких дужности и да су обављале одговорне командне дужности у партизанским јединицама. Орденом народног хероја одликоване су 93 жене и 1.241 мушкарац (Пантелић, 2011). Иако су жене масовно учествовале у народноослободилачком рату, у партизанским јединицама чиниле су око 12% њиховог састава. Током 1945. донета су два закона о демобилизацији и оба су садржала посебне одредбе о демобилизацији жена. Најпре је Председништво АВНОЈ-а 19. јула донело „Закон о демобилизацији старијих годишта обвезника, жена и хранилаца у Југословенској армији и Морнарици“,⁹ а већ 26. октобра исте године Привремена народна скупштина Демократске Федеративне Југославије донела је нови закон о демобилизацији млађих годишта и друге партије старијих годишта обвезника, хранилаца и свих жена из Југословенске армије и морнарице.¹⁰ Применом ових закона демобилисани су сви војници обвезници, изван 1920. и 1927. годишта; све жене које нису биле на дужностима официра, подофицира, политичких руководилица у санитету; подофицири и официри рођени 1928. године и млађи уколико су били ђаци средњих и њима равних школа и ако су желели да продуже школовање; подофицири рођени 1919. године и старији. Од демобилизације

⁷ Као примере великих радова у којима је ово питање занемарено, Ивана Пантелић наводи: Бранко Петрановић, *Историја Југославије (1918-1978)*, Београд 1981, Љубодраг Димић, *Историја српске државности: Србија у Југославији*, Нови Сад 2001. Милан Ристовић (ур.), *Приватни живот код Срба у 20. веку*, Београд 2007.

⁸ *Војна енциклопедија*, књига 10, Београд 1975, стр. 743.

⁹ Закон је објављен у: *Службени лист Министарства народне одбране ДФЈ*, бр. 4-7/1945. године.

¹⁰ Закон је објављен у: *Службени лист Министарства народне одбране ДФЈ*, бр 10-11/1945. године.

су изузете жене које су желеле да остану у армији уколико би се оценило да могу обављати „извесну војну дужност“ (први закон), односно да имају услове „за корисно вршење извесних војних дужности“ (други закон); као и жене које су биле неопходне за рад „у санитетским и другим установама“ (први закон), односно, „жене специјалисти које су неопходне“ (други закон); њиме су изузете и жене које су биле на служби у Корпусу народне одбране Југославије (КНОЈ). Крајем 1945. године, после демобилизације у армији је остало 10.230 жена од којих су 1.468 биле официри, 2.770 подофицири, а 5.992 жене нису имале чин (Николић, 1989). Од укупног броја жена, ступило је у војску: 1941. године, 311 (3,04%); 1942. године, 1.181 (11,54%); 1943. године, 2.266 (22,15%); 1944. године, 4.368 (42,70%) и 1945. године, 2.104 (20,57%). Од жена без чина (5.992) било је 48 бораца од 1941. године (0,8% од укупног броја), 371 борац од 1942. године (6,19%), 860 бораца од 1943. године (14,35%), или укупно бораца од 1941. до 1943. године 1.279, односно 21,35% од свих жена бораца. Од 1944. године било је 2.889 (48,21%) жена без чина, а од 1945. године 1.824 (30,44%). Крајем 1947. године, када је потпуно завршена демобилизација на основу оба наведена закона, Југословенска армија је сведена на око 400.000 припадника, а смањен је и број жена. Током 1952. године у активној служби у армији било је 1.406 жена-официра и војних службеника, а од тога 555 жена-официра, 1,17% од укупног броја војних службеника (Николић, 1989). На основу „Закона о ЈНА“ из 1955. као и „Закона о ЈНА“ из 1965. године,¹¹ за унапређење у виши чин је поред општих услова, који су подразумевали југословенско држављанство, здравље и способност, да лице није кажњавано, за жене је било посебно наведено и пунолетство. У „Закону о ЈНА“ из 1955. године био је прописан „стаж на одговарајућој командној дужности“ као услов за унапређење у чин. То је негативно утицало на унапређење старешина који по свом стручном профилу и својим особинама нису били погодни за командне дужности, међу њима је било и официра-жена. Због тога је 1960. донета наредба којом су од обавезе стажирања изузете поједине струке у службама и неким делатностима, као и жене-

¹¹ Закон је објављен у: *Службени лист СФРЈ*, бр. 52/1964 и *Службени војни лист*, бр. 1/1965.

официри, војни новинари, наставници и запослени у научним институтима.¹² У Закону из 1965. године прописане су дужности чијим вршењем се стиче одговарајући стаж, а под извесним условима од стажирања су изузете жене и учесници НОР-а. Године 1968. добар део кадра учесника НОР-а отишао је из активне службе, а у персоналним извештајима исте године констатовано је да је у активној војној служби остало врло мало жена. Током наредних година, разрадом концепције општенородне одбране, „Законом о народној одбрани“ 1969. и „Законом о служби у оружаним снагама“ 1974. године¹³ и 1978. (пречишћени текст)¹⁴ и „Законом о служби у оружаним снагама“ из 1985. године,¹⁵ унете су промене у вези са активном војном службом жена у југословенским оружаним снагама. Значајну новину представљају две уредбе о војној обуци жена у ЈНА које су донете 1983. године.¹⁶

Питање родности крајем 20. и почетком 21. века

Модерна друштва, са развојем корпуса људских права, поставила су темељ за препознавање родних неједнакости и правних механизма за њихово смањивање. На међународном плану, најзначајнији документ којим се штите и унапређују права жена јесте Конвенција о елиминацији свих облика дискриминације жена (CEDAW) која промовише политику једнаких могућности за жене и мушкарце, засновану на принципима стандарда ЕУ са циљем успостављања институционалног оквира за мере које ће обезбедити интеграцију принципа родне равноправности. СФРЈ је ратификовала конвенцију 1982. године прихватајући све обавезе које она предвиђа: успостављање механизма за родну равноправност, устав који гарантује родну равноправност, закон о родној равноправности и коришћење недискриминаторног језика са становишта родне равноправности у законодавству (Стјепановић-Захаријевски, 2010).

¹² Наредба је објављена у: *Службени војни лист*, бр. 24/1960. године.

¹³ Закон је објављен у: *Службени лист СФРЈ*, бр. 22/1974. и *Службени војни лист*, бр. 9/1974.

¹⁴ Закон је објављен у: *Службени лист СФРЈ*, бр. 32/1978.

¹⁵ Закон је објављен у: *Службени лист СФРЈ*, бр. 7/1985.

¹⁶ *Службени војни лист*, бр. 5, 1983, стр. 145. *Службени војни лист*, бр. 16, 1983, стр. 530.

Савремено доба промовише родну равноправност као идеју о једнаким правима и могућностима унутар правног и друштвеног поретка, односно, једнака права, одговорности и могућности у погледу запослења, образовања, одговорности према породици, у погледу учествовања у политичком доношењу одлука и другим јавним активностима, и жена и мушкараца (Стјефановић-Захаријевић, 2010). Друштвене промене, економска криза и политичка транзиција, кроз које је пролазила Србија, као и остале државе Балкана, током последњих деценија 20. века, довели су до заустављања модернизацијских токова. Настале промене, између осталог, односе се на реструктурирања тржишта радне снаге, смањивања социјалних давања и пада животног стандарда. Последице оваквих друштвених трансформација резултирале су: осиромашењем становништва, продуковањем осећаја неизвесности, урушавањем вредносног система, дезорганизовањем породичне структуре и односа, погоршањем услова живота и одржавањем родних и других стереотипа и предрасуда. Друштвено економске промене изнова су утицале на промене родних режима као образаца односа између мушкараца и жена како у јавној тако и у приватној сфери. Благојевић (2013) објашњава „парадоксалну ситуацију“ у којој су се нашли мушкарци (у периоду ретрадиционализације и репатријархализације)¹⁷, јер подједнако као и жене вреднују породицу али још увек немају довољно изражену улогу у породичном животу, истовремено имају веома ограничене могућности у јавној сфери да остваре своју улогу „хранилаца“ и тиме очекивано потврде родне стереотипе о себи самима. Дакле, постоји са једне стране „уздрмана и испражњена родна улога мушкараца“ а са друге стране јачање егалитарности у приватној и јавној сфери, што као реакцију има јачање патријархалних образаца. Савремено време доноси свест о томе да „родне“ политике, треба да се односе на жене али исто тако, можда чак и у већој мери, на мушкарце и њихово родно освешћивање, којим би била умањена и фрустрација коју носи понашање супротно очекивањима детерминисаним у строгим оквирима родних

¹⁷ Теорија структурације, француског социолога Пјера Бурдјеа, полази од поставке да је читаво савремено друштво недовољно трансформисано и услед постсоцијалистичке кризе, снажне социјалне искључености, сиромаштва и незапослености, подложно ретрадиционализацији и фамилизацији, што доводи до поновног функционисања друштва на основама традиционалних механизма производње благостања (Рајковић, Милетић-Степановић, 2010).

улога и стереотипа. Према је ход ка потпуној равноправности још увек обележен веома јаким позицијама жена у приватној сфери и високом експлоатацијом њихових ресурса, а све у духу доместификације и пацификације жена као рефлексије патријархалних идеологија, промене на нивоу понашања недвосмислено се могу дефинисати као оне које се одвијају у правцу успостављања егалитарности. Утисак појединих аутора/ки је да задржана ретроградна реторика о „жени мајци“ и њеној улози у националном пројекту не прати брже трансформације у пракси свакодневног живота.

21. век обележава све већи број активних учесника/ца (активиста/скиња, истраживача/чица, научника/ца, међународних и националних, владиних и невладиних организација итд.) који се опредељују за инвестирање, пропагирање, на разне начине бављење и пропитивање кључних тема кроз призму родног димензионарања свакодневног живота и тиме оправдано и неходно доприносе угрожавању још увек преовлађујућег патријархалног дискурса.

Наука у великој мери доприноси променама у прихватљивом дискурсу о проучавању родних тема и уопште оправданости заузимања родног приступа. Многе научне дисциплине дуго су биле родно несензитивне, нпр. неке од критика „доминантне социологије“ односе се на: спровођења истраживања на узорцима искључиво мушке популације а потом генерализовање сазнања на целу популацију, ретко изучавање области социјалног живота од посебног значаја за жене, неретко коришћење експланаторних теорија које у позадини истраживања оправдавају подређеност и експлоатацију жена итд. Појам рода, као аналитичко теоријска категорија промишљања друштва и односа у њему, улази у ширу употребу током 70-тих година прошлог века, превасходно захваљујући савременој феминистичкој теорији. Савремена социјална психологија рода фокусирана је на интеракцију и различита је од ранијих приступа изучавању рода у овој области (Радовић, 2013). Постепено померање предмета истраживања видљиво је и у историји. Наводе се три генерације изучавања са различитим фокусима (Баев, 2015): од усмерености на генерале, политичаре и дипломате тзв. „херојска историја“ (период од 1920-1940), преко проучавања друштвене историје, моћних колективних актера и класних

конфликата тзв. историја позадине фронта (1940-1970), до постхладноратовске, треће генерације историографије (од 1990-тих) коју карактерише померање од друштвене ка културној историји рата, са фокусом на идентитетима и људском понашању – идејама, вредностима, култури и уметности, студијама рода и питањима мањина. За разлику од бројних научних дисциплина које још увек немају интегрисану родну перспективу, феминистичка родна теорија, указујући на елитистичку мушку нормативну онтологију и епистемологију, настојала је да кроз историју свог постојања обогати истраживања темама за које до тада уопште није било интересовања.

Сматра се (Дулић, 2011) да је феминизам значајно проширио и продубио перспективе којим се сагледавају проблеми мира и безбедности у савременом свету, и показао како и колико су широко распрострањене и искривљене представе у светској политици друштвено конституисане. Успостављајући нове парадигме, реинтерпретирајући и оспоравајући доминантне теоријске перспективе, феминистички аутори су, како истиче Дулић (2011), успешно синтетизовали читав низ увида из различитих дисциплина и на тај начин припремили услове за суштинску реорганизацију на пољу теорије међународних односа. Како даље објашњава ова ауторка, они су „показали да је одсуство родне анализе у међународној политици и економији, и друштвеним наукама уопште, имало за последицу да владајуће схватање рата и националне безбедности буде у великој мери проблематично и парцијално“. С обзиром на овај историјски допринос родних теорија, приказаћемо основне идеје оних феминизама које сматрамо значајним за формирање општег контекста у којем ће се даље у раду разматрати концепт родне равноправности и односи моћи међу половима у традиционално мушкој професији.

Феминистичке теорије

Различите социо-економске и друштвено-културне околности у којима су феминистичке оријентације настајале усмеравале су и различите анализе политичких, културолошких и економских структура друштва, родних улога, и режима, а онда,

последично и предлагање/предузимање различитих стратегија за решавање уочених проблема (од борбе за основна људска права до корених и структурних промена односа моћи).

Премда је класификација феминизма на либерални, марксистички и радикални, формулисана тек 70-тих година 20. века, почеци **класичног либералног феминизма** везују се за 18. век. Доминантна схватања тог времена о непремостивој разлици између мушкараца и жена имала су за последицу ускраћивање образовања женској деци, забране женама да учествују у политичком животу друштва и ускраћивање могућности једнаке зараде или зараде уопште. За либералне феминисткиње, закони и предрасуде - које имају и мушкараци и жене, формирали су околности које су обликовале животе жена на начин да их искључују из јавне сфере. Либералне феминисткиње бориле су се против разлика, за друштвени поредак заснован на разуму, инсистирајући на томе да су жене и мушкарци у суштини једнаки, односно да су њихове способности исте. Решење и излаз из незавидног положаја подређености виделе су, пре свега, у добијању права на образовање. Кроз дела Мери Вулстокрафт (Mary Wollstonecraft), Олимп де Гуж (Olympe de Gouges), Херијет Тејлор (Harriet Taylor Mill) и Џона Стјуарта Мила (John Stuart Mill) класични либерални феминизам утемељио је теоријски основне политичке захтеве у борби жена за њихова политичка права (Духачек, 2011). Упркос ограничењима која му се приписују (оријентација на јавну али не и на приватну сферу подређености) овај правац остаје релевантан у свим околностима где су универзална права ускраћена.

Почетком 20. века, први пут су жене анархисткиње јасно идентификовале изворе женске подређености у патријархалној породици и у неправедном друштву, наглашавајући двоструку димензију таквог положаја: подређеност жене и подређеност грађанке. С обзиром да сматрају да су корени неједнакости у институционалним односима моћи, решење виде у укидању свих форми доминације са крајњим циљем формирања друштва заснованог на анархистичким принципима. Преиспитујући традиционалне родне улоге, износећи аргументе против брака а у прилог слободној љубави, расправљајући о сексуалном животу жене, говорећи први пут јавно о забрањеној контрацепцији и наметнутом материнству, проституцији,

хомосексуализму (Перовић, 2011); **анархо - феминискиње** прве инсистирају да је приватно и лично у ствари политичко питање. Ове идеје постају поново актуелне нешто касније (70-тих и 80-тих година 20. века) у другачијим друштвеним околностима, када ступа на снагу други талас феминизма под слоганом *Лично је политичко*. Једна од ретких жена овог покрета које нису неправедно заборављене и изгубљене у историји је Ема Голдман (Emma Goldman). Она је заступала радикалну утопијску друштвену теорију и најбурније реаговала на постојеће вредности друштва и мизогинију која из њих произилази (Перовић, 2000).

Под утицајем Симон де Бовоар (Simone de Beauvoir), у Француској настаје **егзистенцијални феминизам** као филозофска позиција која узрок женске подређености не види у биолошким, економским или психолошким факторима већ у онтолошком дефинисању бића и бивствовања. Како објашњава Баховец (2011) женска подређеност лежи у женској другости у односу према мушкарцу, јер мушкарац се дефинише као норма, правило и субјект човечности а жена као отклон од норме, измена закона и копија модела. У књизи *Други пол*, Симон де Бовоар показује како се жене посматрају и третирају као „Други“ због патријархалног система који жене систематично оставља у инфериорнијем положају али и због пристанка жена на наметнуту „Другост“ (Захаријевић, 2012).

Радикални феминизам, који настаје пред крај 60-тих година, тумачи патријархат као систем који биолошке разлике претвара у вредносне и омогућује да се оне несметано обнављају (Захаријевић, 2011). Поред тога што траже корен проблема, радикалне феминискиње одликују решења која су коренита: предлажу формирање друштва у којем не постоји систем родних улога, постојање репродуктивне и сексуалне слободе, слављење женске различитости и довођење у питање мушкоцентричног света и размишљања. Из овог феминистичког теоријског оквира произилазе две струје: лезбејско-сепаратистички и пацифистичко-антимилитаристички феминизам.

Социјалистички феминизам, са фокусом на капиталистичком патријархату као извором система моћи, представља спој теза марксистичког и радикалног феминизма. Тако схваћеним дијалектичким приступом, заступници ове оријентације

покушавају да превладају дуализам приступа и анализе: социјалистичке, која позиције моћи извучи из класне позиције, и радикалне феминистичке, која хијерархију моћи види у различитим родним односима (Cerjan-Letica, 1985). По мишљењу социјалистичких феминисткиња, није довољно преиспитивати само улогу капитализма у тлачењу жена, него треба захватити шири систем у којем су патријархалне привилегије једнако важне за друштво колико и његова економска структура (Милић, 2011). Социјалистичке феминисткиње користе концепт репродукције – неплаћени рад жена у породици, као корисно аналитичко оружје, јер сматрају да на тај начин могу да покажу како је субординација жене повезана са политичком економијом капиталистичког друштва (економски доприноси одржавању капитализма дајући потребан рад за репродукцију радне снаге) те да суштински има материјалну базу.

У поглављу које следи, биће више речи о томе како су се променом друштвених прилика и развојем свести мењале парадигме које објашњавају разлике између полова, у психологији као науци.

Психологија и изучавање рода и родних разлика

Видљиво је у претходном поглављу да се схватање друштвених улога полова мењало кроз историју. Двадесети век је, у том погледу, био сведок радикалних промена, укључујући и промене у прихватљивом дискурсу о полним разликама. Овим променама у великој мери су допринеле различите научне дисциплине, међу којима се може издвојити и психологија. Променом друштвених прилика и развојем свести мењале су се и парадигме које објашњавају род и родне разлике. Управо тај променљив и завистан карактер ових парадигми аргумент је којим се доказује њихова делимичност и интересна утемељеност а заступа потреба еклектичног и аутентичног приступа теми. Бројност теорија доказује да нема једноставних одговора и решења на питања пола и рода. Са друге стране врло мало је оних теорија које могу да објасне концепт рода и као неспоран, пријајући, детерминишући али и концепт рода као непријајући и неконзистентан осећају и перцепцији појединца/ке. Марина Благојевић

Хугхсон (2013), скреће пажњу да сам избор појмова и теорија кроз које ће се посматрати одређено поље, у великој мери одређује његове резултате. Из овог разлога, као и због саме комплексности теме, она, уместо одређивања за одређену теорију, бира мрежу појмова која треба да ухвати појавну разноликост свакодневнице кроз родну перспективу. Да би се дошло до овог савременог приступа умрежених појмова, који у рукама искусног научника и практичара добијају моћ да допуњују једни друге, потребно је сагледати историјски развој психолошке мисли о полу и роду, који је у својим зачецима свакако морао бити укотвљен у одређена схватања уобличена у одговарајуће теорије.

Однос психологије мењао се према теми пола и рода кроз неколико раздобља у зависности од значаја који се у одређеном временском периоду придавао различитим факторима утицаја на конституисање ових варијабли. Приступи дефинисању пола и рода и објашњењу извора полних разлика и сличности разликују се у зависности од тога да ли у први план стављају деловање биолошких и еволуционих фактора, или већи значај приписују деловању чинилаца социјализације – васпитању, учењу и утицају друштвене средине и времена у којем особа одраста. У делу који следи биће приказано неколико доминантних теоријских приступа овој проблематици.

- Теорије о биолошкој предиспонираности и утицају хормона

Савремена неуроендокринолошка истраживања полазе од хипотезе да поједини облици људског понашања, различити код особа различитог пола, имају биолошку предиспонираност и да су као такви генерисани активационим¹⁸ и организационим¹⁹ ефектом деловања хормона у мозгу (Melissa, 2004).

¹⁸ „Под активационим дејством подразумевају се привремени ефекти спонтано повишених, односно снижених нивоа природно циркулирајућих хормона на тренутно понашање одрасле јединке“ (Митровић, Трогрлић, 2014).

¹⁹ „Организационо дејство остварују хормони који су присутни у критичком периоду раног пренаталног или постнаталног развоја и чији је ефекат на понашање трајан или релативно трајан, по претпоставци зато што утичу на полно специфичну модификацију неуроендокриних структура задужених за промоцију дате врсте понашања“ (Митровић, Трогрлић, 2014).

Пошто је из јасних етичких разлога немогуће експериментално истраживати улогу хормона у полној диференцијацији људи, када истраживања не врше на животињским врстама, биолошки оријантисани психолози испитују потенцијални удео хормона на морфолошке, бихејвиоралне и неуралне полне разлике, најчешће узимајући за субјекте својих истраживања особе са хормонском историјом која се сматра измењеном у односу на просечне (особе које испољавају неки од клиничких синдрома повезан са раним хормоналним или ензимским наследним, конгениталним или енвиронментално индукованим аберацијама). Тако, узорак истраживања могу чинити особе са Синдромом неосетљивости на андрогене (complete androgen insensitivity syndrome – CAIS)²⁰ или особе са Конгениталном адrenalном хиперплазијом - КАХ (congenital adrenal hyperplasia – CAH)²¹.

Резултати већег броја студија на узорцима испитаника из различитих земаља конзистентно указују на значајне разлике у преференцији играчака девојчица са КАХ-ом и девојчица које су током интраутериног развоја биле изложене уобичајеним нивоима андрогена. Понашање код девојчица са КАХ-ом, могло се окарактерисати као више типично мушко када је у питању избор играчака и избор партнера за игру него типично женско. Девојчице из истраживања бирале су играчке које су окарактерисане као играчке за дечаке (аутомобили, камиони, бушилице..) и бирале су чешће дечаке за игру него девојчице или подједнако дечаке и девојчице (што одступа од уобичајеног избора саиграча сопственог пола у 80-90% случајева). О склоности ових девојчица ка грубљој игри као и активностима које се сматрају примеренијим дечама сазнаје се из исказа њихових родитеља али не и из

²⁰ Тестикуларна феминизација или Синдром неосетљивости на андрогене је рецесивни генетски поремећај који се манифестује мушким псеудохермафродитизмом. Особа са овим поремећајем има нормалан мушки кариотип и због тога је генетски мушкарац. Иако тестиси производе андрогене у нормалним физиолошким нивоима, постоји неосетљивост на андрогене тј. ткива не реагују на нормалан ниво мушких полних хормона, те се последично развијају женске особине. Особе са овим синдромом су по физичком изгледу и психичком испољавању жене. Проблем се најчешће уочава тек по нестанку менструације и немогућношћу остајања у другом стању, услед непостојања оварија.

²¹ Конгенитална адrenalна хиперплазија је генетски, аутономно рецесивни метаболички поремећај које настаје услед пада ензимске активности једног од низа неопходних ензима у биосинтези стероида надбубрега, најчешће ензима неопходног за производњу адrenalног хормона кортизола. Ниске нивое кортизола детектује хипоталамус и иницира додатну продукцију његових прекурсора, који утичу на повећану синтезу адrenalних андрогена, што доводи до тога да је интраутерини ниво андрогених хормона повишен независно од хромозомског пола.

опсервационих студија (Митровић, Трогрлић, 2014). Ипак, понашање ових девојчица се донекле разликовало од типично мушког понашања испољеног од стране дечака из контролне групе, што је објашњено чињеницом да су девојчице са КАХ-ом од рођења одгајане као девојчице, те вероватним утицајем постнаталних фактора социјализације.

Може се закључити и да постојећа истраживања о утицају пренаталних хормона на развој одређених облика понашања упућују на утицај у смислу предиспонираности за избор играчака, избор активности и избор вршњака за игру по полу а у мањој мери утичу на сексуалну оријентацију и родни идентитет. За остале облике понашања, укључујући црте личности, агресивност, когнитивне способности као што је спацијална способност и вербална флуентност и неуралне асиметрије као што су доминантна рука или језичка латерализација, корелације са хормонима још увек нису систематично урађене нити конзистентно документоване. За даље закључке о односу са овим варијаблама потребна су додатна истраживања на већим узорцима. Генерално, проблем ових врста истраживања су релативно мали узорци као и немогућност варирања вредности одређених варијабли из етичких разлога.

- Психоаналитичка теорија

Психоаналитичка теорија бавила се питањима рода од самог почетка свог конституисања. Пре свега то је видљиво у Фродовој Студији хистерије, у којој Фројд проучава начин на који се психички симптоми манифестују код жена, често као одговор на родно специфична искуства удружена са ограничењима присутним у породичном и социјалном животу особе. Како истиче Бел (Bell, 2004) Фројд је можда и један од првих теоретичара рода који је тврдио да биолошки пол није увек исто што и захтевани, очекивани род; инсистирајући да биологија није судбина и да се род формира а није нешто са чим се особа рађа, он се разликује од других теоретичара тог времена који се нису бавили разликама у развоју између мушкараца и жена, већ су узимали карактеристике мушког развоја као норму. Једно од првих Фројдових запажања, од значаја за психологију рода, је постојање унутрашњег конфликта. То је

значајно из разлога што је повезано са идејом да постоји несвесни део који покреће и мотивише али који најчешће остаје неосвешћен, што има важне импликације на доживљај рода као непријатућег и контрадикторног а необјашњивог друштвено условљеним жељама и осећањима са свесног нивоа. Обједињујући ставове савремених психоаналитичара, Бел (2004) наводи да они сматрају да зрео однос према роду одликује флуидност, не постојање стриктних граница и подела, мања ригидност у погледу термина род, тело и сексуалност. Исти аутор даље наводи да поседовање здравих капацитета подразумева способност да се игра са категоријама рода у односу према другима пре него да се буде лимитиран и принуђен њима. Фројд је тврдио да су мушкарци и жене и маскулини и феминини и пасивни и активни и инхерентно бисексуално оријантисани. Из тог разлога, како је сматрао, искуство са друштвено детерминисаном и условљеном категоријом рода, не може бити детерминишући фактор за сексуални избор партнера. Савремени психолози и социолози, заинтересовани за тему рода, сматрају корисним Фројдово скретање пажње на: улогу раног искуства, везу између рода и сексуалности, несвесно, унутрашње конфликте и интериоризацију у развоју рода.

- Социјално-конструктивистичка теорије рода

У фокусу пажње социјалних конструктивиста су термини и форме који су у употреби међу члановима одређеног друштва. Ови теоретичари сматрају да социјални и лингвистички конструкти омогућавају људима да мисле и говоре о одређеним ситуацијама и односима и да су они производ друштвеног преговарања, те као такви нису ни универзалани ни фиксни, нити су директне и недвосмислене рефлексије реалности. За социјалне конструктивисте форму и значење реалности конструишу људи на основу концепта и категорија који су им доступни. Ова теорија наглашава колективни карактер знања насупрот приступима која знање дефинишу као продукт индивидуалног менталног процеса. Тако представа о реалности, има своју историју, „генезу знања“. Она се формира у одређеном времену и простору и мења променом околности у социјалној средини. Инсистирање на овој социјалној

компоненти знања отвара могућност сагледавања и политичке компоненте знања. Поставља се питање: шта је то што се сматра значајним, а шта се ставља на страну, ко о томе одлучује и ко је дао ту моћ и право доносиоцима коначних одлука. У том контексту, односи моћи рефлектују се и кроз језик као медијум који није вредносно неутралан. Језик једног друштва није директна, потпуна копија реалности већ он репрезентује конструисану реалност тог друштва. Из тог разлога, ови теоретичари наглашавају да комуникацију не треба сагледавати као начин преношења порука, већ шире, као алат који пружа сазнања како су особе у дијалогу постављене једна спрам друге и какав је њихов однос. Тако је језик активност са практичним последицама. Људи не упијају пасивно поруке из њихове културе без присуства свести, нити једноставно, без разумевања рефлектују културолошке дискурсе. Социјални конструктивисти проучавају интеракције, језик и друге социјалне процесе кроз које људи формирају разумевање себе и других у категоријама рода и пола, са идејом да се људи неће држати кохерентних и непроменљивих слика већ ће модификовати и мењати схватања и концепције зависно од различитих ситуација и односа. Стална продукција значења реалности део је текућег социјалног живота, не као резултат деловања окружења на мишљење и понашање појединца, већ као резултат интеракције друштва и индивидуе који заједно конституишу реалност. Важна порука коју социјални конструктивисти преносе је да су значења привремена, зависна и детерминисана одређеним, специфичним сетингом. Из тог разлога социјални конструктивисти не теже формирању универзално применљивих и трајних дефиниција и термина о роду, полу и сексуалним оријентацијама. У складу са тим они изражавају скептицизам према скалама и инструментима којима се покушава ухватити маскулиност и фемининост као трајна црта личности или квалитет особе. Они заузимају динамичан приступ роду, конструишући род у терминима социјалних процеса - као узајамни, заједнички рад кроз који континуирано људи једни друге изграђују као мушкарце или жене.

- Теорија учења Алберта Бандуре

Социјално-когнитивна теорија укључује биолошке, когнитивне и социјалне факторе и разликује се од других алтернативних теорија јер ставља фокус на узајамно дејство различитих фактора у оквиру ширег социјалног контекста, не потенцирајући утицај ни једног фактора појединачно. Ова теорија, како објашњавају Баси и Бандура (Bussey & Bandura, 2004), сагледава предмет из перспективе животног циклуса без фокусирања на само одређене фазе животног доба. Замерајући традиционалним психолошким теоријама затвореност при објашњењу когнитивних детерминанти оријентацијом на концепте као што су родне шеме и стереотипна знања о родним атрибутима, они захватају шареноликији простор когнитивних детерминанти, препознајући различите регулаторне механизме. Регулаторни механизми су укорењени у личне стандарде и делују у сагласности са уверењима о личној ефикасности у управљању околностима сопственог живота, очекивањима исхода одређених понашања, ситуационим околностима, формираним социјалним везама, системом уверења о могућностима и ограничењима. Ова теорија истиче да је динамика и снага узајамног дејства различитих детерминанти: друштвено и ситуационо одређена, променљива кроз различите животне периоде, који представљају нове захтеве за адаптацију и промену, и условљена активностима појединца у тим фазама и његовим биолошким ресурсима. Ситуациони аспект односи се на широку мрежу социјалних и институционалних утицаја који организују, воде и регулишу људско понашање.

Алберт Бандура, представник социјално-когнитивног приступа, наглашава да се, усвајање норми и регулација понашања повезаних с полом, не састоји у једноставном уклапању информације из различитих извора у стереотипне когнитивне схеме. Дете добија информације и когнитивно их обрађује посредством три главна процеса: социјално моделовање, реакције других људи на родна понашања, директно тоторисање. Како појашњавају Митровић и Трогрлић (2014) социјално моделовање није једноставна имитација понашања модела, већ моћан механизам стицања општих принципа понашања и просуђивања. Новија неурофизиолошка истраживања показала

су да регије које су активније у ситуацијама имитације особа истог пола су управо оне које се иначе најчешће активирају у задацима са добијањем награде. Ови резултати могу помоћи у разумевању манифестоване склоности ка имитирању модела истог пола и пристрасности у имитацији, објашњавају ауторке. Један од важних извора информација о јасним системима правила, којима је уређено одређено друштво, чине и реакције других људи на понашање детета. Те реакције омогућавају детету да научи која понашања су у друштву и времену у којем живи и одраста, пожељна, а која непожељна, с обзиром на његов пол. Ове податке дете интегрише и на основу тога конструише сопствену концепцију рода која надаље усмерава његово понашање. Осим идиректних начина који детету пружају информације о понашању одговарајућем за пол, постоји и трећи важан вид социјалног утицаја назван директно тоторисање, а који подразумева директно давање инструкција у вези са тим.

Средински утицаји којима се теорије о социјализацији рода највише баве су породица, вршњаци и носиоци бриге о деци. Митровић и Трогрлић (2004) на основу метаанализе бројних студија закључују да су релативно доследни резултати, који говоре у прилог постојања разлика понашања родитеља с обзиром на пол детета, добијени када је у питању: охрабривање полно типизираних понашања, физичко кажњавање и друге негативне санкције, као и похвала, награда и позитивни фидбек.

- Полне разлике и сличности из угла теорија социјалних улога

Теорија социјалних улога заступа став да су уверења о половима која људи одржавају изведена из опсервација улога мушкараца и жена у друштву (Diekman & Eagly, 2000). Та уверења конституишу родне улоге. Родне улоге подстичу приписивање разлика у интересовању, потребама, карактеристикама и способностима у односу на пол а везано за пословне и породичне активности, за које се верује да су типично мушке или женске. С обзиром да се процес закључивања заснива на претпоставци опажача да људске активности теже да кореспондирају са њиховим унутрашњим предиспозицијама, могло би се рећи да су родне улоге производи полно типизираних социјалних улога. На основу родних улога, изграђују

се очекивања која, кроз низ посредујућих развојних и социјалних процеса доводе до стварних разлика у понашању. Једном када су наведене разлике успостављене као део групне традиције, подупрте су снажним групним нормама које су их учиниле независним од разлога због којег су настале, те су се почеле сматрати природним (Југовић, 2004).

Биолошки процеси, поготово хормонске промене, обезбеђују додатни механизам кроз који родне улоге усмеравају мушкарце и жене ка одређеним социјалним улогама и фацилитирају одигравање улога (очевито који учествују у чину рођења детета могу доживети хормонске промене сличне онима које доживљавају мајке).

Други узрок испољавања полно типизираних обрасца понашања кроз различита друштва, Вуд и Игли (Wood & Eagly, 2002) објашњавају родним хијерархијама, које готово у свим друштвима, кроз различите форме, фаворизују мушкарце (у неким жене имају мањи приступ ресурсима, у другим се мања вредност приписује животу жене него мушкарца, или се веће рестрикције у погледу брачног и сексуалног понашања постављају пред жене). Ови аутори тврде да подела посла и предност која се даје мушкарцима у родној хијерархији, потиче из физичких разлика полова, односно, женских репродуктивних капацитета и мушке физичке величине и снаге у интеракцији са захтевима социо-економског система и екологије. Активности које се по аутоматизму везују за женине биолошке способности лимитирају је у обављању оних активности за чију успешност су неопходна брзина, непрекинут период активности (нпр. тренинга) или путовање и одсуство на дужи временски период. Са друге стране, величина, снага, и брзина мушкарца, просечног припадника овог пола, чине ефикаснијим у оним активностима за које се показује да чешће воде до потенцијалних позиција на којима се доносе одлуке и на којима је приступ ресурсима већи. Поједини антрополози стављају ову тврдњу под знак питања истичући послове који такође захтевају брзину, снагу и спретност као што су ношење воде, подизање деце, прање веша итд. али које обављају жене и не воде их до позиција моћи. Аутори ове теорије закључују да овај утицај физичке разлике полова примарно зависи од типа друштва и његове примарне врсте делатности.

На индивидуалном нивоу, родне улоге постоје у људским умовима као шеме или сажети структура знања о групама људи. Зато што су у великој мери ствар договора, улоге у форми шема постоје на нивоу целог друштва као заједничке идеологије искомунициране између чланова одређеног друштва. Доказ да родне улоге постоје, углавном произилази из истраживања родних стереотипа којима се константно доказује да људи одржавају уверења о поседовању различитих карактеристика, типичних за жене и типичних за мушкарце. Они имају одређена очекивања која се демонстрирају кроз: уверења о идеалном мушкарцу и идеалној жени, уверења које мушкарци и жене имају о идеалном селфу и ставови и прескриптивна уверења које људи имају о улогама и одговорностима мушкараца и жена. Ова очекивања се могу манифестовати вербално и невербално, најчешће аутоматизовано, без присуства свести. Људи знају за која понашања је вероватније да ће добити одобрења од стране средине и могу се осећати и поносно зато што поседују и испољавају полно типизирани атрибуте. Тим пре што родне улоге чине важан део културе сваког друштва. Дакле, људи потврђују родно одговарајуће понашање делом зато што то други људи од њих очекују.

Теоретичари социјалних улога сматрају да родне улоге утичу и на формирање селф концепта. Селф концепт управља понашањем мушкараца и жена кроз различите когнитивне и мотивационе механизме. Жене и мушкарци имају тенденцију да врше сопствену процену у односу на то у којој мери се њихово понашање поклапа са пожељним и очекиваним или у одређеној мери од њега одступа. Особе које су интериоризовале норме везано за родне улоге, осећају се добро када је њихово понашање конзистентно овим нормама, то функционише на начин да доминантна и заједничка искуства имају ефекат да померају постојећи селф концепт ближе „стандардима понашања“. Онда када људи не живе и не манифестују ове полно типизирани нормативе, могу искусити депресију и ниже самовредновање. Не треба занемарити да немају сви људи високу родну идентификацију. Ипак, сматрамо да приступ социјалним улогама не може бити потпун уколико занемарује чињеницу да појединци/ке могу доживљавати и манифестовати род на вишеструко различите

начине, другачије од уобичајених и универзалних и да се разликују у односу на степен у којем је њихов селф концепт родно типизиран.

Постоје и друге родне теорије које мање или више успешно дају одговоре на питање како дечаци и девојчице постају одрасли мушкарци и жене. Као што је еволуционистичка теорија, теорија родних схема Сандре Бем итд.

Сматрамо да је оправдано поставити високе захтеве пред теорије рода, и очекивати препознавање и разумевање потенцијално конфликтног карактера рода, у ситуацији када додељени род није нешто што је потпуно пријајуће, уклапајуће, конзистентно осећају, као и резумевање и препознавање рода као неспорног и удобног.

ЗНАЧАЈ ИЗУЧАВАЊА ПОЛА И РОДА У ВОЈСЦИ. ПРЕГЛЕД РЕЛЕВАНТНИХ ИСТРАЖИВАЊА.

Прегледом стране литературе закључујемо да су се рана истраживања на тему жена у војсци 70-тих година 20. века односила на економске последице, како за жене тако и за сам војни систем, на ставове везане за војну организацију (унутар система и ван њега) и на борбену ефикасност (Binkin&Bach, 1977). Како је пракса доносила нове дилеме, питања и проблеме тако се и поље истраживања временом проширило. Истраживачи/чице су се бавили питањима рода и пола у систему одбране са ергономског аспекта (Holm, 1992) као и учесталост одсуствовања са посла и изналагањем механизма којима би се олакшало усклађивање породичне улоге и пословних обавеза и обезбедила заменљивост жена на породичном одсуству (Kelly & Hock, 2001, Allen, 2001, Tucker & Kelley, 2009). Оружане снаге разликују се не само по временском периоду започињања традиције ангажовања жена на војним задацима већ и у односу на ставове о томе да ли сва формацијска места треба да буду доступна и женама. Жене немају могућност конкурисања за борбене позиције у оружаним снагама Азербејџана, Украјине, и Велике Британије али и за поједине неборбене позиције у Белорусији, Бразилу, Француској, Грчкој, Италији и Холандији (Bastick, 2015). С обзиром да се аргументација за неангажовање жена на свим задацима углавном своди на подразумевану мању физичку спремност и претпостављени већи степен ризика од повређивања, одређени број истраживања усмерен је на тестирање физичке спремности мушкараца и жена (Lee, Chahal, Wheeler and Singh, 2014), здравље жена у војсци, специфично, здравље оних жена које су се вратиле из мисија (Lindstrom, Smith, Wells и други 2006, Carlton, Manos, Van Slyke и други 2005, Warner, Matuszak, Rachal и други 2007) као и на физиолошке реакције у експерименталним родно интегрисаним задацима копнених борбених јединица (Kovach, 2015). Истраживања физичких способности оба пола, са циљем да се резултати користе као смернице за унапређење селекционих процеса базирана су на важним премисама: физичка провера, као део селекционог теста, мора бити базирана на анализи радног места, која ће упутити на то које су вештине и

способности најбољи предиктори успешности и ефикасности извршавања задатака одређеног радног места, и развој критеријума физичке провере мора бити избалансиран у односу на пол, а да истовремено тако постављени критеријуми немају негативан утицај на перцепцију способности жена и њихову прихваћеност у систему. Сматрамо значајним поменути и резултате великог америчког истраживања, које је трајало десет година, са циљем оцене и унапређења здравља жена у војсци (Friedl, 2005). Ово истраживање дало је обиље информација, и у одређеним случајевима пружило доказе потпуно супротне од уврежених стереотипних претпоставки о здравственим и професионалним ризицима жена у војсци (везано нпр. за утицај хормоналних промена или подношења Г-силе). Упркос све већој процентуалној заступљености жена у оружаним снагама, социјални ставови према женама у војсци још увек рефлектују традиционалне пристрасности и родне стереотипе. Због стереотипног уверења, да мушкарци поседују веће компетенције од жена (као последица чињенице да су традиционално повезивани са оним социјалним улогама које носе више моћи и престижа), претпоставља се да ће процене које се врше на основу родно заснованог статуса, утицати на формирање иницијалних очекивања о компетенцијама чланова/ица тимова. Из овог контекста проистекао је одређени број истраживања која се баве мешовитим тимовима; од испитивања ставова припадника система одбране о ангажовању мешовитих тимова за различите војне задатке (Matthews, and al. 2009), преко перципиране снаге (мешовитог/истополног) тима као предиктора тимског постигнућа (Hirschfeld, and al. 2005), до процене стварне ефикасности тима у релацији са одређеним социјално психолошким факторима (нпр. ефикасност ангажованих женских тимова у мисији у Авганистану – Rohwerder, 2015). Теме доступних истраживања односе се и на сексуална узнемиравања (Culbertson & Rosenfeld, 1994), као и на односе између родних стереотипа и захтеваних карактеристика за руководеће позиције у војсци (Stone, 2008, Boyce&Herd, 2003).

Прво публикувано истраживање које указује на постојање интересовања припадника оружаних снага тадашње Југославије о ставовима жена у војсци, је рад Шипке и Мићовића (1988) „Међуполне разлике у преференцијама војничких дужности“. Ови аутори спровели су истраживање на узорку жена које су добровољно

служиле војни рок у ЈНА са циљем добијања ранг листе послова у војсци у односу на степен пожељности обављања тих послова од стране жена. На основу прегледа објављених радова аутора из система одбране можемо рећи да је то било усамљено истраживање након којег су уследиле године одсуства научног интересовања за сличне теме. Више од деценије касније у Институту за стратегијска истраживања Министарства одбране покренут је пројекат *Обим и модалитети ангажовања жена у савременим армијама (2003-2005)*. Резултати овог пројекта публиковани су у форми студије "Обим и модалитети ангажовања жена у савременим армијама" и прве монографије ове врсте „Жена у одбрани – од традиционалног до савременог“, ауторке др Јованке Шарановић. Ова књига објављена је 2006. године и упућује на неопходност напуштања стриктне поделе послова по полу у систему одбране, уз потенцирање индивидуалних способности и склоности и на њима изграђених стручних компетенција, у функцији рационализације располагања људским ресурсима у одбрани. Следећа књига, исте ауторке и коаутора др Зорана Килибарде „Школовање девојака на Војној академији“, представља научни одговор на уочену потребу да се обезбеде одговарајући сазнајни и практични услови за пријем жена на школовање у војним школама. Књига је објављена 2007. године. У књизи аутори наводе аргументацију за и против школовања жена за официрске дужности; износе резултате емпиријског истраживања о заинтересованости девојака за школовање на Војној академији; износе разлоге због којих су, по мишљењу аутора, оправдана извесна ограничења за школовање појединих профила жена-официра; указују на профиле за које жене треба првенствено да се школују; пишу о процесу селекције кандидата за Војну академију; специфичностима интегрисања у војни колектив; и неким аспектима логистичке подршке; завршавају са закључцима и предлозима. Досадашња искуства о ангажовању жена на формацијским дужностима у Војсци и могућностима њиховог даљег ангажовања заокружена су у трећој књизи поменутих аутора „У корак с временом: Министарство одбране и Војска Србије на путу објективизације родне равноправности“, објављеној 2011. године.

Министарство одбране Републике Србије бележи континуитет у организовању научних међународних конференција на тему рода у војној професији (2006. са

мисијом ОЕБС, 2010. са Краљевином Норвешком и 2015. године са UNDP SEESAC) из којих су проистекли Зборници радова. Ови Зборници обухватају чланке, аутора/ки из војске и цивилства, који су настали на основу академских радова и истраживања као и практичних искустава оних који су били у прилици да промовишу, организују, учествују у активностима везаним за повећање степена родне равноправности у оружаним снагама.

Теме које су обрађене кроз чланке односе се на ставове запослених у систему одбране везано за могућности ангажовања жена у војсци (Шарановић, Марчек и Килибарда, 2005, Шарановић и Килибарда, 2007), ставове о увођењу родно сензитивног ословљавања у војсци (Шарановић, Димитријевић, Вишацки, 2014), и ставове официра који се припремају за највише командне дужности везано за могућности напредовања жена у војној професији (Šaranović, Višacki, 2013). Одређени број радова проистекао је и из искуства израде и спровођења Националног акционог плана за примену Резолуције СБ УН 1325 (Шарановић и Килибарда, 2012, Стојковић, 2014). Такође, публиковани су и резултати истраживања које је имало за предмет самопроцену усклађености улога жена у специјалној бригади копнене војске (Миладиновић, 2013).

Можемо закључити да је научно интересовање у МО и ВС за тему родне равноправности у систему одбране интензивније почело да се исказује од 2005. године. У чланцима часописа система одбране и безбедности углавном се приказују подаци спроведених емпиријских истраживања која обухватају домен ставова запослених, затим родно засновани статистички подаци и прегледи напредовања када је у питању нормативни аспект остваривања родне равноправности. Видљиво је да до сада објављени радови у систему одбране РС обухватају ужи круг тема везаних за родну равноправност него што је то у иностранству; не постоји обједињени преглед који би узео у разматрање и нормативне и социјално психолошке аспекте остваривања родне равноправности, нити постоји истраживање којим би се учинио покушај да се објасне корени одређених ставова и да се они проблематизују, са аспекта савремених теорија безбедности, вредности и социјалног идентитета.

Поменућемо и неке друге теме из области родне равноправности које су се нашле у фокусу пажње МО и ВС, премда нису обрађиване искључиво са научног аспекта. Механизми притужбе је тема која се разматра кроз организовање серије конференција, покренутих ради умрежавања омбудсмана и сличних институција које штите права припадника оружаних снага. Ове конференције окупљају институције омбудсмана из више од двадесет и пет земаља. Трећа конференција, под називом „Заштита људских права припадника оружаних снага: стари и нови изазови“, одржана је у Београду у априлу 2011. године.²² Водећи договорени концепт учесника/ца ових конференција је концепт „грађанин у униформи“, који подразумева да су припадници оружаних снага пре свега грађани, који имају сва универзално препозната људска права; и истовремено да нека од ових права и слобода могу бити предмет ограничења када је то прописано законом и истовремено одређено самом природом војне службе.

Министарство одбране Републике Србије има развијену сарадњу са међународним организацијама као што су UN Women, Женевски центар за демократску контролу оружаних снага (DCAF), Програм Уједињених нација за развој UNDP SEESAC итд. Сматрамо значајним поменути да је у оквиру регионалног пројекта (2012-2016) са UNDP SEESAC, у којем је учествовало и МО РС, израђена регионална студија Положај жена у оружаним снагама Западног Балкана (2014). Ова студија садржи: упоредиве податке о заступљености жена у оружаним снагама на дефинисаном подручју; политике и праксе министарстава одбране и оружаних снага о привлачењу и запошљавању жена, њиховом развоју каријере, образовању и обукама, и учешћу у мировним мисијама. Уз подршку ове међународне организације формирана је и регионална мрежа инструктора/ки за родну равноправност у оружаним снагама. Инструктори/ке из МО и ВС исказали су потребу за израду Приручника за обуке у области родне равноправности које су намењене циљним групама запослених у систему одбране. Приручник је израђен и промовисан у марту

²²Прве две конференције су организоване у Берлину (2009) и Бечу (2010), трећа у Београду (2011), четврта у Канади (2012. године), пета у Норвешкој (2013), затим у Швајцарској (2014) и седма конференција одржана је у Чешкој (2015).

2016. године, а на основу његове, још радне верзије, инструктори/ке су почели са реализацијом обука. Женевски центар за демократску контролу оружаних снага (DCAF) има доказано искуство у научном истраживању, аналитичком и саветодавном раду и оперативној подршци у области промовисања демократског управљања сектором безбедности. У сарадњи са припадницима оружаних снага земаља региона израдили су низ Приручника од практичног значаја за запослене у овим системима на тему људских права, рода и реформе сектора безбедности (нпр. Приручник о људским правима и основним слободама припадника оружаних снага и запослених у оружаним снагама, Род и механизми притужбе, Институције омудсмана у оружаним снагама, Интегрисање родних питања у надзор институција омбудсмана и државних институција за људска права над сектором безбедности итд.).²³

²³ <http://www.dcaf.ch/Publications/Handbook-on-Gender-and-Complaints-Mechanisms>,
<http://www.dcaf.ch/Publications/Gender-Security-Sector-Reform-Toolkit>
[http://www.dcaf.ch/Project/Gender-and-SSR-Research2/\(show\)/publications](http://www.dcaf.ch/Project/Gender-and-SSR-Research2/(show)/publications), приступљено 05.04.2016.
године

2. НОРМАТИВНО ИНСТИТУЦИОНАЛНИ АСПЕКТИ

У складу са предметом и постављеним циљевима дисертације, за овај део рада постављена је хипотеза да су нормативно институционални аспекти за постизање родне равноправности у систему одбране Републике Србије остварени. Да у систему одбране постоји воља доносиоца одлука и свест о потреби спровођења реформе у правцу остваривања родне равноправности може се закључити на основу прихватања иницијативе да Министарство одбране пружи административно техничку подршку Влади приликом израде првог Националног акционог плана (2010-2015), затим у спремности да се формирају институционална тела и механизми и у остваривању сарадње са организацијама цивилног друштва. Значајно је и обезбеђивање услова за школовање девојака на Војној академији и Војној гимназији. Идентификована подршка и чињеница да се у хијерархијски организованим системима, као што је војска, одлуке морају реализовати у задатим временским оквирима, основ је за претпоставку да су у систему одбране усвојени и усклађени неопходни правни прописи, да су функционална институционална тела и механизми и да се успешно реализују активности предвиђене циљевима НАП-а према дефинисаним индикаторима. У делу рада који следи проверићемо постављену хипотезу, пре свега формирајући шири оквир који представљају Резолуције СБ УН и решења међународних организација а потом анализирајући постигнуте резултате дефинисане Националним акционим планом Републике Србије.

ЖЕНЕ, МИР И БЕЗБЕДНОСТ

Традиционалне теорије о рату и (не)безбедности у великој мери биле су усредсређене на државу, војну моћ, дипломатске односе и на политичке и економске снаге (Дулић, 2011). На основу оваквог „мушког приступа“, у чијој је основи подела моћи и родних улога, формирана је хипотеза да жену треба заштитити, што оставља мало или ни мало простора за њен утицај на услове те заштите. Према традиционалном погледу на жену, у условима оружаних сукоба, жена се доживљава

као неборац и тиме поставља у позицију објекта а не субјекта безбедности. Не само то, такав концепт не узима довољно у обзир различите потребе и искуства жена и мушкараца, која су различита због социјалних улога одређеног друштва и времена.

Уједињене нације (у даљем тексту: УН) пет деценија подстичу развијање институционалних механизма за постизање родне равноправности. Комисија УН за статус жена, 1962. године, препоручила је државама чланицама да именују националне комисије за положај жена. То су била тела са саветодавном улогом. На Првој светској конференцији УН о женама, у Мексико Ситију 1975. године, проглашена је Декада жена и усвојен је Светски план акције. План акције се односио на даљи развој националних механизма за постизање родне равноправности као ефикасних транзиционих мера за убрзање остварења једнаких могућности за жене и њихову потпуну интеграцију у живот нације. Међутим, ове мере нису биле обавезујуће за владе држава чланица Уједињених нација, и последично нису забележени значајнији ефекти. Стога је било неопходно да се донесу препоруке које би биле обавезујуће и које би довеле до увођења родне равноправности у све државне политике на свим нивоима. До ових обавезујућих препорука дошло се усвајањем тзв. Пекиншке декларације и Платформе за акцију, усвојене на Четвртој светској конференцији о женама УН, одржаној у Пекингу 1995. године. Земље чланице УН тада су се обавезале да ће основати институције за напредак жена и спровођење политике родне равноправности и једнаких могућности. Главни задаци ових институција су дефинисани као усмеравање и подржавање извршних власти на свим нивоима да примењују и спроводе програме, пројекте, акције и законе који унапређују положај жена и доприносе равноправности полова.

Резолуција 1325 Савета безбедности Уједињених нација - Жене, мир и безбедност (у даљем тексту: Резолуција 1325 СБ УН) утврђује обавезност Пекиншке декларације и Платформе за акцију за све чланице Уједињених нација. Ова Резолуција усвојена је једногласно 31. октобра 2000. године.²⁴ Резолуција 1325 СБ

²⁴ Земља која председава Председништвом има привилегију да предложи тематске дебате и отворене седнице Савета које позивају остале државе чланице УН-а да допринесу дискусији коју води Савет безбедности на одређену тему, уз сагласност осталих чланица. Намибија је била земља која је, председавајући Саветом, иницирала отворену дебату у Савету безбедности на тему жене, мир и

УН истиче последице које оружани сукоби и конфликти имају на жене и девојке и указује на важност улоге жена у изградњи мира и у периоду постконфликтног опоравка земље. Сматра се једном од најважнијих резолуција УН у области мира и безбедносне политике. Реафирмишући важност улоге жена у спречавању и решавању конфликта и у изградњи мира, наглашава се важност њихове једнаке партиципације и пуног укључења у све напоре на одржању и промоцији мира и безбедности, као и потреба повећања њихове улоге у доношењу одлука које се тичу спречавања и решавања конфликта. Резолуцијом 1325 СБ УН посебно се тражи проширење улоге и доприноса жена у операцијама УН-а на терену, посебно међу војним посматрачима, цивилној полицији, те особљу које се бави људским правима и хуманитарним радом (S/RES/1325(2000)).²⁵ Надаље, овом Резолуцијом „захтева се од Генералног секретара да обезбеди државама чланицама водиче и материјале за обуку о заштити, правима и посебним потребама жена, као и о важности укључивања жена у све мировне операције и мере изградње мира“ (исто). Резолуција 1325 СБ УН наглашава да је значајна циљна група којој је неопходна обука на тему рода - особље које ради у конфликтним подручјима те указује на потребу да УН поделе своју стручност и експертизу са државама чланицама тако да могу боље да припреме трупе и особље за специфичне зоне и задатке. Природа обуке треба да буде таква да припреми особље и на културолошке различитости са којима ће се сусретати приликом обављања посла у зони операције. У Резолуцији се такође наводе и одређена формално правна документа која се односе на права и заштиту жена и девојака наглашавајући да стране у сукобу морају да „поштују међународно право јер се оно односи на заштиту жена и девојака као цивила у оружаном сукобу“ (исто). Резолуција такође позива све стране у оружаном сукобу да поштују цивилни и хуманитарни карактер избегличких кампова и насеља и да узму у обзир посебне потребе жена и девојака, укључујући то и у планирање. Важна тачка коју је потребно истаћи у Резолуцији је и подстицање

безбедност, док је Бангладеш председавао Председништвом када је Савет издао саопштење за штампу обележавајући Међународни дан жена 2000. године.

²⁵<http://www.securitycouncilreport.org/atf/cf/%7B65BFCF9B-6D27-4E9C-8CD3-CF6E4FF96FF9%7D/WPS%20SRES1325%20.pdf>, приступљено 17. децембра 2015. године

свих оних који су „укључени у планирање разоружања, демобилизације и реинтеграције да размотре различите потребе жена и мушкараца бивших војника, те да узму у обзир потребе чланова њихових породица“ (исто).

Тражећи ефикасан начин да се спроведе Резолуција 1325, Радна група о женама, миру и безбедности, састављена од представника међународних НВО, је предложила ЗП приступ²⁶: повећано учешће жена и девојака у одлучивању (*participation*), превенција (*prevention*) и заштита (*protection*) од родно заснованог насиља, заједно са четвртим, свепрожимајућим принципом – уродњавања политика и пракси.

Савет безбедности Уједињених нација, 2002. године, у циљу спровођења Резолуције 1325, „подстакао је земље чланице, цивилно друштво и друге релевантне актере да развију стратегије и акционе планове, са јасним циљевима и временским одредницама за уградњу родне перспективе у мировне операције и програме опоравка и реконструкције“ (НАП, 2010).²⁷

Током година приоритети различитих, сродних резолуција везаних за агенду Жене, мир и безбедност су варирали, у зависности од фокуса који стављају на различите елементе основне Резолуције (1325). У периоду од доношења основне Резолуције донете су и њој сродне Резолуције: 1820, 1888, 1960 и 2106, које се примарно односе на родно засновано насиље у конфликтима, као и Резолуције: 1889 и 2122 које се примарно односе на партиципацију жена у безбедносним институцијама.

Резолуција 1820 (2008) усвојена је како би се акцентовала потреба за заштитом жена од сексуалног насиља током оружаних сукоба, за које је утврђено да се наставља и да је широко распрострањено упркос оштрим осудама. Ово је прва Резолуција која препознаје сексуално насиље као тактику рата, било да се оно

²⁶ Назив приступа је ЗП због три почетна слова наведених захтева: *participation, prevention, protection*

²⁷ Национални акциони план за примену Резолуције 1325 Савета безбедности Уједињених нација – Жене, мир и безбедност у Републици Србији (2010-2015), 2010.
http://www.carina.rs/cyr/Informacije/Documents/akcioniplanovi/Nacionalni_akcioni_plan_za_primenu_Rezolucije_1325_SB.pdf, приступљено 17. децембра 2015. године

користи за постизање војних и политичких циљева било да је последица културе некажњавања. С тим у вези, значај превенције сексуалног насиља над женама и кажњавања починиоца, сматра важним фактором за процесе помирења и изградњу трајног и одрживог мира. Резолуција даље наводи да силовање и други облици сексуалног насиља могу да се сматрају ратним злочином и злочином против човечности.

Резолуција 1888 (2009) надовезује се на Резолуцију 1820 и појачава значај мера садржаних у њој. Овом Резолуцијом се захтева именовање специјалног представника Генералног секретара УН, те формирање експертских тимова који би деловали на терену у циљу делотворније координације, имплементације и извештавања о примени Резолуције 1820.

Резолуција 1889 (2009) усмерена је на постконфликтну изградњу мира и посебно позива на развој глобалних индикатора за мерење примене Резолуције 1325 у оквиру система УН-а од стране држава чланица. Ова Резолуција позива на спровођење додатних мера како би се обезбедила сигурност жена за њихово несметано учешће у свим фазама процеса доношења одлука, посебно у раним фазама изградње мира након сукоба.

Резолуција 1960 (2010) усвојена услед препознате чињенице да сексуално насиље током оружаног сукоба и даље опстаје те да је забележен спор напредак у правцу решавања овог питања. Овом Резолуцијом захтева се од институционалних тела да предузму конкретне мере у циљу спречавања некажњивости родно заснованог насиља у оружаним сукобима, постконфликтним земљама или другим специфичним ситуацијама. Ова Резолуција предвиђа стратешко и координисано прикупљање информација у вези су са родно заснованим насиљем у сукобима које се достављају Савету безбедности (monitoring, analysis, reporting arrangements – MARA) и служе за предузимање превентивних мера.

Резолуција 2106 (2013) позива на преузимање ефикаснијих корака у процесуирању и реаговању на случајеве сексуалног насиља, у циљу значајнијег доприноса одржавању међународног мира и безбедности. Ова Резолуција додаје оперативне детаље ранијим Резолуцијама везано за дату тему и понавља да су сви

актери, укључујући не само Савет безбедности и стране у оружаном сукобу већ и све државе чланице УН, позване да учине више у имплементацији мера и кажњавању злочина.

Уложени напори Савета Безбедности у правцу превазилажења критика на рачун трајног фокуса на родно засновано насиље, резултирали су, у октобру 2013. године, усвајањем Резолуције 2122 СБ УН која се назива и резолуција женског лидерства. За разлику од других резолуција, Резолуција СБ УН 2122 значајно већу пажњу посвећује оснаживању жена, промоцији женског руковођења и родној равноправности као суштинским факторима у доприносу стабилизацији постконфликтног друштва, међународног мира и безбедности. Овом Резолуцијом подвлачи се такође и потреба да се у оквиру хуманитарне помоћи осигура приступ широком спектру сексуалних и репродуктивних здравствених услуга, укључујући помоћ приликом трудноћа као последица силовања.

У почетку су Уједињене нације пратиле већином невладине цивилне организације и међународне хуманитарне организације, али врло брзо се та тема преселила и на дневни ред других међународних организација, првенствено Северноатлантског савеза (NATO), Европске уније (EU) и Афричке уније (AU).

НАТО

Препознајући у Резолуцији 1325 СБ УН могућност ефикаснијег коришћења људских капацитета, НАТО је у септембру 2009. године донео Директиву (Vi-SCD - 40-1) којом се дају детаљна упутства за имплементацију Резолуције 1325 у све НАТО политике укључујући и упутства и стандарде за земље чланице НАТО и Партнерства за мир²⁸ у делу обуке за учествовање у НАТО вођеним операцијама из подручја родних питања. Истовремено, улажу се напори да се повећа заступљеност жена у

²⁸ Република Србија је кроз Процес планирања и прегледа (PARP) у оквиру Партнерства за мир, током 2012. године, прихватила да се један од циљева партнерства односи на родну перспективу (Gender Perspectives). Документи Процена PARP 2013. и Циљеви партнерства 2012. за Републику Србију (међу којима је и циљ који се односи на родну перспективу) усвојени су 21. октобра 2013. године. http://www.mod.gov.rs/multimedia/file/staticki_sadrzaj/dokumenta/akcioni_planovi/2015/1_%20Zakljucak+I_zvestaj%20Politickog%20saveta%20usvojen%20na%20Vladi%2019_02.pdf приступљено 17. јануар 2016.

оружаним снагама чланица НАТО и да се утиче на њихово задржавање и адекватну мотивисаност (Прилог бр. 1: *Табела ангажовања жена у оружаним снагама земаља чланица НАТО-а, 2013*).

Почетак формирања и дефинисања улога институционалних тела која се баве родном равноправношћу у НАТО-у, везује се за јун 1961. годину, када је у Копенхагену одржана прва конференција на којој су жене официри виших чинова дискутовале о статусу, организацији, условима рада и каријерном развоју жена у оружаним снагама земаља НАТО савеза. На крају ове Конференције, коју је организовала Данска Атлантска Асоцијација, делегати, представници Данске, Холандије, Норвешке, Велике Британије и Америке, сложили су се да би било пожељно одржавање будућих конференција у редовним интервалима и изразили наду да ће одговарајући НАТО и национални ауторитети размотрити могућности повећања броја жена у оружаним снагама. Врховна команда савезничких снага у Европи (Supreme Headquarters Allied Powers Europe, SHAPE) и НАТО одбрамбени колеџ, 1965. године, посетили су НАТО штаб, где су заједно дефинисали нови акциони план. Обновљени контакти довели су, 1966. године, до организације прве Конференције официрки виших чинова на водећим позицијама, организоване од стране НАТО информационог сервиса, уз учешће 7 земаља чланица НАТО. Учесници/це Конференције жена официра виших чинова, одржаној од 10. до 14. новембра 1973. године у Бриселу, сложили су се да женама треба обезбедити могућност да служе у свим службама и специјалностима док о ангажовању на борбеним позицијама одлуке треба да се доносе у оквиру националних стратегија. Девет земаља учествовало је на овој Конференцији, укључујући по први пут представнике Службе медицинских сестара, под окриљем НАТО информационог сервиса. Донета је и препорука о формирању једног *ad hoc* Комитета који би се бавио развојем задатака и циљева за женске службе сваке појединачне земље чланице НАТО-а. Пуковница, представница Данске, постављена је за прву председавајућу а свака делегација је номиновала свог националног представника за службу у Комитету. Током 1970. године, рад *ad hoc* Комитета лагано је напредовао. На Лондонској конференцији 1975. године, белгијски предстваник известио је да је

Белгија почела да уводи жене у различите војне службе, док су представници Немачке известили да су почели да уводе жене санитетске официре у немачку војску.²⁹

Комитет за жене у НАТО снагама (Committee on Women in the NATO Forces - CWINF) формиран је 19. јула 1976. године као саветодавно тело Војном комитету (Military Committee - MC). Белгија и Немачка постале су пуноправне чланице Комитета током 1977. године на Конференцији одржаној у НАТО штабу. Конференција која је одржана 08-10. маја 1979. године у Хагу, на којој су Грчка и Италија први пут узеле учешће, остала је упамћена и по томе што је поздравну реч на тој конференцији имала краљица Холандије Јулијана. На Конференцији одржаној 1985. године, било је присутно 57 представника/ца из 13 земаља чланица НАТО-а, укључујући по први пут и представнике/це оружаних снага Шпаније. Канада је 1987. године извештавала о напретку у свом програму интеграције жена, који је између осталог укључивао промовисање прве жене генерала и генерално проширивање улоге жена у канадским оружаним снагама. Стално место секретара Комитета уведено је 1996. године што је представљало велики напредак у односу на раније проблеме изазване непостојањем сталног административног особља.

У јануару 1998. године, као подршка раду Комитета за жене, формирана је стална Канцеларија за жене у НАТО снагама (Office on Women in the NATO Forces) у оквиру Међународног војног штаба (International Military Staff – IMS) у Генералштабу НАТО, која обезбеђује информације о родним питањима и питањима везаним за поштовање различитости, посредује размену тих информација између земаља и пружа директну подршку Комитету тиме што помаже земљама (на саветодавном нивоу) да развију политике и програме везане за регрутацију, запошљавање и задржавање жена у оружаним снагама. Канцеларија, такође помаже земљама да развију руководеће и менторске програме и ефикасне политике везано за породилска одсуства и одсуства ради неге детета. Као додатна подршка Комитету и у циљу обезбеђивања редовних извештаја о напретку интеграције родне перспективе,

²⁹ http://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_101372.htm?, приступљено 01.03.2015. године

Канцеларија такође помаже и друге агенције, кроз њихове специфичне истраживачке пројекте, које имају јак интерес у области положаја жена у војсци. У мају 2001. године Комитет је у Риму прославио 25. година од формирања. Како би се све активности спроводиле у складу са актуалном ситуацијом, Комитет је проширио контакте према партнерским државама (Partnership for peace - PfP) и чланицама медитеранског дијалога (Mediterranean Dialogue – MD). Од 2002. године постоји активна сарадња Комитета са 27 земаља чланица Партнерства за мир. Представници/це ових земаља су позвани/е по први пут на годишњу конференцију која је одржана у мају 2002. године у Бриселу. 2003. године први пут је позвано седам земаља, чланица медитеранског дијалога да учествују на годишњем састанку одржаном у јуну 2003. године у Отави. НАТО самит у Прагу 2002. године, довео је до покретања великог броја иницијатива у домену препорука и директива везаних за образовање и обуку. У вези са тим, један од најважнијих докуманата који је прихваћен 12. децембра 2006. године и који се до данас у више наврата усклађивао је НАТО Директива о образовању, обуци, тренинзима и евалуацији (Bi-SCD 75-2)³⁰, а у истој је по први пут детаљније обрађена и област родних питања, посебно обука о заштити жена и деце у сукобима. Увођењем обавезујућих међународних образовних стандарда, НАТО напушта ранију праксу потпуног препуштања земљама чланицама планирање и спровођење обука, које су често укључивале врло ограничену обуку по питању родних перспектива у војним операцијама. У том периоду, НАТО је све више почео да истиче значај увођења родне перспективе и примену Резолуције СБ УН 1325 као дугорочни циљ, који треба да се спроводи у свим структурама, на свим нивоима одлучивања, командовања и планирања, у програмима школовања и обуке, у управљању људским ресурсима, као и у свим фазама планирања и спровођења мултинационалних операција. У мају 2009. године Комитет за жене преименован је у НАТО Комитет за родне преспективе (NATO Committee on Gender Perspective –

³⁰ NATO Bi-SC директиве развијене у области образовања и обуке: Bi-SC 75-2, Директива о образовању, обуци, тренинзима и евалуацији, Bi-SC 75-3, Директива о тренинзима и Bi-SC 75-7, Директива о образовању и индивидуалној обуци, NATO, „NATO Education Training Exercise and Evaluation (ETEE)“, <http://www.act.nato.int/etee> приступљено 01.03.2015. године

NCGP) а мандат и улога су проширене на интеграцију родне перспективе у НАТО вођеним операцијама, посебно у правцу подршке имплементацији Резолуције СБ УН 1325 и 1820 као и сродних Резолуција.³¹ NCGP састоји се од виших националних представника земаља чланица. НАТО Комитетом за родне перспективе руководи Извршни Комитет (Executive Committee, EC) а подржан је од стране Канцеларије родног саветника/саветнице у Међународном војном штабу (IMS Office of the Gender Advisor). NCGP промовише интеграцију родне перспективе у све политике и програме НАТО-а као стратегију која омогућава да се виђења и искуства и мушкараца и жена учине саставним делом планирања, имплементације, мониторинга и евалуације политика програма и војних операција. Заједничка директива обе Стратегијске Команде 40-1 (Bi Strategic Command Directive 40-1 или Bi-SCD 40-1) усвојена је 2009. године. Овом Директивом интегрише се Резолуција СБ УН 1325 и родне перспективе у НАТО командне структуре, институције и операције, а посебно се издваја начин на који је формализовано праћење спровођења и саветовање о родним перспективама кроз отварање радних места саветника/ица за родну равноправност са различитим задацима у зависности од позиције у ланцу командовања (gender advisor – GENAD, Gender field advisor – GFA, Gender focal point – GFP). Увођењем принципа Резолуције СБ УН 1325 кроз Заједничку Директиву 40-1, повећањем учешћа жена, постављањем родних саветника/ца, одређивањем стандарда за едукације и тренинге, повећава се оперативна способност, нарочито у домену кризног менаџмента. Детаљнији план имплементације усвојен је у Лисабону 2010. године. Парламентарна скупштина НАТО-а усвојила је у фебруару 2012. године своју Резолуцију 381, која се ослања на Резолуцију СБ УН 1325 и њој сродне резолуције, на тај начин декларишући се, још једном, за укључивање родно осетљивог приступа миру и сигурносној политици у НАТО стратешки концепт. НАТО Комитет за родне перспективе све више је добио на значењу као саветодавно тело Војног Комитета. У НАТО операцијама активно се постављају професионални и обучени саветници/е за родна питања а земље чланице НАТО-а све више, осим

³¹ http://www.nato.int/cps/en/natolive/topics_101372.htm? NATO, „NATO Committee on Gender Perspectives: History od NCGP,“ приступљено 17.03.2015. године

декларативно, почињу и практично да уводе родну перспективу у своје оружане снаге. Увођење нове Резолуције СБ УН из области родних питања (Р СБ УН 1960, 2010.), представља својеврстан захтев за изменама и допунама НАТО Директиве, тако да су НАТО Стратегијске Команде објавиле прву ревидирану, усклађену, верзију Директиве (BI-SC D 40-1 Rev.1).

Дакле, квалитет докумената и активности које је НАТО усвојио и покренуо у протеклих неколико година у подручју родних перспектива је јасан, али оправдано је поставити питање коначног ефекта истих. Рад Херцигоње (2013) полази од хипотезе да је допринос у домену имплементације Резолуције 1325 и родне перспективе у планирању, обуци и спровођењу војних операција НАТО, неспоран, такође да су прихваћена политика и пропратни документи врло квалитетни, али да спровођење на терену може и мора бити боље, што умногоме зависи од земаља чланица, како Херцигоња закључује.

У току НАТО самита, 2012. године, председници влада држава чланица сагласили су се да је потребно спровести свеобухватно истраживање о реалној имплементацији Резолуције СБ УН 1325 у НАТО операцијама. За овај задатак ангажован је Нордијски центар за род у војним операцијама (Nordic Center for Gender in Military Operations -NCGM),³² који се налази у оквиру Међународног центра оружаних снага Шведске (SWEDINT) и представља НАТО сертификован водећи центар за обуке и тренинге по питању рода у војним операцијама. NCGM је прихватио задатак и позвао Шведску агенцију за истраживања одбране (Swedish Defence Research Agency – FOI) да учествује са њима у истраживачком процесу и формирању извештаја. Након годину дана, 2013. године, представљен је „Извештај о

³² Иницијатива за формирање Нордијског центра за род у мултинационалним операцијама потекла је 2010. године од стране Норвешке, Финске и Шведске. Центар је основан 1. јануара 2012. године, тачније свечано отварање Центра је било 24. јануара 2012. године са специфичним и јединственим положајем водећег центра за обуку и тренинг о родној перспективи у оружаним снагама, који добија у фебруару 2014. године када је Међународни центар шведских оружаних снага (SWEDINT) званично акредитован од стране НАТО (NATO Quality Assurance Unconditional Accreditation). Овај Центар игра кључну улогу у подршци напорима које улажу стране армије у процес имплементације родне перспективе али и постављању стандарда који могу бити императив другим земљама. Мисија Центра је асистирање у развоју концепта и мандата за родно осетљиве операције, затим планирање, вођење и подржавање тренинга и едукација кључним особама, формирање компилације научених лекција и спровођење евалуационог процеса родно осетљивих операција.

практичној имплементацији Резолуције СБ УН 1325 у НАТО вођеним операцијама“, формиран на основу анализа ефикасности рада успостављених механизма и значајности, ефикасности и одрживости постигнутих резултата у мисијама у Авганистану (ИСАФ) и на Косову (КФОР). Подаци коришћени за формирање овог извештаја сакупљани су интервјуисањем 142 особе, укључујући официре и цивилна лица, уз обезбеђивање њихове анонимности приликом објављивања извештаја. У извештају је истакнуто да постоји велики напредак у имплементацији родне перспективе у НАТО операцијама, уз маркирање тачака у области едукације и обуке које треба унапредити, наглашавање недовољног броја саветника за родна питања и указивање на недостатак родне перспективе у процесима војног планирања и анализирања. Припремљен је План са циљем отклањања недостатака и побољшања имплементације Резолуције 1325 и родне перспективе у НАТО структуру/операције, који је јавности представљен истог дана кад и сам Извештај. Почевши од новембра 2011. године Главни саветник НАТО савеза редовно подноси посебно годишње Извештаје о имплементацији Резолуције СБ УН 1325 о женама, миру и безбедности и сродним резолуцијама, а у августу 2012. године норвешка дипломаткиња госпођа Мари Скаре именована је за прву Посебну представницу Главног саветника НАТО-а за жене, мир и безбедност³³.

НАЦИОНАЛНИ АКЦИОНИ ПЛАНОВИ ЗА ПРИМЕНУ РЕЗОЛУЦИЈЕ 1325 СБ УН

Усвајањем Закона о равноправности полова и Закона о забрани дискриминације у Народној скупштини Републике Србије у 2009. години заокружен је правни и институционални оквир за равноправно учествовање жена у свим сегментима друштва, што су и Уставом загарантована права жена. У Уставу Републике Србије гарантује се равноправност жена и мушкараца „забрањује сваки

³³ „NATO Secretary General’s third annual public report on implementing United Nations Security Council Resolution 1325 on women, peace and security, and related resolutions“, http://www.nato.int/cps/en/SID-70A35EF6-4AD0D300/natolive/official_texts_106674.htm?selectedLocale=en. приступљено 17.03.2015. године

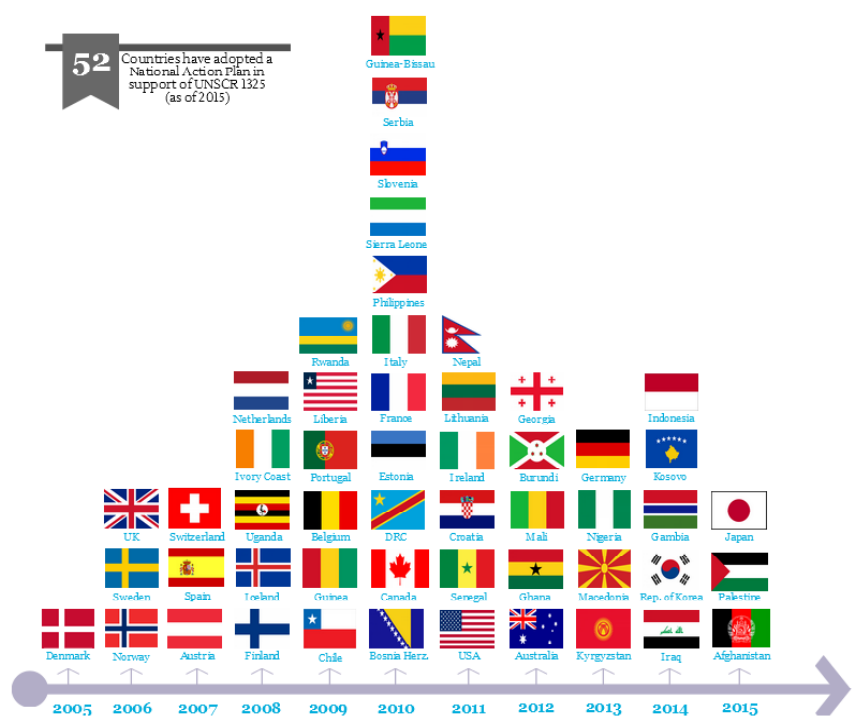
вид непосредне или посредне дискриминације с обзиром на припадност одређеном полу и утврђује могућност увођења посебних мера чији је смисао да се изграде претпоставке за постизање пуне равноправности лица или групе лица која су суштински у неједнаком положају са осталим грађанима“ (члан 15. и члан 21. став 4. Устава).

Национални акциони план (НАП) је документ који даје преглед политике или правца деловања који држава планира да прати како би се испунили одређени задаци и остварили циљеви који се односе на питања од националног и глобалног значаја. Земље могу доносити/усвајати НАП усмерен ка различитим циљевима као што су: управљање природним ресурсима, здравствена заштита, здравље деце итд. Владине институције представљају водећи фактор у развоју националних акционих планова, у покретању и вођењу процеса припреме као и у проналажењу партнера у будућој реализацији циљева НАП-а, међу представницима владиног сектора као и међу представницима цивилног друштва. У НАП-у се дефинише стратегија, идентификује приоритетна област, одређују носиоци задатака, утврђују рокови, израђују индикатори и одређују средства мерења и процене. Цивилни сектор, мултинационалне и академске институције могу имати важну улогу у развоју, имплементацији и евалуацији НАП-а.

Први НАП за примену Резолуције 1325 СБ УН донела је Краљевина Данска, пет година после усвајања Резолуције – 2005. године, тако да је тренутно на снази трећи ревидирани НАП који је ова земља усвојила за период 2014-2019. године. У доношењу НАП-а, Данску су следиле остале земље, претежно западне Европе које су заједно са скандинавским земљама узимале водећу улогу у изради овог документа и биле касније прве које ће та документа и ревидирати. Услед чињенице да су процес иницирања и формирања НАП-а у земљама западне Европе углавном водила Министарства спољних послова, ови рани национални акциони планови се махом односе на национална питања везана за спољне послове, ређе на родну перспективу у изградњи мировних процеса. Босна и Херцеговина је прва земља југоисточне Европе

и међу првим постконфликтним земљама која је усвојила Акциони план.³⁴ Агенција за равноправност полова руководила је израдом овог акционог плана који се састојао од низа политика креираних тако да повећају допринос жена у одржавању мира и постконфликтној БиХ. У 2012. години, Министарство сигурности БиХ номиновано је од стране шведске међународне организације „Жене женама“ и примило је прву награду Уједињених нација за промовисање равноправности полова у владиним структурама. Босна и Херцеговина је усвојила други ревидирани Акциони план, за период од 2014. до 2017. године. У тренутку писања овог рада укупно 48 земаља усвојило је НАП.

Слика бр. 1 Државе које су усвојиле националне акционе планове за примену Резолуције 1325 Савета безбедности Уједињених нација у периоду од 2005. до 2015. године³⁵



³⁴ Због специфичности државног уређења Босне и Херцеговине уместо израза Национални акциони план користи се Акциони план.

³⁵ <http://www.peacewomen.org/member-states>, приступљено 10.12.2015.

Поједине земље се не налазе на мапи јер су имплементирале Резолуцију 1325 на начин да је она укључена у већ постојеће формално правне оквире, као нпр. Црна Гора и Грчка. Преводећи Резолуцију СБ УН 1325 на језик националних потреба различите земље су у својим националним плановима исказале и различита стратешка опредељења, нпр. у Акционом плану Босне и Херцеговине акценат је на повећаном учешћу жена (на местима доношења одлука, у полицији, милицији и мировним мисијама) као и на повећању степена људске безбедности (трговина људима, родно засновано насиље, опасност од мина), док је нпр. Национални акциони план Кипра у највећој мери детерминисан етничким разикама на острву. Поредиши националне акционе планове различитих земаља уочљиво је да се они разликују и у погледу периода на који се план односи, углавном је то период од три или пет година. Могло би се претпоставити да је три године период који обезбеђује да се ефикасније и брже модификују циљеви, носиоци активности и рокови за које се оцени да нису функционални, са друге стране дужи период обезбеђује и неопходно време за остваривање амбициознијих или временски захтевнијих циљева. Критеријум разликовања планова је и податак који говори о томе коме је поверено да буде главни носилац активности везаних за НАП; то може бити агенција која се бави питањима родне равноправности или министарство, управа, орган у оквиру самог система безбедности. Специфичност НАП-а Р. Србије (2010-2015) била је та што је носилац активности његове израде било Министарство одбране Републике Србије. Без обзира на критеријуме по којима се национални акциони планови међусобно разликују заједничко је препознавање новог концепта који почива на чињеници да безбедност не значи само заштиту државе и институција, већ и индивидуа или група од страха и претњи са којима се свакодневно суочавају.

Истраживачи/истраживачице Института за глобалне и међународне студије (Miller, Pournik and Swaine, 2014) разматрали су и специфичне тачке око којих постоје дикусије на различитим нивоима усмерене ка покушају да се разреше одређене недоумице везано за имплементацију Резолуције. Неке од расправа воде се везано за питање да ли је Резолуција обавезујућа за све земље чланице УН, такође, указује се на спор процес и минималан допринос када је у питању доношење

националних акционих планова (наводи се да је још увек само једна четвртина земаља чланица УН усвојила НАП), дискусије се такође воде везано за то да ли постављање права жена у домен сектора безбедности онемогућава брже напредовање агенде Жене, мир и безбедност, као и да ли формулисањем НАП-а на начин да се земља фокусира на домен безбедности практично онемогућава уродњавање свих политика и пракси у тој земљи ограничавајући се само на један оквир. Такође, указује се на ризик да земља, пошто је усвојила НАП, схвати да је ту и крај свих напора које треба да уложи у имплементацији Резолуције.

Број објављених радова на тему Резолуције СБ УН 1325 и њене примене, износи мање од 10 истраживачких и прегледних радова годишње, на нивоу целог света (Miller, Pournik and Swaine, 2014). Тај мали број научних радова је прилично разноврсан и стога је тешко направити анализу објављених радова на ову тему. Далеко су бројнија практична деловања и акције које се предузимају у правцу имплементације ове Резолуције како од стране оних који иницирају, осмишљавају и обезбеђују услове тако и они на терену који са практичног аспекта доприносе имплементацији Резолуције у конкретним акцијама, проценама, мерама и ситуацијама.

НАП РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ

Иницијатори израде Националног акционог плана за примену Резолуције 1325 Савета безбедности Уједињених нација – Жене, мир и безбедност Републике Србије (2010-2015), биле су организације цивилног друштва. Прва промовисања и заговарања Резолуције 1325 СБ УН проистичу из напора које су уложиле припаднице женске невладине организације „Жене у црном“ почев од 2002. године (Odanović, Vjeloš 2013). Оне су покретале бројне кампање које су 2005. године резултирале нацртом документа „Жене, мир и безбедност - за примену Резолуције“, поднете парламенту 2005. године на усвајање. Међутим, ова иницијатива тада није прихваћена. Године 2010. поново је иницирана израда НАП-а за примену Резолуције 1325 СБ УН, али овај пут од стране великог броја (око тридесет) организација цивилног друштва, под координацијом Београдског фонда за политичку изузетност и уз постојање јасне платформе шта се жели постићи овим планом. Као што је већ истакнуто у овом раду, Влада је прихватила ову иницијативу и Радна група Владе, уз стручну и административно-техничку помоћ Радног тима МО и ВС је у року од шест месеци успешно, након јавне расправе и усаглашавања са ресорним министарствима, израдила и усвојила НАП (Odanović, Vjeloš 2013). У периоду израде НАП-а остварена је сарадња са невладиним сектором, пре свега са Београдским фондом за политичку изузетност, Београдским центром за безбедносну политику, као и са Мисијом OSCE у Србији и UNIFEM. Током 2011-2015. године, сарадња органа државне управе са организацијама цивилног друштва и са институционалним телима и механизмима за спровођење НАП-а знатно је проширена, посебно у области истраживања и едукације и она се одвијала уз подршку појединих међународних организација ангажованих на примени Резолуције 1325 СБ УН у Републици Србији, а посебно UN Women, UNDP SEESAC и Мисије ОЕБС у Србији.

Правци промене садржани у првом НАП-у Републике Србије, дефинисани су кроз седам основних области: институције (формирање и функционисање институционалних механизма за спровођење НАП-а), заступљеност (повећање заступљености жена у сектору безбедности и њиховог утицаја на питања која се

односе на положај жена, мир и безбедност), одлучивање (повећање учешћа и утицаја жена на одлучивање у одбрани и безбедности), укључивање (повећање учешћа жена у решавању конфликта, постконфликтних ситуација, и у мултинационалним операцијама), заштита (коришћење инструмената правне заштите жена), едукација (образовање и усавршавање припадника сектора безбедности) и медији (пружање медијске подршке циљевима Националног акционог плана). У делу рада који следи биће објашњен сваки од наведених циљева појединачно и анализиран учинак предвиђених мера и активности.

Први циљ НАП-а РС. Институционална тела и механизми родне равноправности

У циљу обезбеђивања системских предуслова за спровођење НАП-а, поред већ установљених механизма за родну равноправност на републичком, покрајинском и локалном нивоу, у Републици Србији било је потребно, пре свега, установити и нова институционална тела и механизме родне равноправности. Институционална тела и механизми за родну равноправност су институционалне, владине и/или парламентарне структуре успостављене да промовишу, унапређују и осигурају равноправно учешће жена и мушкараца у свим сферама јавног и политичког живота (Пекиншка декларација и платформа за акцију, 1995). Ове структуре прате спровођење закона и принципа антидискриминације, иницирају и доносе мере афирмативне акције за унапређење положаја жена. Механизми за родну равноправност морају имати јасно дефинисан статус, мандат и овлашћења у оквиру Владе и државних органа на свим нивоима, као и буџет који ће омогућити њихово функционисање. Националним акционим планом (2010) предвиђено је формирање четири институционална тела: политички савет, мултисекторско координационо тело, надзорно тело и аналитичке групе или истраживачки тимови. Механизми родне равноправности предвиђени тим планом су: „особе од поверења“, саветник/саветница за родну равноправност министра/директора, саветник/саветница за родну равноправност у свим цивилним и војним мисијама, независни мониторинг, родно одговорног планирање и буџетирање, родно одговорно вођења евиденције кадрова.



Министарство одбране	Министарство унутрашњих послова	Министарство финансија	Министарство правде – Управа за извршење кривичних санкција	БИА
Саветник/ца за родну равноправност	Саветник/ца за родну равноправност	Саветник/ца за родну равноправност	Саветник/ца за родну равноправност	Саветник/ца за родну равноправност
Аналитичке групе или истраживачки тимови	Аналитичке групе или истраживачки тимови	Аналитичке групе или истраживачки тимови	Аналитичке групе или истраживачки тимови	Аналитичке групе или истраживачки тимови
Особе од поверења	Особе од поверења	Особе од поверења	Особе од поверења	Особе од поверења
Саветник/ца у цивилним и војним мисијама				

Графикон бр. 1: *Институционална тела и механизми родне равноправности за спровођење НАП-а у РС*, Извор: Приручник „Особе од поверења – приручник за запослене у сектору безбедности“ (2014)

Када је у питању изградња ових институционалних механизма, који су, поред нормативних и стратешких, једна од основних претпоставки неопходних за пуно остварење родне равноправности, можемо рећи да се опажа континуирани тренд успостављања и јачања ове врсте институционалних капацитета за унапређење родне равноправности. У МО и ВС, функционална су сва институционална тела и механизми родне равноправности предвиђени Националним акционим планом, изузев механизма саветника/це за родну равноправност у цивилним и војним мисијама.

У процесу спровођења НАП-а од кључног значаја је редовно праћење и анализирање рада успостављених тела и механизма и на основу тога планирање и реализација активности усмерених у правцу њиховог оснаживања и ефикаснијег функционисања. С обзиром да је први циљ дефинисан НАП-ом – формирање и

функционисање институционалних механизма за спровођење тог плана, редовни шестомесечни извештаји о реализацији задатака из надлежности Аналитичке групе МО и ВС (доступни на званичном сајту МО), садрже објективне податке о начину функционисања успостављених механизма у извештајним периодима и могу представљати смернице за израду следећег НАП-а који треба да ступи на снагу 2016. године. Ови извештаји делом могу помоћи приликом сагледавања потенцијалних потреба за редефинисањем или проширивањем дефиниција институционалних тела и механизма, али могу послужити и као систематична потврда добре праксе. Такође, с обзиром на то да успостављање нових институционалних тела и пракси не значи, само по себи, и промену организационе културе у МО и ВС, потребно је одређено време, као и спровођење активности које воде у правцу њихове одрживости и повећања ефикасности.

Институционална тела

Извештај Политичког савета о спровођењу НАП-а (2015), садржи приказе остварених резултата у областима дефинисаним НАП-ом. Овај извештај садржи и податке о времену конституисања и начину функционисања институционалних тела и механизма. На овом месту издвајамо основне податке из првог поглавља наведеног извештаја. „**Политички савет** формиран је на основу Закључка Владе Републике Србије од 13. октобра 2011. године. Чланове Политичког савета чини 12 представника/ца министарстава/управа/агенција Владе надлежних за спровођење НАП-а. **Мултисекторско координационо тело** формирано је Закључком Владе од 13. октобра 2011. године и у свом саставу има 15 чланова/ица. **Комисију за праћење** формирала је Народна скупштина РС, 12. фебруара 2013. године. Комисију чини шест чланова/ица, представника/ца надлежних одбора Народне скупштине Републике Србије и механизма родне равноправности. **Аналитичка група** прво је институционално тело за спровођење Националног акционог плана које је 31. маја 2011. године формирано у Републици Србији. Аналитичка група МО и ВС у свом саставу има 24 члана из 17 организационих јединица Министарства одбране и Војске

Србије.³⁶ Шестомесечни извештаји о реализацији задатака из надлежности Аналитичке групе доступни су на званичном сајту Министарства одбране.³⁷

Механизми родне равноправности

Саветник или саветница за родну равноправност министра или директора је механизам за увођење родне перспективе у политике и програме надлежних министарстава, односно управа и агенција.³⁸ У складу са одредбама Националног акционог плана за примену Резолуције 1325 СБ УН у Србији, активност саветника/це за родну равноправност огледа се у препорукама за увођење политике родне равноправности, предлагању мера за њено унапређење, учешћу на међународним и домаћим конференцијама посвећеним родним питањима, као и пружању помоћи аналитичким групама и истраживачким тимовима. У складу са тачком 3. и 9. Инструкције³⁹ о избору и функцији „особа од поверења“, саветница добија редовне шестомесечне извештаје од „особа од поверења“, који доприносе стицању шире слике о стању по питању родне равноправности у систему одбране. Овлашћено лице за обављање послова саветнице за родну равноправност министра одбране обавља задатке дефинисане НАП-ом и снагом својих аргумената и иницијатива доприноси активној имплементацији родне перспективе у систем одбране.

Након три године функционисања овог механизма чини се оправданим постављање питања да ли је добро решење да особа која примарно обавља неку другу функционалну дужност у систему одбране буде додатно задужена и за послове

³⁶http://www.mod.gov.rs/multimedia/file/staticki_sadrzaj/dokumenta/akcioni_planovi/2015/1_%20Zakljucak_Izvestaj%20Politickog%20saveta%20usvojen%20na%20Vladi%2019_02.pdf, приступљено 15.09.2015. године

³⁷http://www.mod.gov.rs/sadrzaj.php?id_sadrzaja=4352, приступљено 24.09.2015. године

³⁸ Одлуком министра одбране 2012. године др Тања Мишчевић, тадашња председница Политичког савета и државна секретарка у Министарству одбране, овлашћена је за обављање послова саветнице за родну равноправност, а од 15. јула 2013. године, због персоналних промена, одлуком министра, овлашћено је друго лице за обављање тих послова – др Јованка Шарановић, директорка Института за стратегијска истраживања МО.

³⁹ *Инструкција о избору и функцији „особа од поверења“ као механизма родне равноправности у МО и ВС*, „Службени војни лист“ број 25/13 од 22.11.2013. године

саветника/це за родну равноправност?⁴⁰ Ауторка овог рада сматра да би се успостављањем формацијског места родног саветника министра одбране, дефинисаног на начин да особа обавља само послове из делокруга ове функције постигла добра стратешка позиционираност и видљивост у систему, што би даље олакшало приступ највишем руководећем кадру, омогућило континуирано указивање на неопходност бављења питањима родне равноправности и дало већу моћ предложеним изменама одређених мера или политика у правцу њиховог већег уродњавања.

„Особа од поверења“ је лице које пружа примарну колегијалну помоћ у виду саветовања, посредовања и предузимање мера ради решавања конкретних спорних питања из области родне равноправности (НАП, 2010). „Особа од поверења“, жена или мушкарац, бира се тајним гласањем на 60 запослених, тј. бира се једно лице на нивоу једне организационе јединице (нпр: ранга управе, службе, бригаде и сл.) министарства/управе/агенције. МО и ВС је ради успостављања овог механизма, најпре приступило изради Инструкције о избору и функцији „особе од поверења“ коју је донео министар одбране 21. новембра 2013. године и која је објављена у „Службеном војном листу“ број 25/13. Од тада, избором „особа од поверења“ у организационим јединицама МО и ВС, започиње и њена примена у пракси. До 10. децембра 2013. године изабрано је 210 „особа од поверења“ и 420 заменика изабраних „особа од поверења“ у МО и ВС. Предвиђено је да у решавању конкретног спорног питања из области родне равноправности и дискриминације „особа од поверења“ непосредно обави разговор, понуди савет, посредује и предузима конкретне мере, на захтев лица које јој се обрати за помоћ или на сопствену иницијативу када уочи конкретно спорно питање у вези са родном равноправношћу (НАП, 2010). Агенција UN WOMEN (*United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women – UN WOMEN*) у сарадњи са Мултисекторским координационим телом и Повереником

⁴⁰ Од октобра 2015. године успостављено је ново радно место саветника/це за родну равноправност у Генералштабу Републике Словеније, дефинисано на начин да особа која је постављена није ангажована и на другим пословима већ само на оним који се односе на функцију саветника/це за родну равноправност.

за заштиту равноправности, организовала је низ консултативних састанака ради успостављања мултисекторске сарадње и размене искуства на којима су дефинисане заједничке одреднице и делокруг рада „особа од поверења“.⁴¹ Обука особа од поверења у великом систему као што је систем одбране комплексна је из најмање два разлога: обука треба да обухвати велики број особа које се налазе на различитим локацијама и други је природа обуке која би, на основу задатака дефинисаних Инструкцијом, требало да подразумева и теоријску обуку али и обуку вештина (вештине комуникације и вештине деловања). За професионално извођење оваквих вишедневних, континуираних, стручних обука, потребни су људски ресурси, усвојен годишњи план обуке, време и одређена финансијска средства (путни трошкови и дневнице за лица ван гарнизона, трошкови освежења у паузама обуке итд.). Кроз евалуације обука које су спроведене у систему одбране у периоду од 2014. до 2015. године и разговоре са изабраним „особама од поверења“ сазнало се да је њихов утисак да делокруг рада овог механизма Инструкцијом није прецизно дефинисан, што особе различитих струка и компетенција а позваних на одговорност од стране својих колега/колегиница, ставља у незавидан положај. У циљу проналажења дела решења овог проблема, ауторка овог рада је у сарадњи са инструкторима/кама за родну равноправност у МО и ВС израдила предлог одговорности и задатака везаних за овај механизам (Прилог бр. 2). Овај предлог је одбијен од стране надлежне структуре у МО јер се сматрало да даје превелике надлежности особама од поверења док непосредног руководиоца или старешину ставља у неповољну позицију јер мора да се саветује са особом од поверења, која је неретко по чину, струци и хијерархији у подређеном положају.

⁴¹ У Каштелу Ечка, од 8. до 10. октобра 2012. године одржане су прве стручне консултације под називом Увођење особа од поверења у сектор безбедности у Републици Србији. Након тога, од 25. до 28. марта 2013. године, 34 учесника/це обучено за едукаторе у тој области. Процес планирања окончан је семинаром Ка делотворном и одрживом механизму особе од поверења, који је одржан од 11. до 12. децембра 2013. године у организацији Министарства одбране и Војске Србије. Као резултат двогодишње дискусије и рада на питањима родне равноправности и дискриминације у оквиру пројекта *Унапређење примене Резолуције 1325 СБ УН Жене, мир и безбедност на западном Балкану (2011-2013)*, настао је приручник *Особе од поверења*, намењен запосленима у сектору безбедности у Републици Србији.

Саветник или саветница за родну равноправност у националним контингентима ангажованим у цивилним и војним мисијама је механизам којим се обезбеђује уродњавање политика, програма, задатака и активности у мисијама и превасходно је усмерено на допринос повећању оперативне ефикасности саме мисије.⁴² Саветник/ца за родну равноправност у мисијама је одговоран/а за координацију и управљање процесом имплементације родне перспективе у операцијама и директно је потчињен/а команданту националног контингента. Идеја је да ће се постављањем на стратешке позиције, професионалних и добро обучених саветника/ца за родну равноправност у мисијама, командантима обезбедити приступ родној перспективи, који ће на тај начин, постепено, кроз лично искуство и практичне доказе, увидети да узимајући у обзир родну перспективу, могу побољшати рад и ефикасност своје мисије.⁴³ С обзиром да Република Србија још увек у малом броју партиципира у националним контингентима у цивилним и војним мисијама, овај механизам није и практично успостављен. Ипак, у МО и ВС присутна је свест о потреби и значају успостављања овог механизма да је увођење механизма саветника/це за родну равноправност у свим цивилним и војним мисијама у складу са праксом у мисијама Уједињених нација и Европске уније и да је предвиђена Националним акционим планом. У Центру за мировне операције Здружене оперативне команде Генералштаба Војске Србије (у даљем тексту: Центар за

⁴² У свом мастер раду **Родна питања у мировним мисијама Уједињених нација** (израђеном на Факултету политичких наука, Универзитета у Београду) потпуковник Горан Топаловић систематично и свеобухватно указује на „значај разматрања ових питања у оквиру структуре и организације УН, као и импликацијама које је непосвећивање довољне пажње овом проблему имало и још увек има у односу на локално становништво у зонама где се спроводе мировне мисије УН, уз значајан осврт на то шта Република Србија, као чланица УН, предузима у вези са испуњењем међународно преузетих обавеза у вези са овим питањем“ (Топаловић, 2015).

⁴³ Шведске оружане снаге су 2006. године биле део војне операције предвођене Европском Унијом у Демократској Републици Конго. Ово је била прва мисија ЕУФОР-а у којој су на конкретан начин узети у обзир родна питања и примена Резолуције СБ УН-а 1325, тако што је команданту операција додељен и саветник за родна питања. Саветник је обучио снаге ЕУФОР-а о томе како да интегришу родна питања у своје активности, а локалне НВО и удружења жена обавестио је о циљевима и активностима ЕУФОР-а. ЕУФОР је такође повезао тј. умрежио контакт особе за родна питања које су радиле у регионалним јединицама ЕУФОР-а (Hendriks&Haton, 2009). Достпно на <http://www.dcaf.ch/Publications/Defence-Reform-and-Gender-Tool-3>

мировне операције ЗОК ГШ ВС), у циљу успостављања овог механизма, организују се курсеви од 2012. године под називом „Род у мултинационалним операцијама“.

Улоге и одговорности саветника/це за родну равноправност у мисијама уређени су документима: *DPKO/DFS GUIDELINES, integrating a gender perspective into the work of the UN military in peacekeeping operations* за мисије под покровитељством УН и *BI-STRATEGIC COMMAND DIRECTIVE (BI-SCD) 40-1* за мисије под покровитељством НАТО. Главни задатак саветника/ца за родну равноправност у мисијама је подршка командном кадру у подизању свести о значају и користи од примене Резолуције СБ УН 1325 и пружање помоћи у интегрисању родне перспективе у процесе планирања, спровођења и евалуације операција; успостављање позитивних и одрживих контакта са локалним властима, и локалним удружењима жена у циљу подршке ефикаснијој размени информација о родним питањима и у циљу подизања кредибилитета операције код локалне популације. Задатак саветника/це за родну равноправност у мисијама је и развој програма тренинга, мониторинг и подршка њиховог спровођења. Да би успешно реализовали своју улогу, родни саветници/це морају бити уз команданте/ткиње, разумети његове/њене задатке и приоритете, читати извештаје, одлазити са њим/њом на све састанке и конференције, морају бити видљиви на терену, оперативно фокусирани и у стању да помогну у решавању проблема везаних за родна питања. Командант/киња може имати директан бенефит од рада родног/е саветника/це кроз помоћ у сагледавању ситуације на терену, омогућавање дубље инволвираности у проблеме локалне заједнице, обезбеђивање разумевања савкодневног живота људи на локацији операције што све у крајњем исходу утиче на доношење одлука и обликовање даљих планова.⁴⁴

Тренутно је ангажовано 9 лица на позицијама родних саветника/ца у УН операцијама очувања мира: UN Organization Stabilization Mission in the Democratic Republic of the Congo (MONUSCO), UN Integrated Mission in Timor-Leste (UNMIT),

⁴⁴ Wohlschak Claire, *Flag Officer Seminar*, SWEDINT/NCGM (преузето из презентације мајора Claire Wohlschak која је на позицији родне саветнице команданта КФОР-а од октобра 2012. године), 2013. године.

UN Mission in Liberia (UNMIL), UN Stabilization Mission in Haiti (MINUSTAH), UN Operation in Côte d'Ivoire (UNOCI), UN Mission in South Sudan (UNMISS), African Union-UN Hybrid Operation in Darfur (UNAMID), UN Assistance Mission in Afghanistan (UNAMA), UN Interim Force in Lebanon (UNIFIL).⁴⁵ Уочено је (Egnell, Hojem, Berts, 2012) да присуство и деловање родних саветника представља за официре важан индикатор значаја родне перспективе у мировним операцијама.

Други циљ НАП-а РС. Заступљеност – повећање заступљености жена и њиховог утицаја на питања која се односе на мир и безбедност

Обезбеђивање једнаких могућности, права и одговорности жена и мушкараца јесте правна обавеза за оружане снаге али истовремено оружане снаге широм света препознају да комплементарност улога жена и мушкараца повећава оперативну ефикасност и способност ширег деловања и одговарања на различите безбедносне потребе. Из тих разлога, оружане снаге улажу напоре да повећају заступљеност жена у својим редовима али и да утичу на њихово задржавање и адекватну мотивисаност. Анализа заступљености кадра у односу на пол припадника МО и ВС извршена је први пут у септембру 2010. године за потребе израде НАП-а и представља полазну основу за родну анализу која се редовно, почев од 2011. године, реализује два пута годишње као планска активност. Резултати родне анализе спроведене у септембру 2015. године⁴⁶ показују да је заступљеност жена у МО и ВС 19,7% што представља повећање за 0,5% у односу на показатеље из маја 2014. године (19,2%). Подаци такође показују да је од укупног броја жена у МО и ВС према категорији кадра највише цивилних лица (15,57%), знатно нижа је процентуална заступљеност професионалних војника (3,03%) и најнижа официра (0,65%) и подофицира (0,16%). Заступљеност жена у ВС је у оквиру просека у поређењу са земљама у региону и износи 8,3% (UNDP SEESAC, 2014). Решавање проблема мале заступљености жена у структурама официрског кадра обезбеђено је, поред повећања њиховог броја међу професионалним војницима, отварањем могућности да Војну академију (школске

⁴⁵ Према: <http://www.un.org/en/peacekeeping/issues/women/recentwork.shtml> приступљено 02.07.2014.

⁴⁶ http://www.mod.gov.rs/sadrzaj.php?id_sadrzaja=4352, приступљено 03.01.2016. године

2008/2009) а касније и Војну гимназију (школске 2014/2015) упишу жене. Могућност школовања жена на свим нивоима војно-стручног оспособљавања обезбеђује да оне заједно са мушкарцима буду конкурентне за све послове и позиције у Војсци. Усвајање препоруке Поверенице за заштиту равноправности⁴⁷ имало је за резултат усклађивање текста конкурса са антидискриминаторним прописима на начин да је за пријем у Војну академију од школске 2014/2015. године елиминисан услов у вези са брачним и родитељским статусом кандидата и од те школске године више се не постављају горње границе за пријем девојака. У школској 2014/2015. години дипломирало је 35 девојака а три најуспешнија дипломца у тој класи биле су девојке. Од укупног броја примљених кадета у школској 2015/2016. години на Војној Академији примљено је 15,2% девојака. За упис у Војну гимназију, за исту школску годину, од 1067 пријављених кандидата, било је 485 девојака. У први разред примљене су 22 девојке у Војној гимназији.⁴⁸

По процентуалној заступљености жена у оружаним снагама земаља у окружењу истиче се Мађарска која у редовима своје војске има 20.3% жена. У другим земљама проценти су нешто нижи. У Бугарској заступљеност жена износи 14.6%, у Хрватској 9.4% а у Словенији 13.6% (Прилог број 1).

Трећи циљ НАП-а РС. Одлучивање – повећање учешћа и утицаја жена на одлучивање у Министарству одбране и Војсци Србије

На позицијама руководећег и командног нивоа у оквиру система одбране мали је број жена. У односу на укупан број запослених у МО и ВС (према стању из септембра 2015. године), заступљеност жена на руководећим/командним позицијама у МО и ВС износи 1,92%, од тога је највећи број на средњим и нижим позицијама (Шарановић, Вишацки, Стојановић, 2015). На високом нивоу руковођења/командовања у МО и ВС нема ни једне жене у рангу министра, државног

⁴⁷ <http://www.ravnopravnost.gov.rs/sr/visestruka-diskriminacija/pritužba-b-c-z-b-p-protiv-min-odbrane-uo-i-va-zbog-diskriminacije-po-osnovu-pola-i-bračnog-i-porodičnog-s>, приступљено 10.12.2015. године

⁴⁸ http://www.mod.gov.rs/sadrzaj.php?id_sadrzaja=4352, приступљено 03.01.2016. године

секретара, секретара или на командним позицијама ранга генерала, само је једна жена постављена за вд помоћника министра.

Табела бр. 1: *Процентуална заступљеност жена на руководећим позицијама у односу на категорију кадра којој припадају*

Ниво руковођења и командовања	Категорија кадра				
	Официри	Подофицири	Професионални војници	Цивилна лица	Укупно
Највиши	-	-	-	0.003%	0.003%
Високи	-	-	-	0.003%	0.003%
Виши	0.006%	-	-	0.597%	0.602%
Средњи	0.009%	-	-	0.716%	0.725%
Нижи	0.357%	0.020%	0.003%	0.208%	0.588%
Без руков. дужности	0.409%	0.143%	3.234%	14.001%	17.788%

Извор: Извештај о реализацији задатака из надлежности Аналитичке групе Министарства одбране и Војске Србије за анализу спровођења Националног акционог плана, за период јул-децембар 2015. године

Мала процентуална заступљеност жена на руководећим позицијама може се објаснити чињеницом да су тек недавно прве генерације жена завршиле Војну академију и добиле прве чинове. Структура чинова жена у Војсци указује да ће временом, односно стицањем дужег радног стажа, оне формално стицати услове за постављења на више позиције и дужности. Шарановић и Килибарда (2011) закључују да одредбама закона којима је регулисано постављење професионалних војних лица на формацијска места у Војсци у првој деценији 21. века, нису била предвиђена ограничења за ангажовање жена у било којој области војне делатности. Жене, које су у периоду од 1985. до 1990. године, служењем војног рока и завршетком наведеног факултета испуниле услов да се запосле у Војсци са статусом војника по уговору, данас су активне жене на служби у Војсци Србије са чиновима од мајора до пуковника⁴⁹.

⁴⁹ Правило службе Војске Србије, као основно правило којим се уређују унутрашњи ред, организација рада, службе и односи у вршењу војне службе, регулише и начин поздрављања и ословљавања. У Правилу службе Војске Србије, усвојеном 2012. године, тачком 29 дефинисано је ословљавање жена,

Међутим, услед чињенице да жене нису служиле војни рок, међу њима није било оспособљених за типичне војничке дужности, изузимајући оне малобројне које су добровољно завршиле војни рок у ЈНА или су завршиле Факултет општенародне одбране (данас Факултет безбедности) и тиме стекле услов активирања из цивилства. Са друге стране, дуга традиција ангажовања жена цивилних лица у МО и ВС, чија процентуална заступљеност износи 15,57%⁵⁰, даје основ да се постави питање зашто тај делатни потенцијал није реализован у правцу напредовања и заузимања руководећих позиција ових припадница система одбране.

Четврти циљ НАП-а РС. Укључивање – повећање учешћа жена у међународној сарадњи, решавању конфликта, постконфликтних ситуација и веће учешће жена у мултинационалним операцијама

Министарство одбране је у периоду од 2011. до 2013. године на спровођењу Националног акционог плана успоставило значајне партнерске односе између институционалних тела и механизма родне равноправности са организацијама цивилног друштва, медијима, академском заједницом и развило значајну међународну сарадњу са Мисијом OSCE у Србији, UN Women, UNDP SEESAC, NATO (PfP), Центром за безбедносну сарадњу RACVIAC, центрима за обуке за учешће у мултинационалним операцијама у Шведској и Сарајеву, Опсерваторијом за родну равноправност у ОС Краљевине Шпаније, Националном гардом Охајо из САД, итд. У оквиру ових сарадњи реализовани су пројекти, конференције, семинари, едукације, студијске посете које су омогућиле припадницама система одбране да буду активни субјекти у имплементацији родне перспективе у систему одбране.

професионалних припадница МО и ВС, са „госпођа“ док тачка 30 овог Правила гласи: „Појмови који се користе при обраћању у мушком роду обухватају исте појмове у женском роду, у складу с прописима Републике Србије о забрани дискриминације и о равноправности полова“. Припадници/це система одбране дужни су да у званичним обраћањима користе чинове у мушком роду за све запослене. На овај начин, само се делимично поступило по препорукама Поверенице за заштиту равноправности др Невене Петрушић, која је 2011. године дала препоруку за увођење родно издиференцираних назива чинова и за стварање услова за употребу родно диференцираног језика у службеној комуникацији. Више о недоследности при употреби и ставовима о родно осетљивом језику у ВС видети Шарановић, Димитријевић, Вишацки (2014).

⁵⁰ http://www.mod.gov.rs/sadrzaj.php?id_sadrzaja=4352, приступљено 03.01.2016. године

Од периода доношења НАП-а, повећано је учешће жена из МО и ВС у мултинационалним операцијама, захваљујући учешћу шест жена на војничким дужностима у UNIFIL у Републици Либан, као и десет жена у мултинационалним операцијама УН, у Републици Кипар. У октобру 2013. године први пут је ангажована једна жена официр из Републике Србије у мултинационалним операцијама, и то у оквиру АМЕТ под покровитељством УН у Демократској Републици Конго. Формално, не постоје препреке за пријављивање жена на конкурсе за учешће у мултинационалним операцијама, ни за реализацију стручне обуке. Војска Србије учествује у једанаест мултинационалних операција у којима је ангажовано 328 припадника/ца, од којих су 33 жене (два војника на Кипру, четири у Либану, двадесетчетири у Централноафричкој Републици, на дужности лекара, медицинских техничара и немедицинског особља, и три у ДР Конго - један лекар и два медицинска техничара).⁵¹

Пети циљ НАП-а РС. Заштита – коришћење инструмената правне заштите жена

Координисано и планско вођење евиденције везано за родно засновано насиље и дискриминацију није постојало у МО и ВС. На предлог Аналитичке групе од 2012. године, у Управи за традицију, стандард и ветеране МО успостављена је пракса периодичног вођења и ажурирања родно одговорне статистике о случајевима родне дискриминације и злостављања на раду у МО и ВС.

Значајан допринос у контексту заштите учињен је тиме што су жене у систему одбране које се налазе на породилском одсуству изузете од примене члана 112. став 1 Закона о Војсци Србије којим је предвиђено да „Официру у радном односу на одређено време, подофициру у радном односу на одређено време и професионалном војнику служба у Војсци Србије престаје истеком уговореног рока.“,⁵² тако што се „рок за који је уговором засновало (лице из члана 112. став 1) радни однос на

⁵¹ исто.

⁵² http://www.mod.gov.rs/multimedia/file/staticki_sadrzaj/dokumenta/zakoni/Zakon%20o%20vojsci.pdf, приступљено 14. мај 2016. године

одређено време продужава до истека коришћења права на одсуство за време трудноће..⁵³

Шести циљ НАП-а РС. Едукација – образовање и усавршавање припадника Министарства одбране и Војске Србије у духу Резолуције 1325 Савета безбедности Уједињених нација

Едукација припадника/припадница МО и ВС на свим нивоима образовања (Војна гимназија, Војна академија, Медицински факултет Војномедицинске академије, Командно-штабно усавршавање и Генералштабно усавршавање) омогућена је и женама.

У оквиру пројекта „*Јачање регионалне сарадње у области увођења родне перспективе у реформу сектора безбедности на Западном Балкану*“ (2012-2016), који заједнички имплементирају Програм Уједињених нација за развој/Канцеларија SEESAC (UNDP SEESAC) и четири Министарства одбране држава Западног Балкана (Србија, Црна Гора, Македонија и Босна и Херцеговина), реализују се активности везано за програме обуке инструктора/ки за родну равноправност. У току 2014. и 2015. године реализоване су две регионалне обуке инструктора/ки за родну равноправност. Прва регионална обука реализована је 2014. године у Центру за обуку и подршку мировним операцијама у Бутмиру, где је (поред припадника других земаља) обучено 5 припадника/ца МО и ВС. Друга регионална обука реализована је 2015. године у Центру за мировне операције ЗОК ГШ у Београду, где је обучено 6 припадника/ца МО и ВС. Обучени инструктори/ке представљају део регионалне мреже инструктора/ки за родну равноправност који су стекли сертификат од стране Нордијског центра за род у војним операцијама. У циљу подизања инструкторских капацитета у току 2014. и 2015. године организоване су додатне обуке за инструкторе/ке, као што је Семинар о заговарању родне равноправности, у реализацији инструкторског тима из Женевског центра за демократску контролу оружаних снага, DCAF, уз помоћ и подршку UNDP SEESAC и подршку саветнице за

⁵³http://www.parlament.gov.rs/upload/archive/files/lat/pdf/predlozi_zakona/4569-14%20lat.pdf, приступљено 14. маја 2016.године

родну равноправност министра одбране. У току 2015. године реализоване су посете инструктора/ки Војној опсерваторији за родну равноправност ОС Краљевине Шпаније и Нордијском центру за род у војним операцијама. Инструктори/ке за родну равноправност имплементирају родну перспективу у свом свакодневном раду и креирају и спроводе обуке за различите циљне групе у систему одбране. На Војној академији, уз подршку UNDP SEESAC, реализују се базични и напредни семинари за кадете/кадеткиње и семинари за наставнике/це Војне академије на тему родне равноправности. У Центру за мировне операције Здружене оперативне команде Војске Србије, четврту годину за редом реализује се курс Род у мултинационалним операцијама.

У периоду од 2011. до 2015. године припадници/припаднице МО и ВС били су организатори или су похађали бројне семинаре и курсеве који се односе на родну равноправност. Едукација свих запослених у МО и ВС о родној равноправности изводи се плански, почев од 2012. године, на основу Инструкције за обуку припадника Министарства одбране и Војске Србије за текућу годину.⁵⁴

Седми циљ НАП-а РС. Медији – пружање медијске подршке

Управа за односе са јавношћу МО редовно унапређује кампање за пријем ученика у Војну гимназију и Војну академију, на Медицински факултет Војномедицинске академије и у професионалну војну службу и промовише

⁵⁴ До тренутка писања овог рада, у МО и ВС није формиран портал преко којег би било могуће стицати сазнања о родној равноправности путем методе учења на даљину. Ова пракса није ретка јер омогућава брже и масовније подизање нивоа свести о одређеној теми. НАТО је развио неколико ADL курсева за родна питања. Већина тих обука поставља се као предуслов приступању вишедневним обукама („Gender Field Advisors and Gender Focal Points in Operations“) или у склопу обука за припреме у мисије („Gender Awareness module for ISAF pre-deployment“, „Course for pre-deployment for Gender Advisors“). Појединим обукама може се приступити и преко ADL интернет портала <https://jadr.act.nato.int> Институт УН-а за обуку и истраживање (UNITAR, www.unitar.org) нуди два пута годишње ADL курс за родна питања („Gender, leadership, and peacebuilding“). Неколико УН агенција заједно (UNDP, UNFPA; UNICEF, UNIFEM) развило је основну обуку о родним питањима „Gender Equality, UN Coherence, & You“ премда је првенствено намењен њиховим запосленима он је и јавно понуђен на: www.unicef.org/gender/training/content/scoIndex.html. UNESCO је развио бесплатану обуку путем електронских медија о родној равноправности „Gender Equality eLearning Programme“ www.unesco.org/new/index.php?id=34592.

активности које се односе на родну равноправност. Медијски су промовисане публикације, резултати истраживања, међународне посете, састанци институционалних тела за спровођење НАП-а и конференције на националном и међународном нивоу посвећене питањима родне равноправности. Семинар о родно одговорном извештавању организован је за новинаре и уреднике магазина „Одбрана“, официре за односе са јавношћу, као и лица у МО и ВС која, сходно својим функционалним надлежностима, обављају послове из ове области.

Систематизацију критеријума на основу којих је могуће спровести научно контролисану анализу НАП-ова извршио је Институт за глобалне и међународне студије (Miller, Pournik and Swaine, 2014) надовезујући се на критеријуме коришћене у мастер тези Gumru (2008) где је први пут извршена ова врста упоредне анализе НАП-ова на основу 20 претходно утврђених критеријума. Институт за глобалне и међународне студије користи 15 критеријума за анализу: базичне информације (име земље, година доношења НАП-а и период на који је усвојен), подаци о изради НАП-а (иницијатор, релевантни актери укључени у процес писања и усвајања НАП-а, информација о укључености цивилног друштва у фази иницирања и израде НАП-а), подаци о имплементацији (приоритетна област, степен у којем је делегирана одговорност за одређене задатке, временско одређење за сваки задатак, спецификација институционалног тела или механизма задуженог за имплементацију одређеног аспекта, обезбеђивање родног буџета односно средстава намењених за реализацију одређеног задатка, препознавање потенцијалних партнера), подаци везани за мониторинг и евалуацију (индикатори за евалуацију, делегирано тело које спроводи мониторинг и евалуацију, информација о улози цивилног друштва у мониторингу). Анализа Националних акционих планова даље се спроводи додељивањем једног од три одговора на сваки од наведених 15 категорија: „није поменуто“ онда када не постоји податак по анализираном елементу одређеног критеријума, „није прецизирано“ онда када постоји податак али изостају детаљи и „прецизирано“ онда када су детаљни подаци о анализираном елементу садржани у НАП-у. На тај начин, овај Институт је дошао до неколико најзначајнијих аспеката

који омогућавају једноставну анализу и поређење различитих Националних акционих планова. Из табеле њихове упоредне анализе 50 НАП-ова (у анализу су уврштене и поједине ревидиране верзије, поред првобитно усвојених) издвајамо податак за НАП Р. Србије који се показује јединствен јер је једини који за сва четири елемента по питању критеријума имплементације садржи ознаку „прецизирано“, као што је то видљиво из табеле број 6:

Табела бр. 2: Табеларни приказ анализе НАП-а РС, на основу критеријума Института за глобалне и међународне студије

Основне инфо.	Процес израде		Имплементација				Мониторинг и евалуација		
	водећа органи зација	улога цивилног друштва	временска одредница	улоге	координ ација	финансије	индикатори	извешта вање	цивилно друштво
Земља (год. усвајања) Р. Србија 2010	П	НПом	П	П	П	П	НПом	П	НПрец

НПом – није поменуто

НПрец – није прецизирано

П – прецизирано

Наведене критеријуме аутори су користили и за упоредну анализу првобитно усвојених и ревидираних планова који потичу из исте земље. На тај начин, операционализовали су допринос ревидираног НАП-а који он има за одређену земљу.

Након петогодишње примене Националног акционог плана у Републици Србији, на основу изнетих података за систем одбране и резултата спроведених евалуација можемо закључити да је постигнут напредак у остваривању планираних активности и досезању постављених циљева наведеног плана. Разматрајући појединачне резултате постигнуте у процесу спровођења НАП-а у периоду од 2010. године до 2015. године треба посебно истаћи следеће: континуирани тренд повећања процентуалне заступљености жена, отворени су сви облици едукације, повећано је учешће жена у активностима међународне сарадње и у мултинационалним операцијама, проширено је подручје рада ангажовања жена у Војсци, формирана су институционална тела као и већина механизма родне равноправности предвиђених

планом, реализован је велики број обука запослених, успешно се воде медијске кампање у систему одбране. Интерну евалуацију НАП-а (2010-2015) извршило је Мултисекторско координационо тело, а екстерну Институт за инклузивну безбедност из Вашингтона (САД) и Мисија ОЕБС у Србији. На основу свих спроведених анализа изведени су закључци који служе као основ формирања новог средњорочног акционог плана. Један од закључака односи се на функционисање институционалних тела и механизма. Поред чињенице да је њиховим успостављањем омогућено систематично и формализовано деловање креатора политике и практичара са довољним познавањем проблематике, истиче се да, због великог броја учесника, канали комуникације нису увек довољно јасни. Указује се на неопходност даљег улагања у знања и вештине инволвираног кадра, на потребу за поједностављивањем улога и умрежавањем различитих институционалних тела и механизма у систему безбедности. У спроведеним евалуацијама уочава се постојање политичке воље и подршке али се истовремено указује и на потребу континуираног спровођења активности усмерених ка подизању свести о значају очувања суштинске подршке креатора политике питању родне равноправности у систему одбране, управо због честе смене кадрова на највишим нивоима одлучивања. Закључено је да постоји свест о потреби родног буџетирања али да у анализираном периоду нису издвојене финансијска средства која би била намењена реализацији захтевнијих циљева. Такође, на основу спроведених евалуација, може се закључити да је пожељно формирање јединствене листе индикатора, уз поштовање правила довољног минимума, односно избором оних индикатора којима се не мере нужно сви аспекти неке промене, већ само они који имају везе са циљаном интервенцијом, избегавајући тиме оне индикаторе који немају суштинску и инструменталну улогу.

3. СОЦИЈАЛНО ПСИХОЛОШКИ АСПЕКТИ

Реформа система одбране не може успешно да се реализује без увида у вредносне оријентације и ставове њених припадника а затим ни без промене истих у жељеном правцу (Alargić, 2012). У овом раду пошло се од претпоставке да су **релевантни социјално психолошки аспекти остваривања родне равноправности**: они који непосредно указују на однос припадника према концепту родне равноправности - **вредности и ставови** и они на основу којих се могу посредно доносити релевантни закључци - **перцепције о положају жена, задовољство послом и родни стереотипи**. На основу предмета и циља, изложених у уводном делу овог рада, поставили смо општу хипотезу да су **социјално психолошки аспекти мање повољни у односу на нормативно институционални аспект** јер је потребно дуже време за промену ставова и вредности у односу на време потребно за формално правна уређења. У овом раду сматраћемо да су социјално психолошки аспекти повољни уколико постоје позитивни ставови већине припадника система одбране о родној равноправности, ако се утврде доминантно постматеријалистичке и секуларне/рационалне вредности, ако нису испољени родни стереотипи, ако су перцепције положаја жена у систему одбране исте или сличне код припадника различитог пола и ако не постоје разлике у задовољству послом у односу на пол. Такође, у складу са Тајфеловом теоријом социјалног идентитета и специфичностима војне професије, претпоставља се да **припадност систему одбране утиче на релевантне вредности и ставове о родној равноправности** у правцу веће изражености традиционалних и постматеријалистичких вредности и негативнијих ставова у односу на израженост истих код грађана Србије.

Емпиријску основу овог дела рада чини секундарна анализа података из два пројекта Института за стратегијска истраживања Министарства одбране и резултати добијени на основу спроведеног сопственог истраживања у сврхе ове дисертације.

Пре приказа ових резултата, биће формиран теоријски оквир од којег се пошло приликом избора наведених социјално психолошких фактора.

ТЕОРИЈСКА КОНЦЕПТУАЛИЗАЦИЈА. ВРЕДНОСТИ, СТАВОВИ И РОДНИ СТЕРЕОТИПИ

Посматрајући културолошке промене у савременим друштвима, поставља се питање како те неизбежне промене мењају војну средину која је традиционално укотвљена у сет одређених вредности и норми. Као било која друга традиционална институција, ни војска није „отпорна“ на промене. Нове мисије војске, нова законска регулатива и нови етички, друштвени и глобални изазови постављају захтев пред оружане снаге да учине неопходне културолошке промене на начин да спрече или ублаже судар са социјалним вредностима друштва у којем се налазе уз истовремено очување главног елемента војне културе. Другим речима, вредносни систем војске мора, са једне стране бити компатибилан друштвеном систему вредности (војска не може бити изван друштвених, политичких, економских и социо-културних промена у Србији), док са друге стране, с обзиром на природу своје делатности, као институција коју друштво (држава) оснива и изграђује са циљем да се заштити од различитих претњи по сопствену сигурност, војска има своју посебну скалу вредности, како би испунила улогу коју јој је друштво наменило. Вредносни систем војске могао би да се одреди као релативно трајан, комплексан и хијерархијски уређен скуп вредности, у највећој мери прихваћен на индивидуалном и групном плану, настао у интеракцији са друштвеним системом вредности и задатом специфичном улогом војске. Штити се стандардима и нормама у законским, стратегијским и доктринарним документима помоћу којих се понашање и деловање припадника војске усмерава ка реализацији њених циљева и задатака.

С обзиром да су вредности мотивациони и делатни потенцијал појединца високе предиктивне моћи, сматрамо да ћемо увидом у вредности припадника система одбране моћи да закључимо да ли је овај социјално психолошки аспект подржавајући када је у питању процес остваривања родне равноправности.

Појмом вредности бавили су се Кузмановић (1995), Пантић (1990, 2002), Голубовић (1995, 2003), Рот и Хавелка (1973), Васовић (1995) и Чекрлија, Турјачанин и Пухало (2004), као и други страни аутори Брубакер и Купер (2000), Брајман (2001),

Гиденс (2001), Кален (1996), Тајфел (1981), Рокич (1976) и др. Ипак, за овај део рада најзначајнији је Инглхарт (1990, 1997, 2000), због закључака које изводи из своје теорије модернизације (Inglehart & Norris, 2005) да су за сваку дугорочну, савремену стратегију усмерену ка промовисању родне равноправности, кључни економски раст, институционална реформа и културолошке промене.

Теоретичари модернизације, од Маркса наовамо, тврдили су да економски развој доноси културне промене. Пресудан значај социоекономског развоја огледа се, према Инглхарту, у чињеници да он снажно утиче на осећај егзистенцијалне сигурности, будући да од њега зависи да ли је физички опстанак сигуран или не. Инглхарт је закључио да је процес формирања вредности повезан са утицајем социоекономског развоја у тачно одређеном периоду развоја референтне генерације - у периоду њене ране социјализације, односно формативним годинама оних који чине ту генерацију. Дакле, могло би се рећи да одређени економски и друштвени услови утичу на потребе друштва и појединца који последично обликују вредности у датом времену. У друштвима које карактерише несигурност, ниска примања и слично, људи су склони да наглашавају вредности економске и физичке сигурности, да се осећају да их страни утицај угрожава, као и етничка разноврсност и културне промене, јер када је „опстанак несигуран, културна разноврсност изгледа угрожавајуће“ (Baker, 2005). Ово води нетрпељивости према мањинским групама, инсистирању на традиционалним родним улогама, ауторитарном моделу у политици итд. Задовољење основних потреба у дужем временском периоду, омогућава појаву виших, постматеријалистичких тежњи и вредности које подразумевају хуманистичке, еколошке, естетске и нове демократске циљеве (корпус људских права). Другим речима, када живот престане да буде „непријатан, оскудан, бруталан и кратак“, омеђен широко распрострањеном стрепњом и неизвесностима базираним на животно угрожавајућим претњама, тада мушкарци и жене постепено развијају жељу и спремност да усвоје заменљиве улоге унутар породице и на радном месту (Inglehart & Norris, 2005). Овај прелаз вредносних приоритета поклапа се и условљен је транзицијом од индустријских ка постиндустријским друштвима, што је у сржи тумачења класичне теорије модернизма, односно касније назване теорије

постмодернизма. Процес промене вредности није глобални феномен, због специфичног, модерирајућег утицаја историјског фактора и традиционалних култура одређеног друштва, нити су у питању ефекти животног циклуса, јер је потребно да протекне значајно време између периода економског просперитета и његових друштвено-политичких последица. Уочена су минимална варирања (пост)материјалистичких вредности код исте генерације испитаника у различитим периодима истраживања (Павловић, 2009), што указује на тенденцију да свака кохорта задржава своју релативну позицију, те да до промене вредности може доћи тек генерацијском променом. Према Инглхарту, економски развој на Западу током последњег века, а посебно после Другог светског рата, допринео је да генерације одрасту у релативном просперитету и захваљујући задовољењу базичних потреба, стекну осећање егзистенцијалне сигурности. Ипак, друштвени фактори који су формирали вредносни систем младих бивше Југославије, у условима транзиције, другачији су од оних који су деловали на глобалној (западној) генерацијској равни. То нису били фактори благостања, већ напротив крајње негативни фактори транзиције – фактори оскудице, који у самој основи подразумевају тешку економску кризу, како објашњава Бешић (Bešić, 2014). Бешићева компаративна емпиријска студија вредности у земљама бивше Југославије почива на генерацијском приступу који је теоријско-методолошки усклађен са аутентичним Инглхартовим теоријским претпоставкама али инверзан у предикцијско-хипотетичком смислу. Кључна теза ове студије, како објашњава аутор, јесте да су политичке и економске промене, те референтни вредносни модели, за разлику од класичних претпоставки теорије модернизације, на просторима бивше Југославије, имали регресивне трендове у периоду транзиције.

Постматеријалистичку тезу о вредносним променама Инглхарт је први пут тестирао 1970. године у истраживању које је обухватило шест западноевропских земаља (Inglehart, 1971), да би их касније проширио практично на цео свет у оквиру Светске студије вредности. Серија компаративних истраживања обухватила је 80 земаља, узорци представљају 85% светске популације (WVS, 2015).

Када су у питању ставови о родној равноправности, Инглхарт и Норис (2002) закључују да ставови о родној равноправности значајно и високо корелирају са социјалним и родно повезаним индикаторима, у предвидивом правцу. Даље они то објашњавају постојањем контраста између земаља различитог степена социјалне модернизације, где су аграрна друштва најтрадиционалнија у погледу својих перцепција и оштре поделе родних улога, индустријска друштва у раној фази транзиције, а постиндустријска друштва у највећој мери егалитарна у погледу њихових уверења о улогама мушкараца и жена. Поред степена економске развијености, утврдили су да и широк спектар других индикатора људског развоја, од нивоа коришћења енергије до очекиваног просечног животног века, представљају добре предикторе степена прихваћености родне равноправности. Анализе између различитих генерација показале су да млађе генерације у постиндустријским земљама имају позитивније ставове о родној равноправности у односу на ставове њихових родитеља и бака и дека. Ипак, оваква значајна генерацијска померања нису забележена у индустријским и сиромашним аграрним друштвима. Инглхарт и Норис (2002) долазе и до закључка да је подршка родној равноправности израженија код особа вишег нивоа образовања, који нису у брачном статусу, мање религиозних и код постматеријалиста. Такође, постоји значајна разлика између мушкараца и жена по питању подршке родној равноправности, како је и очекивано. Међутим, као најважнији налаз, аутори овог истраживања, наводе да је разлика, односно јаз између традиционалних аграрних друштава и егалитарних постиндустријских много већи него што су разлике између ставова мушкараца и жена унутар једног друштва. Закључују да се ставови између друштава чак и истог или сличног степена развоја могу значајно разликовати, због утицаја фактора као што су религија, традиција, тип уређења државе и постигнути ниво демократије.

У овом раду претпоставили смо да припадност систему одбране утиче на релевантне вредности и ставове о родној равноправности, из тог разлога, сматрамо да је важно ове варијабле сагледати у контексту интергрупног понашања. Теорија социјалног идентитета, као теорија међугрупног понашања Тајфела и сарадника (1981) наглашава да социјална дистанца међу различитим групама не проистиче

директно из ситуација објективног надметања већ да одређени социјалнопсихолошки процеси настају у групној ситуацији и посредују између распрострањених уверења, ставова и оцена о својој и ривалској групи. Према овој теорији, неки аспекти представе о себи (самоидентификације), стварају се на основу припадности одређеним социјалним групама. Основна претпоставка је да ће већ и само чланство у некој групи бити довољан услов да се код појединца развије осећај припадности. Прво питање које се поставља, као предуслов за примену интергрупног приступа, јесте у којој мери се припадност одређеном полу може узети као критеријум за формирање групе, односно, да ли пол као „социјална категорија“ задовољава критеријум идентитета. Тајфелова дефиниција групе укључује два сета критеријума, које карактерише као интерне и екстерне критеријуме. Екстерни критеријум односи се на спољашња обележја. Интерни критеријум односи се на идентификацију са групом (субјективни критеријум групне припадности). Према Тајфелу, оба критеријума су значајна за предвиђање интергрупног понашања. Узимајући као оквир овакво дефинисање групе, можемо рећи да у случају мушкараца и жена, премда постоји јасан спољашњи критеријум разликовања, спорна је групна идентификација. Истраживања (Наскер, 1951) показују да чланови одређених мањинских група, што онда може бити случај и са женама, чак и када су изложени дискриминацији, имају тенденцију да разумеју ситуацију на начин да су третирани, односно дискриминисани, као индивидуе и да су реакције других одговор на њихове личне карактеристике, као појединаца, а не одговор на њихову припадност одређеној групи. Међутим, када је у питању војна професија, као традиционално мушко занимање, чини се оправданим, полну припадност ставити у контекст припадности професионалној групи. Другим речима, с обзиром да је пол до недавно био значајан и дискриминативан критеријум селекције кандидата за школовање за војну професију, претпостављамо да професионална припадност систему одбране појачава значај полне идентификације. Полазећи од те претпоставке, сагледаћемо које вредносне и друштвене конотације доноси статус професионалног војника, кроз четири појма која чине основу Тајфелове теорије. С обзиром на тај статус, интерпретираћемо интергрупне односе операционализоване преко перцепције положаја жена у систему

одбране и ставова о пожељним карактеристикама мушкараца, жена и официера на руководећој позицији. Четири основна појма Тајфелове теорије су: социјална категоризација, социјални идентитет, социјално поређење и психолошка групна припадност (дистинктивност). Припадност војном колективу подразумева објективну припадност професионалној групи али и групи у социјално психолошком смислу, где неспорно, постоје критеријуми групне припадности који се примењују „изнутра“ а који су појачани препознавањем те групне специфичности од стране друштвене заједнице. Војни колектив се препознаје и дефинише као посебан социјални ентитет. Специфичности ове групе леже у начину организације живота и рада који је детерминисан нормативним односима (војни прописи, однос субординације, војна дисциплина која је свеобухватна, тачно регулише поступке њених припадника, без могућности компромиса и са прописаним санкцијама за неизвршавање појединих прописа), војничким условима (строга испланираност дневних активности), церемонијалношћу војне организације (поздрављање, ословљавање, држање тела, ношење оружја), циљевима и задацима и материјално – организационим условима живота у војсци (узимање оброка у тачно прописано време у војном ресторану; обавезно ношење униформе; испуњавање критеријума физичке провере итд.). У циљу адаптације на услове и захтеве војне средине и војног колектива и изградње снажног уверења у исправност и значај мисија Војске, долази до интериоризације војних вредности од стране њених припадника. Све наведено делује у правцу јачања осећаја социјалног идентитета као значајног извора самовредновања чланова војног колектива. Осећај припадности појачава и чињеница да су уједињени на истом задатку за чије успешно извршење је неходно колективно и јединствено деловање. Вредносна компонента коју припадност војном колективу доноси везана је за историјски однос нашег друштва према оружаним снагама, али и много шире, у питању је цивилизацијски однос према војној професији кроз прошлост. Поред чињенице да су жене у војсци и рату имале и запажене улоге, то је било у тој мери спорадично и немасовно да друштва практично никада нису зависила од женских армија. Правило које је важило кроз векове је да жене треба да остану код куће, док мушкарци треба да се боре, а пошто је кроз највећи део историје, успех у борби

зависио од физичке снаге, релативна физичка слабост жена одиграла је велику улогу у одржавању неједнакости између полова. Из овог разлога, сматра се (Inglehart, 1981), да је војска једна од институција која је имала важну улогу у друштвеном прихватању мушке доминације. Указивање на маскулиност, која у овом контексту пре свега подразумева физичку снагу, важно је јер сматрамо да представља део одговора на питање који фактори утичу на селекцију димензија које служе за упоређивање једне групе са другом, у овом случају мушкараца са женама у систему одбране. Ван Книпенберг (1984) сугерише да припадници одређене групе, у ситуацијама када је припадност групи из одређеног разлога појачана, испољавају тенденцију да нагласе разлике у оним димензијама за које сматрају да су суштинске и од изузетног значаја за њихов социјални идентитет. Овај социјални психолог објашњава да уколико је предмет истраживања успех жена у задацима које оне типично не обављају, тада можемо варирати статусну димензију задатка са циљем да снимимо ефекте вредновања жена и њиховог успеха. Он доказује да што је виши статус и вредност задатка процењен од стране одређене мушке групе, и што је компетентност за обављање тог задатка важнија за позитивну дистинкцију њихове групе, то је вероватније да ће успех жене бити перципиран као претња. Ова опажајућа претња би могла да делује у правцу да укључи специфичне карактеристике са циљем да се обезвреди успех жене. Избор специфичног критеријума довео је до јавног дискурса о „неподобности жене за систем одбране“ услед „њене физичке немогућности да уради одређене физички захтевне задатке“, нпр. „жена у самоходној хаубици не може да подигне пројектил из чучећег положаја“ (најчешћи пример који се чује на обукама из области родне равноправности од стране мушких припадника војске) или „Најбољи резултати на првом такмичењу извиђачких јединица Копнене војске постигнути су у оријентирингу...Било је и изненађења, пошто су неки такмичари заблистали неочекивано. Ретко ко је, на пример, очекивао да ће десетари Драгана Николић, Мирајана Баловић, Марија Стевановић и Драгана Војиновић постићи резултате равне резултатима најбољих колега...“ (информација у војном магазину Одбрана, мај 2016).

Родни стереотипи⁵⁵ могу имати важну улогу у очувању групне диференцијације. Родни стереотипи су широко распрострањена уверења да су одређене црте личности, способности, интересовања карактеристичнији за један пол него за други. На основу тих претпостављених мишљења, формирају се ставови о улогама и позицијама које мушкарци и жене, дечаци и девојчице треба да заузимају у одређеном друштву. Од рођења детета почињу да делују агенси социјализације који подучавају дете о томе шта значи бити мушко а шта значи бити женско у друштву и времену у којем оно одраста. Многа истраживања (Митровић, Трогрлић, 2014) усмерена су на проверу хипотезе о диференцираном понашању родитеља према деци које је мотивисано полом детета. Медији посредовања полно специфичних информација детету нису само родитељи и васпитачи. Деца се припремају и увежбавају родне улоге, мушкарца или жене, помоћу полно диференцираних дечијих играчака, као и књига, бајки и песама у којима особе и животиње најчешће имају полно типизирани улоге и понашања. Родни стереотипи могу бити позитивни или негативни али ретко преносе тачне информације о другима (нпр. жене могу да обављају више послова у исто време, часови летења утичу само на жене и њене репродуктивне способности а не и на мушкарце, није у природи женске личности да руководи...). Кармен (Huici, 1984) са циљем да учини корак даље у односу на дескриптивне студије у разумевању родних стереотипа, анализира индивидуалне и социјалне функције родних стереотипа. Говорећи о индивидуалној функцији она закључује да начин на који ће бити вредноване мушке и женске категоризације постаје јасан и предвидив онда када су познати ставови о женама које процењивачи имају. Резултатима истраживања потврђује претпоставку да ће они са традиционалнијим ставовима, вршити вредносно засићеније категоризације од „либералнијих“ субјеката; тако да се већи ефекти категоризације очекују код прво поменутих. Анализирајући социјалну функцију родних стереотипа, Кармен наводи да

⁵⁵ Ранам истраживањима, у највећој мери, проучавани су етнички и расни стереотипи (Katz&Braly, 1933), а потом су следила истраживања о ставовима и предрасудама према људима и групама са посебним потребама, различитих старосних категорија и социјалног статуса (Miller, 1982), да би 70-тих и 80-тих година 20. века стереотипи засновани на роду дошли у центар истраживачке пажње (Deaux&Lewis, 1984).

се стереотипи могу јавити у функцији оправдања (нпр. када родни стереотипи обезбеђују аргументе који чине оправданим идеју да су позиције моћи у организацијама резервисане само за мушкарце или као оправдање за специфичне акције усмерене против жена - спаљивање „вештица“) или у функцији објашњења (понашања, успеха/неуспеха итд.). Она сматра да је потребно наставити са истраживањима како би се дефинисала улога родних стереотипа у интергрупној диференцијацији. Сматра, да уколико се жели предвидети правац мењања садржаја родних стереотипа, мора претходно бити одређен степен у којем постоји идентификација појединачних чланова са својом полном групом. Ово зависи не само од стереотипне представе о себи већ и од осећаја припадности групи.

Према родним стереотипима жене и мушкарци се разликују по способностима и карактеристикама које се сматрају значајним за успешност у војној професији (Boldry, Wood & Kashy, 2001). Док се за типичног мушкарца верује да лакше доноси одлуке, да је самоуверенији и бољи лидер него жена, за типичну жену се верује да је нежнија, љубазнија и спремнија да пружи помоћ него мушкарац. Спроведећи истраживање (Boldry, Wood and Kashy, 2001) базирано на идентификовању црта личности које су, по мишљењу кадета на Програму обуке резервних официра у Тексасу, значајни за успешно руковођење, изведени су закључци о постојању родних стереотипа код мушких кадета. Гибсон (Gibson, 2005) је у свом истраживању такође потврдио присуство родних стереотипа код америчких marinaца који су женско руковођење рангирани као мање успешно у односу на мушко. Наиме, испитаници/це су имали задатак да рангирају листу црта личности у односу на то колико добро понуђене црте описују новог са једне стране и искусног са друге стране руководиоца, мушког и женског пола. Испитаници/це су се сагласили око црта личности које карактеришу успешне руководиоце, али је добијена статистички значајна разлика између успешних руководиоца женског и мушког пола, на начин који жене рангира као мање успешне. У другом истраживању везаном за војно лидерство и родне перцепције (Ivarsson, Estrada and Berggren, 2005), испитивани су ставови мушкараца према женским припадницама Шведских оружаних снага. Аутори овог истраживања наводе да су испољени ставови мушкараца о женама у војсци генерално позитивни,

али не у тој мери позитивни како би се очекивало на основу вредности промовисаних и поштованих у широј друштвеној заједници Краљевине Шведске. Резултати наведеног истраживања такође упућују да су године, ниво образовања, чин и претходно искуство варијабле које се показују као модерирајуће када је у питању степен испољености родних стереотипа. Истраживање спроведено на узорку официра који се налазе на усавршавању у Школи националне одбране и који се на тај начин припремају за највише официрске позиције (Вишацки, Шарановић, 2013), указује на ставове ове циљне групе везано за разлоге због којих на вишим хијерархијским положајима има мање жена него мушкараца. Ауторке овог истраживања сврстале су одговоре официра у четири категорије: профилни, конативни, социјални и породични аспект. Категорију профилни аспект чине сви одговори официра који упућују на њихов став да су за мањи број жена на лидерским позицијама одговорне особине и црте личности дефинисане као типично женске (емотивност, неодлучност, нежност и осетљивост). Бројни су и одговори који, названи конативним аспектом, упућују да официри перципирају да постоји недостатак мотивације код жена да заузму лидерске позиције. У следећој категорији издвојени су одговори у којима испитаници истичу мултидисциплинарност жениних улога те потребу и обавезу усклађивања породичне и пословне сфере. У четвртој наведеној категорији обухваћени су одговори којима испитани официри упућују на шири друштвени контекст бременист традиционализмом, предрасудама и недостатком толеранције који резултирају специфичним схватањима мушко женских односа и позиција. Када су у питању испитаници чина потпуковника у наведеном истраживању, не постоји тенденција издвајања и доминације једног од наведена четири аспекта, већ пре можемо рећи да постоји подједнака заступљеност одговора у свим категоријама. Анализирајући одговоре официра чина капетана и мајора ауторке су уочиле да је већа фреквентност одговора који се односе на проблеме на релацији породица-посао. Већа сензибилност за ову проблематику објашњавају животном фазом у којој се већина млађих испитаника (капетани и мајори) налази а која подразумева живот у брачној заједници са децом узраста до 10 година (на основу социо-демографских података снимљених истим упитником).

ЕМПИРИЈСКА ИСТРАЖИВАЊА ВРЕДНОСТИ И СТАВОВА РЕЛЕВАНТНИХ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

У овом делу рада, анализом секундарних података (два пројекта ИСИ) и анализом резултата добијених реализацијом сопственог истраживања, даћемо одговор на постављена истраживачка питања на почетку овог рада, а која се односе на социјално психолошке претпоставке за остваривање родне равноправности у систему одбране. Занима нас у којој мери су социјално психолошке претпоставке, дефинисане преко вредности и ставова остварене, односно какве вредности и ставове о родној равноправности изражавају припадници система одбране и да ли су они, као такви, фактори остваривања родне равноправности? Да ли су припадници система одбране у погледу вредности, ставова и перцепција хомогени или можемо говорити о разликама у погледу одређених карактеристика (пол, ниво образовања, чин, социјално порекло итд.)? Такође, занима нас и да ли постоје и које су специфичности вредности и ставови о родној равноправности припадника система одбране у односу на општу популацију?

Анализирани подаци биће праћени кратким интерпретацијама, док ће у завршном делу овог рада парцијални резултати бити обједињени и интегрисани у целину која ће чинити коначни закључак.

Пројекти Института за стратегијска истраживања – секундарна анализа

а. Пројекат Института за стратегијска истраживања „**Вредносни систем припадника Војске Србије као препорука или препрека за евроатлантске интеграције**“ реализован је у току 2008. и 2009. године. Циљ овог пројекта био је да се утврди слика (карактер, тип, доминантне тенденције, пресек стања, изворе и утицаје, раширеност, интензитет) вредносних оријентација припадника МО и ВС и тиме омогући поређење, утврђивање веза, утицаја и односа са вредносним оријентацијама у друштву.⁵⁶ Узорак је чинило 1714 припадника Војске Србије. Прелиминарни извештај предат је доносиоцима одлука. С обзиром на поверљив карактер резултата наведеног пројекта, резултати нису објављени, што није неуобичајено с обзиром да није ни у светској пракси да се јавно публикују резултати вредности припадника система одбране. У истраживању је коришћен посебно конструисан упитник чији је највећи део чинила петостепена скала Ликертовог типа. Након провере психометријских карактеристика у пилот истраживању, упитник је утврђен на 59 питања, пет питања затвореног типа, 31 вредност за рангирање по степену важности од 1 до 5, као и 18 демографских карактеристика испитаника. Међу тврдњама у Упитнику налазе се и оне које се најчешће користе за мерење традиционализма – модернизма и конзервативизма – либерализма.

За приказ у овом раду, из задатог инструмента, изабрано је пет релевантних тврдњи (од укупно 77). Критеријум за њихову селекцију дефинисан је на основу резултата факторске анализе спроведене на подацима из четири таласа Светске студије вредности (Павловић, 2009). Добијена су два фактора, први који је повезан са отклоном од традиционалне породице, док је други повезан са подизањем степена родне равноправности (Inglehart & Norris, 2005). Прва добијена димензија названа је **традиционалне - секуларно/рационалне вредности**. Фактор показује највеће засићење тврдњама које се тичу поштовања ауторитета – националног, религијског и

⁵⁶ Пројекат је реализовао истраживачки тим Института за стратегијска истраживања и др Драгомир Пантић (у функцији саветника у пројекту). Ауторка ове дисертације била је чланица истраживачког тима.

породичног, и тврдњом која се односи на став према абортусу. Из тог разлога, у овом раду биће анализирани одговори припадника Војске Србије на следећих пет тврдњи:

1. „Веома се поносим тиме што припадам управо својој нацији.“
2. „Не треба дозволити деци и омладини да исказују своју непослушност.“
3. „Абортус никад није оправдан.“
4. „Не бих имао ништа против да ми комшија буде особа која је хомосексуалац.“
5. „Вера у Бога је веома важна у мом животу.“

Анализа ове димензије значајна је јер се често поистовећује са односом према друштвеној промени (Пантић, 1990) и као таква биће део закључка о социјално психолошким претпоставкама спремности припадника система одбране да прихвате концепт родне равноправности у својој организацији. Егзистирање доминантно традиционалних вредности, које подразумевају већу религиозност, прихватање неједнакости, потчињавање ауторитету и наглашавање полне и етничке припадности као окоснице самоидентитета, не представља пожељну основу за прихватање промена у правцу веће родне равноправности међу половима.

Другу димензију чине **материјалистичке - постматеријалистичке вредности**. (Пост)материјалистичке вредности чине један од пет елемената вредности самоизражавања које се дефинишу као „синдром масовно прихваћених ставова у чијој основи лежи једна димензија која одражава наглашавање слободе, толеранцију различитости и партиципацију“ (Inglehart & Welzel, 2005). У истраживању припадника Војске Србије, за мерење тенденције ка материјалистичким (М) наспрам постматеријалистичких (ПМ) вредности, коришћен је оригинални скуп тврдњи којима Инглхарт операционализује вредности самоизражавања (Inglehart, 1997). Питање је формулисано на следећи начин: „У последње време много се говори о томе шта би могли бити циљеви Србије у наредних 10-так година. Овде је издвојено само неколико циљева којима различити људи придају важност. Молимо Вас да наведете које од тих циљева Ви лично сматрате најважнијим. Заокружите обавезно 2 одговора!“ Понуђени су следећи одговори: 1. Одржавање реда у држави; 2. Давање људима већег утицаја у вези са одлукама Владе; 3. Борба против раста

цена; 4. Заштита слободe говора. и 5. Не могу да се одредим. Табеларни прикази одговора испитаника на наведене ајтеме по социо-демографским варијаблама (официри, подофицири, висока или ниже стручна спрема и социјално порекло) дати су у Прилогу (бр. 3) на крају овог рада. Постматеријалистичке вредности јављају се као дугорочна последица економског развоја и представљају померање друштвених приоритета на некономску сферу. Осећај егзистенцијалне сигурности и просперитета представља основу за развој толерантних ставова и понашања и прихватање корпуса људских права међу којима је и родна равноправност.

- Резултати

Веома широка сагласност анкетираних припадника ВС исказана је у вези са првим ајтемом *„Веома се поносим тиме што припадам управо својој нацији“*. Наиме, чак девет десетина испитаника сложило се са датом тврдњом (90%). У погледу изразитог поноса припадношћу својој нацији испитаници су готово хомогенизовани, на шта указује и податак да је чак 72% испитаника своју сагласност изразило путем модалитета одговора „потпуно се слажем“. Према подацима из петог таласа Светске студије вредности (2005-2009), мање од половине грађана Србије саопштава да је веома поносно својом националном припадношћу - 42%, док 32% испитаника изражава умерен понос. То значи да се припадници ВС, процентуално гледано, разликују од опште популације Србије; изражавају већи степен поноса и значајно чешће (72% спрам 42%) изражавају изразит понос припадности својој нацији. На основу претходно изложеног објашњења Инглехартове теорије, добијени резултат може указивати на раширену традиционалну оријентацију припадника Војске Србије. За разумевање оваквог налаза важно је указати на однос према националном поносу у прошлости као и на циљеве војске, где национални понос може бити у функцији специфичних задатака који су војсци намењени. Премда је утицај националног и верског фактора у војсци на југословенском простору до сада недовољно обрађен, познато је да је након Другог светског рата у војсци била доминантна комунистичка идеологија и југословенска идеја. Испољавање верских осећања било је забрањено, али је истовремено национални кључ био један од

главних услова за напредовање у војсци (Бјелајац, 1993, 1999). Значајно је такође истаћи да је природа делатности војске употреба војне/оружане силе, док се друштво у делатност употребе оружане силе укључује мање или више и на различите начине. Две вредносне оријентације, друштвене и војне, потичу од различитих улога њихових носилаца и могу се приближавати и удаљавати, зависно од околности у којима испуњавају своје улоге. Претпоставке успешног извршења задатака војске подразумевају, између осталог, и увереност да је одбрана заједнице неизбежна, поверење у политичке одлучиоце и команданте, увереност у припремљеност и обученост као и увереност у то да су постављени циљеви на нивоу традиције нашег народа. Национални понос може бити у функцији ових претпоставки, појачавајући увереност у сврсисходност и нужност одбране друштва и државе.

Други ајтем *„Не треба дозволити деци и омладини да исказују своју непослушност“* припада корпусу оних ајтема који вредносне тенденције код испитаника настоје да региструју путем изјашњавања о односу генерација, прецизније кроз патерналистички став да припадници млађе генерације треба да поштују и слушају старије без резерве (неупитни принцип сениоритета). Садржај наведене тврдње одобрава већина припадника ВС: са 24% одговора у категорији „потпуно се слажем“ и 30% одговора „углавном се слажем“. Нешто преко једне трећине испитаника не слаже се са садржајем који ова тврдња заговара, док је проценат неодлучних релативно низак. Постоје разлике у погледу сагласности са овом тврдњом зависно од одређених карактеристика испитаника. Надпросечно сматрају да деци и омладини не треба дозволити да испољавају своју непослушност углавном млађи припадници ВС (до 35-те године старости), нижи у рангу и са најкраћим стажом у ВС. Изузетак од ове тенденције су они који врше командне дужности. Исподпросечно су наведену тврдњу прихватили официри, посебно они вишег ранга, из средње и старије генерације, високог и највишег нивоа образовања, повољнијег социјалног порекла (провели првих петаест година живота у Београду, из породица интелектуалаца), војни и државни службеници. Тиме се и у оквиру ВС манифестује тенденција да су мање традиционално и конзервативно опредељени они

чији је друштвени положај повољнији. Могуће је да је уочена тенденција делимично и генерацијски условљена – у смислу да су старији припадници ВС формирани у временима када се на извесну непослушност млађих толерантније гледало него данас. До неке мере је можда и парадоксално да непослушност младих строжије оцењују они који су и сами млади него генерација њихових очева. Ова тврдња подразумева генерални став испитаника о односима генерација и није формулисана на начин да упућује на односе специфично у војној средини, ипак треба имати у виду да би за припаднике хијерархијски организованих система, каква је војна средина, ова тврдња могла имати специфичније значење. У војној организацији принципом субординације обезбеђује се извршавање задатака наређењем претпостављеног а непослушност потчињеног омогућена је само у случају да извршење подразумева кривично дело. Из овог разлога, могло би се поставити питање да ли је у основи добијеног резултата послушност од стране млађих припадника ВС доживљена управо као део професионалне улоге у војној организацији којој припадају, док старији испитаници, искуствено знају да сама послушност није увек у функцији успешности у служби. Дамњановић (1999) проучавајући ефекте војног образовно васпитног процеса на формирање особина личности студента Војне академије, истиче да узроке наглашености ставова ауторитарности, коформизма и конзервативности и њихових промена са годином школовања, треба тражити, пре свега, у карактеристикама војне животне ситуације. Како овај аутор објашњава, готово све активности у војној професији су хијерархијски устројене, те они који желе да буду успешни треба да прихвате улоге и обрасце понашања које очекују припадници ове професије. Дакле, студенти, ако желе да буду успешни, морају да прихвате конформистички стил понашања који иде заједно са сличним социјалним ставовима, као што су ауторитарност и конзервативност. У основи, све три врсте ових социјалних ставова налази се шира димензија личности – ригидност, која се огледа у неспособности налажења нових приступа у решавању проблемских ситуација и задатака, неспособности мењања мишљења и некритичком приклањању ауторитетима. Истраживања су показала да је ригидност у негативној корелацији са интелектуалном ефикасношћу и да представља негативни фактор у стицању знања и

његовој примени у проблемској ситуацији. Сходно томе, ригидност није особина својствена старешини који претендује да буде вођа, и подједнако значајно, ригидност блокира компетенције неопходне за налажење решења за савремене претње и често непредвидиве услове у којима се задаци обављају.

Може се закључити да више различитих утицаја опредељује одговоре испитаника када је у питању толеранција непослушности код младих: утицај (традиционалне) културе, припадности друштвеном слоју (већина је из средњег слоја, који се показује либералнијим, док су они млађи углавном у нижем слоју, који је претежно традиционално оријентисан) и професионалне улоге која подразумева вертикалну организацију, па према томе и налаже послушност оних који су у формалној хијерархији на нижим позицијама.

Другачије питање постављено је у Светској студији вредности где је понуђена листа квалитета за које испитаници могу да се одреде у зависности од тога којих пет од наведених квалитета сматрају најзначајнијим да деца науче. С обзиром да је један од понуђених квалитета и послушност, сматрамо да је упоредивост донекле могућа. Према овим подацима 44% грађана Србије поменуло је овај „квалитет“ као значајан, што је за 10% мање него оних испитаника из војног узорка који се слажу са тврдњом да не треба дозволити деци и омладини да исказују своју непопушност. Поредити одговоре испитаника по узрастним категоријама, најмањи проценат оних грађана који наводе да је послушност значајна је у категорији најмлађих (до 29 година старости), што је различита расподела одговора у односу на војни узорак. Приликом поређења са претходним таласима (1994-1998. и 1999-2004.), уочљиво је да су проценти грађана који су наводили послушност као значајну били нижи у односу на проценат грађана у посматраном таласу (39% и 32%), другим речима, забележено је повећање процента грађана Србије који сматрају да је важно децу научити послушности.

Савремено феминистичко виђење репродуктивних права и слобода жена укључује и легализацију прекида трудноће. Тврдња „*Абортус никад није оправдан*“ преузета је из Светске студије вредности, па је упоредивост података могућа.

Компаративна емпиријска истраживања региструју изузетно велике разлике у ставовима становништва о абортусу зависно од културе, региона, вере, друштвене класе, често и зависно од генерације и полне припадности. Приближно једна петина (21%) припадника ВС сасвим се сложила са овом тврдњом, док је сваки шести испитаник изразио умерено слагање (16%). Унутар релативне већине анкетираних који се са садржајем тврдње нису сложили приближно подједнаки су проценти оних који су своју реакцију испољили интензивно (22%) и у умереном облику (24%). Традиционално - конзервативни став да абортус никад није оправдан, манифестовали су изнад просека млади, још неожењени и без деце, испитаници нижег формалног ранга, руралног порекла, најслабије образовани, мануелног социјалног порекла (што најчешће подразумева и нижи материјални статус породице) и мушкарци. Дакле, постоји тенденција да се либерализацији абортуса противе млађи, слабије образовани, сиромашнији и испитаници мушког пола. Исподпросечно слагање са тврдњом о којој је реч карактеристично је за анкетиране немануелног социјалног порекла (интелектуалног, службеничког, официрског; оних који су детињство провели у Београду), испитанике са джим стажом у ВС, оне са највишим образовањем, жене, удовце/удовице, оне са највишим ранговима и материјалним статусом, припаднике ВС из одређених сектора (службе безбедности, администрација) и статуса (војни и државни службеници). То значи да либералнији став према абортусу изражавају образованији, искуснији, боље стојећи и више ранговани припадници ВС и жене. Разлике у одговорима по полу испитаника могу се објаснити личном заинтересованошћу за одбрану сопствених права (жена) да одлучују о свом телу и евентуалном материнском статусу. Остале карактеристике испитаника модерније опредељене о питању абортуса упућују на значај повољнијег социјалног положаја и еманципованости припадника ВС оба пола.

Истраживање јавног мњења Србије које је спроведено у таласу 2005-2009. показало је да се само једна петина испитаника (или 22%) сложила са истоветно формулисано тврдњом. Мада и у ВС само мањина заступа гледиште о неоправданости абортуса, закључујући на основу овог показатеља, припадници ВС у већој мери су традиционално и конзервативно опредељени него пунолетно

становништво наше земље. Процент грађана у Србији који не одобрава абортус повећао се у поређењу са резултатима из претходна два таласа (1994-1998. године било је 17% а 1999-2004. године 19% грађана који не одобравају). Такође, поредећи резултате у свету, почетком деведесетих година прошлог века било је мање сагласних са апсолутном неоправданошћу абортуса (31%) него почетком новог миленијума (44%), делом из разлога што је у каснијим таласима у истраживање укључено и више муслиманских земаља и земаља у развоју у којима се абортус званично не одобрава.

У новије време ставови грађана о толерисању сексуалних мањина постали су најдискриминативнији за синдром толерантности уопште, што је потврђено и у Светској студији вредности. Припадницима ВС презентована је тврдња која се односи на (не)спремност испитаника да у свом комшилуку имају хомосексуалну особу: *„Не бих имао ништа против да ми комшија буде особа која је хомосексуалац“*. Појам социјалне дистанце, на коју се ова тврдња односи, први је усвојио амерички социолог Парк (Robert Park) и предложио га Богардусу (Emory Bogardus), који је почетком двадесетог века изradio Богардусову скалу социјалног одстојања. Ова скала мери степен спремности испитаника да прихвати одређену врсту социјалног односа са типичним припадником неке социјалне групе, чији се начин живота и поимања света разликује од његовог. Мера (степен) социјалне дистанце директно је сразмерна степену прихватања негативних стереотипа и предрасуда.

Већина припадника ВС испољила је, на вербалном нивоу, дистанцу од хомосексуалаца у погледу социјалног односа суседства. Регистровано је три пута више испитаника са јаком дистанцом (43%) него оних са умереним обликом дистанце (14%). Једна четвртина испитаника је сагласна са наведеном тврдњом, односно не исказује предрасуде према хомосексуалцима као потенцијалним комшијама. Међу њима, за 5% више је испитаника који се „углавном слажу“ (16%) него оних који се „потпуно слажу“ (11%) са садржајем заговараним у овој тврдњи. Надпросечну склоност ка социјалној дистанци у погледу потенцијалног односа суседства са

хомосексуалцем показују млади, испитаници нижег формалног ранга (професионални војници, имају само основну школу, са стажом у ВС до пет година), руралног и радничког порекла, али и они који се из различитих разлога вероватно осећају ускраћеним (били у рату три године, доживели најмање четири прекоманде). Заједнички именитељ истакнутих тенденција је: младост, неискуство, нижи социјални статус, патријархални миље одрастања, и доживљај статусног осујећења због лишавања која подразумевају дуго учествовање у рату и честе прекоманде. На другој страни, најмање изражавају дистанцу према могућем суседу хомосексуалцу старији припадници ВС, вишег ранга, интелектуалног, официрског и приватничког порекла, одрасли у Београду, најобразованији, жене, родитељи троје или више деце. Заједничке карактеристике испитаника ових обележја су, по свој прилици, повољнији друштвени положај (не само у погледу вишег формалног ранга, већ и нивоа образовања), веће животно искуство, немануелно социјално порекло и женски пол. Толеранција, како је дефинише Бешић (2014), је прихватање различитих упркос чињеници да су различити, од протестантског „живи и пусти друге да живе“, до прогресивнијег демократског приступа толеранцији који подразумева солидарност и активизам у правцу побољшања положаја и животних услова оних који су другачији. Тврдњу да став према некој друштвеној групи, која је другачија од оне за коју се декларишемо да припадамо, зависи од властите перцептивне позиције, а сама позиција од конкретних животних услова и средине у којој се појединац налази (Вешић, 2014), потврђују и наведени резултати и резултати Светске студије вредности. Светска студија, са почетка миленијума, показала је да у Србији 69% пунолетних грађана не жели хомосексуалца за комшију, што је за 12% више него у ВС (57%). У Србији крајем 2001. године дистанцирање од хомосексуалаца по основу хипотетичког социјалног односа суседства чешће од наведеног просека су манифестовали старији од 50 година (76,5%), мушкарци (72,5%), особе основношколског образовања (74,2%) и нижег материјалног статуса (76,2%). Дакле, у погледу овог садржаја истраживања припадници ВС показали су нешто већу толерантност него што су то грађани Србије у целини (69% према 57%). За овакав резултат могуће објашњење је образовни просек, који је на војном узорку повољнији.

Ипак, ни као такав, овај податак не може се окарактерисати ни као позитиван ни као пожељан, у контексту спремности за разумевање и прихватање корпуса људских права. И не само то, јер као што нетолеранција угрожава социјалну кохезију, и консеквентно угрожава стабилност читавог друштвеног поретка (Bešić, 2014) тако и нетолеранција у систему одбране може угрозити кохезивност групе и ефикасност извршења задатака, тим пре што велики број задатака зависи управо од функционалности групе и тимског рада.

У сврху утврђивања религиозности испитаници су суочени са тврдњом: „**Вера у Бога је веома важна у мом животу**“ са којом су могли, као у случају претходних тврдњи, да се сложе или да изразе неслагање са понуђеним садржајем.⁵⁷ Три четвртине припадника ВС саопштава да им је вера у Бога важна. Међу сагласнима са овом тврдњом преовлађују одговори потпуног слагања (42% целог узорка) над одговорима „углавном се слажем“ (30%), што појачава утисак о знатној религиозности садашњих припадника ВС. До пре четврт века у српском друштву, па и код ондашњих припадника ЈНА слика је била обрнута, тј. приближно је три четвртине грађана било нерелигиозно, а унутар њих су доминирали атеисти (Пантић, 1988), јер је тада још владајућа комунистичка идеологија подразумевала и атеизам. Оживљавање и повратак религиозности започели су у другој половини осамдесетих година прошлог века. Осим ретрадиционализације друштва као одговора на друштвену кризу и неизвесност, која нарочито погађа младе, пораст религиозности повезује се и са одређеним видовима демократизације друштва, али и са друштвеном пожељношћу религиозности (Јоксимовић, 2005).

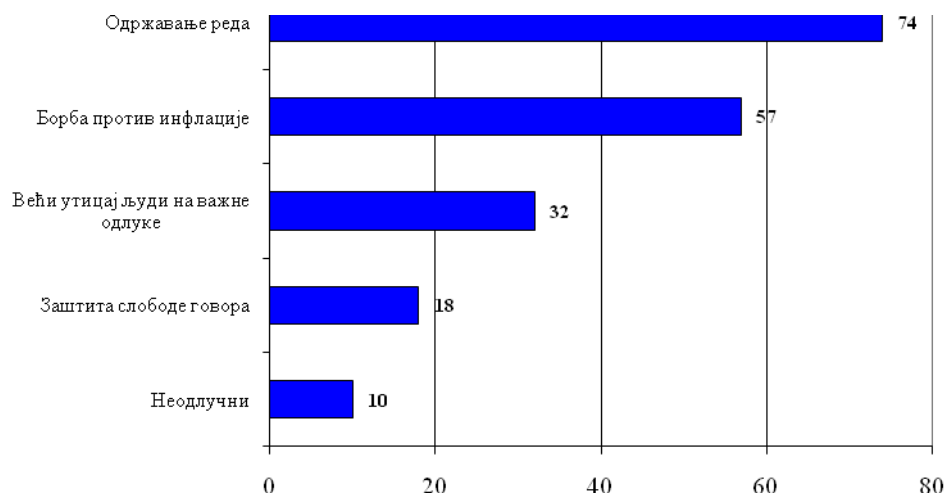
⁵⁷ Овај индикатор је један од најбољих у утврђивању стварних размера религиозности јер је дискриминативан и високо корелира са свим другим елементима из састава религиозне оријентације. Наиме, сувише „меки“ индикатори, од којих је најпознатија конфесионална идентификација прецењују раширеност ове појаве. Многи ће рећи да су, на пример, православци, а неће бити религиозни на другим компонентама религиозности, што значи да за њих православље примарно има културно, национално, традиционално или неко друго значење. Насупрот томе, сувише „тврди“ индикатори, као што су, рецимо, вера у загробни живот или у пакао, нису на овим просторима нарочито укореењена уверења, па коришћење таквих индикатора има за последицу потцењивање фактичке религиозности.

На узорку припадника ВС, надпросечно су потврдили да им је вера у Бога важна у животу испитаници следећих обележја: најмање образовани, војници, млађи од 36 година, мануелног социјалног порекла (земљорадничког, радничког, руралног), нежењени/ неудате, и са краћим стажом у ВС. Припадници ВС средњег образовања такође изражавају надпросечну религиозност према коришћеном индикатору. На основу података, могли бисмо закључити да су предиктори религиозности слабије образовање, младост и неповољније социјално порекло.

Инглхарт и Норис (2005) закључили су да процес секуларизације који постепено прати друштвену модернизацију, доводи до слабљења снага верских вредности у постиндустријским друштвима, нарочито међу млађом генерацијом, подстичући растућу плиму родне равноправности, која се огледа/потврђује кроз ставове о абортусу, хомосексуализму, проституцији и разводу. Утицај друштвене модернизације у наведеном правцу није видљив из анализираних података када су у питању најмлађе генерације припадника ВС. Узимајући као полазиште Инглхартову теорију модернизације као и специфичности трансформације друштва Србије, можемо закључити да су друштвени и економски процеси у периоду формативних година најмлађе генерације испитаника детерминисали њихове потребе и обликовали вредносне оријентације у правцу најмање предиспонираности за прихватање родне равноправности.

У истраживању припадника ВС коришћено је и питање које се обично узима као тест за мерење тенденције ка материјалистичким спрам постматеријалистичким вредностима.

Графикон бр. 2: *Раширеност четири друштвена циља релевантна за дихотомију М – ПМ вредности (%)*



Припадници ВС у већини случајева предност дају одржавању реда у држави и борби против раста цена, дакле, индикаторима вредности које Инглхарт сматра материјалистичким. Одабир прво наведеног циља од стране три четвртине испитаника може се сматрати очекиваним с обзиром на специфичности војне професије. Други циљ – борба против раста цена вероватно је израз економских тешкоћа Србије и суочавања припадника ВС са потрошачком реалношћу. Одржавање реда у друштву као приоритетни циљ надпросечно су истакли испитаници највишег чина – пуковници (93%), војници и најмлађи испитаници – из генерације до 25 година (по 82%) и они из највише платне групе (81%), док су тај циљ најмање, али и даље две трећине случајева, изабрали они са најдужим стажом у војсци и са највише прекоманди.

Борбу против раста цена су више него други издвојили у први план они са завршеном само основном школом (72%), родитељи троје или више деце (64%), испитаници интелектуалног социјалног порекла (62%), подофицири, удовци/удовице, испитаници из генерације 36 до 45 година они који су у рату провели до једне године и жене (сви са по 61%). Насупрот њима, али ипак у апсолутној већини борбу против инфлације су истакли мање од других старији од 45 година, државни службеници и они са најкраћим стажом у ВС – до пет година (по 53%), испитаници који су

детињство провели у Београду (52%) и деца официра (50%). Само су у релативној већини, тј. већини испод прага од 50%, важност борбе против раста цена нагласили припадници ВС из највише платне групе (48%) и нарочито они приватничког социјалног порекла (43%). Циљеви који су показатељ постматеријалистичких вредности су знатно мање популарни међу припадницима ВС, што је случај и у цивилству генерално. Обезбеђивање већег утицаја људи на одлуке владе надпросечно су истицали испитаници сврстани у највишу платну групу (45%), државни службеници (44%), старији од 45 година и они са најдужим стажом у војној служби – преко 25 година (по 39%) и високообразовани, и виши официри. С обзиром на релативно низак просек, обезбеђивање слободе говора су нешто више од других сматрали приоритетним циљем само испитаници приватничког порекла (30%), разведене особе (29%), они који су детињство провели у Београду (27%), кадрови са највишим академским степенима (26%), и виши официри (24%). Када се примени Инглхартов индекс (Павловић, 2009), односно типологија која разликује оне са по два одабрана М и ПМ циља као „чисте типове“ и мешовите типови (један од М и један од ПМ циљева), произлази да међу припадницима ВС изразито доминира материјалистички тип вредности у односу на постматеријалистички, али су готово исто као и први раширена и два мешовита, комбинована типа вредности.

Надпросечна раширеност М типа вредности припадника ВС је нађена код разнородних категорија, на пример, истовремено код највишег ранга официра као и код војника, оних интелектуалног али и руралног порекла, најмлађих и родитеља три или више деце. Међутим, најмања раширеност М типа вредности је доследнија, уочена је код образованијих испитаника, немануелног социјалног попрекла (не рачунајући родитеље интелектуалце), официра - укључивши више официре (али без пуковника), особа које потичу из Београда и Западне Србије. Врло мали просечни проценат (4%) сврстаних у ПМ тип вредности статистички не допушта велика одступања. Делимично се у погледу истовременог залагања и за обезбеђивање слободе говора и за већа права грађана на доношење важних одлука владе издвајају они који имају најдужи стаж у војсци (12%), кадрови са највишим, последипломским звањима (9%) и виши официри, државни службеници, они који имају најдужи ратни

стаж и испитаници који су детињство провели у Београду (сви по 7%). Међутим, очигледно је да су и ова одступања навише релативно мала и да су и сама у домену ниских процената. У погледу материјалистичких вредности, како је овај појам дефинисао и мерио Инглхарт, показало се да припадници ВС идентично општој популацији Србије 2001. и 2007. године, изразито преферирају те вредности, нарочито када се оне операционализују као залагање за очување реда и борбу против инфлације.

б. У оквиру пројекта **„Психолошки аспекти успешности у војној професији“**, спроведено је истраживање, које у овом раду такође користимо као извор секундарних података. Истраживање је реализовано у периоду од 2011. до 2012. године и обухватило је 445 испитаника, припадника система одбране. У оквиру примењене батерије тестова, задата је и Скала родне равноправности (Gender Equality Scale). У складу са примарним циљем истраживања - унапређење психолошких критеријума селекције и класификације официрског кадра, узорак су чинили мушкарци официри са чиновима потпоручник (48 испитаника), поручник (101), капетан (89), мајор (117), потпуковник (73) и пуковник (17). Приказаћемо одговоре испитаника појединачно на свих пет ајтема Скале родне равноправности и сукцесивно вршити компаративну анализу у односу на податке добијене на истим ајтемима на узорку грађана и грађанки Србије⁵⁸ (1204 испитаника). Животно искуство, операционализовано кроз године старости, и чин, су варијабле у високој корелацији на узорку испитаника у системима одбране. Из тог разлога, приказане расподеле одговора испитаника у односу на чин који имају, могу се тумачити као категорије испитаника који припадају различитим генерацијама, с обзиром да особе истог чина припадају истој старосној категорији. Важно је напоменути да податаци које ћемо овде интерпретирати није могуће генерализовати на целу популацију запослених у систему одбране јер нису обухваћене све категорије запослених (узорак

⁵⁸ Истраживање је спроведено 2010. године на узорку од 1204 испитаника/ца у оквиру истраживачког пројекта Емпиријско истраживање ставова грађана Србије о родној равноправности. Пројекат је реализовао Институт друштвених наука – Центар за политиколошка истраживања и јавно мњење. Главни циљ истраживања био је да се обезбеде емпиријски подаци о јавном мњењу Србије о разним питањима која се односе на родну равноправност (Игњатовић и сарад., 2010).

не чине: особе женског пола, кадети, подофицири, војни службеници, и генерали). Значајно је такође поменути да овако селектован узорак испитаника обухвата само оне професионалне припаднике Војске који имају високу школску спрему (с обзиром да се чин потпоручника добија по завршетку Војне академије или активирањем из цивилства по добијању факултетског образовања), за разлику од истраживања на нивоу целе Србије које је обухватило испитанике оба пола и свих категорија образовања. С обзиром да је у наведеном истраживању у цивилству утврђен линерани утицај образовања на повећање позитивног става према родној равноправности, као и у претходно приказаној анализи података на војном узорку, можемо претпоставити да приказани подаци на узорку официра представљају ставове који у већој мери теже ка модерном полу димензије традиционализам-модернизам, него што би то било утврђено на нивоу свих професионалних припадника Војске. Поред изнетих ограничења, сматрамо да су подаци које ћемо приказати значајни за изношење закључака о ставовима о родној равноправности официра Војске Србије, од чина потпоручника до чина пуковника.

Када се постави питање најбољег начина да се утврде ставови о родној равноправности, Инглхарт и Норис (2005), услед претпоставке о мултидимензионалности овог феномена, дефинишу родну равноправност као специфичну вредносну оријентацију сачињену од различитих ставова о односима међу половима, где је могуће мерити позиционираност појединца према димензији против/за родну равноправност. Ови аутори сматрају да је потребно утврдити ставове о пожељној подели родних улога и у приватној и у јавној сфери: у дому, на тржишту рада и јавном сектору. Овакво опредељење, они објашњавају примером да мушкарци могу имати позитивнији став према уласку жене на тржиште рада јер се тиме повећавају кућни приходи, за разлику од става према равноправној подели кућних послова као што је спремање куће и брига о деци и старијима. Поред чињенице да су у оквиру социјалне психологије од 70-тих година прошлог века развијане различите скале које мере ставове према родним улогама у приватној и јавној сфери, женским покретима, феминизму итд. тек је Скала родне равноправности примењена први пут на начин да обезбеђује кроскултурално поређење. Скала родне равноправности,

примењена као део инструмента наведеног пројекта, састоји се из пет тврдњи које испитују став према родној равноправности у различитим областима: политика, запослење, едукација и породица, односно родитељство. Прва три ајтема дата су у облику четворостепене скале Ликертовог типа, док четврти и пети имају дихотомне одговоре.

1. „Све у свему, мушкарци су бољи политички лидери него жене.“
2. „У ситуацијама недостатка радних места, мушкарци би требало да имају већа права на посао од жена.“
3. „Факултетско образовање је важније за мушкарце него за жене.“
4. „Да ли мислите да жена мора да има децу да би била испуњена или то није неопходно?“
5. „Ако жена жели да има децу као самохрани родитељ, али не жели да има стабилну везу са мушкарцем, да ли то одобравате или не?“

Факторске анализе које су вршили конструктори упитника показују да свих пет ставки чине једну димензију. Аутори наводе да израчуната Кронбахова алфа износи 0.54 (Inglehart & Norris, 2002).

Тврдња „Факултетско образовање је важније за мушкарце него за жене“ има велику дискриминативну моћ у методолошком смислу. Испитаник који прихвати садржај ове тврдње ће готово сигурно манифестовати традиционални систем вредности у многим различитим областима, ипак, одбијање ове тврдње не гарантује нужно модернији систем вредности (Игњатовић и сарад., 2010). Ову тврдњу апсолутно већински одбацују сви испитаници (83.59%) сем испитаника са чином пуковника, највишим чином у овом истраживању. Не треба занемарити чињеницу да је у овој категорији најмањи број испитаника, ипак то не умањује значај податка да се ни један испитаник чина пуковника није определио за одговор „уопште се не слажем“ са наведеном тврдњом. Када се, на нивоу целог узорка, анализира интензитет става који указује на неслагање са тврдњом, може се закључити да су процентуално мање заступљени одговори који указују на снажно неслагање, сем код категорије најмлађих испитаника – потпоручника.

Табела бр. 3: *Одговори испитаника на тврдњу „Факултетско образовање је важније за мушкарце него за жене“*

Став (%)	потпоручник	поручник	капетан	мајор	потпуковник	пуковник
Потпуно се слаже	6.2	2.0	1.1	3.4	16.4	58.8
Слаже се	8.3	5.9	12.4	5.1	8.2	29.4
Не слаже се	37.5	64.4	44.9	60.7	50.7	11.8
Уопште се не слаже	43.8	27.7	41.6	30.8	23.3	/

У истраживању на узорку грађана Србије, 85% је одбацило ову тврдњу, док је само 9% грађана одговорило позитивно (у овом истраживању уведена је и категорија „неодлучан“). Закључено је да се разлика у одговорима мушкараца и жена манифестује пре у интензитету става него у смеру негативног става о садржају тврдње. Када одговоре официра упоредимо са резултатима добијеним на мушком делу узорка из цивилства, можемо закључити да не постоје значајне разлике, с обзиром да је 82% мушке популације Србије одбацило ову тврдњу.

Тврдња „У ситуацијама недостатка радних места, мушкарци би требало да имају већа права на посао од жена“ третира се као тврдња велике дискриминативне моћи у смислу капацитета за диференцирање људи са ставовима о родној равноправности (Игњатовић и сарад., 2010). Као што је видљиво у табели бр. 4 процентуално највећи број испитаника је одбацило тврдњу (80.22%). Смер става о садржају тврдње супротан је само код категорије пуковника, у односу на остали део узорка. Пуковници исказују процентуално већи степен слагања него неслагања са датом тврдњом.

Табела бр. 4: *Одговори испитаника на тврдњу „У ситуацијама недостатка радних места, мушкарци би требало да имају већа права на посао од жена“*

Став (%)	потпоручник	поручник	капетан	мајор	потпуковник	пуковник
Потпуно се слаже	10.4	4.0	4.5	4.3	19.2	82.4
Слаже се	8.3	10.9	10.1	8.5	5.5	5.9
Не слаже се	39.6	65.3	64.0	64.1	58.9	11.8
Уопште се не слаже	37.5	19.8	21.3	23.1	15.1	/

У истраживању спроведеном на узорку грађана Србије добијени су слични подаци. Више од две трећине испитаника оба пола изразило је неслагање са овом тврдњом. Ипак, жене су изразиле процентуално више неслагања и на интензивнији начин, у поређењу са мушкарцима.

Тврдња „Да ли мислите да жена мора да има децу да би била испуњена или то није неопходно“ изазива супротстављене ставове, ипак, највећи проценат официра је изразио став да је неопходно да жена има децу (72.70%). Независно од чина официра, у свим категоријама је више оних који се опредељују за став да је неопходно у односу на оне који сматрају да није неопходно да жена има децу да би била испуњена.

Табела бр. 5: *Одговори испитаника на тврдњу „Да ли мислите да жена мора да има децу да би била испуњена или то није неопходно?“*

Став (%)	потпоручник	поручник	капетан	мајор	потпуковник	пуковник
Неопходно је да има децу	47.9	67.3	67.4	82.1	60.3	11.8
Није неопходно да има децу	35.4	31.7	30.3	17.9	22.8	/
<i>Недостајући подаци</i>	<i>16.7</i>	<i>1.0</i>	<i>2.2</i>	<i>/</i>	<i>21.9</i>	<i>88.2</i>

Овој тврдњи садржински одговара тврдња у истраживању спроведеном на цивилном становништву која гласи „Жена није сасвим остварена у животу ако није мајка“. Добијени резултати указали су да већина испитаника оба пола у Србији сматра да мајчинство јесте предуслов за женин осећај потпуног остварења (чак 38% мушкараца и 45% жена је изразило интензивно слагање „потпуно се слажем“). Поређењем података сазнајемо да 65% мушкараца из цивилства сматра да је то неопходно, што је 7% мање у односу на проценат мушкараца у Војсци са истим ставом.

За тврдњу „Ако жена жели да има децу као самохрани родитељ, али не жели да има стабилну везу са мушкарцем, да ли то одобравате или не?“ испитаници су могли да одаберу две категорије одговора, као што је то био случај и са претходном тврдњом. У категорији потпоручника и пуковника постоји подједнак број одговора који одражавају одобравање и неодобравање дате тврдње. Док су у ове две

подкатегорије испитаници подељених мишљења у осталим категоријама чинова официри изражавају нешто већу подршку идеји да жена има дете ван стабилне везе са мушкарцем. Премда, као што је видљиво у табели бр. 6 ни то одобравање није у значајно већем проценту у односу на одговоре који подразумевају неодобравање.

Табела бр. 6: *Одговори испитаника на тврдњу „Ако жена жели да има децу као самохрани родитељ, али не жели да има стабилну везу са мушкарцем, да ли то одобравате или не?“*

Став (%)	потпоручник	поручник	капетан	мајор	потпуковник	пуковник
Одобравам	41.7	62.4	50.6	59.8	57.5	5.9
Не одобравам	41.7	37.6	47.2	40.2	21.9	5.9
<i>Недостајући подаци</i>	16.7	/	2.2	/	20.5	88.2

Ова тврдња није део скале за испитивање Индекса родне равноправности на територији Србије, тако да компарација резултата у случају ове тврдње није могућа. Следећа тврдња гласи „Све у свему, мушкарци су бољи политички лидери него жене“. Већина официра (61.57%) не слаже са овом тврдњом да су мушкарци бољи политички лидери него жене. Премда се на овакав резултат може гледати као на позитиван, јер се о компетентности за руководеће позиције не суди само на основу припадности полу, није занемарљива чињеница да остаје 38.43% испитаника који сматрају да су мушкарци бољи политички лидери него жене.

Табела бр. 7: *Одговори испитаника на тврдњу „Све у свему, мушкарци су бољи политички лидери него жене“*

Став (%)	потпоручник	поручник	капетан	мајор	потпуковник	пуковник
Потпуно се слаже	/	13.9	9.0	6.8	4.1	/
Слаже се	27.1	39.6	31.5	32.5	20.5	5.9
Не слаже се	52.1	38.6	48.3	49.6	56.2	35.3
Уопште се не слаже	16.7	7.9	11.2	11.1	17.8	58.8

На узорку мушких грађана Србије било је више слагања него неслагања, што су аутори интерпретирали као налаз који може да укаже на преференцију ка традиционалном систему вредности.

Официри чина потпуковник и пуковник имају највиша војна образовања, с обзиром да је један од услова за добијање ових чинова завршено Командноштабно и Генералштабно усавршавање. Ипак, није примећен линеарни утицај војног образовања на смањење традиционалних ставова и повећање позитивног става према родној равноправности, као што је то регистровано у цивилству, на подзорку мушкараца. Напротив, на појединим тврдњама („У ситуацијама недостатка радних места, мушкарци би требало да имају већа права на посао од жена“ и „Факултетско образовање је важније за мушкарце него за жене“) пуковници у највећем проценту изражавају ставове који се интерпретирају као традиционални.

Испитивање релевантних ставова – сопствено истраживање

Вредности, испитиване преко димензије традиционалне - секуларно/ рационалне вредности и материјалистичке – постматеријалистичке, и ставови, испитивани преко GES скале, приказани су анализом секундарних података у претходним поглављима. У делу који следи биће приказани резултати сопственог истраживања осмишљеног и спроведеног у сврхе ове дисертације.

Предмет истраживања

У овом делу рада бавимо се социјално психолошким аспектима на основу којих се могу посредно доносити релевантни закључци о спремности припадника система одбране за прихватање родне равноправности, прецизније, проблем овог истраживања су ставови запослених о положају жена у систему одбране, њихово задовољство послом и родни стереотипи. У истраживању се пошло од тога да поред социодемографских обележја припадника система одбране, значајан утицај на прихватање родне равноправности и обуке из области родне равноправности има информисаност и субјективна процена испитаника везано за релевантност теме и њену заступљеност у систему одбране.

Циљеви

Циљ овог истраживања је да се испитају ставови о положају жена у систему одбране и да се утврди да ли постоје родни стереотипи операционализовани преко ставова припадника система одбране везано за карактеристике успешних официра на руководећим позицијама, карактеристике „типичних жена“, и „типичних мушкараца“, а потом да се утврди у каквом су односу ови описи. Такође, циљ је утврдити да ли постоје статистички значајне разлике у задовољству послом у односу на варијаблу пол.

Хипотезе

Основна хипотеза од које се полази у овом истраживању је да су социјално психолошки аспекти мање повољни за остваривање родне равноправности у односу на нормативно институционалне аспекте у систему одбране.

- Претпоставили смо да ће пол испитаника бити важан извор варијације ставова о положају жена у систему одбране. Сматрамо да нехомогенизовани ставови припадника система одбране, када је у питању положај жена, указују на социјалну категоризацију и диференцијацију група, где је критеријум за формирање група припадност одређеном полу.

-Претпоставили смо да ће полне разлике бити веће од индивидуалних разлика када је у питању задовољство послом припадника система одбране. Сматрамо да статистички значајне разлике између мушких и женских испитаника на тврдњама којима је мерено задовољство послом, одражавају специфичности деловања и преплитања услова рада и социјалних/родних улога припадника система одбране.

- Претпоставили смо да постоји статистички значајна разлика у ставовима испитаника везано за карактеристике успешних официра на руководећој позицији, типичне жене и типичног мушкарца у односу на пол припадника система одбране.

Варијабле

Социодемографске варијабле у овом истраживању су: пол, старост, брачни статус, ниво образовања, дужина радног стажа и чин.

Варијабле: *Ставови о положају жена у систему одбране* и *Задовољство послом* третиране су као фактори који посредно указују на степен остварености родне равноправности. Варијабла ставови о положају жена у систему одбране обухвата 9 фактора, изабраних на основу информација добијених у току реализованих обука из области родне равноправности спроведених у систему одбране. Чизмић (2003) истиче да иако је у неким истраживањима нађена тенденција

да су жене склоније да изражавају веће задовољство послом, та теза ипак није нашла ширу потврду. Она закључује да су откривене полне разлике у задовољству послом сурогат за нешто друго, као што су висина зараде, образовање, положај у организационој структури итд. Задовољство послом дефинише се као став према послу (когнитивна, афективна и акциона тенденција) и у овом истраживању регистровано је Куперовом скалом за мерење задовољства послом.

Родни стереотипи дефинишу се као уверење да је вероватније да ће се одређени сет црта и способности наћи код особа једног пола него код особа супротног пола. Као што је објашњено у теоријском делу рада, родни стереотипи могу имати индивидуалну и социјалну функцију. У овом раду испитивано је у којој мери испитаници сматрају да су карактеристике сопственог и супротног пола сличне карактеристикама успешног официра на руководећој позицији. С обзиром да родни стереотипи могу бити важан фактор очувања групне диференцијације, претпоставили смо да постојање родних стереотипа није пожељна претпоставка за остваривање родне равноправности.

Један од важних предуслова за остваривање родне равноправности у систему одбране је информисан и обучен састав. Едукације и обуке на тему родне равноправности представљају базу за разумевање суштине, адекватну подршку и сврсисходну практичну примену родне перспективе у свакодневном раду. Да би се пружио адекватан предлог везано за планирање и организовање обука, потребно је претходно утврдити степен знања одређене циљне групе. Варијаблом *Степен информисаности* проверили смо да ли припадници система одбране знају да постоје одређена основна документа везано за жене и безбедност и да ли су упознати са успостављеним институционалним телима и механизмима за родну равноправност у систему одбране (Резолуција 1325 СБ УН, Национални акциони план за примену Резолуције 1325 СБ УН у Р. Србији, Аналитичка група МО и ВС за анализу спровођења НАП-а за примену Резолуције 1325 СБ УН, саветник/ца за родну равноправност министра одбране, „особе од поверења“).

Варијабле: *став о значају родне равноправности за систем одбране и став о томе у којој се мери пажња посвећује овој теми* операционализоване су кроз степен

у којем испитаници/це сматрају да је тема родне равноправности значајна за систем одбране и став о томе у којој мери се посвећује пажња овом питању у систему одбране.

Метод истраживања

Инструмент

Коришћени инструмент за прикупљање релевантних података конструисан је у сврхе овог истраживања. Инструмент се састоји из пет делова. Резултати добијени применом прва четири дела биће приказани у следећим поглављима, док ће резултати добијени на петом делу инструмента, а који се односи на механизме подршке на релацији посао - породица, бити приказани у оквиру дела рада у којем се обрађује организациона култура система одбране.

Први део овог инструмента предствала серија питања која се односи на социодемографске варијабле.

Други део инструмента садржи питања везано за положај жена у систему одбране. Девет фактора на основу којих је провераван став испитаника о положају жена у систему одбране су: запошљавање, радни задаци који се додељују, оцењивање, награђивање, упућивање на едукације, упућивање на службена путовања, обезбеђивање услова у радном простору, одређивање за дежурство, коришћење годишњег одмора. За сваки од наведених фактора испитаници/це су вршили процену положаја жена опредељујући се за једну од три понуђене категорије („повлашћена“, „равноправна“ и „дискриминисана“). Такође, овај део инструмента чини и Куперова скала за мерење задовољства послом. Седмостепеном скалом Ликертовог типа (континуум од „у потпуности сам незадовољан“ до „у потпуности сам задовољан“), мери се задовољство послом као субјективни, индивидуални феномен. Испитаници/це индицирају степен задовољства појединим компонентама посла као што су руковођење, награђивање, комуникација, односи међу запосленима, могућност усавршавања и напредовања итд.

Трећи део скале чини пет питања везаних за информисаност, и два питања која се односе: на субјективну процену значаја теме родна равноправност и процену степена пажње која се посвећује овој теми у систему одбране.

Четврти део инструмента чини Schein Descriptive Index (SDI) којим се утврђује израженост ставова припадника МО и ВС да су поједине црте личности и способности типичне за одређени пол, и то тако што се испитује у којој мери описи успешног официра на руководећој позицији корелирају са описима типичне жене и типичног мушкарца. Овај упитник састоји се из три форме којима се региструју стереотипне представе оба пола о припадницима сопственог и супротног пола и њихови ставови о карактеристикама успешних официра. Све три форме садрже иста 92 описа личности и исте инструкције са разликом која се огледа у томе што се у једној форми поставља питање карактеристика типичне жене, у другој типичног мушкарца а у трећој типичног успешног официра на руководећој позицији. Инструкције изгледају овако: „На следећим странама налази се низ дескриптивних термина најчешће коришћених за описивање људи. Неки термини су по свом значењу позитивни, неки негативни, а наведени су и они термини који су неутрални. Молимо Вас да нам, користећи листу која следи, кажете које од наведених карактеристика треба да поседује типична жена / типичан мушкарац / успешан официр на руководећој позицији. У току Вашег процењивања, можда би било од помоћи да замислите да треба да упознате неку особу о којој знате само једну једину ствар а то је да је та особа типична жена / типичан мушкарац / успешан официр на руководећој позицији. На скали од 1 до 5 изразите Ваше мишљење у којој мери наведена карактеристика описује ту особу.“ Дакле у питању је петостепена скала процене (континуум од 1-не карактерише до 5-карактерише) по којој се процењује колико је свака од 92 карактеристике типична за жену / мушкарца / успешног официра на руководећој позицији. Један испитаник/ца добија једну форму и није упознат са чињеницом да постоје укупно три форме упитника. Овај инструмент је примењиван у различитим земљама а доступни су и резултати истраживања добијени његовом применом на припадницима Ваздухопловних снага америчке војске (2008). Примена овог инструмента омогућава компарацију резултата на интернационалном

нивоу а може се спроводити и као лонгитудинално истраживање које би обезбедило упоређивање кроз временску димензију.

Узорак

Узорак овог истраживања је случајан стратификовани⁵⁹. Оригиналан узорак обухватио је 1087 испитаника, припадника организационих целина и јединица МО и ВС. Због непотпуних одговора, један број испитаника избачен је из даље анализе, тако да ће бити описан коначни узорак који је обухватио укупно 1058 испитаника. Узорак чине припадници: 5 јединица под Командом ваздухопловства и противваздухопловне одбране (В и ПВО), 12 јединица и установа у саставу Копнене војске (Ков), 4 јединице у саставу Команде за обуку (КЗО), 3 јединице Генералштаба и 3 органа управе у саставу Министарства одбране. У Прилогу бр. 4 овог рада приказана су социо-демографска обележја испитаника/ца. Највећи проценат испитаника 77,6% чине особе мушког пола, док 22,3% чине особе женског пола, што је за 3% већи проценат заступљености жена у узорку него што је у популацији запослених у МО и ВС. Већина испитаних је ожењено/удато (68.4%), мањи проценат је оних који нису у брачном статусу (24,3%) док је најмање оних испитаника који су разведени (5,6%) или су удовци (0,9%). Испитаника/ца са завршеном средњом школом, у узорку овог истраживања, има највише (58,4%), у односу на друге категорије када је у питању ниво образовања. Процентуално је најмањи број испитаника/ца који раде у војној средини мање од 6 до 10 година (10,8%). Највећи број испитаника/ца се распоређује у категорију од 11 до 20 година радног стажа. Испитан је готово подједнак број подофицира и професионалних војника, који заједно чине 53,5% целокупног узорка, док официри чине 24,7% испитаних.

У узорку спроведеног истраживања, проценат испитаника женског пола у професионалном статусу официра и професионалног војника, виши је него што је реална расподела запослених у МО и ВС. Ипак, расподела унутар категорије жена у

⁵⁹ Одобрење за спровођење емиријског истраживања на узорку запослених у МО и ВС добијено је од стране министра одбране Небојше Родића у септембру 2013. године (акт Института за стратегијска истраживања, инт. бр. 42-69 од 30.09.2013. године).

узорку прати расподелу унутар категорије жена на нивоу целе популације тако да је бројчана заступљеност цивилних лица највећа (и у узорку и у популацији), затим професионалних војника, официра, док у најмањем броју има жена у категорији подофицира. Расподела мушких испитаника према чиновима одговара процентуалној заступљености истих категорија на нивоу популације запослених у МО и ВС. Динамички план реализације истраживања формулисан је на начин да су обухваћена оба вида и сви родови Војске Србије.⁶⁰ Уз наведена одступањима, сматрамо да је узорак репрезентативан за популацију запослених у МО и ВС.

Ток и услови испитивања

Инструмент је задаван испитаницима/цама у временском периоду од 14. октобра до 08. новембра 2013. године одласком у јединице које су смештене у Нишу, Лесковацу, Врању, Пожаревацу, Новом Саду, Панчеву, Чачку, Крушевцу, Г. Милановцу, Краљеву, према претходно дефинисаном динамичком плану истраживања. Усаглашавање динамичког плана истраживања са могућностима и потребама организационих целина и јединица, чији су припадници/це били део планираног узорка, одвијао се у септембру месецу 2013. године. Одлазак на терен и анкетирање обавила је ауторка овог рада заједно са истраживачким тимом Института за стратегијска истраживања. Контролу попуњених упитника (који су чинили задавани инструмент), шифрирање и унос података обавила је такође ауторка овог рада. Већина испитаника одговорила је на све тврдње из задатих упитника. Од укупног броја одбачено је 29 упитника јер су били непотпуни или је из приложених података било очигледно да испитаник/ца није озбиљно приступио/ла задатку попуњавања упитника.

⁶⁰ Два вида Војске Србије су копнена војске и ваздухопловство и противваздухопловна одбрана а родове чине: пешадија, оклопне јединице, артиљерија, инжињерија, артиљеријско ракетне јединице за противваздухопловна дејства, авијација, речне јединице, јединице за електронска дејства.

Статистичка обрада података

У овом систематском неексперименталном истраживању статистички су анализирани карактеристике примењених упитника. Поузданост је оцењена на основу анализе својстава и односа ајтема унутар теста, односно његове интерне конзистентности (Фајгељ, 2005). За примењену Куперову скалу за мерење задовољства послом, у овом истраживању добијен је коефицијент поузданости 0,945, док је за Schein Descriptive Index утврђен коефицијент поузданости 0,946. Прву форму SDI, намењену процени карактеристика успешног официра на руководећој позицији, попуњавало је 355 испитаника од којих 274 (77,2%) мушког пола и 81 (22,8%) женског пола. Другу форму Скале, намењену процени карактеристика типичне жене, попуњавало је укупно 339 испитаника од којих 264 (77,9%) мушкараца и 74 (21,8%) жена. Трећу форму Скале, за процену карактеристика типичног мушкарца, попуњавало је 345 испитаника од којих 268 (77,7%) мушкараца и 77 (22,3%) жена. Све три форме Скале показују високу интерајтемску конзистентност (Кронбахов алфа коефицијент поузданости износи редом: 0,959; 0,940 и 0,949). Из приложених података може се закључити да су све три форме задате приближно једнаком броју испитаника и да унутар сваке групе, расподела испитаника по полу прати расподелу испитаника по полу на нивоу целог узорка.

На основу овако високих Кронбахових алфа коефицијената закључујемо да примењени упитници у овом истраживању имају високе интерајтемске корелације и да су грешке мерења случајне и некорелиране.

У делу који се односи на резултате спроведеног истраживања биће приказан степен слагања описа типичног мушкарца и успешног официра са једне и жене и успешног официра са друге стране одређен рачунањем коефицијента интракласне корелације (Intraclass correlation coefficient – r) у анализи варијансе за две рандомизирани групе. Групе, односно „класе“, представљају 92 дескриптивна ајтема. У првој анализи скорови у оквиру сваке класе су средње вредности ајтема за типичног мушкарца и успешног официра, док су у другој анализи средње вредности ајтема за типичну жену и успешног официра. Што је већи коефицијент интракласне корелације, то су перцепције унутар класе сличније. Тако, што је мања унутар

ајтемска варијабилност, у односу на варијабилност између ајтема, то је већа сличност средњих вредности ајтема за типичног мушкарца и успешног официра и/или типичну жену и успешног официра. Ове анализе извршене су посебно за мушке и женске испитанике/це. Скала за испитивање родних стереотипа подвргнута је факторској анализи, методом главних компонената (Principal component analysis) и извршена је ортогонална ротација varimax методом, да би се утврдила факторска структура коју гради скуп ајтема којима се процењују успешан официр, типична жена и типичан мушкарац. Од дескриптивних статистичких мера приказане су мере централне тенденције и одступања.

Резултати спроведеног истраживања

Информисаност

Питања информисаности, у тренутку испитивања, показују да је проценат испитаника који нису чули за Резолуцију СБ УН 1325 - **57,1%**, за Национални акциони план није чуло – **72,1%**, Аналитичку групу МО и ВС – **81,6%** а за саветницу за родну равноправност министра одбране није чуло – **69,4%**.

Ови подаци пружили су емпиријску потврду значаја предузимања активности усмерених у правцу повећања информисаности припадника/ца МО и ВС о механизмима за остваривање родне равноправности и коришћени су као аргумент сваки пут када би се пружио отпор препознат у ставу да се „превише пажње посвећује овом питању“. У реализацији едукативних активности учествују војно-образовне установе (Универзитет одбране, Војна академија, Војна гимназија, Војно медицински факултет ВМА, Школа националне одбране) и научне установе (Институт за стратегијска истраживања), организационе јединице Генералштаба Војске Србије (Управа за доктрину и обуку и Центар за мировне операције Здружене оперативне командне ГШ ВС), инструктори/ке за родну равноправност у МО и ВС самостално и у сарадњи са UNDP SEESAC као и Аналитичка група за примену НАП-а у Министарству одбране и Војсци Србије.

Значај теме родна равноправност

На постављено питање колико је за испитаника/цу лично значајно питање родне равноправности добијени су одговори који нам указују да је процентуално највећи део узорка мишљења да је питање родне равноправности значајно (61,8%).

Постоје разлике међу половима када је у питању процена значајности теме, премда се може рећи да су одговори на сличан начин расподељени у три категорије код мушкараца и жена; највећи проценат сматра да је тема значајна (м 64,3% и ж 53%), нешто мањи да је веома значајна (м 20,6%, ж 40,2%) и најмањи проценат сматра да је тема небитна (м 15,0%, ж 6,8%).

Табела бр. 8: *Расподела одговора испитаника/ца по питању значаја који тема родне равноправности има за испитаника/цу*

		значај питања родне равноправности			Укупно	
		веома значајно	значајно	небитно		
пол	мушки	фрек.	168	524	123	815
		%	20,6%	64,3%	15,1%	100,0%
	женски	фрек.	94	124	16	234
		%	40,2%	53,0%	6,8%	100,0%
Укупно		фрек.	262	648	139	1049
		%	25,0%	61,8%	13,3%	100,0%

Напомена: $\chi^2 = 40,95$; $df = 2$; $p < .001$

На постављено питање колико се у систему одбране, по мишљењу испитаника/це, теми родна равноправност посвећује пажње, добијени су одговори који нам указују да највећи проценат испитаног узорка (48,7%) сматра да се овој теми посвећује управо онолико пажње колико је и потребно, нешто мањи проценат (32,5%, 344 испитаника) чине одговори који указују да је перципирано да се „мало пажње“ посвећује и најмањи проценат (17,3%) чине одговори испитаника/ца који указују на то да се превише пажње посвећује наведеној теми.

Посматрани одговори на ово питање, у односу на варијаблу пол, нам указују да се у већем проценту жене опредељују за одговор да се мало пажње посвећује теми

родне равноправности (53,4%) у односу на опредељивање за ову категорију одговора од стране мушкараца (26,6%) који у већем проценту саопштавају да се родној равноправности посвећује управо онолико пажње колико је потребно (51,2%). Већи број мушкараца сматра да се овој теми посвећује превише пажње (20,8%) у односу на број жена које износе овакав став (5,1%).

Табела бр. 9: *Расподела одговора испитаника/ца по питању пажње која се посвећује питању родне равноправности у систему одбране*

		посвећивање пажње питању родне равноправности у систему одбране			Укупно	
		мало пажње	управо онолико колико је потребно	превише пажње		
пол	мушки	фрек.	218	420	171	809
		%	26.6%	51.2%	20.8%	100.0%
	женски	фрек.	126	94	12	232
		%	53.4%	41.5%	5.1%	100.0%
Укупно		фрек.	344	514	183	1041
		%	33.0%	49.4%	17.6%	100.0%

Напомена: $\chi^2 = 71,74$; $df = 2$; $p < .001$

Даља анализа нам указује на то која је то категорија запослених која сматра да је превише пажње посвећено и где тиме можемо очекивати можда и највише отпора као и која категорија испитаника сматра да се мало пажње посвећује и где треба, на основу тога, интензивирати обуке. Запослени који сматрају да се мало пажње посвећује питању родне равноправности су, у највећем проценту, цивилна лица (20,1%), са радним искуством од 1 до 5 година (34,9%), док су запослени који сматрају да се превише пажње посвећује, у највећем проценту лица у категорији подофицира (12,1%) са 11 до 20 година радног стажа (34,4%). Поредиши резултате нивоа информисаности ове две категорије запослених, може се уочити нешто виши степен познавања институционалних тела и механизма за родну равноправност од стране запослених који сматрају да се недовољно пажње посвећује теми, такође, они у већем проценту сматрају тему значајном (37,5%) док чак 31,1% испитаника који

сматрају да се теми посвећује превише пажње истовремено сматра тему родне равноправности „небитном“. Податак који говори о нижој информисаности запослених који сматрају да се теми родне равноправности посвећује превише пажње, може упутити на закључак да је њихов став резултат непознавања тога шта подразумева родна равноправност. Надаље се може предложити информисање и обучавање у циљу подизања нивоа знања и сензибилности ове категорије запослених. Ипак, с обзиром да ова циљна група сматра да се већ довољно пажње посвећује теми родне равноправности, њихова мотивисаност за активно учешће на обукама може бити изузетно ниска, отпор велики а тиме и неизван успех у реализацији циљева обуке. Поред обука, алтернативни начини информисања састава могу бити деловања кроз успостављене механизме за родну равноправност (саветница за родну равноправност министра одбране, „особе од поверења“, аналитичка група) у виду њиховог адекватног (само)презентовања и компетентног, благовременог деловања при решавању актуелних питања везаних за род. На овај начин запосленима се пружа прилика да практично стекну увид у суштину родне равноправности и увере се у значај који бављење овом темом има за систем одбране.

Задовољство послом

На субјективни доживљај припадника система одбране везано за посао који обављају могу утицати различити фактори: од њихових очекивања, преко односа са колегама и претпостављенима, степена идентификације са професијом, радних услова, утицаја захтева професије на породични живот, до размене утисака са другим запосленима. Задовољство послом можемо назвати важним стратешким „оружјем“ сваке организације, с обзиром да последице незадовољства послом могу бити вишеструке: непријатељски облици понашања, кашњење на посао, умор, повређивање, захтеви за премештај, превремено пензионисање итд. Значај мотивисаности и задовољства послом војнички оспособљеног кадра није умањен развојем нових технологија и техника, те се стање у јединицама по овом питању редовно утврђује.

У истраживању усклађености организационе културе и вредности запослених као предиктора задовољства послом у војној средини (Чизмић, Вишацки, 2009) утврђено је да су испољавању позитивнијег става према послу склонији они припадници система који високо вреднују искрен и поштен однос међу запосленима, поверење и сарадњу као и да они припадници чије се вредности поклапају са перципираним вредностима система одбране, испољавају веће опште задовољство послом, намеру да остану у Војсци и спремност да препоруче Војску другима као добро радно место.

Резултати добијени у овом истраживању применом Куперове скале за мерење задовољства послом, указују да су испитаници најзадовољнији односом који имају са колегама и колегиницама и са својим прво претпостављенима. Висина плате и (не)могућност личног усавршавања и напредовања су фактори којима су испитаници, на нивоу целог узорка, у највећој мери незадовољни. Постоје статистички значајне разлике између припадника/ца различите старосне категорије, чина и пола, када су у питању поједини аспекти задовољства послом. Разлике између запослених мушког и женског пола испољене су на начин да су испитанице значајно задовољније висином плате док су испитаници мушког пола задовољнији, степеном у којем, посао који обављају, захтева особине за које они сматрају да их поседују.

Самопроцена способности да се нека активност успешно реализује, основни је предуслов да се започне та активност, а без започињања активности нема ни успеха. Дакле, позитивна самопроцена способности води сигурној иницијативи за деловањем, а то нужно отвара могућност да деловање произведе очекиване, позитивне ефекте који, уколико се остваре, потврђују почетни став индивидуе о личним способностима и дају јој сигурност и основ за будуће позитивне процене. У овој ланчаној реакцији позитивна слика о себи и својим способностима главни је окидач даљих акција које већ својим постојањем омогућавају вероватноћу успешног исхода. Као што је у теоријском делу овог рада објашњено, према родним стереотипима, мушкарци и жене се разликују по карактеристикама које се традиционално сматрају важним за успешност у војној професији. Овај несклад између стереотипних карактеристика жена и пожељних карактеристика војника може

да умањи објективност оцењивања када је у питању однос надређени - потчињени али такође и да утиче на процес личне процене поседовања компетенција за обављање одређене врсте посла или специфичног задатка. Бандурина теорија личности наглашава значај уверења о сопственој ефикасности у развоју и регулацији понашања повезаног са родном улогом. Резултат овог истраживања на тврдњи која се односи на задовољство степеном у којем посао који испитаник обавља захтева карактеристике које особа поседује, значајни су јер од начина на који мушкарци и жене опажају своју ефикасност зависе многи њихови избори и понашања (Митровић, Трогрлић, 2014). Удружено деловање опажене самоефикасности и степена конгруентности професије са родном улогом представља регулаторни механизам када су у питању избори и понашања везани за каријеру појединца.

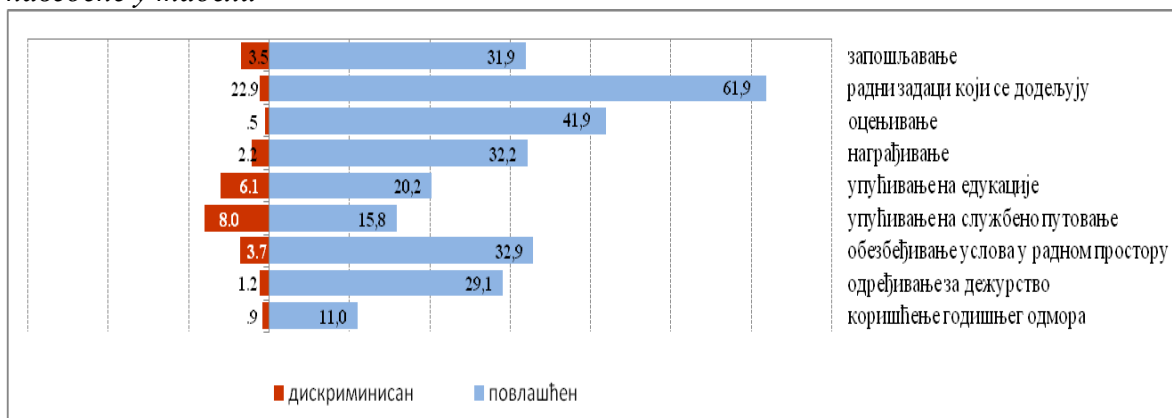
Веће задовољство висином плате испољавају особе женског пола, припадници система одбране који имају између 26 и 35 година и неожењени/неудате у односу на друге категорије испитаника.

С обзиром на специфичности разлога увођења варијабле „задовољство послом“ у ово истраживање (што је објашњено у методолошком делу рада) даље неће бити анализирани резултати добијени по различитим категоријама испитаника, само ћемо поредећи добијене резултате са резултатима истраживања из 2009. године у МО и ВС (Вишацки, 2009), закључити да је однос задовољства послом и испитиваних социо-демографских варијабли остао исти. Разлика је у томе да 2009. године нису постојале статистички значајне разлике по питању задовољства послом између мушких и женских испитаника док у овом истраживању разлике постоје.

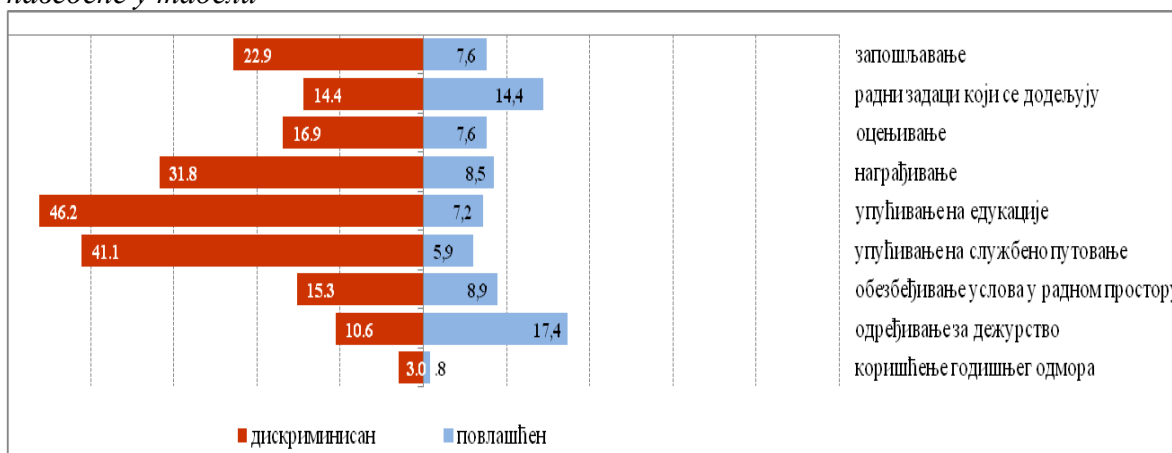
Опажени положај жена у систему одбране

Уочљива је различита перцепција положаја жена у систему одбране у односу на факторе издвојене у овом истраживању, у зависности од пола опажача.

Графикон бр. 3: Графички приказ одговора испитаника **мушког** пола на питање: „Молимо Вас да процените положај жена у систему одбране у односу на факторе наведене у табели“



Графикон бр. 4: Графички приказ одговора испитаника **женског** пола на питање: „Молимо Вас да процените положај жена у систему одбране у односу на факторе наведене у табели“



Напомена: понуђени одговори подразумевали су и категорију „равноправан“ али због прегледности података изабран је приказ само две категорије: „дискриминисан“ и „повлашћен“.

Добијени резултати могу се интерпретирати у два нивоа: анализа процентуалне заступљености одговора „повлашћен“, „дискриминисан“ на два подузорка и анализа одговора на појединачним факторима. Може се уочити да је процентуално већа заступљеност одговора „повлашћен“ на мушком подузорку и процентуално већа заступљеност одговора „дискриминисан“ на женском подузорку,

односно, да је доминантан став мушкараца да жене уживају повлашћен положај, за разлику од жена које су склоније да свој положај опазе као дискриминисан.

Анализом појединачних фактора могло би се закључити да су „радни задаци“ и „упућивања на едукације“ фактори највећег размимоилажења ставова мушкараца и жена у популацији запослених у систему одбране. На подузорку мушкараца чак 61,9% сматра да су жене повлашћене када су у питању радни задаци који им се додељују, док 46,2% жена износи став да се жене у систему одбране налазе у дискриминисаном положају када су у питању упућивања на едукације (и 41,1% када су у питању упућивања на службена путовања). С обзиром да претходно, у овом истраживању, није извршена провера познавања појма *дискриминација*, можемо претпоставити да је он широко схваћен (на оба подузорка у просеку подједнако тачно и подједнако погрешно) поједностављено као ускраћивање права или могућности. Чињеница да постоји велика дискрепанца у одговорима испитаника различитог пола, говори о томе да се ангажовање жена у војној професији још увек не сматра „природним стањем ствари“. На обукама из области родне равноправности учесници/це из МО и ВС често наводе примере из праксе који потврђују оправданост ових перцепција али и примере који их оспоравају.⁶¹ Сматрамо да у крајњем исходу не мора бити значајно да ли су тачније перцепције мушкараца или жена, у овом случају најважнији податак је да је доминантан став мушкараца супротан од доминантног става жена. Ова информација је значајна јер саме перцепције запослених (независно од њихове тачности или оправданости) могу да утичу на изборе њихових понашања, на очекивања која ће базирати примарно на родним стереотипима, надаље могу да утичу на начин да пажња запослених буде селективно усмерена и тиме повратно доприносе формирању ситуација у којој ће њихове перцепције управо бити и потврђене (теорија потврђивања очекиваног понашања). Сматрамо да овакво размимоилажење перцепције статуса једне групе запослених не може водити ка кохезивности тима/колектива и да је зато неопходно информисање и

⁶¹ Интерни извештаја инструктора/ки за родну равноправност са обука спроведених у периоду 2014-2015. година (доступни ауторки рада која обавља функцију координаторке инструктора/ки за родну равноправност у МО и ВС).

обучавање свих категорија запослених које би омогућило не само разумевање суштине родне равноправности већ и њену примену у свакодневном раду која би онда потенцијлно водила ка изједначавању статуса свих запослених па самим тим и већем преклапању различитих перцепција.

Скала за процену родних стереотипа

Скала за испитивање родних стереотипа (Schein Descriptive Index - SDI) садржи три форме, као што је то описано у поглављу о варијаблама и инструментима истраживања. Прву форму, намењену за процену карактеристика успешног официра на руководећој позицији, попуњавало је **355** испитаника/ца од којих 274 (77,2%) мушког пола и 81 (22,8%) женског пола. Другу форму Скале, намењену процени карактеристика типичне жене, попуњавало је укупно **339** испитаника/ца од којих 264 (77,9%) мушкараца и 74 (21,8%) жене. Трећу форму Скале, за процену карактеристика типичног мушкарца, попуњавало је **345** испитаника од којих 268 (77,7%) мушкараца и 77 (22,3%) жена. Све три форме Скале показују високу интерајтемску конзистентност (Кронбахов алфа коефицијент поузданости износи редом: 0,959; 0,940 и 0,949). Из приложених података може се закључити да су све три форме Скале задате приближно једнаком броју испитаника/ца и да унутар сваке групе, расподела испитаника по полу прати расподелу испитаника по полу на нивоу целог узорка.

У Табели бр. 12 приказане су средње вредности и стандардне девијације, као мере одступања, ранжираних ајтема на Скали за све подгрупе испитаника/ца. Највећа средња вредност ранжираних ајтема добијена је када су особе женског пола процењивале карактеристике типичне жене и она износи 3,38 (СД 0,59). Овој вредности приближне су и остале средње вредности добијене проценом карактеристика успешног официра, типичне жене и типичног мушкарца од стране оба пола. Већ овај први преглед општих дескриптивних мера из којег је видљива сличност аритметичких средина процењиваних карактеристика, наводи на претпоставку да су испитаници/це склони да своје карактеристике процењују

сличним карактеристикама официра на руководећој позицији. Овај генерални закључак ће се даље у тексту проверавати и продубљивати кроз анализе које обезбеђују увид у специфичније информације добијене из података са наведеног инструмента.

Табела бр. 10: *Преглед дескриптивних статистика ранжираних ајтема на Скали за процену родних стереотипа, за све подгрупе испитаника/ца*

Инструкција SDI	Укупно		Мушкарци		Жене	
	АС	СД	АС	СД	АС	СД
Официр на руководећој позицији	3,32	0,51	3,31	0,51	3,35	0,50
Типична жена	3,25	0,39	3,22	0,31	3,38	0,59
Типичан мушкарац	3,27	0,38	3,28	0,40	3,23	0,27

Коефицијент интракласне корелације (израчунат по формули $\text{Intercept}/(\text{Residual}+\text{Intercept})$) износи 0,003 што значи да је 0,3% варијансе у индивидуалним скоровима на Скали за процену родних стереотипа објашњено разликом међу половима (Прилог бр. 5). На основу овако ниске варијансе може се закључити да мушкарци и жене довољно исто или слично процењују карактеристике сопственог пола у односу на типичног официра на руководећој позицији, да можемо рећи да резултати указују да родни стереотипи нису детерминисани полом особе, односно, у истој мери се испољавају код оба подузорка овог истраживања.

Постојање тенденције испитаника/ца да своје карактеристике процењују сличним карактеристикама успешних официра независно од пола потврђују и статистички значајни коефицијенти интракласне корелације. Добијени коефицијенти приказани су у табели бр. 11 заједно са резултатима добијеним применом истог инструмента на узорку припадника америчке војске 2008. (Stone, 2008) и 2003. године (Boyce&Herd, 2003).

Табела бр. 11: Коефицијенти интракласне корелације

Поређење		F	Коефицијенти интракласне корелације r'		
			2014	2008	2003
мушкарци	официр/м	1,72	0,69*	0,45*	0,41*
	официр/ж	3,06	0,37*	0,39*	-0,11
жене	официр/м	3,8	0,41*	0,43*	0,59*
	официр/ж	1,96	0,72*	0,47*	0,52*

Напомена: * $p < .01$

Дескриптивном статистиком добијамо податак који нам говори које особине испитаници/це сматрају карактеристичним за успешног официра на руководећој позицији. Карактеристике: уредан, пристојан и доследан, се издвајају као карактеристике за које и мушкарци и жене сматрају да адекватно описују официра на руководећој позицији (по рангу у односу на аритметичку средину, ове карактеристике спадају у прве три код мушкараца и у првих пет код жена). Карактеристике које даље наводе као типичне, и мушкарци и жене, су интелигентан, захтева од других да се одговорно понашају, емотивно стабилан, поседује изражене лидерске способности, истрајан, одлучан, способан да разуме проблем, држи се обећања, поседује праве људске вредности. Женске испитанице наводе већи број карактеристика, па поменутих додају још особина и вештина: цени стимулативно окружење, самосталан, добро информисан, поседује добру моћ самоконтроле, компетентан, поседује пословне вештине, самоуверен, држи се обећања, енергичан, независан, такмичарског духа, искрен.

По мишљењу мушких испитаника, за успешног официра није карактеристична: несигурност (АС 1,76) ни поводљивост (АС 1,76), по њиховом мишљењу он није прост (АС 1,61) нити себичан (АС 1,75). За женске испитанице официри нису себични (АС 1,63), поводљиви (АС 1,67), свадљиви (АС 1,68) нити прости (АС 1,72) и нису лако обмањиви (АС 1,73).

На пет карактеристика процењивачи женског и мушког пола се статистички значајно разликују (Табела бр. 12): жене, више него мушкарци, сматрају да успешног официра карактерише префињеност, независност и то да цени стимулативно окружење, док су мушкарци склонији да карактеристике: знатижељан и не либи се да буде агресиван, чешће припишу успешном официру него што се за то опредељују жене у својим проценама.

Табела бр. 12: *Процењене карактеристике успешног официра, по којима се разликују испитаници/це различитог пола*

Карактеристике	пол	N	АС	СД	t	df	Sig. (2-tailed)
знатижељан	мушки	269	3.62	1.054	3.838	345	.000
	женски	78	3.09	1.119			
цени стимулативно окружење	мушки	268	3.89	1.038	-3.053	344	.002
	женски	78	4.28	.820			
независан	мушки	271	3.77	1.112	-2.539	348	.012
	женски	79	4.11	.832			
префињен	мушки	270	3.00	1.079	-2.294	347	.022
	женски	79	3.32	1.020			
не либи се да буде и агресиван	мушки	270	2.85	1.179	3.569	347	.000
	женски	79	2.32	1.150			

Процена карактеристика типичних жена.

Да је жена уредна (жАС 4,33 и мАС 4,10) и саосећајна (жАС 4,22 и мАС 3,77) мисле испитаници оба пола, поред ових карактеристика, жене сматрају да је за типичну жену карактеристично и то да поседује праве људске вредности (АС 4,44), да је чврста (АС 4,04) и истрајна (АС 4,04), док мушкарци, поред наведених заједничких карактеристика наводе: знатижељна (АС 4,04), причљива (АС 3,84) и води рачуна о утиску који оставља (АС 3,84). Проста, агресивна, себична су карактеристике које се издвајају као нетипичне за жене на нивоу оба подузорка.

Жене се разликују од мушкараца у процени многих карактеристика типичних за жене. У табели бр. 13 приказане су карактеристике по којима су жене процењене

различно од стране мушкараца и од стране жена. Жене, чешће него мушкарци, оцењују типичну жену као самосталну, корисну, одлучну, амбициозну, чврсту, компетентну, истрајну, независну итд. док мушкарци чешће (у односу на жене) виде типичну жену као несигурну и плашљиву.

Табела бр. 13: *Процењене карактеристике типичне за жене, по којима се разликују испитаници/це различитог пола*

карактеристике	пол	N	AC	СД	t	df	Sig. (2-tailed)
самостална	мушки	264	3.20	.906	-6.678	334	.000
	женски	72	4.01	.971			
поседује пословне вештине	мушки	264	3.27	.813	-5.425	334	.000
	женски	72	3.88	.934			
корисна	мушки	264	3.43	.924	-4.922	334	.000
	женски	72	4.03	.888			
емотивно није лако повредљива	мушки	263	2.76	.851	-4.019	331	.000
	женски	70	3.23	.920			
одлучна	мушки	264	3.33	.833	-5.064	335	.000
	женски	73	3.90	.945			
поседује добру моћ самоконтроле	мушки	264	3.24	.815	-5.619	334	.000
	женски	72	3.86	.877			
захтева од других да се одговорно понашају	мушки	264	3.47	.812	-3.875	335	.000
	женски	73	3.89	.875			
амбициозна	мушки	264	3.48	.872	-3.445	335	.001
	женски	73	3.88	.816			
чврста	мушки	264	3.08	.851	-3.994	334	.000
	женски	72	4.04	3.590			
способна да разуме проблем	мушки	264	3.42	.832	-4.866	335	.000
	женски	73	3.97	.971			
има потребу за самосталношћу	мушки	263	3.21	.854	-4.332	332	.000
	женски	71	3.73	1.095			
способна да раздвоји осећања и посао	мушки	264	3.05	.966	-4.307	335	.000
	женски	73	3.62	1.126			
компетентна	мушки	262	3.16	.760	-4.778	333	.000

	женски	73	3.67	.987			
истрајна	мушки	264	3.34	.825	-6.344	335	.000
	женски	73	4.04	.889			
независна	мушки	264	3.16	.788	-5.085	334	.000
	женски	72	3.74	1.061			
емотивно стабилна	мушки	263	3.20	.882	-4.712	334	.000
	женски	73	3.78	1.109			
искрена	мушки	264	3.10	.840	-4.487	334	.000
	женски	72	3.64	1.117			
несигурна	мушки	264	3.29	.903	6.611	334	.000
	женски	72	2.49	.964			
изражене лидерске способности	мушки	264	2.89	.980	-4.411	335	.000
	женски	73	3.48	1.132			
плашљива	мушки	264	3.70	1.005	5.346	334	.000
	женски	72	2.93	1.314			
доследна	мушки	264	3.30	.875	-5.471	334	.000
	женски	72	3.96	1.013			

Статистички значајне разлике постоје између особа мушког и женског пола у процени карактеристика типичних за мушкарце.

На нивоу целог узорка уочљива је тенденција описивања жена као саосећајних и уредних, док се мушкарци опажају као особе са израженим такмичарским духом и снажном потребом за постигнућем и поседовањем моћи.

Табела бр. 14: *Процењене карактеристике типичног мушкарца, на нивоу мушког подузорка*

процењене карактеристике мушкараца од стране мушкараца	Mean	Std. Deviation	N
такмичарског духа	3.94	.839	264
изражена потреба да има моћ	3.85	.932	262
изражене лидерске способности	3.83	.882	264
самосталан	3.77	.844	263
захтева од других да се одговорно понашају	3.75	.773	264
енергицан	3.75	.780	264
чврст	3.74	.800	264
дружељубив	3.74	.825	265

независан	3.73	.876	264
одлучан	3.73	.816	263
амбициозан	3.72	.737	264
самоуверен	3.71	.735	263

Табела бр. 15: *Процењене карактеристике типичног мушкарца, на нивоу женског подузорка*

процењене карактеристике мушараца од стране жена	Mean	Std. Deviation	N
изражена потреба да има моћ	4.41	.824	75
има снажну потребу за постигнућем	3.87	.822	76
такмичарског духа	3.84	.865	76
самоуверен	3.79	.718	76
ауторитативан	3.79	.736	76
има високо мишљење о себи	3.75	1.109	76
има потребу за самосталношћу	3.74	.834	73
енергичан	3.74	.806	76
амбициозан	3.70	.817	76

Анализирањем вредности Данкановог теста (Duncan t-test) на нивоу целог узорка, сазнајемо по којим особинама испитаници/це сматрају да су успешним официрима сличнији мушкарци а по којим особинама да су сличније жене. Такође, издвојиле су се и оне особине за које испитаници/це сматрају да су идеалне код успешног официра и као такве нису типичне ни за мушкарце ни за жене. Типичан мушкарац је сличнији успешном официру, него типична жена, по степену изражености такмичарског духа, црти доминантности и потреби за постигнућем (у односу на типичне мушкарце и успешне официре, код жена су ове вредности ниже – процењене су као мање карактеристичне). Типичне жене су, на нивоу целог узорка, процењене као знатижељније, покорније, причљивије и са израженијом потребом за сигурношћу што их чини, статистички значајно, различитима у односу на мушкарце и успешне официре који су, са друге стране, по овим карактеристикама процењени као слични.

Испитаници/це процењују да су жене сличније успешним официрима када је у питању потреба да се има моћ. Процењено је да је потреба да се има моћ карактеристичнија за типичног мушкарца а да је код жена и успешних официра она

подједнако умерено изражена. Испитаници/це сматрају да су успешним официрима сличније жене по способности да разумеју туђа осећања и по љубазности, док су код мушкараца ове карактеристике процењене као мање типичне.

Успешан официр на руководећој позицији има изражене све карактеристике које су социјално пожељне, док се истовремено оне које нису пожељне процењују као некарактеристичне за успешне официре.

Факторска структура процењиваних карактеристика

Скала за испитивање родних стереотипа подвргнута је факторској анализи, методом главних компонената (Principal component analysis) и извршена је ортогонална ротација varimax методом, да би се утврдила факторска структура коју гради скуп ајтема којима се процењују успешан официр, типична жена и типичан мушкарац. Тест значајности примењен је на саму матрицу интеркорелација варијабли да би се проверила оправданост примене факторске анализе. Мера репрезентативности мерених варијабли за универзум варијабли које се односе на дато подручје (КМО) износи: 0,973. Висока мера репрезентативности (већа од 0,80) упућује на задовољавајућу репрезентативност мерених варијабли (табела број 16).

Табела бр. 16: *Репрезентативност варијабли (КМО) и Бартлетов тест сферичности (Bartlett's Test)*

КМО и Бартлетов тест		92 ајтема скале за испитивање родних стереотипа
Кајзер-Мајер-Олкинов (Kaiser-Meyer-Olkin) "Индекс адекватности узорка"		.973
Бартлетовтестсферичности	Approx. Chi-Square	59780.673
	Df	4186
	Sig.	0.000

Преглед укупне објашњене варијансе изолованих фактора, након varimax ротације, дат је у табели бр.17.

Табела бр. 17: Укупна објашњена варијанса ајтемима након varimax ротације

	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Var.	Cumul. %	Total	% of Var.	Cumul. %	Total	% of Var.	Cumul. %
1	28.26	30.72	30.72	28.26	30.72	30.72	22.79	24.77	24.77
2	10.04	10.91	41.63	10.04	10.91	41.63	11.03	11.99	36.77
3	3.96	4.30	45.93	3.96	4.30	45.93	5.46	5.93	42.70
4	1.80	1.96	47.89	1.80	1.96	47.89	2.47	2.68	45.38
5	1.73	1.89	49.78	1.73	1.89	49.78	1.86	2.02	47.40
6	1.48	1.61	51.39	1.48	1.61	51.39	1.79	1.94	49.35
7	1.36	1.48	52.87	1.36	1.48	52.87	1.74	1.89	51.23

Видљиво је да су у седмофакторском моделу издвојене главне компоненте које објашњавају 51,23% укупног варијабилитета (варијансе) свих изворних варијабли. Такође, видљиво је да је највећи део варијансе, односно разлика између одговора испитаника, објашњено првом, другом и трећом издвојеном компонентом.

Факторска матрица након varimax ротације приказана је у табели број 19.

Табела бр. 18: Факторска матрица након varimax ротације за скалу организационих вредности

називваријабле процењиванакаракте ристика	Фактори		
	1	2	3
искрен	.81		
дружељубив	.77		
ведрога духа	.76		
разуме туђа осећања	.75		
поседује добру моћ самоконтроле		.71	

тактичан		.71	
одлучан		.71	
самоуверен		.68	
докон			.74
свадљив			.71
нервозан			.68
огорчен			.67

Напомена: Због величине целе табеле и боље прегледности, на овом месту приказана су само прва четири ајтема којима су фактори у највећој мери засићени.

Први фактор, који објашњава преко 24,77% укупне варијансе одговора испитаника засићен је ставкама које се тичу односа особе према другима, поред карактеристика наведених у табели, у овом фактору се налазе: захвалан, саосећајан, поседује праве људске вредности, љубазан, друштвен, држи се обећања. Овај фактор бисмо могли назвати фактором **интерперсоналних вештина и знања**. Други фактор који објашњава 11,99% варијансе засићен је ставкама које описују пожељне **пословне вештине и карактеристике** оријентисане на посао и задатке. Ајтеми који детерминишу овај фактор (поред наведених у табели) су: користан, доминантан, самосталан, ауторитативан, непоколебљив, захтева од других да се одговорно понашају, добро информисан. Трећи фактор објашњава 5,93% укупно објашњене варијансе и садржи ставке које бисмо заједничким именом могли назвати социјално непожељном **егоцентричном оријентацијом** а садржи: докон, свадљив, нервозан, огорчен, себичан, дволичан, несигуран, колебљив у одлукама итд.

Прва три фактора екстрахована из 92 ајтема скале за испитивање родних стереотипа:

I фактор. Интерперсоналне вештине и знања:

Ајтеми: 4,8,9,11,14,15,20,22,23,33,36,37,39,42,45,47,51,53,68,84,90

II фактор. Пословне вештине и карактеристике оријентисане на посао и задатке:

Ајтеми: 48,50,57,58,66,67,69,71,73,74,76,77,78,79,80,81,82,86,87,92

III фактор. Егоцентрична оријентација:

Ајтеми: 17,38,43,46,55,56,64,70,83,85,88

Табела бр. 19: *Дескриптивни статистици за екстраховане факторе са скале за испитивање родних стереотипа*

Екстраховани фактори		АС	СД
фактор Интерперсоналне вештине и знања	успешан официр	3,90	0,87
	типична жена	3,53	0,60
	типичан мушкарац	3,41	0,63
фактор Пословне вештине и карактеристике	успешан официр	3,93	0,81
	типична жена	3,31	0,57
	типичан мушкарац	3,51	0,60
фактор Егоцентрична оријентација	успешан официр	1,81	0,76
	типична жена	2,66	0,61
	типичан мушкарац	2,67	0,66

На основу одговора испитаника/ца овог узорка на 92 ајтема садржана у скали за испитивање родних стереотипа, екстрахована су три фактора, која наводе на закључак да су приликом одговарања испитаници/це били склони да врше процену (успешног официра, типичне жене и типичног мушкарца) примарно кроз три веће димензије: међуљудских односа, професионалних вештина и социјално непожељних карактеристика. Постоји статистички значајна разлика у процени успешног официра и типичног мушкарца и типичне жене, на сва три фактора. Успешан официр се опажа као особа која има изражене и интерперсоналне и пословне вештине, и то статистички значајно више него што је то карактеристично за типичну жену и типичног мушкарца. Преглед аритметичких средина упућује да је типична жена сличнија успешном официру када су у питању процењене интерперсоналне вештине, док су типични мушкарци сличнији успешном официру када су у питању пословне вештине и карактеристике. Социјално непожељне карактеристике се подједнако приписују мушкарцима и женама и оне су статистички значајно процењене као израженије код њих него код успешног официра.

Процене испитаника указују да се полне разлике уочавају у тенденцији мушкараца да, у већој мери него жене, бирају понашања оријентисана ка задатку који

је постављен пред њихову групу, као и у тенденцији жена да, у већој мери него мушкарци, бирају социјално фацилитативна понашања. У оваквим резултатима може се препознати да су извршене процене засићене културолошким очекивањима од типичног мушкарца и типичне жене и као такве оне су високо полно издиференциране, док се за процену успешног официра може рећи да је вршена кроз призму професионалних очекивања, да је као таква идеализована и генерално није опредељујућа ни за један пол, већ захтева карактеристике оба пола.

4. ОРГАНИЗАЦИОНИ АСПЕКТИ

Активности усмерене ка нормативно – институционалним претпоставкама за остваривање родне равноправности успешно се реализују. Ипак, само повећање заступљености жена у систему одбране и успостављање институционалних тела и механизма, не подразумева и аутоматски већу равноправност. Изазов представља осмишљавање активности на начин да се формира организациона култура система одбране која ће у сваком свом сегменту рефлектовати поруку постојања истих шанси и могућности за све своје припаднике, у складу са њиховим знањима и способностима, и која ће у сваком аспекту бити подједнако подржавајућа за све на њиховим каријерним путевима као и у досезању највиших позиција. Важан аспект остваривања родне равноправности у систему одбране подразумева и формирање радног окружења које ће пружати подршку запосленима на релацији пословни – приватни живот. Из тог разлога, у овом делу рада биће објашњен значај социјалне подршке радне средине и партнера и биће приказани подаци везано за механизме подршке које припадници система одбране сматрају релевантним.

ОРГАНИЗАЦИОНА КУЛТУРА СИСТЕМА ОДБРАНЕ

Често се родна равноправност и традиционалне војне вредности виде као супротне ставке између којих се мора пронаћи одређени баланс. Поставља се питање како помирити циљеве војне организације, идеје борбене готовости и ефикасности са увођењем родне перспективе у систем одбране. Чињеницу да постоји довољан број примера из пракси који потврђују да увођење родне перспективе у мировне мисије има потенцијал да побољша ефикасност операција нудећи нове „способности“ (могућности),⁶² поједине армије користе као аргумент да укажу на значај

⁶² О постојању знања о значају овог аспекта родне перспективе као и о практичном деловању базираном на тим сазнањима (у оквиру обука припадника МО и ВС за мировне мисије) сведоче излагања начелника Центра за мировне операције Здружене оперативне команде Генералштаба ВС (Пајевић, 2015) и начелника одељења за обуку претходно поменутог Центра (Топаловић, 2015) на

остваривања родне равноправности у својим системима. Концепт родне равноправности у функцији повећања оперативне ефикасности у мировним мисијама ретко наилази на отпор (одсуство негативних коментара учесника обука), за разлику од теме родне равноправности у систему одбране у контексту обављања редовних задатака војске на националном нивоу. Одбрамбене снаге су услед промена природе ратовања, данас доминантно ангажоване у сложеним мировним мисијама и мисијама за обнову, које захтевају вештине као што су комуникација, помоћ и сарадња са цивилима. Разноликост у саставу снага и интеграција родних питања у операцијама омогућава сектору одбране да боље обави нове задатке које се од њега траже, што је чињеница коју припадници система одбране лако прихватају.⁶³ Међутим, ангажовање жена у мисијама и на тај начин обезбеђивање интеграције родне перспективе, директно зависи од могућности да се обезбеде мотивисане и обучене жене на националним нивоима. Из тог разлога, важно је препознати да родна перспектива, промовисана на начин на који је то учињено Резолуцијом СБ УН 1325, представља изазов традиционалном концепту безбедности на нивоима појединачних националних оружаних снага. Да би се разумело зашто је то тако, важно је сагледати елементе који чине организациону културу система одбране.

Систем одбране представља специфичну организацију, по својој бројности, својим мисијама и по социјално демографској разноврсности својих припадника. Такође, то је систем са традиционално утемељеним елементима организационе културе: симболима, циљевима, вредностима и уверењима. Сматрамо да ефикасан процес остваривања родне равноправности у систему одбране, захтева промену парадигме, којом се дефинише сама организација, њена сврха и улога и погодан начин организовања, захтева промену ставова и вредности њених чланова/чланица,

међународној конференцији Родна равноправност у систему одбране – достигнућа и перспективе, организованој од стране Института за стратeгијска истраживања МО, 13-14. октобра 2015.

⁶³ Жене у мировним мисијама појачавају делотворност мисије из следећих разлога: женско војно особље неопходно је за вршење претреса жена приликом блокаде путева, на аеродромима, итд.; локално становништво сматра жене у мировним снагама много приступачнијим од мушкараца; жене у мировним снагама могу много лакше прикупити инфомације од локалног женског становништва, чиме обезбеђују драгоцене обавештајне податке; много је вероватније да ће и жене и мушкарци који су жртве сексуалног злостављања то пре открити женама у мировним снагама; жене у мировним снагама су позитиван узор локалном женском становништву да се придружи оружаним и безбедносним снагама.

промену организационе културе. Најчешће цитирана и најприхваћенија дефиниција културе когнитивног приступа, која је поставила широк оквир за испитивање и конкретизацију појединих елемената из система културних вредности организације, је Шајнова дефиниција. Шајн је развио концепт и дефинисао појам организационе културе на закључцима теорије групне динамике као "сиже важних закључака, измишљених, откривених или развијених од стране дате групе док се суочава са проблемима спољне адаптације и унутрашње интеграције, а формулисани су довољно добро да се могу сматрати вредним и као такви преносити новим члановима организације, као исправан начин перцепције, размишљања и осећања за исте проблеме" (Петковић, Јовановић-Божинов, 2001). Јанићијевић (1994) истиче да ова комплексна дефиниција открива неколико ставова важних за разумевање културе. Пре свега, култура је систем претпоставки које су уграђене у когнитивну структуру свих чланова групе односно организације. Друго, ове претпоставке имају превасходно когнитивну функцију: они детерминишу начин на који чланови групе или организације перципирају, мисле и осећају саму организацију и свет око ње. Треће, систем базичних претпоставки је развијен у процесу колективног учења како да се реше проблеми адаптације окружењу и интеграције саме групе односно организације. У том процесу оне претпоставке које су се показале успешним бивају прихваћене као исправне и интериоризоване од чланова групе тј. укључене у њихове когнитивне структуре. Четврто, ове претпоставке се преносе новим члановима организације у процесу њихове социјализације. Према истраживању спроведеном на узорку припадника МО и ВС (Чизмић, Вишацки, 2009), сазнајемо да запослени сматрају да војну средину, као радну организацију, у највећој мери карактерише мали број конфликта, рад кроз међусобну сарадњу и поверење као и извршавање задатака кроз висок степен организованости. Ово истраживање указало је на дискрепанцу, између постојећег и пожељног стања, изведену из испољеног значаја који систем вредновања запослених, правичност и поштовање права има за запосленог и истовременог означавања истих најмање карактеристичним за војну средину. Надаље, показано је да запослени сматрају да су пожељне карактеристике

организације јасна политика организације и добра репутација у друштву, искрен и кооперативан однос; док нижи значај придају креативности и иновативности.

Приликом трагања за одговором на питање нивоа организационе културе који треба да буде обухваћен променом, сматрамо да је неопходно кренути од Шајновог објашњења три нивоа организационе културе. На првом нивоу Шајновог модела (Schein, 2004) су организациони артефакти, под којима се подразумевају сви видљиви производи групе, као на пример: изглед канцеларија, намештај, језик, стил облачења запослених, технологија и производи, начин емоционалног реаговања, јавна листа вредности, опсервабилни ритуали и церемоније итд. Уколико особа која се бави организационом културом ради или борави у тој групи запослених довољно дуго, значење ових елемената ће постепено постајати јасније. Међутим, самим посматрањем групе припадника система одбране тешко се може у потпуности разумети зашто су родно осетљиви називи чинова још увек неприхватљиви за већину и мушких и женских професионалних припадника, зашто официри перципирају да морају да модификују своје емоционално реаговање и његову вербализацију увођењем жена у систем одбране, зашто су одређене шале, које су понекад и дискриминаторни говори, везане за ритуале кувања кафе и набавке доручка, зашто су видљиви делови униформи усклађени са физичким карактеристикама жена али не и доњи делови одеће (жене носе моделе шивене за мушкарце), да ли ту чињеницу жене перципирају као поруку да ту не припадају или им то не смета и да ли је бити „џентлмен“ у систему одбране РС императив или доношење штете каријерном развоју жена у војсци. За потпуно разумевање мора се прећи на анализу заједничких вредности, норми и правила који обезбеђују дан за даном принципе функционисања којима је управљано понашање запослених. Захтеван задатак ове врсте нас упућује на други ниво Шајновог модела. На другом нивоу налазе се вредности запослених и организације, о којима је било речи у трећем поглављу овог рада, и све оно што представља "мото" организације. Водећа уверења и морална и етичка начела су на нивоу свесног и експлицитно су формулисана јер она играју улогу нормативног и моралног водича запослених кроз различите кључне ситуације, као и кроз обуку нових чланова при усвајању одређених модела понашања: фаворизовање групе/тима

а не појединаца, сарадња и узајамна помоћ који морају бити доминантнији у односу на такмичење, неговање осећаја поноса и припадности итд. Сет вредности и веровања који су обједињени у идеологију или организациону политику тако служе као водич и као прописани пут којим припадници пролазе у неизвесним или тешким ситуацијама. Помоћу елемената организационе културе на овом нивоу можемо предвидети велики део понашања који се манифестује кроз елементе првог нивоа. Ипак, оваква анализа и даље оставља велики простор за необјашњене моделе понашања. Да би се дошло до дубљег разумевања, да би се разумели обрасци, успешно предвидели будући поступци, мора се у потпуности разумети трећи ниво модела, ниво базичних, имплицитних претпоставки. Ово су "невидљиви" елементи културе који се не могу идентификовати у свакодневној интеракцији између чланова/ица организације. Шта више, ово су елементи културе који су обично табу тема за дискутовање унутар организације. Култура, као сет базичних претпоставки, дефинише на шта треба обратити пажњу, која значења треба приписати одређеним стварима или догађајима, како емоционално одреаговати и које активности предузети у различитим ситуацијама. Једном када се успостави сет заједничких претпоставки, он функционише као одбрамбени механизам, како на нивоу појединца тако и на нивоу целе групе. Другим речима, појединац и група теже стабилности и равнотежи. С обзиром да ће свако провоцирање или постављање под знак питања ових базичних претпоставки проузроковати анксиозност и дефанзивност, испоставља се да је особама које се нађу пред захтевима промена, лакше изменити податке порицањем, пројекцијом, рационализацијом или неким другим одбрамбеним механизмом него изменити базичну претпоставку. Анксиозност се може јавити услед осећаја да је улазак у процес промена повезан са признањем да је нешто погрешно или несавршено било до сада и да се тако ризикује губитак ефикасности, самопоуздања чак и губитак изграђеног идентитета. Такође, процес промене се може опазити као претња за позицију коју заузима појединац или група; промена може бити изазов постојећем систему вредности и постојећој организационој култури; може доћи до неразумевања рационалне позадине која лежи у основи инициране промене, или до осећаја да она није довољно утемељена. Овај осећај иде управо супротно силама

промена у циљу очувања хомеостатске равнотеже (еквилибријума) дефанзивним одбијањем информација које воде ка дисконфору. Све наведено подвлачи значај анализе постојеће организационе културе приликом планирања процеса организационих промена. Поједини аутори (Egnell, 2012) скрећу пажњу на то да приписивање отпора „организационој култури“ не треба схватити као алудирање да су постојеће структуре и веровања у „зидовима генералштаба“, јер то одвлачи пажњу од суштине. Отпор није у самим зградама институција већ у индивидуама, у њиховим ставовима и вредностима а само питање родне равноправности, које се често перципира као политичко питање далеко од војних приоритета, проводи више емоционална него професионална реаговања.

На основу свега наведеног, чини се да одређене устаљене праксе система одбране, на којима почива и суштина организационе културе, треба да буду промењене. Промена треба да се спроведе и спроводи се (са различитим степеном посвећености и ефикасности) на сва три нивоа организационе културе али сматрамо да без утицаја на нивоу претпоставки, не може се доћи до подршке имплементацији нових стратегија ни ефикасне интериоризације нових вредности које би постале део саме структуре и суштине организационе културе система одбране. За организациону промену потребни су континуирани процеси, за које је понекада тешко прецизно одредити почетак и крај. Промена долази као резултат бројних интерних и екстерних развојних и иницијалних процеса. Структуралне промене треба да буде праћене низом акција симболичког карактера које треба да омогуће инфузију и дифузију нових елемената пожељне културе. Комуницирање нових порука о пожељним вредностима и облицима понашања могуће је обезбедити на различите начине: преко војног магазина, других научних војних публикација, преко програма образовања, кратких програма обука/курсева за припаднике система итд. Процес обучавања о родним питањима састоји се из неколико фаза од којих је прва планирање и припрема. У наведеној фази потребно је добијање подршке од стране руководећих структура за спровођење обука и едукација, сагледавање институционалне политике и нормативног оквира у вези са родним питањима, постављање циљева и утврђивање облика едукације који је потребан да би се представила и покренула тема родне

равноправности, утврђивање нивоа претходног знања учесника/ца, прилагођавање обуке њиховим специфичним потребама и одређивање вештина које је потрено развити да би се разумела родна питања (Ђурић-Атанасиевски, Милошевић-Столић, Вишацки, 2015). Може се утврдити корпус сазнања (информација) који кроз обуке и едукације треба да буде изложен свима који се школују и обучавају у систему одбране. Релевантне тематске целине могу бити: Дефинисање основних појмова (пол и род, родне улоге, родни режими, родна равноправност итд.), Родни стереотипи и предрасуде, Дискриминација, Антидискриминациони законски оквир у Републици Србији, Жене и мушкарци у Републици Србији, Род и реформа сектора безбедности, Резолуција Савета безбедности Уједињених нација 1325 – Жене, мир и безбедност и сродне резолуције, Национални акциони план за примену Резолуције 1325 СБ УН у Републици Србији, Практични примери како интегрисати родну перспективу у свакодневном раду у систему одбране и Специфичности имплементације кроз све три мисије Војске. Едукативни садржај може се пренети на начин:

- да се изврши одговарајући одабир релевантних тематских целина, које би се потом изводиле у форми једне обуке/програма/предмета намењеног теми родне равноправности,

- да се тематске целине изводе појединачно или у различитим комбинацијама у склопу других обука а у зависности од расположивог времена и циљне групе која диктира и циљ саме обуке/едукације и/или

- имплементацијом родне перспективе кроз све постојеће програме, осмишљавањем вежби којима би се експлицитно демонстрирао значај узимања родне перспективе за повећање оперативне ефикасности.

За извођење појединачних тематских целина или обука на тему рода, потребан је кадар који би обуке изводио (у примеру МО и ВС то су инструкторе/ке за родну равноправност), док је за интегрисање родне перспективе у постојеће програме неопходно обезбедити да сви извођачи настава и обука поседују одговарајуће компетенције када је у питању тема Резолуције 1325 и рода. Пожељно је да обуке припадника система одбране на тему родне равноправности спроводе обучени појединци који су и сами из система одбране. На тај начин, не само да се може

очекивати мања сумњичавост у намере и избор садржаја обуке, већ се отвара и могућност да се обука спроводи уз разумевање свих елемената организационе културе и њихово управљање у жељеном правцу. Такође, за систем одбране, значајно је да у директивама и стратегијама буде дефинисана неопходност промовисања родне равноправности кроз наставне програме, садржаје и активности. Сарадња са академским истраживачима обезбеђује да обука и образовање на ове теме буду засновани на истраживачким и научним подацима. Да би се дошло до најбољег могућег одговора на нове захтеве и изазове, потребно је применљивост и актуелност садржаја обука и едукација увек преиспитивати и прилагођавати их уоченим потребама система или специфичностима одређене циљне групе.⁶⁴

Значајна фаза у осмишљавању обука представља и припрема стратегија за суочавање са отпорима који отежавају успешно извођење обуке а тиме и могућност иницирања промена.

Управљање отпорима

Различите врсте отпора могу се јавити приликом припреме и реализације обука о родној равноправности код оних који треба да обезбеде услове за несметано извођење обуке и/или код самих учесника/ца обуке. Отпор може да буде заснован на: недостатку информација, недостатку разумевања, непостојању јасне идеје зашто је неопходно говорити о родној равноправности, тенденцији да се ствари не мењају,

⁶⁴ Тако нпр. иницирање и спровођење семинара на тему родних идентита за инструкторе/ке за родну равноправност у МО и ВС (24. септембра 2015. године), представља део одговора на препоруке Поверенице за заштиту равноправности да се „предузму мере за смањење трансфобије, повећање толеранције и спречавање дискриминације према трансполним и трансродним војним лицима и лицима запосленим у Министарству одбране“, а договорено у консултацијама са Управом за људске ресурсе Ј-1 ГШ ВС. На основу извештаја инструктора за родну равноправност у МО и ВС (интерна акта МО и ВС) урађен је преглед питања постављаних на обукама од стране учесника/ца (извештаји обухватају временски период од априла 2014. до јуна 2015. године) и закључено је да су се питања, која су карактерисала први период обучавања, односила претежно на питање квота, родно сензитивног ословљавања и критеријума физичке селекције и провере да би касније у фокус пажње учесника/ца обука долазила питања везано за родне идентитете, сексуалну орјентацију и питања везана за дискриминацију и правне регулативе (нпр. одсуство оца ради неге детета, каријерно вођење и напредовање итд.). Теме родно заснованог насиља, сем са научног и истраживачког аспекта, у тренутку писања овог рада, нису имплементирани у редовне обуке у систему МО и ВС (сем у форми једног наставног часа за припаднике који се спремају за одлазак у мултинационалне операције).

конфлику моћи, осећају угрожености или постојању родних стереотипа и предрасуда. С обзиром да је важно изградити добар однос и разумевање од стране оних којима је обука намењена, важно је знати на које врсте испољавања отпора се може наићи као и који су могући начини да се на њих одговори.

О отпорима ће на овом месту бити речи као о техникама доминације, које је дефинисала норвешка професорка Berit Ås (Amneus, 2004), где се доминантном групом или појединцем/ком сматрају оне особе које се служе социјалном манипулацијом не би ли задржале непромењено стање ствари. Ова испољавања доминације на различите начине могу трпети особе које спроводе обуку или појединци у функцији чланова одређених колектива или тимова.

Учинити невидљивим

Циљ ове технике је да се пошаље порука да одређена особа није вредна пажње (то може бити особа која спроводи обуку или женска особа у мушком колективу) или се њеној позицији и напорима које улаже не придаје много значаја. Ова техника може бити испољена на више различитих начина, кроз говор или невербалну комуникацију или примену различитих социјалних образаца. Индиректно, ова техника може да буде испољена тако што особа или више особа могу померати своје столице, шушкати папирима или се накашљавати. Други начин је необраћање пажње; нико не хвата белешке или не поставља питања која би указала на постојање неке заинтересованости за оно о чему се говори. Циљ оних који примењују ову врсту технике је да особу учине безначајном и несигурном.

Исмејавати

Ова техника иницира неједнакост, онај ко је у прилици да исмева свакако доминира ситуацијом. Исмевањем се омаловажава особа и ставља у позицију предмета забаве. Шале на рачун одређеног пола су уобичајене. Сличан феномен је и инфантилизација, која подразумева третирање особе као детета: „О драга/драги, мила/мили како си то планирао/ла да урадиш?“. Ризик је тај да у први мах овакво понашање буде интерпретирано као знак подршке а да оно у ствари носи поруку омаловажавања.

Ускраћивање информација

Особа која не прослеђује информације или их не преноси у потпуности ограничава друге људе у њиховом деловању. Немогућност добијања најновијих информација које би биле од значаја, немогућност увида у записник са састанка, не постојање увида у различите врсте писаних договора или не учествовање на окупљањима на којим се припремају одлуке може онемогућити пун увид у ситуацију и осујетити остварење коначног циља. Важне информације могу се преносити на неформалним састанцима ван радног времена, пословним ручковима, службеним путовањима, спортским (фудбалским и другим) дешавањима итд. Све наведено спада у домен оних активности које се најчешће (по својој природи и захтеваном времену) препознају као активности које нису у сагласности са обавезама које имају жене а проистичу из њихових социјалних и родних улога.

Двоструки критеријуми („не ваља ако јеси, не ваља ако ниси“)

Двоструки критеријуми представљају технику која даје осећај да се чини грешка на који год начин се особа понаша. Ако се усмере напори на посао који се обавља, неће се оценити као добро јер се запостављају породичне обавезе, ако се ради обрнуто, такође није добро, јер се због бриге о деци/родитељима, запоставља посао. Најчешће се овакав став експлицитно преноси особи која се окривљује.

Осрамотити и развити осећај кривице

Када је ова техника примењена, изазива осећај стида и кривице за одређену акцију. Повезана је са техником „двоструког критеријума“ премда може представљати комбинацију свих претходно наведених. Ако нису доступне одређене информације, добија се осећај невидљивости, а ако је особа исмејана или кажњена, без обзира шта урадила, на крају је вероватно да ће развити осећај кривице и стида.

Контра технике нуде облике понашања које може да примени особа у суочавању са техникама доминације. Међу контра технике спадају: избегавање заузимања позиције жртве, не изражавање љутње или фрустрације, смирено и самоуверено инсистирање на праву да се буде саслушан и уважен. Императив је реаговати у таквим ситуацијама без отворене конфронтације и недвосмислено

показати да се не одобрава таква врста понашања, али не кроз оптуживања већ постављањем питања. У дискусији, када особа говори, а други не слушају, она може престати са говором у тренутку када примети да се не обраћа пажња на оно што говори. Одређене контра технике сугеришу и употребу хумора. Свакако, исказана стручност и добра припремљеност (ако је у питању извођење обука), умањиће значајно шансе за појаву неумесних шала и исмевања. Посматрање ситуације у функцији објективног посматрача такође спада у контра технику која примењена отвара могућност да се дата околност постави у контекст ширих вредности, организационе културе и већ развијених образаца понашања у одређеној радној средини, што може значајно помоћи разумевању одређених околности. Запослени у организацији треба да примењују она понашања којима се формира клима у којој технике доминације неће бити прихватљиве, то је клима узајамног поштовања која подразумева одговоран и професионалан приступ сваком појединцу/ки, подршку и недвосмислено интересовање за ставове, мишљење, потребе и права других.

МЕХАНИЗМИ ЗА УСКЛАЂИВАЊЕ ПОРОДИЧНИХ И ПОСЛОВНИХ ОБАВЕЗА

У литератури (Batak, 2014) се наводе три разлога због којих је усклађивање породичних и пословних обавеза постала значајна тема модерног друштва: технолошки развој који мења природу посла, захтевајући од радника стално усавршавање и преко осмочасовни рад, затим промене у економским и демографским трендовима заједно са повећањем учешћа жена на тржишту рада као и потреба за каријерним напредовањем, које може бити виђено као сукобљено традиционалним вредностима усмереним на посвећеност породици.

Подаци Статистичког завода Србије (2014) показују да у 2012. години жене у већем проценту уписују и завршавају високе школе и факултете. Међу уписаним студентима жена је 56%, а међу дипломираним 58%. Овај статистички податак може се прочитати као висока мотивисаност женског дела популације да напредује и улаже у своје знање ипак, по завршетку формалног образовања на мотивацију за каријерним напредовањем почињу да утичу одређени фактори који немају тако јако интервенишуће дејство код мушког дела популације, као код женског. У ове „модификујуће варијабле“ убрајају се: додељена социјална улога, интериоризација родно стереотипних схватања о недостатку капацитета жена за лидерске позиције (Eagly and Johannesen-Schmidt, 2001), поруке које женска особа добија из своје примарне породице а које најчешће исписују скрипт у којем се не очекује да жена у пословном смислу буде изузетно успешна али да треба да се оствари као супруга формирајући породицу у којој улога мајчинства добија неприкосновено место. Без обзира на чињеницу да мушкарци све чешће преузимају део кућних обавеза, истраживање (РЗС, 2014) показује да још увек жене проведу у просеку два сата више на неплаћеним пословима (активности у вези са одржавањем и снабдевањем домаћинства и бриге о деци) у односу на мушкарце. Резултати истог истраживања указују да постоји значајна разлика по полу према редуковању броја радних сати онда када су недоступне уобичајене услуге чувања деце - број радних сати редуковало је 63% жена, и само 37% мушкараца. Ове податке можемо

интерпретирати као факторе који значајно умањују могућности за равноправним учешћем жена и мушкараца на тржишту рада. Због присутне разлике по полу у дистрибуцији обавеза у приватној сфери, као и због традиционалних улога које постављају одређене захтеве и очекивања, улазак у брак за већину жена представља прекретницу у којој се значајно смањује простор за професионалну афирмацију и напредовање у каријери. Одсуствовање са посла, или чак и добровољно напуштање посла из породичних разлога, може бити једна од илустрација укорењености стереотипа о природној везаности жене за приватну сферу и индикатор неравноправне расподеле родитељства (Стјепановић – Захаријевски, 2010).

Један од моћнијих начина да се родна улога која се приписује женама другачије конструише, у скрипт упише професионални успех као императив а на релацији породица – посао умањи осећај кривице јесте социјална подршка из породице и радног окружења.

Значај социјалне подршке

Социјална подршка односи се на опажени квалитет односа између особа, функцију коју има и бенефите које доноси та социјална веза. Утврђено је да социјална подршка утиче на осећај прихваћености, на самовредновање и на редукцију стреса подстичући особу на адекватно сагледавање ситуације и активирање механизма превладавања (Fielden & Davidson, 1998). Свакако, нису све социјалне подршке на исти начин супортативне (подстицајне) тако да није реч само о броју активних социјалних веза већ и о њиховом квалитету. Добро развијена социјална мрежа је структурална предиспозиција за осећај социјалног интегритета и емоционалне прихваћености.

Избор занимања која се не сматрају традиционално женским занимањима, као што је војна професија, у многоме зависи од подршке коју женска особа добија из свог окружења (Silva, Ahmad, Omar & Rasdi 2012). Надаље, када жена започне своју каријеру, самопроцена у односу на професионални успех разликује се у односу на мушку перцепцију фактора који су допринели успешности у професији. Истраживања показују да су мушкарци склонији да факторе своје успешности виде у

свом личном труду, вештини и знању, док су жене спремније да приписују свој успех спољашњим факторима и факторима среће а да свој рад процењују кроз евалуацију спроведену од стране њој значајних других особа - породице, колега, руководиоца („significant others“). Истраживањима је надаље утврђено да жене најчешће (Gordon&Whelan-Berry, 2004, Nath, 2000) своју професионалну успешност објашњавају истовременим деловањем организационе и породичне подршке удружено са тежњом ка успеху. Ово сазнање помаже да схватимо зашто је подршка из социјалног окружења и опажање те подршке значајан фактор када је у питању избор занимања, самопроцена и неговање мотива постигнућа. Поред овог снажног утицаја на каријерни развој као вредан додатак социјална подршка се приказује и фактором који је у негативној корелацији са симптомима анксиозности и депресије на узорку запослених мајки у цивилном сектору (Polasky & Holahan, 1998). Када је реч о женама у униформи доказано је (Tucker&Kelly, 2009) да оваква врста подршке умањује мајчинску кривицу („maternal guilt“) која може да се јави код жене као последица осећаја да се недовољно брине о деци (због периодичних одсуствовања: дежурстава, пловидби, мисија која не остављају простора да се са децом проведе више времена) а понекад и осећаја да је та брига неадекватна (због умора који се јавља, после вишечасовног напорног рада).

Социјална подршка проистиче из узајамног поверења и присности насталих у односу који доноси више користи него губитака. О формирању овог односа, чије се психолошке добити лако препознају (статус, лојалност и одобравање), говори теорија социјалне размене и концепт реципроцитета. Основна хипотеза теорије социјалне размене је да ће изграђен однос „давања и примања“ у организацији еволуирати, кроз образац реципроцитета, у однос у којем се перципира баланс у социјалној размени који даље доприноси изградњи узајамног поверења, дуготрајном обавезивању и идентификацији са организацијом. С обзиром да запослени цене принцип реципроцитета, они су склонији да исказују виши ниво посвећености и имају снажнију жељу да остану у организацији. Перцепција пружене подршке је, како се показало и у истраживањима (Jawahar, Hemmasi 2006), у негативној корелацији са

намером да се напусти посао. Свест о томе да подршка постоји значајна је и у превазилажењу одређених баријера на које особа може да наиђе у својој каријери.

На основу истраживања из 2004. (Olsson и Walker) жене менаџери суштинску улогу за свој напредак у каријери дају успостављању коректног односа са колегом који има кључну позицију или позицију моћи, а који добија улогу ментора било да му је организацијски додељана или је ту улогу иницирала сама жена.

Подршка кроз призму родних улога

Различити фактори могу утицати на напредовање у каријери (у правцу олакшавања или отежавања), зато не треба све по аутоматизму стављати на полицу родно осетљивих питања. Ипак, није могуће занемарити чињеницу да је женино заузимање активније улоге у различитим друштвеним активностима па и сагледавање могућности заузимања хијерархијски виших позиција на послу под упливом родних стереотипа и родних улога које су строжије дефинисане и јасније издиференциране у патријархално уређеним системима. Из тог разлога, оправдано је претпоставити да ће ови фактори значајно више бити изражени код традиционално мушких послова (као што је професија официра) него код оних занимања која кроз своју историју ангажују запослене независно од њихове полне припадности. Променљиви друштвени положај жена и мушкараца може се разумети кроз прописане норме и очекивања од родних улога у одређеној социјалној заједници одређеног временског периода и фазе развоја тог друштва као и јавних и приватних релација у њему, о чему је било речи и у претходним поглављима.

Ставови колега о каријерном путу жене и улози коју би она требало да има на послу, могу зависити од сагледавања њене позиције у кући и могућности да њено позиционирање на виши руководећи положај угрози статус њеног партнера/мужа у њиховом односу/браку (Silva, Ahmad, Omar, Rasdi, 2012). У истраживању Вишацки, Шарановић (2013), половина испитаника (49,3%), официра који се спремају за највише руководеће позиције, сматра да позиционирање жене на виши руководећи положај не би угрозило статус њеног партнера у њиховом приватном односу, док се

друга половина расподељује на оне који су неодлучни (21,7%) и оне који сматрају да је женино непредовање у каријери угрожавајуће по статус њеног партнера (29%).

На позитиван став мушког припадника војске о жени у униформи утиче и његова перцепција женских способности да се адаптира војној организационој култури без губитка своје женствености (Gruber, Kilcullen, Iso-Ahola 2009). Постоји запажена тенденција да се негативна искуства везано за жене у војсци карактеришу кроз приче о женама које су се „превише“ адаптирале, постајући мушкобањасте без додавања женствености у начин обављања посла.

Подришка из радне средине и подришка партнера

- фактори баланса на релацији посао-породица

Напредовање жене у каријери и могућност досезања највиших позиција директно је условљено њеном мотивисаношћу и способношћу да пронађе баланс између пословних и приватних обавеза, спремношћу партнера да преузме део тих обавеза на себе и подршком из радног окружења да истраје у тим настојањима. Формирану идеју о адекватном облику родитељства треба сагледати у контексту актуелног социо-културног тренутка који карактерише пораст неповерења у друге људе и друштвене институције, што резултира, како закључује Стјепановић – Захаријевски (2010), „ретрадиционализацијом породице“, њеним затварањем и ослањањем на примарне сродничке везе што даље доприноси исцрпљивању сопствених ресурса.

Премда је уобичајена и учестала појава да чланови породице пружају помоћ и подршку запосленим родитељима, у случају активних припадника/ца војске ова помоћ није увек лако остварива с обзиром да су они најчешће локацијски удаљени од чланова своје шире породице. Последично, самохраним родитељима који раде у војсци, пријатељи могу бити од помоћи не само у смислу обезбеђивања емоционалне подршке и друштва, већ за организацију чувања деце и изналажење решења за конфликте који се јављају на релацији радних и породичних обавеза (Tucker&Kelly, 2009).

Резултати других истраживања (Allen, 2001) показују да запослени који опажа да његова организација представља радно окружење које подржава бригу за породицу, има мање изгледа да буде у конфликту на релацији посао-породица, показује веће задовољство послом који обавља, више је посвећен организацији и није склон размишљању о напуштању посла. Формирањем радног окружења које пружа подршку запосленом, кроз различите олакшице као што је клизно радно време, организовано чување деце запослених или могућност коришћења оправданих одсуствовања у приватне сврхе, добија и организација и запослени. Ипак, доказано је да олакшице саме по себи имају мали ефекат уколико постоји сумња запослених да коришћење ових погодности суштински није подржано од стране руководећег кадра већ да су оне обезбеђене само формално, те да би њихово коришћење довело до негативних коментара на рачун мањка посвећености организацији а да би видљиво демонстрирање посвећености породици и приватном животу угрозило каријеру. Важније од самог постојања олакшица јесте да запослени перципира да постоји подршка од стране организације у смислу целокупне организационе културе која у својој политици и вредносним оријентацијама има за циљ добробит свог запосленог. Поред чињенице да овако дизајнирано радно окружење олакшава координацију вишеструких животних улога и да као такво доприноси већем задовољству запосленог и посвећености послу, резултати истраживања показују да је запосленима од већег значаја подршка коју добијају од стране себи претпостављених него подршка организације. Gilbreath и Benson (2004) су доказали да подршка од стране директног руководиоца доприноси општем добром стању запосленог. Такође, утврђено је да су бенефити добијени обезбеђивањем флексибилног радног времена већи него формирањем могућности чувања деце док родитељи раде. Флексибилно радно време пружа запосленом већу контролу над динамиком обављања свог посла, олакшава му да усклади своје радно време са активностима које нису везане за посао и тако постигне баланс између ових врста активности.

Механизми подршке на релацији посао-породица. Резултати истраживања

У претходним поглављима истакнуте су погодности које запослени, независно од пола, могу имати од подршке радне средине и својих претпостављених, што свакако није једносмеран утицај јер онда и повратно, услед повећаног задовољства запосленог и смањеног апсентизма, корист има и радна средина која постаје ефикаснија у свом функционисању. У циљу пружања емпиријске подршке иницијативама везаним за обезбеђивање механизма који би припадницима система одбране омогућили бољу усклађеност породичног и професионалног живота, износимо податке добијене у овом делу спроведеног истраживања.⁶⁵

Варијабла *Фактори баланса на релацији посао-породица* операционализована је кроз 15 мера које могу представљати подршку запосленом од стране система. До мера подршке дошло се анкетањем запослених у Институту за стратегијска истраживања Сектора за политику одбране Министарства одбране. За сваку од понуђених мера испитаник/ца саопштава да ли је значајна или не за њега/њу лично.

На нивоу целог узорка, *организовани специјалистички здравствени прегледи и организација страних језика* истакнути су као механизми који би највише значили припадницима система. Посматрајући узорак у зависности од пола, сазнајемо да су жене у већој мери заинтересоване за специјалистичке здравствене прегледе (највећи проценат - 24,2% се опредељује за овај одговор, као први избор) док су мушкарци више заинтересовани за курс страних језика (17,1%) док су им здравствени прегледи по избору значајности на другом месту (13,9%). Свим испитаницима/цама је на трећем месту по значају *могућност организовања клизног радног времена*. У МО и ВС постоји могућност регулисања прерасподеле радног времена али је она искључиво у надлежности руководиоца организационе целине.

⁶⁵ Методолошки део овог истраживања описан је у претходном поглављу

Табела бр. 20: Процентуални приказ процењене пожељности значаја механизма подршке по полу (за жене/за мушкарце) и значају (за испитаника/за систем)

ЗНАЧАЈ МЕХАНИЗМА ПОДРШКЕ ЗА ИСПИТАНИКА/ЦУ	жене	муш.
Могућност клизног радног времена	48.7	51.0
Организовање специјалистичких здравствених прегледа	91.9	92.4
Здравствене едукације	89.4	86.5
Предавања на теме васпитања деце	68.2	68.6
Организација приредби за децу	70.8	70.6
Организација културно уметничких садржаја за запослене	80.5	74.9
Организација спортских такмичења за жене	73.7	70.2
Пробне вожње нових модела аутомобила у сарадњи са НАВК-ом	54.2	66.3
Доступне брошуре и публикације о правној заштити жена	82.2	66.5
СОС линије - могућност добијања савета путем телефона	68.2	67.0
Увођење тема о родним питањима у све видове обука и усавршавања	76.7	69.3
Формирање секције жена у синдикалним организацијама у МО и ВС	74.6	50.4
Курс за рад на рачунару по стандарду ЕЦДЈ	85.6	88.3
Курс страних језика	89.8	89.5
Дневни боравак за децу запослених на гарнизону принципу	68.6	67.1

Механизми подршке који би припадницима/цама система одбране омогућили бољу усклађеност породичног и професионалног живота оцењују се као пожељни на нивоу целог узорка (сви механизми процењени су као значајни од стране више од половине испитаног узорка).

Дневни боравак за децу запослених на гарнизону принципу као први избор у односу на све остале понуђене механизме, наводи 66 испитаника од којих је процентуално подједнака заступљеност испитаника из популације мушких и женских припадника/ца, 86% удатих/ожењених 57,6% узраста од 26-35 година а 34,8% има од 36 до 45 година. Породилско одсуство и одсуство ради неге детета за мајке траје укупно 12 месеци, и најчешће се везује са додатним одсуством у току одржавања трудноће а потом и одсуством ради неге другог (трећег..) детета. Ову неспорно

вредну могућност, ипак треба сагледати не само из угла обезбеђивања услова за квалитетно успостављање афективне везе између мајке и детета, већ би се могла испитати и из контекста жениног задовољства и последица које овако дуготрајно одсуство има на њену конкурентност на тржишту рада и/или могућност остваривања радног континуитета и напредовања на послу. Такође, премда је у новом Закону о раду, који је ступио на снагу у јулу 2014. године, наглашено да се штите права породиља и трудница, истраживања показују да у мањем броју случајева оне ипак немају исти радноправни статус након повратка са боловања (Батак, 2014). Већ годинама, политике држава и међународних организација усмеравају се у правцу подизања свести о могућностима, потреби и значају већег учешћа мушкараца у приватним и породичним обавезама. Редефинисање улоге мушкараца, на начин да она буде ослобођена родних стереотипа и пружање подстицаја да мушкарци препознају и истрају у жељи да буду третирани као подједнако добари родитељи (што је загарантовано и Породичним Законом Републике Србије⁶⁶), омогућава лакше излажење из традиционалног модела родитељства где је жена најпозванија и најодговорнија за породичан живот и обављање домаћег, неплаћеног рада. Подстицање законски обезбеђене могућности да отац оде на одсуство ради неге детета у систему одбране, значило би давање могућности жени да оствари континуитет радног односа али истовремено и равноправну дистрибуцију оптерећености јединица/организационих целина из којих запослени долазе,⁶⁷ поготово услед објективног повећања бракова између припадника система одбране (на тај начин може се избећи да једно лице буде одсутно дужи временски период већ период одсуствовања деле два лица из различитих целина система).

⁶⁶ Породични закон РС, „СЛ. гласник РС“, бр. 18/2005, који у члану 7. дефинише да родитељско право припада заједно мајци и оцу; да су родитељи равноправни у вршењу родитељског права и да је забрањена злоупотреба тог права

⁶⁷ У оружаним снагама Краљевине Шведске, у циљу стимулсања одласка официра на одсуство ради неге детета, уведена је пракса да предност у одласку на школовање или промовисању у виши чин има онај официр који је користио могућност одсуства, уколико је конкуренција официр који такође има дете или децу. Оваква пракса аргументована је на начин да они официри који су користили ту могућност имали су прилику да развију неке вештине које могу представљати предност приликом руковођења и командовања (као нпр. лидерске способности, емпатија, толеранција на фрустрацију итд.). *Ова информација пренета је на предавању које су одржали представници Нордијског центра за род у војним операцијама за слушаоце школе националне одбране, 04. фебруара 2015. године.*

Пример добро осмишљеног, успостављеног и функционалног начина да се одговори на потребе усклађивања породичних и пословних обавеза запослених у систему одбране (успостављање војних вртића, обезбеђивање клизног радног времена, скраћеног радног времена итд.) представља пример Министарства одбране и оружаних снага К. Шпаније, који ће детаљније бити приказан у следећем поглављу овог рада.

Други правац деловања може бити континуирано подизање свести руководећег кадра о мери у којој је брига о људима моћан алат у њиховим рукама, уз стално истицање да опажена социјална и организациона подршка утиче на осећај прихваћености, на самовредновање и на редукцију стреса подстичући запосленог на адекватно сагледавање ситуације и активирање механизма превладавања. Добро развијена организациона мрежа подршке је структурална предиспозиција за осећај социјалног интегритета и емоционалне прихваћености и, како показују истраживања, у негативној је корелацији са намером да се напусти посао.

Креирање механизма подршке и дефинисање циљне групе којима би ти механизми били намењени треба да буде ослобођено родних стереотипа и претпостављених родних улога. У прилог овом императиву стоји добијени податак да прва три механизма изабрана по њиховом значају за испитаника нису различита код мушког и женског дела узорка, разлика је само у позицији првог и друго изабраног механизма. Родне улоге се мењају те систем одбране, као организација која брине о својим запосленима, треба да узме у обзир да запослени мушкарац може имати исте потребе као и запослена колегиница у погледу неге и чувања детета као и то да запослена жена може имати исте потребе за развојем своје каријере и напредовањем до највиших позиција, као и запослени колега. Тако на пример, механизам подршке који би се огледао у формирању војних вртића не сме бити дефинисан као „механизам намењен мајкама“ већ механизам намењен родитељима запосленим у систему одбране, јер само тако се оба родитеља третирају подједнако што је и једини исправан начин.

5. МОДЕЛИ И ПРЕПОРУКЕ

Армије са дужом праксом формалног ангажовања жена у војсци доприносе корпусом разноврсних и сврсисходних истраживања као научних одговора са практичним импликацијама на дилеме и питања која су дефинисана специфично у односу на фазу процеса интеграције жена у војни систем. Предмети доступних истраживања и података из страних армија помоћ су у предикцији питања која би се могла отворити и у ВС са даљим напредовањем процеса интензивнијег укључивања жена у систем као нпр. повећани број бракова између мушких и женских официра унутар система (који отварају нова питања као што су: захтеви за службовањем у истом гарнизону, могућности подстицања мушкараца официра да користе право на одсуство ради неге детета, специфичности последица развода итд.) или тренинг и обука за жену када се врати са породилског одсуства итд. Из тог разлога, у овом делу рада дат је приказ процеса остваривања родне равноправности у системима одбране других земаља, водећи се, при селекцији, критеријумом да су то земље са којима Војска Србије сарађује и да су оне истовремено препознате као водеће када је у питању имплементација родне перспективе на националном нивоу (Краљевина Шпанија) и имплементација родне перспективе на међународном нивоу (Краљевина Шведска).

Норме које усмеравају реформу сектора безбедности налазе се у бројним међународним, регионалним и националним законима и подзаконским актима. Ипак, не постоји универзална реформа сектора безбедности, већ процес треба да се реализује у складу са националним/локалним потребама. У складу са тим, када се говори о систему одбране, као делу система безбедности који се реформише, може се уочити различитост стратешког опредељења оружаних снага земаља у односу на то да ли фокус на увођењу родне перспективе постављају интерно, на националном нивоу, или/и екстерно, на могућностима побољшања ефикасности учешћа у мултинационалним операцијама кроз имплементацију родне перспективе. Када је реч о имплементацији родне перспективе интерно, подразумева се да је то задатак чији

би функционални носилац требало да буде сектор/управа/одељење за људске ресурсе, који би се бавио питањима: родне равноправности, превенције родно заснованог насиља, превенције дискриминације, промовисања запошљавања и задржавања жена у систему безбедности и сличним питањима везаним за кадровска решења и уродњавање политика и пракси у систему одбране. Имплементација родне перспективе екстерно подразумева имплементацију Резолуције СБ УН 1325 у процесу планирања, реализацији и евалуацији мултинационалних операција.⁶⁸ Највећи број земаља бави се имплементацијом родне перспективе и на националном нивоу и у мултинационалним операцијама, ипак, поједине земље су постигле видљиво значајније резултате на једном од ова два поља.

Пример функционалног начина да се одговори на потребе имплементације родне перспективе у систему одбране, примарно на националном нивоу, представља Министарство одбране и Оружане снаге Краљевине Шпаније (у даљем тексту МО и ОС К. Шпаније) док се Оружане снаге Краљевине Шведске (у даљем тексту ОС К. Шведске) најчешће узимају као добар пример имплементације родне перспективе у војним операцијама. На наредним страницама биће представљена два модела имплементације родне перспективе у системима одбране поменутих европских земаља; К. Шпаније и К. Шведске, изабраних на основу претходно објашњеног критеријума.⁶⁹

⁶⁸ Мировне мисије често се називају и мултинационалне операције или мировне операције, те ће и у овом раду бити коришћена сва три појма која ће означавати мисије и задатке у очувању националне, регионалне и глобалне безбедности и мира у свету

⁶⁹ Документа на основу којих су написана ова два поглавља интерног су типа, добијена приликом службене посете инструктора/ки за родну равноправност МО и ВС оружаним снагама К. Шпаније и К.Шведске (посете су реализоване у априлу и јуну 2015. године).

ОРГАНИЗАЦИОНИ РАЗВОЈ ШПАНСКИХ ОРУЖАНИХ СНАГА У ПРАВЦУ ИМПЛЕМЕНТАЦИЈЕ РОДНЕ ПЕРСПЕКТИВЕ.

Од 1988. године званично је одобрен улазак жена у систем одбране К. Шпаније. Првобитно, жене су биле ангажоване на пословима финансијског управљања, правног саветовања и на медицинским пословима, док им учешће у пословима везаним за борбена дејства није било обезбеђено (Род и безбедност, Билтен 02, јул 2011. године)⁷⁰, све до 1999. године када су уклоњене законске препреке и када су женама постале доступне и борбене позиције. У систему одбране К. Шпаније задаци се додељују независно од пола особе која је на одређеној дужности, сви пролазе кроз исте видове обука и тренирају на истоветан начин, имају исте одговорности, добијају исту плату и на исти начин су обавезни да поштују правила службе. У процесу каријерног развоја постављају се исти захтеви за напредовањем и промовисањем у више чинове за мушкарце и за жене. У МО и ОС К. Шпаније постоје различити критеријуми оцењивања само приликом физичке провере мушкараца и жена, у различитим фазама проласка кроз војно образовање, а у складу са њиховом физичком конституцијом и телесном масом. Изузеци, где су критеријуми за физичку проверу исти и независни од пола, јављају се због специфичности захтева посла за физичком спремношћу у случају селектовања за: припаднике специјалних јединица, планинарских и ронилачких јединица.

Статистички подаци о процентуалној заступљености жена у систему одбране указују да је од 2012. године 12% жена у униформи активно у ОС К. Шпаније (Национални извештај за састанак НАТО Комитета за родну перспективу, 2012.).

Основна три стуба на којима почива имплементација родне равноправности у систему одбране К. Шпаније су: снажан формално правни оквир (Краљевски декрет и остала законска документа К. Шпаније), функционална институционална тела (добро позиционирана у организационој структури) и развијена интерна комуникација као механизам за имплементацију, промоцију и одржавање родне равноправности.

⁷⁰ http://www.bezbednost.org/upload/document/bilten_rod_i_bezbednost_2.pdf, приступљено 11. фебруара 2015. године.

У седишту ОС развијају и примењују различите мере јавних политика, од којих је једна стварање Опсерваторије за жене у оружаним снагама Шпаније. Ова Опсерваторија формирана је путем Споразума савета министра од 04. марта 2005. године. Опсерваторија је наведеним уговором оформљена као саветодавни орган при Канцеларији заменика министра одбране, чији је првобитан циљ био анализа процеса привлачења, интеграције и задржавања жена у ОС. Чланове/ице Опсерваторије одређује представник Канцеларије заменика министра одбране на предлог одређених органа и управних центара уз вођење рачуна о равноправној заступљености мушкараца и жена, као и о присуству војних лица свих категорија из различитих организационих структура. У 2012. години изабрано је 16 чланова/ца са правом гласа, који одржавају састанке два пута годишње, док Стални секретаријат за равноправност пружа административну и техничку подршку Опсерваторији и развија механизме који се тичу равноправности а који су поверени Канцеларији заменика министра одбране и Генералној Управи за људске ресурсе. Опсерваторија за жене у ОС Шпаније је 2011. године преименована у Војну опсерваторију за родну равноправност у ОС као одговор на потребу да се прошири поље деловања овог институционалног тела, и као резултат усклађивања са глобалним променама које подразумевају померање фокуса са питања жена на питање рода (нпр. Комитет за жене у снагама НАТО промељен је у НАТО Комитет за родну перспективу). Промена назива извршена је са циљем да се укаже на аутентично поље делатности које се не односи само на политике везане за жене у ОС већ и промоције понашања које одговара и једном и другом полу на плану усклађивања личног, породичног и професионалног живота. Под основним задацима Опсерваторије подразумева се и спровођење обука везаних за родну равноправност, израда родних анализа, разматрање захтева, предузимање адекватних мера у случају родно заснованог насиља и родно саветовање на националном нивоу и у војним операцијама.

Покретајући низ иницијатива усмерених у правцу обезбеђивања баланса на релацији посао-породица и оснаживања положаја жена у систему одбране Опсерваторија је постала референтна тачка за питања родне равноправности у ОС.

Једним од најзначајнијих доприноса ове Опсерваторије сматра се оснивање 25 центара за чување деце при јединицама Војске у којима се тренутно налази 1370 деце, старости до 3 године. Мајка запослена у МО и ОС К. Шпаније има могућност коришћења породилског одсуства у трајању од 16 недеља односно 18 недеља уколико је у питању близаначко породилско одсуство. Породилско одсуство могу да користе заједно мајка и отац или да предвиђени број дана подељено користе. Поред наведеног броја недеља, родитељи могу да користе додатних 15 календарских дана за сврху неге детета. У периоду трудноће или дојења, мајка може бити премештена, под истим радним уговором, у оквиру своје или неке друге јединице, да обавља задатке који више одговарају њеном тренутном стању или потребама.

У посебне мере којима се постиже породично – пословни баланс, дефинисане Краљевским декретом, спадају и могућност уређивања дневног распореда рада (клизно радно време и редукован број радних сати) као и могућност одсуствовања у дефинисаним случајевима. Запослени родитељ у МО и ОС К. Шпаније има могућност одсуства са посла за потребе храњења детета (breastfeeding hours) један сат дневно у току сваког радног дана док дете не напуни годину дана, или да за ту сврху искористи четири недеље у целини. Запослени могу користити клизно радно време, за потребе бриге о детету старости до 12 година, за потребе неге старе особе, особе у породици са посебним потребама или за теже оболеле. У овим случајевима запосленом се исплаћује плата у пуном износу. Запослени такође може да се определи за меру редуковања радних сати у случају додељеног старатељства над дететом док дете не напуни 12 година, за потребе подоја, за потребе неге теже оболелог детета или детета са посебним потребама или у случају да брачни партнер/партнерка учествује у мултинационалној операцији. У овим случајевима плата се умањује у складу са бројем редукованих радних сати. Дозволе за одсуство у дефинисаним случајевима обезбеђују се за приватне послове, за потребе припреме венчања, као и за смртне случајеве, теже болести или несреће.

Један од покренутих механизма за остваривање родне равноправности од стране Опсерваторије јесте и хитна телефонска линија као и отворена електронска адреса. Независно од позиције на којој се налазе, запослени у систему одбране, који

имају питања из области родне равноправности, овај механизам често и користе, на начин да постављају питања и у најкраћем року добијају одговоре на иста. Контакт се остварује директно, независно од позиције запослених у ланцу субординације. Питања се углавном односе на могућности коришћења претходно поменутих мера; могућности и услова одсуства, прерасподеле радног времена, коришћења услуга центара за чување деце итд. Од почетка успостављања овог механизма, одговорено је на 5000 постављених питања, од којих је 680 питања постављено у 2014. години и 238 питања од почетка 2015. године.

Кључна активност за пуно остваривање имплементације родне перспективе су информативни састанци, који се одржавају свака два месеца у изабраним јединицама, са циљем информисања запослених о могућностима коришћења механизма за остваривање породично-пословног баланса, али и увиђања потенцијалних потешкоћа у реализацији ових механизма у пракси. Ови састанци нису намењени само за информисање већ се на њима пружа могућност учесницима да отворено изнесу своје проблеме и да се размотре потенцијална решења. Ако се увиди потреба, Опсерваторија делује проактивно на начин да сугерише и утиче на промену одређених законских регулатива, покрећући механизме који су у њиховој моћи.

МО и ОС К. Шпаније активно се баве имплементацијом родне перспективе и у војним мисијама, што се огледа у успостављеном механизму родног саветника/саветнице у мисијама и курсу који одржавају, у оквиру шпанско – холандске иницијативе “A comprehensive Approach to Gender in Operations”, акредитованом од стране Универзитета за европску безбедност и одбрану. Ипак, одлучено је да се због видљивијих ефеката постигнутих на националном нивоу у овом раду већа пажња посвети том аспекту.

ОРГАНИЗАЦИОНИ РАЗВОЈ ШВЕДСКИХ ОРУЖАНИХ СНАГА У ПРАВЦУ ИМПЛЕМЕНТАЦИЈЕ РОДНЕ ПЕРСПЕКТИВЕ.

Краљевина Шведска је, после Данске, друга земља по реду која је усвојила Национални акциони план за примену Резолуције 1325 СБ УН. НАП је усвојен 2006. године а ревидиран је 2009. године. Шведска је често виђена и сопственим очима и очима других као „шампион“ у поштовању људских права. У 2011. години Агенција Уједињених нација Програм за развој прогласила је Шведску за прву земљу у свету по питању родне равноправности. Ипак, родна равноправност у оружане снаге Шведске улази нешто касније у односу на друге делове шведског друштва.

Генерално говорећи, спремност за имплементацију концепта родне равноправности у К. Шведској могао се описати као подржавајући када је у питању друштво и пружање подршке правима жена и родној сензитивности али је истовремено постојало суочавање са организационим отпорима који су долазили из редова војног естаблишмента. Из тог разлога, на самом почетку имплементације Резолуције, у систему одбране К. Шведске, урађена је важна анализа из које је проистекао закључак да уколико се жели постићи успех у овом процесу, имплементација у систему одбране мора бити одвојена од питања општих права жена. Као последица, донета је стратегијска одлука у правцу фокусирања на родну перспективу као ствар оперативне ефикасности у мултинационалним операцијама. Идеја је била да лимитиран фокус на оперативну ефикасност може, уколико је успешан, да отвори пут за даље амбициозније организационе промене на националном нивоу.

Шест година након доношења Резолуције, Одељење за мултинационалне операције ОС К. Шведске донело је директиву „Родна једнакост у мировним операцијама“ којом се дефинишу три специфично усмерене активности: постављање родних саветника/ца у неколико операција, улагање напора да се број жена у мировним операцијама повећа и подизање нивоа свести о родним питањима, путем тренинга намењених официрима у мировним мисијама.

Ова одлука подразумевала је покривање широког опсега организационих промена као и активности које су реализоване у току неколико година са идејом презентовања родне перспективе као начина да се унапреди ефикасност мултинационалних операција и тако понуди снажан аргумент за потенцијал остваривања успеха по овом питању унутар целокупног војног система. Једна од консеквенци је успостављање механизма родног саветника/саветнице који је директно потчињен команданту здружених операција и успостављање помоћника родном саветнику/ци на терену (gender focal points / gender field advisors). У операцији у Демократској Републици Конго, предвођеној Европском Унијом, где су учествовале и јединице ОС К. Шведске, први пут је на конкретан начин узета у обзир родна перспектива и примена Резолуције СБ УН-а 1325, тако што је команданту операција додељен и саветник за родна питања. Саветник је обучио снаге Европске Уније (ЕУФОР-а) о томе како да интегришу родна питања у своје активности, а локалне невладине организације и удружења жена је обавестио о циљевима и активностима ЕУФОР-а. ЕУФОР је такође повезао тј. умрежио контакт особе за родна питања које су радиле у регионалним јединицама ЕУФОР-а (Bastick, Valasek, 2008).

Оваква пракса уследила је пошто су постављене основне хипотезе:

- Постављањем високо професионалних и добро обучених родних саветника/ца на стратешке позиције, како у мисијама тако и у генералштабу, командантима ће бити обезбеђен приступ родној перспективи и на тај начин ће, постепено, кроз лично искуство и практичне доказе, моћи да разумеју њен значај;
- Фокусирањем на обуке и тренинге, родни саветници/це ће бити у могућности да обезбеде корисне савете и успешно интегришу родну перспективу у операције;
- Интеграцијом родног модула у тренинге пре одласка у мисије, обезбеђује се родна сензитивност код свих припадника пре него што они буду у прилици да је и практично, на терену имплементирају;

- Када род постане природна компонента у стратегијском и оперативном планирању, тренинзима и оперативним наређењима и одлукама, тада ће се и ставови кроз организацију везани за питање рода променити.

Формирање Нордијског центра за род у војним операцијама представља корак даље у институционализацији родне перспективе унутар оружаних снага. Иницијатива за формирање Нордијског центра за род у мултинационалним операцијама потекла је 2010. године од стране Норвешке, Финске и Шведске. Центар је основан 01. јануара 2012. године, инаугурација Центра обављена је 24. јануара 2012. године а специфичан и јединствен положај водећег центра за обуку и тренинг о родној перспективи у оружаним снагама, добија у фебруару 2014. године када је Међународни центар шведских оружаних снага (SWEDINT) званично акредитован од стране НАТО (NATO Quality Assurance Unconditional Accreditation). Овај Центар игра кључну улогу у подршци напорима које улажу стране армије у процес имплементације родне перспективе али и постављању стандарда који могу бити императив другим земљама. Мисија Центра је асистирање у развоју концепта и мандата за родно осетљиве операције, затим планирање, вођење и подржавање тренинга и едукација кључним особама, формирање компилације научених лекција и спровођење евалуационог процеса родно осетљивих операција.

К. Шведска и на практичном плану и кроз реализацију обука и тренинга на интернационалном нивоу, на најбољи начин демонстрира и обучава како увођење концепта људске безбедности и узимање у обзир родне перспективе у војним операцијама може да побољша ефикасност операција нудећи нове могућности. Нове могућности настају усмеравањем на безбедност и добробит цивилног становништва, трансформацијом традиционалног војног концепта везаног за ефикасност, војну славу и обустављање ватре између зараћених страна. Овај приступ наглашава да узимати у обзир родну перспективу значи сагледавати да ли безбедносни, одбрамбени аспекти утичу другачије на мушкарце и жене, дечаке и девојчице, и ако утичу, на који начин. Тако, родна перспектива постаје алат, нова способност војске у препознавању различитих безбедносних потреба проистеклих из различитих

социјалних улога, у процени претњи као што су сексуално насиље, трговина људима или у процени и реаговању у различитим ситуација хуманитарних криза.

Да би се осигурало да родна перспектива буде имплементирана у све активности које укључују цивилно војну сарадњу у мисијама, од кључног је значаја спроводити родну анализу. Родна анализа дефинисана је као систематично прикупљање и анализа података о родним разликама и друштвеним односима у циљу идентификовања и разумевања неједнакости које постоје у односу на род. Другачије речено, родна анализа се може назвати методом која помаже разумевању односа између мушкараца и жена посматрано у ширем друштвеном контексту. Различите родне анализе су биле развијане током времена од стране релевантних институција.⁷¹ Ови методолошки оквири су практични алати који могу помоћи корисницима да интегришу родну анализу у процесе планирања и истраживања. Избор адекватног методолошког оквира зависи од природе активности/задатка, контекста и доступних извора. Родна анализа као алат за особље које ради на пословима цивилно војних односа развијена је од стране Луис Олсон (Louise Olsson).⁷² Ауторка ове анализе сматра да је интеграцију Резолуције 1325 СБ УН у пословима цивилно војне срадње у мисијама, потребно организовати и сагледавати кроз четири различите радне области и идентификацију кључних аспеката рада у свакој од њих. Овај предложени оквир за родну анализу је даље развијан како би захватио аспекте оперативне ефикасности приликом узимања у обзир родне перспективе у мисији у Авганистану. Добијен је модел (оквир) који подразумева интегрисање рода у све делове мисије кроз четири димензије: интерно, екстерно и учешће и интеграција.

⁷¹ примери таквих родних анализа су: Harvard Gender Analysis Framework, the Moser Framework and the Gender Analysis Matrix.

⁷² излагање Луис Олсон (Louise Olsson) и Линде Јохансон (Linda Johansson) на: Flag Officer Seminar on gender Perspective in Operations, семинар је одржан 17-18 јуна 2013. године у Стокхолму, Краљевина Шведска.

Табела бр 21: Табеларни приказ елемената за родну анализу у МнОп, по предлогу Луис Олсон

	Учешће (На који начин мушкарци и жене учествују у задацима везаним за цивилно војне односе? Који су фактори утицаја на њихово учешће?)	Интеграција (Како и где можемо да имплементирамо родна перспектива када су у питању цивилно војни односи?)
Интерно (Како организујемо посао)	A1. Услови селекције и једнаке могућности: <ul style="list-style-type: none"> • Кадар чине и мушкарци и жене – на свим нивоима и функцијама <ul style="list-style-type: none"> • Радно окружење • Доступност ресурсима 	A3. Пословна структура: <ul style="list-style-type: none"> • Обука • Анализа • Планирање • Извештавање • Евалуација и развој политика
Екстерно (Како су спољашњи фактори утицаја постављени у контексту циљева које желимо да постигнемо)	A2. Сарадња, сакупљање информација и подршка: <ul style="list-style-type: none"> • Сарадња са локалним становништвом (и мушкарцима и женама) <ul style="list-style-type: none"> • Учешће локалног становништва (и жена и мушкараца) • Учешће, интеракција и сарадња са партнерима, укључујући различите женске организације 	A4. Мандат над интерпретацијом и извршењем: <ul style="list-style-type: none"> • Како су главна задужења и задаци изабрани и постављена као приоритетна • Извршење приоритетно постављених задужења <ul style="list-style-type: none"> • Усмереност на локални развој

Кључна питања која треба узети у разматрање, како наводи ауторка, приликом имплементације Резолуције 1325 СБ УН су:

- 1. Питања интерне партиципације: Да ли организујемо посао на начин да осигурамо да и жене и мушкарци могу да узму учешћа?** Очекује се да се на ово питање одговори обраћајући пажњу на радне позиције у систему које заузимају мушкарци и жене, на то како изгледају селекциони критеријуми, као и на то да ли је радно окружење подржавајуће у контексту обезбеђивања једнаких могућности и доступности потребних ресурса за ефикасно обављање

посла или у окружењу постоји проблем са дискриминацијом и узнемиравањем.

2. Питања екстерне партиципације: Да ли су спољашње околности (оне које подржавају дневни рад) такве да обезбеђују учешће и видљивост и мушкараца и жена? Предложена подпитања која могу помоћи у сагледавању овог аспекта су: На који начин се организују састанци, ко је на састанцима и које ставове они репрезентују? Ко се ангажује на нивоу локалне заједнице, ко се консултује као спољашњи експерт? Које организације невладиног сектора се сматрају значајним и какву родну перспективу оне заузимају? Да ли су женске организације укључене у део посла који се обавља.

3. Питања интерне интеграције: Како се обезбеђује да се посао обавља на начин да се узима у обзир родна перспектива?

Потребно је размотрити:

- ✓ **анализе** које се спроводе у раду: шта се сматра значајним а шта ирелевантним, да ли се зна довољно о положају мушкараца и жена да би могла да се изврши процена начина на који наш рад утиче на њих, да ли су доступни сви подаци везани за родна питања у систему;
- ✓ **процес планирања** како се интегришу потребе везане за род у краткорочне и дугорочне планове;
- ✓ **процес извештавања** на који начин се сагледавају ситуације у којима се налазе мушкараци и жене и како се то осликава на могућност праћења њихових каријерних путева;
- ✓ **евалуације** да ли се на најбољи начин користе научене лекције у интеграцији родних перспектива и формирању нових политика и пракси;
- ✓ **тренинге** да ли се сагледавају специфичне потребе различитих циљних група за тренинзима који ће им помоћи да имплементирају родну перспективу у свој рад.

4. Питања екстерне интеграције: Како се имплементира родна равноправност у радне циљеве? Како се врши избор задужења и која

задужења се постављају као приоритети, да ли избор једног задужења у односу на неко друго има исто значење и за мушкарца и за жену, да ли постоји могућност да ће оно што се постави као приоритет изазвати нежељене ефекте?

Евалуацијом имплементације родне перспективе у војне операције може се закључити да је К. Шведска у потпуности препознала тенденцију Резолуције 1325 да буде стратешки оквир за ефикаснији и одржив преговарачки процес, мировне мисије и интервенције изградње мира у међународној заједници. Такође, показало се да је, у овом случају, лимитиран, иницијални фокус на питање рода као алата за постизање веће оперативне ефикасности, прихватљивија и успешнија стратегија него свеукупна трансформација система одбране у правцу остваривања родне једнакости и родне перспективе.

6. ЗАКЉУЧНА РАЗМАТРАЊА

Расправе о узроцима и могућим решењима друштвених и родних неједнакости научна су тема али су и део политике, уметности, медија и свакодневног размишљања о свету у којем живимо. Теме везане за пол и род фасцинантне су саме по себи, независно од циљне групе пред коју се оне поставе. Атрактивност и озбиљност теме леже у чињеници да сви људи имају лично искуство везано за ове термине. Поред најдубљег осећања идентитета, као важног дела селф концепта, које се утемељује у периоду раног детињства, такође сви имају изграђене имплицитне и експлицитне претпоставке о томе шта, у одређеној цивилизацији, у култури, радном месту и породици значи бити мушкарац а шта значи бити жена. Ови ставови о томе како треба да се понаша, размишља, реагује, да се облачи, какве изборе треба да прави мушкарац а какве жена, најчешће су чврсто утемељени и представљају основ за формирање међуљудских односа, интерпретацију догађаја и реаговање у различитим ситуацијама уз често превиђање или недозвољавање питања осећаја личне (не)лагодности везано за сопствени родни идентитет. На различитим примерима може се показати како ова лична сазнања стечена, неспорно легитимно, кроз сопствена искуства са родом, онемогућавају увид у комплексност и озбиљност родне проблематике и сагледавање шире слике када су у питању полне разлике и сличности и питање права, могућности и одговорности.

Један од основних изазова са којим се у овом раду суочавало јесте проналажење начина на који се може повући вертикална линија од глобалних, друштвених промена, преко организационог и институционалног деловања до индивидуалних живота појединаца и појединки. Рад је заснован на идеји о специфичности система одбране као радног окружења али тиме не и стављања битисања запослених у вакуум тог система јер он није ни измештен ни поштеђен друштвеног и временског оквира и промена које се у том оквиру одвијају. Из тог разлога сматрали смо одговарајућим приступом проблем остваривања родне

равноправности у систему одбране поставити у оквир нормативних, социјално психолошких и организационо културолошких претпоставки.

Актуелно време донело је ретрадиционализацију породице и професионализацију војске, који се могу сматрати процесима који значајно доприносе препакивању оних ставова и вредности који се односе на питања рода, пола и родне равноправности, раздробљавању родних стереотипа и предрасуда и учењу недискриминаторних облика понашања.

На самом почетку ове докторске дисертације дат је приказ развоја женског питања у 19. и 20. веку и питања родности крајем 20. и почетком 21. века. Истраживање и реконструисање историје са родног аспекта није релевантно само у контексту историографије, етнологије и социологије, већ нас упућује да трагамо за алтернативним објашњењима и решењима, да испитујемо успостављене границе и дозволимо другачија посматрања и вредновања од оних које нам намеће одређена култура и време. У раду је приказана промена родних режима у претходна два века, кроз анализу података о брачним и породичним односима, формирање првих женских школа и подацима о описмењавању жена, о раду женских друштава, циљевима око којих су се жене уједињавале и улогама које су та друштва имала, првим захтевима за измену изборног система и једнако право гласа, да би се посебан акценат ставио на услове и начин првог организованог и масовног учешћа жена у војсци у периоду Другог светског рата, када је и створена основа за њихово ангажовање у партизанским редовима. Подаци изнети и анализирани у овом делу рада наводе на закључак да је југословенска/српска војска средином двадесетог века омогућила еманципацију жена у друштву.

Упркос чињеници да је проучавање друштвених неједнакости старо готово исто колико и сама мисао о друштву, а са развојем друштвених наука оно постаје све систематичније и сложеније, академско проучавање родних неједнакости има релативно кратку историју. Док је у одређеним научним дисциплинама уочљиво постепено померање фокуса ка родно освешћеним садржајима и начинима научног посматрања, још увек постоје одређена научна и практична подручја у којима је родна перспектива изостављена. Једна од могућих подела психолошких теорија које

објашњавају развој и формирање рода укључује: психоаналитичке теорије, когнитивно-развојне теорије, теорије родних шема, биолошке теорије и социјално психолошке теорије. Набројане теорије приказане су у овом раду са циљем да пруже мрежу појмова и конструката које ће омогућити лакше промишљање, разумевање и постављање одређених претпоставки, тумачења и закључака у овом раду.

Културне и друштвене промене (настале захваљујући залагању појединаца/ки, развојем свести и увиђањем потребе за модификовањем система вредности, великим делом захваљујући феминистичком покрету али и захтевима међународне заједнице) доносе веће могућности за жене, али се те промене не дешавају једнаким интензитетом у свим подручјима живота. Да степени егалитарности различитих аспеката родних улога нису свуда и увек исти најјасније се чита из статистичких података који говоре о броју жена на руководећим позицијама као и из процената заступљености жена у професијама које су стереотипно мушке и традиционално биране од стране мушкараца.

Остваривање родне равноправности у систему безбедности је и међународна обавеза и неопходан предуслов успостављању демократичнијих и ефикаснијих институција. Повећањем броја жена у систему одбране постиже се њихова боља позиционираност која омогућава да безбедносне политике које се осмишљавају и спроводе буду родно осетљиве, односно да узимају у обзир различите безбедносне потребе. Прихватајући концепт родне равноправности као једно од својих стратешких опредељења, Министарство одбране и Војска Србије пружиле су стручну и административно-техничку подршку у процесу реализације НАП-а за имплементацију Резолуције 1325 СБ УН и систематично спроводе активности које се односе на систем одбране прецизиране овим документом. Чињеница да се извештаји Аналитичке групе постављају на званични сајт Министарства одбране, те да су на тај начин доступни и цивилном друштву, говори у прилог транспарентности и отвореном приступу МО када је у питању процес спровођења дела реформе система који се односи на родну равноправност. Предузете мере у МО и ВС, резултирале су променама које су анализирани у овој дисертацији. Могло би се закључити да је највећи успех у систему одбране МО и ВС постигнут када је у питању шести циљ

дефинисан НАП-ом – Едукација, као активност изградње капацитета која има за циљ да повећа свест, знање и практичне вештине запослених у систему одбране о родним питањима. Закључујемо да је и сарадња са међународним институцијама (UN – UN Women, UNDP SEESAC, НАТО итд.) од значаја не само због пружања финансијске подршке у правцу остваривања дефинисаних циљева по питању достизања родне равноправности у систему одбране већ и због суштинске помоћи и подршке у јачању капацитета, истрајавању у систематичном бављењу овим питањима и формирању одрживих тела и механизма који ће и по престанку или смањивању интензитета ове сарадње наставити да постоје и обављају задатке због којих су и формирани. Анализирани подаци потврђују постављену хипотезу да су нормативно институционалне претпоставке остваривања родне равноправности у систему одбране највећим делом реализоване и као такве представљају позитивне аспекте остваривања родне равноправности у систему одбране. Ипак, успостављање институционалних тела и механизма не значи, само по себи, и промену организационе културе, потребно је одређено време за прихватање те промене, али истовремено, потребно је и спровођење активности које воде у правцу одрживости формираних тела и механизма који те промене адекватно и ефикасно подржавају. Пут ка остваривању пуне функционалности и препознатљивости значаја и користи који институционална тела и механизми за родну равноправност имају за запослене у систему одбране (и шире у систему безбедности), подразумева наставак добре праксе редовног праћења и анализирања ефеката рада, а на основу тога доношење мера и препорука за њихово оснаживање и унапређење.

У овом раду постављено је истраживачко питање: Које су социјално психолошке претпоставке за остваривање родне равноправности у систему одбране и у којој мери су оне реализоване?

У циљу пружања емпиријске подлоге у извођењу закључака везано за постављене циљеве овог дела рада, спроведена је анализа секундарних података (из два пројекта ИСИ) и спроведено је истраживање које је за предмет имало перцепције положаја жена у систему одбране, задовољство послом, родне стереотипе и механизме подршке.

Утврђено је, пре свега, да постоји велика раширеност традиционалне оријентације која се манифестује кроз хомогеност схватања да деци и омладини не треба дозволити да исказују своју непослушност (54%) и да постоји осећање поноса због припадности управо сопственој нацији (90%). Већински се не прихвата хипотетичка ситуација суседства ако је комшија особа хомосексуалне оријентације (57%), што се сврстава такође у корпус традиционалних уверења. Мање изражено у односу на претходна, али ипак неретко заступљено, је уверење да абортус никада није оправдан (37%). Религиозност, мерена тврдњама о важности Бога у животу испитаника, веома је распрострањена (72%). Међу припадницима ВС највећи традиционализам, на основу издвојених ајтема, исказују најмлађи припадници ВС, тј. они до 25 година старости, испитаници само са основним нивоом образовања, они у најнижој платној групи и професионални припадници, односно војници по уговору. Потенцијални извор разлика вредносних оријентација младих у војној популацији у односу на просек у грађанству може бити у специфичној мотивацији младих за војни позив. Односно, могло би се претпоставити да војну професију бирају они који већ имају одређени систем вредности који карактерише израженији национални понос и веће поштовање ауторитета породичног и религиозног. Ипак, ову претпоставку потребно је и емпијски потврдити у будућим истраживањима. Резултати показују да припадници ВС преферирају материјалистичке вредности, нарочито када се оне операционализују као залагање за очување реда и борбу против инфлације. Свака војска у принципу једна је од највише традиционалних, па и конзервативних институција у друштву. Ови налази и упоредне анализе упућују да и у случају Војске Србије можемо говорити о традиционалистичкој везаности за отаџбину, породицу и религијску оријентацију. С обзиром да традиционална култура наглашава полну и етничку припадност као окосницу типичног самоидентитета, као и да су материјалистичке вредности повезане са подизањем степена родне равноправности, сматрамо да социјално психолошки аспект, операционализован путем анализираних вредности, не представља подржавајући фактор у процесу остваривања родне равноправности.

На основу анализираних одговора официра Војске Србије на GES скали закључујемо да највећи проценат официра не мисли да је факултетско образовање важније за мушкарце него за жене, нити се слаже са тврдњом да би у ситуацијама недостатка радних места, мушкарци требало да имају већа права на посао од жена. Такође, процентуално већи број официра не слаже се са тврдњом да су мушкарци бољи политички лидери него жене. Са друге стране, независно од чина, више је оних официра који се опредељују за став да је неопходно да жена има децу да би била испуњена, у односу на оне који сматрају да није неопходно. Мишљења испитаника су подељена када је у питању подршка идеји да жена има дете ван стабилне везе са мушкарцем. На основу свих анализираних података са Скале родне равноправности, може се закључити да су ставови официра либералнији када је у питању родна равноправност у јавној сфери у односу на схватање родних улога у приватној сфери. Видљиво је да родитељство као национални дуг, традиционална норма, жртва, нужен услов испуњености и среће није у потпуности устукнуло пред моделом родитељства као култури живљења, као избором а не конформизмом, као емоцијом а не улогом или принудом колектива.

Реализација постављених циљева сопственог истраживања подразумевала је претходну проверу метријских карактеристика коришћених упитника, прикупљање података одласком у јединице и организацијске целине, израду матрице у статистичком програму SPSS, унос и анализу добијених података. Добијени Кронбахови алфа коефицијенти омогућили су закључак да сваки појединачно примењени тест/скала у овом истраживању има високе интерајтемске корелације и да су грешке мерења случајне и некорелиране, односно да је поузданост примењених инструмената висока. Инструменти су задавани у временском периоду од 14. октобра до 08. новембра 2013. године. Одобрење министра одбране за спровођење истраживања и добро структуриран динамички план у договору са командантима касарни и јединица обезбедили су несметану реализацију анкетања репрезентативног узорка који је чинило 1058 испитаника/ца, припадника/ца организационих целина и јединица Министарства одбране и Војске Србије.

Анализом добијених података добијени су одговори на остале претходно дефинисане хипотезе.

Резултати добијени применом Куперове скале за мерење задовољства послом, указују да је највеће задовољство испитаних односом који имају са колегама/колегиницама и својим прво претпостављеним. Постоји статистички значајна разлика између запослених мушког и женског пола по одређеним аспектима задовољства послом. Испитанице су значајно задовољније висином плате док су испитаници мушког пола задовољнији, степеном у којем, посао који обављају, захтева особине за које они сматрају да их поседују. На тај начин, добијен је одговор везан за постављену хипотезу, која гласи „Полне разлике су веће од индивидуалних разлика када је у питању задовољство послом припадника система одбране“. Прецизно, можемо рећи да је наведена хипотеза делимично потврђена јер се статистички значајне разлике између мушкараца и жена појављују када је у питању висина плате и степен у којем, посао који обављају, захтева особине за које они сматрају да их поседују, али не и на осталим подкатегоријама варијабле здвољство послом.

Свака индивидуа запослена у систему одбране има право да буде вреднована на основу својих квалитета; на основу свог знања и својих способности не на основу стереотипних претпоставки које се приписују особама на основу њихове припадности одређеној групи или на основу неог личног својства. Постављена хипотеза у овом раду, претпоставља постојање статистички значајних разлика у процени карактеристика официра на руководећој позицији, типичне жене и типичног мушкарца, у односу на пол, односно сугерише да родни стереотипи постоје у популацији запослених у систему одбране. На основу добијених резултата, применом Скале за процену родних стереотипа, закључујемо да мушкарци и жене довољно исто или слично процењују карактеристике сопственог пола у односу на типичног официра на руководећој позицији, да можемо рећи да постојање родних стереотипа није условљено и детерминисано полом особе, односно, родни стереотипи се у истој мери испољавају код оба подузорка овог истраживања. Аргументе за постојање родних стереотипа и прихватање постављене хипотезе дају коефицијенти

интракласне корелације којима се потврђује да мушкарци опажају да су по својим карактеристикама сличнији успешним официрима на руководећим позицијама него што су жене, али такође и да жене опажају да су по својим карактеристикама сличније успешним официрима него што су то мушкарци. Дакле, испитаници/це су у највећој мери сагласни везано за особине, карактеристике које официр на руководећој позицији треба да поседује али не деле исто мишљење за који пол су те карактеристике типичније.

Испитаници/це се значајно разликују и у перцепцији положаја жена у систему одбране, што је вредно напоменути у овом делу закључка, јер оваква размимоилажења у ставовима и перцепцијама нису конструктивна неслагања која би могла водити ка креативнијим решењима, већ она која могу тим/радну групу учинити мање кохезивним и тиме недовољно ефикасним. Сматрамо да је овакво размимоилажење перцепције статуса једне групе запослених и постојање родних стереотипа показатељ неопходности наставка рада на информисању и обучавању свих категорија запослених, којим би се надаље омогућило не само разумевање суштине родне равноправности већ и њена примена у свакодневном раду. Процеси селекције, обуке, школовања и каријерног вођења морају бити управљани и вођени на начин који је ослобођен родних стереотипа, од којих, судећи по резултатима, нису поштеђени ни мушкарци, ни жене. Не само декларативно већ и суштинско изједначавање статуса свих запослених у систему одбране последично и постепено ће водити и већем преклапању перцепција запослених када је у питању уживање права и одговорности запослених у систему одбране.

Од кључног је значаја да нове вредности демократског управљања и родне равноправности постану део организационе и професионалне културе у систему одбране. Који ниво организационе културе треба да буде обухваћен променама којима се жели постићи ефикасна имплементација родне перспективе и на којим нивоима су те промене највидљивије, објашњено је у овој дисертацији кроз Шајнова три нивоа организационе културе. Да је то озбиљан, одговоран али и труда вредан задатак упућује чињеница да родна перспектива није елемент који треба негде додати, она мора да прожима сва битна питања и носеће концепте.

На нивоу целог узорка, *организовани специјалистички здравствени прегледи и организација страних језика* истакнути су као механизми који би највише значили припадницима/цама система. Посматрајући узорак у зависности од пола, сазнајемо да су испитанице у већој мери заинтересоване за специјалистичке здравствене прегледе док су испитаници више заинтересовани за курс страних језика. Посматрањем података на нивоу целог узорка може се закључити да се сви механизми генерално оцењују као пожељни (на основу процене свих механизма као значајних од стране више од половине испитаног узорка).

На крају, вратићемо се на постављено питање на самом почетку ове дисертације: Које су нормативно институционалне, социјално психолошке и организационе претпоставке за остваривање родне равноправности у систему одбране и у којој мери су оне реализоване?

Можемо закључити да су специфичности наслеђа, увремењеност тренутка, промене родних режима у приватном и јавном, спремност система одбране и институционална подршка, повољни и подржавајући за спровођење активности усмерених ка остваривању родне равноправности у систему одбране. Резултати анализе социјално психолошких аспеката, који су обухватили вредности, ставове, перцепције, механизме подршке и родне стереотипе, говоре у прилог чињеници да се најдубљи ниво организационе културе једног система, кога управо чине базичне претпоставке и вредности, најтеже мења. Ови испитивани социјално психолошки аспекти показују да интериоризација суштине родне равноправности још није завршена код великог броја запослених те да је потребно да протекне још времена у добро осмишљеним активности и едукацијама.

Корак даље представља и систематично праћење процеса интеграције родне перспективе у систему одбране кроз исказивање спремности да се чују проблеми по овом питању из праксе на свим нивоима и увремењено проналажење механизма за њихово решавање. На дилеме, питања и проблеме могу наилазити сви припадници/це система и треба их оснаживати да о њима отворено говоре.

Поред постизања родне равноправности и имплементирања родне перспективе кроз све нивое војног школовања и континуираних обука различитих

циљних група, неопходно је и планирање едукација намењених највишем руководећем кадру и доносиоцима одлука у циљу подизања нивоа свести о родној равноправности и њеном значају и да се, на тај начин, обезбеди њихово разумевање суштине, неопходна подршка и неометани наставак реализације активности везаних за имплементацију Резолуције 1325.

Препоруке за будућа истраживања су да се користе исти мерни инструменти, односно да се спроведе лонгитудинално истраживање, којим би се омогућило упоређивање података у различитим фазама остваривања родне равноправности и тиме стекао увид у процес, брзину и ефикасност напредовања на овом пољу. Такође, сматрамо да би истраживање ставова, мишљења, идеја, вредности, перцепција жена официра омогућило систематизован, аутентичан и дубински увид у различите аспекте каријерног развоја жена у систему одбране. Као најподеснију технику за прикупљање ове врсте података предлажемо фокусгрупни интервју који би омогућио да се под контролисаним и научно легитимним условима, користећи позитивне стране социјалне интеракције и уважавајући испитанице као експерткиње својих искустава и ауторке својих каријерних прича, прикупе а потом анализирају чињенице о перцепцији различитих аспекта идентификованих као релевантних у професионалном развоју ове циљне групе - жена официра.

Могућности деловања на овим основама нису усмерене само на подизање нивоа свести о потреби интеграције и поштовања свих аспеката родне равноправности у систему одбране, напротив, потребно је строго поштовати критеријуме селекције, благовремено информисати младе заинтересоване за војни позив и тиме обезбедити адекватно мотивисан кадар за школовање, потребно је спроводити каријерно праћење, учинити систем осетљивим на све врсте проблема који се јављају и спремним за проналажење адекватних решења. Такође, потребно је операционализовати надлежности појединих делова система и делегирати одговорности тамо где то није учињено, обезбедити средства за родно буџетирање, унапређивати координисано деловање институција и неговати активан приступ медија у подизању свести припадника система одбране. Поред свега, неопходна је

одговорна улога целе друштвене заједнице у промоцији вредности људских права и родне равноправности.

СПИСАК ТАБЕЛА И ГРАФИКОНА

- Табела бр. 1: *Процентуална заступљеност жена на руководећим позицијама у односу на категорију кадра којој припадају*
- Табела бр. 2: *Табеларни приказ анализе НАП-а РС, на основу критеријума Института за глобалне и међународне студије*
- Табела бр. 3: *Одговори испитаника на тврдњу „Факултетско образовање је важније за мушкарце него за жене“*
- Табела бр. 4: *Одговори испитаника на тврдњу „У ситуацијама недостатка радних места, мушкарци би требало да имају већа права на посао од жена“*
- Табела бр. 5: *Одговори испитаника на тврдњу „Да ли мислите да жена мора да има децу да би била испуњена или то није неопходно?“*
- Табела бр. 6: *Одговори испитаника на тврдњу „Ако жена жели да има децу као самохрани родитељ, али не жели да има стабилну везу са мушкарцем, да ли то одобравате или не?“*
- Табела бр. 7: *Одговори испитаника на тврдњу „Све у свему, мушкарци су бољи политички лидери него жене“*
- Табела бр. 8: *Расподела одговора испитаника/ца по питању значаја који тема родне равноправности има за испитаника/цу*
- Табела бр. 9: *Расподела одговора испитаника/ца по питању количине пажње која се посвећује питању родне равноправности у систему одбране*
- Табела бр. 10: *Преглед дескриптивних статистика ранжираних ајтема на Скали за процену родних стереотипа, за све подгрупе испитаника/ца*
- Табела бр. 11: *Коефицијенти интракласне корелације*
- Табела бр. 12: *Процењене карактеристике успешног официра, по којима се разликују испитаници/це различитог пола*
- Табела бр. 13: *Процењене карактеристике типичне за жене, по којима се разликују испитаници/це различитог пола*
- Табела бр. 14: *Процењене карактеристике типичног мушкарца, на нивоу мушког подзорка*
- Табела бр. 15: *Процењене карактеристике типичног мушкарца, на нивоу женског подзорка*
- Табела бр. 16: *Репрезентативност варијабли (КМО) и Бартлетов тест сферичности (Bartlett's Test)*
- Табела бр. 17: *Укупна објашњена варијанса ајтемима након varimax ротације*
- Табела бр. 18: *Факторска матрица након varimax ротације за скалу организационих вредности*
- Табела бр. 19: *Дескриптивни статистици за екстраховане факторе са скале за испитивање родних стереотипа*
- Табела бр. 20: *Процентуални приказ процењене пожељности значаја механизма подршке по полу (за жене/за мушкарце) и значају (за испитаника/за систем)*
- Табела бр. 21: *Табеларни приказ елемената за родну анализу у MnOp, по предлогу Луис Олсон*

Графикон бр. 1: *Институционална тела и механизми родне равноправности за спровођење НАП-а у РС*

Графикон бр. 2: *Раширеност четири друштвена циља релевантна за дихотомију М – ПМ вредности (%)*

Графикон бр. 3: *Графички приказ одговора испитаника **мушког** пола на питање: „Молимо Вас да процените положај жена у систему одбране у односу на факторе наведене у табели“*

Графикон бр. 4: *Графички приказ одговора испитаника **женског** пола на питање: „Молимо Вас да процените положај жена у систему одбране у односу на факторе наведене у табели“*

СКРАЋЕНИЦЕ

АМЕТ	Санитетски тим за евакуацију ваздушним путем у мултинационалној операцији УН у Демократској Републици Конго
CEDAW	The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (Конвенција о елиминацији свих облика дискриминације према женама)
CIMIC	Одељење за цивилно-војну сарадњу (Civil Military Cooperation).
DCAF	Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces (Женевски центар за демократску контролу оружаних снага)
EU	Европска унија (European Union).
GENAD	Родни/-на саветник/-ица (Gender adviser).
GFA	Родни саветници на терену (Gender Field Adviser).
GFP	Особе задужене за родна питања у мировним мисијама на тактичком нивоу (Gender Focal Point).
ISAF	Међународне безбедносне снаге за подршку (International Security Assistance Force).
МнОп	Мултинационалне операције
МО	Министарство одбране
НАП	Национални акциони план Национални акциони план за примену Резолуције 1325 Савета безбедности Уједињених нација – <i>Жене, мир и безбедност у Републици Србији (2010-2015)</i>
NATO	North Atlantic Treaty Organization (Северно - атлантски војни савез)
NCGM	Nordic Center for Gender in Military Operations (Нордијски центар за род у војним операцијама)
ОЦД	Организација цивилног друштва

OSCE	Organization for Security and Cooperation in Europe (Организација за европску безбедност и сарадњу)
PSOTC	Peace Support Operations Training Center (Центар за обуку и подршку мировним операцијама)
PfP	Partnership for Peace (Партнерство за мир)
РСБ 1325УН	Резолуција 1325 Савета Безбедности Уједињених нација - Жене, мир и безбедност
РСБ	Реформа сектора безбедности
РДР	Разоружање, демобилизација и реинтеграција
RACVIAC	Regional Arms Control Verification and Implementation Assistance Centre (Центар за безбедносну сарадњу)
SWEDINT	Swedish Armed Forces International Centre (Међународни центар оружаних снага Шведске)
УН	Уједињене нације
UNDP SEESAC	United Nations Development Programme / South Eastern and Eastern Europe Clearinghouse for the Control of Small Arms and Light Weapons (Програм Уједињених нација за развој/Центар за контролу малог и лаког наоружања у Југоисточној и Источној Европи)
UN Women	United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (Агенција Уједињених нација за родну равноправност и оснаживање жена)
UNIFIL	United Nations Interim Force in Lebanon
ВС	Војска Србије

ЛИТЕРАТУРА

Afzalur, R.M. (1997). Relationships of stress, locus of control, and social support to psychiatric symptoms and propensity to leave a job: a field study with managers, *Journal of business and psychology*, 12(2), 159-174.

Agazio, J. G. & Buckley, K. M. (2010). Finding a Balance: Health Promotion Challenges of Military Women, *Health Care for Women International*, 31:848–868.

Alargić, D. (2012). Karakteristike pojedinca kao činioci sistema vrednosti pripadnika Vojske Srbije, doktorska disertacija, Filozofski fakultet Univerziteta u Beogradu.

Allen, T.D. (2001). Family-Supportive Work Environments: The Role of Organizational Perceptions, *Journal of Vocational Behavior*, 58, 414–435.

Amneus, D., Eile, D., Flock, U., Rosell Steuer, P., Testad, G. (2004). Validation Technique and Counter Strategies. Methods for dealing with power structures and changing social climates. Stockholm University.

Anderson, N., Lievens, F., Dam, K. & Born, M. (2006). A Construct-Driven Investigation of Gender Differences in a Leadership-Role Assessment Center, *Journal of Applied Psychology by the American Psychological Association*, 91 (3), 555–566.

Ariyamuni, P. S., Aminah, A., Zoharah, O., & Roziah, M. R. (2012). Personal Social Support and Non-Support in Career Aspirations towards Senior Management amongst Women in Middle Management: Multiple Dimensions and Implications on Measurement, *Asian Social Science*, 8(11), 205-218.

Аритонових, И. (2009). Друштвени положај жена у Србији у доба Краљевине Југославије, Баштина, Приштина – Лепосавих, св. 27, 233-257.

Ashmore, R. D. (1991). Sex, gender and the individual. In Pervin, L. (Ed.), *Handbook of personality*. New York: Guilford Press.

Бабовић, М. (2014). Положај жена у бизнис сектору у Србији, Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, Србија.

Бабовић, М. (2010). Родне економске неједнакости у компаративној перспективи: ЕУ и Србија, Социолошко удружење Србије и Црне Горе, Институт за социолошка истраживања Филозофског факултета у Београду и SeConS – Група за развојну иницијативу, Београд.

Баев, Ј. (2015). Два светска рата и њихово наслеђе у савременој западној историографији, *Војноисторијски гласник*, 1/2015, 77-92.

Bahovec, E. (2011). Egzistencijalistički feminizam. U: Milojević, I. i Markov, S. (Ur.) *Uvod u rodne teorije*, Univerzitet u Novom Sadu, Centar za rodne studije, str. 107-126.

Baker, W. (2005). *America's Crisis of Values: Reality and Perception*, Princeton University Press, Princeton and Oxford.

Bass, B. M. (1981). *Stogdill's handbook of leadership: A survey of theory and research* (Rev. ed.). New Vrbrk: Free Press.

Bayes, M., & Newton, P. M. (1978). Women in authority: A sociopsychological analysis. *Journal of Applied Behavioral Science*, 14, 7-20.

Bartone, P. T., Snook, S. A. & Tremble, T. R. (2002). Cognitive and Personality Predictors of Leader Performance in West Point Cadets, *Military psychology*, 14(4), 321–338.

Bastick, M. (2015). *Gender and Complaints Mechanisms: A Handbook for Armed Forces and Ombuds Institutions*, Geneva, DCAF.

Bastick, M. & Valasek, K. (2008). *Gender and Security Sector Reform*, DCAF, OSCE/ODIHR, UN-INSTRAW.

Batak, M. (2014). Usklađivanje privatnog i profesionalnog života, Studija većih privatnih firmi u Srbiji. Студија је доступна на: http://www.gendernet.rs/files/Istrazivanja/Fin_Studija_M_Batak.pdf, приступљено 09. августа 2015. године.

Bell, C. L. (2004). Psychoanalytic Theories of Gender in the The Psychology of Gender. У: Eagly, A, Beall, A. and Sternberg R. (Ed.), *The Psychology of Gender*. The Guilford Press, New York, London. 145-169.

Bešić, M. (2014). Tranzicione traume i promene vrednosnih orijentacija – generacijski pristup. Komparativna empirijska studija vrednosti u zemqama bivše Jugoslavije. Čigoja štampa, Beograd.

Biernat, M., Crandall, C. S., Young, L. V., Kobrynowicz, D., & Halpin, S. M. (1998). All that you can be: Stereotyping of self and others in a military context. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75, 301–317.

Biernat, M, Manis, M., & Nelson, T. E. (1991). Stereotypes and standards of judgment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, 485-499.

Binkin, M., & Bach, S.J. (1977). *Women and military*. Washington, DC: The Brookings Institution.

Бјелајац, М. (1993). „Неговање културних и борбених традиција у војсци Краљевине Југославије (1918-1941), Неговање и вредновање традиција у Војсци Југославије, Војноиздавачки и новински центар, Београд, 35-44.

Вјелјац, М. (1999). *Jugoslovensko iskustvo sa multietničkom armijom 1918-1991. godine*, Udruženje za društvenu istoriju, Beograd.

Благојевић Хјустон, М. (2014). Трансформација родитељства: полупериферијска перспектива, *Институт за криминолошка и социолошка истраживања*, Београд.

Blagojević Hughson, M. (2013). Rodni barometar u Srbiji: Razvoj i svakodnevni život, Program Ujedinjenih nacija za razvoj, Beograd, 280. str.

Boyce, L., & Herd, A. (2003). The Relationship Between Gender Role Stereotypes and Requisite Military Leadership Characteristic, *Sex Roles*, 49(7/8), 365-378.

Boldry, J., Wood, W. & Kashy, D.A. (2001). Gender Stereotypes and the Evaluation of Men and Women in Military Training, *Journal of Social Issues*, 57 (4), 689–705.

Божиновић, Н. (1996). Женско питање у Србији у XIX и XX веку. Београд: Феминистичка издавачка кућа 94, 276 стр.

Byars, M.A. & Hackett, G. (1998). Applications of social cognitive theory to the career development of women of color, *Applied and Preventive Psychology*, 7, 255-267.

Brymann, A. (2001): *Social Research Methods*, Oxford University Press, Oxford.

Brubaker, B., Cooper, F. (2000): Beyond „identity“, *Theory and Society*, 29: 1-47, Kluwer Academic Publishers.

Broverman, I. K., Vogel, S.R., Broverman, D.M., Clarkson, F.E. & Rosenkrantz, P.S. (1972). Sex-Role Stereotypes: a Current Appraisal. *Journal of Social Issues*, 28(2), 59-78.

Bussey, K. & Bandura, A. (2004). Social Cognitive Theory of Gender Development and Functioning. V: Eagly, A, Beall, A. and Sternberg R. (Ed.), *The Psychology of Gender*. The Guilford Press, New York, London. 92-120.

Cann, A., & Siegfried, W.D. (1990). Gender stereotypes and dimensions of effective leader behavior. *Sex Roles*, 23, 413-419.

Carlton, J.R., Manos, G.H. & Van Slyke, A., (2005). Anxiety and abnormal eating behaviors associated with cyclical readiness testing in a naval hospital active duty population. *Military Medicine*, 170(8), 663-7.

Carli, L. L. & Eagly, A.H. (2001). Gender, Hierarchy, and Leadership: An Introduction, *Journal of Social Issues*, 57 (4), 629–636.

Carlton, J.R., Manos, G.H. & Van Slyke, A., (2005). Anxiety and abnormal eating behaviors associated with cyclical readiness testing in a naval hospital active duty population. *Military Medicine*, 170(8), 663-7.

Cerjan-Letica, G. (1985). Feministički pokret – organizacija, oblici i sadržaj borbe, *Revija za sociologiju*, Vol. XV, No 3-4: 167-182.

Chen, G., Gully, S. M. & Eden, D. (2004). General self-efficacy and self-esteem: toward theoretical and empirical distinction between correlated self-evaluations, *Journal of Organizational Behavior*, 25, 375–395.

- Clark, S. C. (2001). Work Cultures and Work/Family Balance, *Journal of Vocational Behavior*, 58, 348–365.
- Cuadrado, I., Morales, J. F. and Recio, P. (2008). Women's Access to Managerial Positions: An Experimental Study of Leadership Styles and Gender, *The Spanish Journal of Psychology*, Vol. 11, No. 1, 55-65.
- Culbertson, A.L. & Rosenfeld, P. (1994). Assessment of sexual harassment in the active-duty Navy. *Military Psychology*, 6, 69-93.
- Čekrlija, Dj., Turjačanin, V., Puhalo, S. (2004): *Društvene orijentacije mladih*, Nacionalni institut za borbu protiv narkomanije, Banja Luka.
- Чизмић, С., Вишацки, Т. (2009). Повезаност индивидуалних вредности и организационе културе као предиктор задовољства послом у војној средини. *Војно дело*, 3, 217-234.
- Ђурић-Атанасијевић, К., Милошевић-Столић, Ј., Вишацки, Т. (2015). Родна перспектива и образовање у систему одбране. У Зборнику радова: *18. Међународна конференција „Управљање квалитетом и поузданошћу“ ICDQM-2015, Истраживачки центар за управљање квалитетом и поузданошћу*, Пријевор Чачак 737-742.
- Deux, K., and Levis, L.L. (1984). Structure of gender stereotypes: Interrelationship among components and gender label. *Journal of personality and Social Psychology*, 46, 5, 991-1004.
- Diekman, A. B. & Eagly, A. H. (2000). Stereotypes as dynamic constructs: Women and men of the past, present, and future. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26, 1171–1188.
- Дулић, Д. (2011). Феминистичко истраживање безбедности. У Тематски зборник радова Жене у сектору безбедности – регионална перспектива, стр. 9-30.
- Duhaček, D. (2011). Klasični liberalni feminizam. U: Milojević, I. i Markov, S. (Ur.) *Uvod u rodne teorije*, Univerzitet u Novom Sadu, Centar za rodne studije, str. 85-94.
- Eagly, A. H. (1987). Sex differences in social behavior: A social-role interpretation. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Eagly, A. H. & Carli, L.L. (2007). Through the labyrinth, the truth about how women become leaders. Harvard Business School Press, Boston, Massachusetts.
- Eagly, A.H. & Johannesen-Schmidt, M.C. (2001). The leadership styles of women and men, *Journal of Social Issues*, 57(4), 781-97.
- Eagly, A. H., & Johnson, B. T. (1990). Gender and leadership style: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 108, 233-256.
- Eagly, A. H., Karau, S. J., & Makhijani, M. G. (1995). Gender and the effectiveness of leaders: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 117, 125–145.

- Eagly, A. H., Makhijani, M. G., & Klonsky, B. G. (1992). Gender and the evaluation of leaders: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 111, 3–22.
- Eagly, A. H., & Wood, W. (2013). The nature–nurture debates: 25 years of challenges in understanding the psychology of gender. *Perspectives on Psychological Science*, 8, 340–357.
- Eagly, A. H., & Steffen V.J. (1984). Gender Stereotypes Stem From the Distribution of Women and Men Into Social Roles, *Journal of Personality and Social Psychology*, 46(4), 735–754.
- Egnell, R., Hojem, P., & Berts, H. (2012). Implementing a Gender Perspective in Military Organisations and Operations: The Swedish armed Forces Model. Report/Department of Peace and Conflict Research 98. 123pp. Uppsala.
- Fajgelj, S. (2004): *Metode istraživanja i ponašanja*, Centar za primenjenu psihologiju, Beograd.
- Golubović, Z. Et al (1995): *Društveni karakter i društvene promene u svetlu nacionalnih sukoba*, Institut za filozofiju i društvenu teoriju, „Filip Višnjić“, Beograd.
- Фажгель, С. (2005). Психометрија, метод и теорија психолошког мерења, Центар за примењену психологију, Београд.
- Фажгель, С. (2005). Методе истраживања понашања, Центар за примењену психологију, Београд.
- Ferry, T.R., Fouad, N.A. & Smith, P.L. (2000). The Role of Family Context in a Social Cognitive Model for Career-Related Choice Behavior: A Math and Science Perspective, *Journal of Vocational Behavior*, 57, 348–364.
- Fielden, S. L. & Davidson, M. J. (1998). Social support during unemployment: are women managers getting a fair deal?, *Women In Management Review*, 13(7), 264 – 273.
- Forret, M. & Dougherty, T. W. (2004). Networking behaviors and career outcomes: differences for men and women?, *Journal of Organizational Behavior*, 25, 419–437.
- Friedl, K. (2005). Biomedical research on helath and performance of military women: accomplishments of the defence Women’s Health Research Program (DWHRP), *J Womens Health (Larchmt)*. 14(9):764-802.
- Geis, F. L. (1993). Self-fulfilling prophecies: A social psychological view of gender. In A. E. Beall & R. J. Steinberg (Eds.), *The psychology of gender* (pp. 9-54). New York: Guilford Press.
- Gade, A.P., Lakhani, H. & Kimmel, M. (1991). Military Service: Good Place to Start?, *Military Psychology*, 3(4), 251-267.
- Gibson, S. G. (2005). Perceptions of U.S. Military Leadership: Are All Leaders Created Equally? *Equal Opportunities International*, 24(2), 1-18.
- Gidens, E. (2001): *Sociologija*, Ekonomski fakultet, Beograd.

- Gilbreath, B., & Benson, P. G. (2004). The contribution of supervisor behavior to employee psychological well-being, *Work and Stress*, 18, 255–266.
- Golubović, Z., Spasić, I., Pavićević, Đ. (2003). Politika i svakodnevni život, Institut za filozofiju i društvenu teoriju, Beograd.
- Golubović, Z., Kuzmanović, B. i Vasović, M. (1995). Društveni karakter i društvene promene u svetlu nacionalnih sukoba. Institut za filozofiju i društvenu teoriju „Filip Višnjić“, Beograd.
- Gouldner, A.W. (1960). The norm of reciprocity: a preliminary statement. *American Sociological Review*, 25(2), 161-178.
- Gordon, J. R. & Whelan-Berry, K. S. (2004). It takes two to tango: an empirical study of perceived spousal/partner support for working women, *Women In Management Review*, 19(5), 260 – 273.
- Greenhaus, J. H., Ziegert, J. C. & Allen, T. D. (2012). When family-supportive supervision matters: Relations between multiple sources of support and work–family balance, *Journal of Vocational Behavior*, 80, 266-275.
- Gruber, K.A., Kilcullen, R. N., Iso-Ahola, S.E. (2009). Effects of Psychosocial Resources on Elite Soldiers' Completion of a Demanding Military Selection Program, *Military psychology*, 21,427–444.
- Gumru, F. B. (2008). An Analysis of the National Action Plans: Responses to the United Nations Security Council Resolution 1325 on Women, Peace and Security. MA thesis in Community Planning, University of Cincinnati.
- Хантингтон, С. (2004). Војник и држава, теорија и политика цивилно-војних односа, Факултет политичких наука, Дипломатска академија. Београд.
- Hamilton, R. (2007). Feminist Theories. In Nancy, Cook (Eds.) *Gender Relations in Global Perspective*, (pp. 49-61), Canadian Scholars' Press Inc. Toronto, Ontario.
- Hammer, L.B., Bauer, T.N. & Grandey, A.A. (2003). Work-family conflict and work-related withdrawal behaviors, *Journal of Business and Psychology*, 17(3), 419-436.
- Хавелка, Н. (1995). Вредносне оријентације ученика и њихова очекивања од будућег занимања, *Психолошка истраживања* 7, Институт за психологију, Филозофски факултет, Београд.
- Хавелка, Н., Кузмановић, Б. и Поподић, Д. (1998). Методе и технике социјалнопсихолошких истраживања, Београд.
- Heilman, M. E., Block, C. J., Martell, R. F. & Simon, M. C. (1989). Has anything changed? Current characterizations of men, women, and managers. *Journal of Applied Psychology*, 74, 935-942.

- Heilman, M. E., Simon, M. C., & Repper, D. P. (1987). Intentionally favored, unintentionally harmed? Impact of sex-based preferential selection on self-perceptions and self-evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 72, 62-68.
- Hirschfeld, R., Jordan, M., Field, H., Giles, W., & Armenakis, A. (2005). Teams' female representation and perceived potency as inputs to team outcomes in a predominantly male field setting. *Personnel Psychology*, 58, 893-924.
- Hercigonja, D. (2013). *Diplomski rad, Zapovjedno stožerna škola „Blago Zadro“*.
- Holm, J. (1992). *Women in the military: An unfinished revolution*. Novato, CA: Presidio.
- Huici, C. (1984). The individual and social functions of sex role stereotypes. In H. Tajfel (Eds.), *The social dimension. European developments in social psychology. Volume 2* (pp. 579-602). Cambridge University Press.
- Ignjatović, S., Pantić, D., Bošković, A., Pavlović, Z. (2010). *Građanke i građani Srbije o rodnoj ravnopravnosti*. Beograd: IDN.
- Inglehart, R. (1990). *Culture Shift in Advanced Industrial Societies*, Princeton University Press.
- Inglehart, R. (1997). *Modernization and Postmodernization: Cultural, Economical, and Political Change in 43 Societies*, Princeton University Press, Princeton.
- Inglehart, R., Wayne, E., Baker, B. (2000). Modernization, Cultural Change and the Persistence of Traditional Values, *American Sociological Review*, Vol. 65, No 1.
- Inglehart, R. et al. eds. (2004). *Human Beliefs and Values: A cross-cultural sourcebook, SIGLO XXI Editores*, Mexico.
- Inglehart, R. & Welzel, C. (2005). Political Culture and Democracy: Analyzing Cross-Level Linkages, *Comparative Politics*, 36, pp. 61-79.
- Inglehart, R. & Norris, P. (2005). *Rising Tide. Gender Equality and Cultural Change around the World*, Cambridge University Press, New York.
- Ivarsson, S., Estrada, A. X. & Berggren, A.W. (2005). Understanding Men's Attitudes Toward Women in the Swedish Armed Forces, *Military psychology*, 17(4), 269-282.
- Јанићијевић, Н. (1994). *Корпоративна трансформација, промене организационе културе, моћи и структуре*. Београд: Тимит.
- Јанићијевић, Н. (1997). *Организациона култура – колективни ум предузећа*. Уlixes, Нови Сад.
- Јањић, Б., Малетин, Б. & Петровић, В. (2014). *Приручник за тренере и тренернице организација цивилног друштва о дискриминацији*, Београд.

Jawahar, I.M. & Hemmasi, P. (2006). Perceived organizational support for women's advancement and turnover intentions: The mediating role of job and employer satisfaction, *Women In Management Review*, 21(8), 643 – 661.

Jugović, I. (2004). Zadovoljstvo rodnim ulogama. Diplomski rad. Zagreb: Filozofski fakultet.

Katz, D. (1960). The Functional Approach to the Study of Attitudes, *Public Opinion Quarterly*, 24, 163-204.

Kallen, H. (1996): Democracy versus the Melting-Pot: A Study of American Nationality (1915), in Sollors, W.: *Theories of Ethnicity*, New York University Press, New York, 67-93.

Katz, D., & Braly, K. W. (1933). Racial stereotypes of one hundred college students. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 28, 280-290.

Kelley, M.L. & Hock, E. (2001). Navy Mothers Experiencing and Not Experiencing Deployment: Reasons for Staying in or Leaving the Military, *Military psychology*, 13(1), 55–71.

Koenig, A. M., Eagly, A. H., Mitchell, A. A. & Ristikari, T. (2011). Are Leader Stereotypes Masculine? A Meta-Analysis of Three Research Paradigms, *Psychological Bulletin*, 137 (4), 616–642.

Kovach, G. (2015).

http://www.nmrl.pitt.edu/sites/default/files/Testing%20male,%20female%20combat%20strength%20_%20UTSanDiego.pdf

Kruse, L., & Wintermantel, M. (1986). Leadership Ms.-qualified: I. The gender bias in everyday and scientific thinking. In C. F. Graumann & S. Moscovici (Eds.), *Changing conceptions of leadership* (pp. 171-197). New York: Springer-Verlag.

Kuzmanović, B. (1995): Društvene promene i promene vrednosnih orijentacija učenika, u grupa autora: *Psihološka istraživanja*, Institut za psihologiju, Beograd.

Lapierre, L.M., Spector, P. E., Allen, T. D., Poelmans, S., Cooper, C. L., O’Driscoll, M. P., Sanchez, J. I., Brough, P. & Kinnunen, U. (2008). Family-supportive organization perceptions, multiple dimensions of work–family conflict, and employee satisfaction: A test of model across five samples, *Journal of Vocational Behavior* 73, 92–106.

Lee, S. W. , Chahal, P., Wheeler, G. and Singh, M. (2014). “Task-related physical fitness and performance standards – A Canadian forces approach”, paper presented to NATO DRG Panel 8, Optimizing the Performance of Women in the Armed Forces of NATO, September 1995; Department of National Defence, The FORCE Program Operations Manual, Ottawa, ON: Personnel Support Program.

Lenny, E. (1977). Women's self-confidence in achievement settings. *Psychological Bulletin*, 84, 1-13.

- Limbert, C. (2004). Psychological Well-Being and Job Satisfaction Amongst Military Personnel on Unaccompanied Tours: The Impact of Perceived Social Support and Coping Strategies, *Military psychology*, 16 (1), 37-51.
- Lindstrom, K.E., Smith, T.C., Wells, T.S., Wang, L.Z., Smith, B., Reed, R.J., Goldfinger, W.E. & Ryan, M.K. (2006), The Mental Health of U.S. Military Women in Combat Support Occupations, *Journal of women's health*, 15(2), 162-172.
- Lipovac, M., & Glušac, L. (2011). Perspektive koncepta ljudske bezbednosti. *Kultura polisa*, VIII, br.16, str. 57-76.
- Lippman, W. (1922). *Public opinion*. New York: Harcourt, Brace.
- Nieva, V. F., & Gutek, B. A. (1981). *Women and work: A psychological perspective*. New York: Praeger.
- Nikolić, D. (1989). Razvoj oružanih snaga SFRJ 1945- 1985, Kadrovi i kadrovska politika, knjiga 15, Vojnoizdavački i novinski centar, Beograd.
- Mandell, B., & Pherwani, S. (2003). Relationship between emotional intelligence and transformational leadership style: a gender comparison, *Journal of Business and Psychology*, 17(3)
- Matthews, M. D., Ender, M. G., Laurence, M. G., & Rohall, D.E. (2009). Role of Group Affiliation and Gender on Attitudes Toward Women in the Military, *Military psychology*, 21:241–251.
- Melissa, H. (2004). Androgen, Estrogen, and Gender. U: Eagly, A, Beall, A. and Sternberg R. (Ed.), *The Psychology of Gender*. The Guilford Press, New York, London. 09-38.
- Михић, В. (2010). Израженост и корелати родних предрасуда код становника Војводине. Примењена психологија. 4, 307-321.
- Миладиновић, И. (2013). Самопроцена усклађености улога жена у војној професији, *Војно дело*, 4, 272-290.
- Milić, A. (2011). Marksistički i socijalistički feminizam. U: Milojević, I. i Markov, S. (Ur.) *Uvod u rodne teorije*, Univerzitet u Novom Sadu, Centar za rodne studije, str. 153-172.
- Милкић, М. (2014). Црвени крст Србије у Магазин Одбрана, број 201, 47. стр.
- Miller, A. G. (Ed.). (1982). *In the eye of the beholder: Contemporary issues in stereotyping*. New York: Praeger.
- Miller, B., Pournik, M., and Swaine, A. (2014). Institute for Global and International Studies, The George Washington University, Women in Peace and Security through United Nations Security Resolution 1325: Literature Review, Content Analysis of National Action Plan, and Implementation, IGIS WP 13/GGP WP 09.

- Miller, D. T., & Turnbull, W. (1986). Expectancies and interpersonal processes. *Annual Review of Psychology*, 37, 233-256.
- Millmore, M., Biggs, D. & Morse, L. (2007). Gender differences within 360-degree managerial performance appraisals, *Women In Management Review*, 22 (7), 536 – 551.
- Митровић, Д. и Трогрлић, А. (2014). Психологија полних разлика и сличности, Синапса едиције, Београд.
- Moore, S., Grunberg, L. & Greenberg, E. (2005). Are female supervisors good for employee job experiences, health, and wellbeing?, *Women In Management Review*, 20 (2), 86 – 95.
- Odanović, G., Bjeloš, M. (2013). *Women, peace and security in the Western Balkans: Independent review of translation of UNSCR 1325 into the policies in Albania, Bosnia and Herzegovina, Kosovo, Macedonia and Serbia*. Belgrade Centre for Security Policy, Serbia, 104-155.
- Olsson, S. & Walker, R. (2004). „The wo-men and the boys“: patterns of identification and differentiation in senior women executives' representations of career identity, *Women In Management Review*, 19(5), 244 – 251.
- O'Leary, V E. (1974). Some attitudinal barriers to occupational aspirations in women. *Psychological Bulletin*, 81, 809-826.
- Pajović, M. (2015). Specificities in Managing and Commanding Contingents in United Nations Peacekeeping Operations from Gender Perspective. U: *Gender Equality in Defence System, Accomplishments and Trends. Abstract Proceedings*. 22-23.
- Pantelić, I. (2011). Partizanke kao građanke. Društvena emancipacija partizanski u Srbiji 1945-1953, ISI, EVOLUTA, Beograd.
- Пантелић, И. (2015). Неки аспекти положаја жена у Краљевини Југославији, у Књижевство, Теорија и историја женске књижевности на српском језику до 1915. године, Филолошки факултет Универзитета у Београду, Београд, 335-347.
- Pantić, D. (1988). *Klasična i svetovna religioznost*, Institut društvenih nauka, Beograd.
- Pantić, D. (2002). *Vrednosti birača pre i posle demokratskog preokreta 2000 godine*, u knjizi Goati, V. I drugi: *Partijska scena Srbije posle 5. Oktobra 2000.*, Institut društvenih nauka, Beograd, 79-131.
- Pantić, D. (1990). *Promene vrednosnih orijentacija mladih u Srbiji*, Institut društvenih nauka, Beograd.
- Rokeach, M. (1960): *The Open and Closed Mind*, Basic Books, New York.
- Павловић, З. (2006). Вредности у Србији у другом добу модернизма. Социолошки преглед, vol. XXXX, no. 2, стр. 247–262.

- Perović, V. (2000). Ema Goldman kao inspiracij. www.zenskestudie.edu.rs
- Perović, V. (2011). Anarhistički feminizam. U A. Zaharijević (prir.), *Neko je rekao feminizam? Kako je feminizam uticao na žene XXI veka*, 3., dopunjeno izdanje. Sarajevo: Sarajevski otvoreni centar, 95-106.
- Pershing, J. L. (2001). Gender Disparities in Enforcing the Honor Concept at the U.S. Naval Academy, *Armed Forces & Society*, 27(3), 419-442.
- Петковић, М, Јовановић-Божинов, М, (2001). Организационо понашање, "Мегатренд" универзитет примењених наука, Београд.
- Петровић, Н., Стојановић, С., Одановић, Г., & Бјелош, М. (2010). Род и реформа сектора безбедности у РС. Београд: Београдски центар за безбедносну политику.
- Polasky, L.J., & Holahan, C.K. (1998). Maternal self-discrepancies, interrole conflict, and negative affect among married professional women with children. *Journal of Family Psychology*, 12, 388–401.
- Powell, G. N. (1993). *Women & men in management* (2nd ed.). Newbury Park, CA: Sage.
- Радовић, Б.О. (2013). Преглед приступа изучавању рода и родних разлика у психологији. *Зборник радова Филозофског факултета*, 1, 489-505.
- Рачић, О. и Димитријевић, В. (1980). Међународне организације, Савремена администрација.
- Ragins, B. R., & Sundstrom, E. (1989). Gender and power in organizations: A longitudinal perspective. *Psychological Bulletin*, 105, 51-88.
- Рајковић, Љ. и Милетић-Степановић, В. (2010). Породица и социјални развој: Између ризика и капитала, Гласник српског географског друштва, Београд. бр. 3, 257-273.
- Републички завод за статистику, (2011). Жене и мушкарци у Републици Србији, Београд. Доступно на сајту: <http://pod2.stat.gov.rs/ObjavljenePublikacije/G2014/pdf/G20146008.pdf>.
- Ринц-Урошевић, А. (2006). Утицај полних стереотипа на васпитање и образовање. *Педагогија*, 61, 320-330.
- Ridgeway, C.L. (2001). Gender, Status, and Leadership, *Journal of Social Issues*, 57 (4), 637–655.
- Rokich, M. (1976). Beliefs, Attitudes, and Values. San Francisco: Jossey – Bass Publishers.
- Rot, N., Havelka, N. (1973): *Nacionalna vezanost i vrednosti kod srednjoškolske omladine*, Institut za psihologiju, Institut društvenih nauka, Beograd.
- Rohwerder, B. (2015). *Lessons from Female Engagement Teams* (GSDRC Helpdesk Research Report 1186). Birmingham, UK: GSDRC, University of Birmingham.

- Рот, Н. (1994). Основи социјалне психологије, Завод за уџбенике и наставна средства, Београд.
- Савић, Ј. (2009). Коло српских сестара – одговор елите на женско питање у Гласник Етнографског музеја, 73, 115–132.
- Schein, V. E. (1973). The relationship between sex role stereotypes and requisite management characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 57, 95-100.
- Schein, V. E. (2004). *Organizational culture and leadership*. Jossey-Bass Business & Management Series, San Francisco.
- Schein, V. E. & Mueller, R. (1992). Sex Role Stereotyping and Requisite Management Characteristics: A Cross Cultural Look, *Journal of Organizational Behavior*, 13 (5), 439-447.
- Silva, J. M. (2008). A New Generation of Women? How Female ROTC Cadets Negotiate the Tension between Masculine Military Culture and Traditional Femininity, *Social Forces* 87(2), 938-960.
- Silva, A.P., Ahmad, A., Omar, Z. & Rasdi., R.M. (2012). Personal Social Support and Non-Support in Career Aspirations towards Senior Management amongst Women in Middle Management: Multiple Dimensions and Implications on Measurement, *Asian Social Science*, Vol. 8, Issue 11. 205-218.
- Смиљанић, Ј. (2004). Стаклени плафон и шта са њим. У: Владимир, П. (ур), *Зборник београдске отворене школе, радови студената генерација 2002/2003*. (стр. 127-134) Београд: Београдска отворена школа.
- Stiehm, H.J. (1998). Army Opinions about Women in the Army, *Gender Issues*, Summer, 89-98.
- Стјепановић-Захаријевић, Д. (2010). Род, идентитет и развој, Филозофски факултет Универзитета у Нишу, Пунта-Ниш.
- Стојковић, Б. (2014). Резултати унапређења родне равноправности у националном систему безбедности у Републици Србији, *Безбедност* 2. 32-49.
- Столић, А. (2015). Са родољубљем српских жена имаће свет још да рачуна. Патриотизам српкиња и неки аспекти креирања нормативног патриотског оквира пред почетак Великог рата, у Први светски рат, Србија, Балкан и велике силе, Институт за стратегијска истраживања, Београд, 375-386.
- Stone, A. M. (2008). A quantitative study of perceptions of female air force leaders, A Dissertation Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree Doctor of Management in Organizational Leadership, University Of Phoenix.
- Swanson, N. G. (2000). Working women and stress, *Journal of the American Medical Women's Association*, 55, 76–79.

Шарановић, Ј., Димитријевић, И., Вишацки, Т. (2014). Родно осетљив језик – искуства из Војске Србије, *Војно дело* 2014/3, Медија центар Одбрана, 185–196.

Шарановић, Ј., Килибарда, З. (2007). Школовање девојака на Војној академији. Београд: Министарство одбране, Сектор за људске ресурсе, Управа за школство.

Шарановић, Ј., Килибарда, З. (2011). У корак с временом: Министарство одбране и Војска Србије на путу објективизације родне равноправности, *Институт за стратегијска истраживања*, Београд.

Шарановић, Ј., Марчек, Ј., Килибарда, З. (2005). Обим и модалитети ангажовања жена у савременим армијама. Београд: Институт ратне вештине.

Šaranović, J. & Višacki, T. (2013). Social Support to the women's career development in the Serbian Army, *Contemporary Macedonian Defence*, 25, 29-45.

Šaranović, J., Višacki, T. & Stojanović, S. (2015). Menadžment ljudskim resursima i rodna perspektiva u ministarstvu odbrane i Vojsci Srbije. *Zbornik radova Treći naučno-stručni skup, Politehnika – 2015*. Visoka škola strukovnih studija, Beogradska politehnika. 545-551.

Шипка, П. и Мићовић, М. (1988). „Међуполне разлике у преференцијама војничких дужности“. *Човек и занимање*. бр. 1.

Шкодрић, Љ. (2015). Положај жене у окупираној Србији 1941-1944. Докторска дисертација одбрањена на Филозофском факултету Универзитета у Београду, 482 стр.

Tajfel, H. (1981). *Human groups and social categories: Studies in Social Psychology*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.

Topalović, G. (2015). How is peace-building implemented most effectively? U: *Gender Equality in Defence System, Accomplishments and Trends. Abstract Proceedings*. 23-24.

Топаловић, Г. (2015). Родна питања у мировним мисијама Уједињених нација. Мастер рад одбрањен на Факултету политичких наука Универзитета у Београду.

Тодосијевић, Б. (2015). Савремена психологија о женама и мушкарцима у Зборнику матице српске за друштвене науке, Матица српска Нови Сад, 222-225.

Tucker, M. M. & Kelley, M.L. (2009). Social support and life stress as related to the psychological distress of single enlisted navy mothers, *Military psychology*, 21, S83-S97.

Valasek, K. (2008). „Reforma sektora bezbjednosti i rodna pitanja“. *Set priručnika o rodним pitanjima i reformi sektora bezbjednosti*. Ur. Megan Bastick i Kristin Valasek. Ženeva: DCAF, OEBS/ODIHR, UN-INSTRAW, 2008.

Vasović, M. (1995): Osnovne karakteristike grupnih identifikacija u populaciji, u knjizi Golubović, Z. et al: *Društveni karakter i društvene promene u svetlu nacionalnih sukoba*, Institut za filozofiju i društvenu teoriju, „Filip Višnjić“, Београд, 171-244.

Van Knippenberg, A. (1984). Intergroup differences in group perceptions. In H. Tajfel (Eds.), *The social dimension. European developments in social psychology. Volume 2* (pp. 579-602). Cambridge University Press.

Vecchio, R. (1995). *Organizational behavior*. The Dryden press, Harcourt Brace College Publishers.

Видосављевић, С. (2015). Образовање женске деце у Србији с освртом на Косово и Метохију до првог светског рата у Зборник матице српске за друштвене науке, Нови Сад, 150 1/2015 године, 181-193.

Вишацки, Т. (2009). Усклађеност индивидуалних вредности запослених и организационе културе као предиктор задовољства послом у војној средини. *Магистарски рад одбрањен на Филозофском факултету Универзитета у Београду*.

Вујошевић, Ј. (2015). Сукоб између слободе и тираније у Зборник радова са међународне конференције „Архив, медији, и култура сећања у првом светском рату“, Нови Сад, 29-30. октобра 2014. године, 189-210.

Вулетић, А. (2002). Породица у Србији средином 19. века, историјски институт, ЈП Службени гласник, Београд, стр. 221.

Zaharijević, A. (2011). Radikalni feminizam. U: Milojević, I. i Markov, S. (Ur.) *Uvod u rodne teorije*, Univerzitet u Novom Sadu, Centar za rodne studije, str. 107-126.

Zaharijević, A. (2012). Feminističke teorije, pozicije i teorijski okviri. U A. Zaharijević (prir.), *Neko je rekao feminizam? Kako je feminizam uticao na žene XXI veka*, 3., dopunjeno izdanje. Sarajevo: Sarajevski otvoreni centar, 416-425.

Yoder, J. D. (2001). Making Leadership Work More Effectively for Women, *Journal of Social Issues*, 57 (4), 815–828.

Warner, C., Matuszak, T., Rachal, J., Flynn, J., Grieger, A., (2007). Disordered eating in entry-level military personnel, 172(2), 147-51.

Watson, G.W. & Papamarcos, S.D. (2002). Social capital and organizational commitment, *Journal of Business and Psychology*, 16(4), 537-552.

Weyer, B. (2007). Twenty years later: explaining the persistence of the glass ceiling for women leaders, *Women In Management Review*, 22 (6), 482 – 496.

Wood, W. & Eagly, A. H. (2002). A cross-cultural analysis of the behavior of women and men: Implications for the origins of sex differences. *Psychological Bulletin*, 128, 699-727.

WVS (2015). World Value Survey 1981-2014 official aggregate v.20150418, 2015. World Values Survey Association (www.worldvaluessurvey.org). Aggregate File Producer: JDSystems, Madrid.

Директива 40-1 НАТО и ПзМ о уградњи Резолуције 1325 СБ УН и перспективама родне равноправности у командној структури НАТО, укључујући и мере за заштиту жена током оружаног сукоба, Vi-SC Directive 40-1, NATO, 2009.

UN Economic and Social Council, Report of the Secretary General, Coordination of the Policies and Activities of the Specialized Agencies and Other Bodies of the United Nations System: Mainstreaming the Gender Perspective into all Policies and Programmes in the United Nations system, (Економски и социјални савет УН-а, Извештај генералног секретара, Координација политике и активности специјализованих агенција и осталих органа система Уједињених нација: Уврстити родну перспективу у сву политику и програме система УН-а) 12. јун 1997.

Инструкција о избору и функцији „особе од поверења“ као механизма родне равноправности у Министарству одбране и Војсци Србије „Службени војни лист“ број 25/13, Београд, 2013. године.

Материјал за тренинг о родној равноправности, са Семинара о родној равноправности за инструкторе/ке родне равноправности МО и ВС РС, Хотел „Кристал“, Београд, 08. мај 2014. године.

Национални акциони план за примену Резолуције 1325 Савета безбедности Уједињених нација – Жене, мир и безбедност у Републици Србији (2010–2015), „Службени гласник РС“, број 102/10, Београд, 2010. године.

Пекиншка декларација и платформа за акцију, усвојена на Четвртој светској конференцији о женама, Пекинг, 1995. године.

Положај жена у оружаним снагама држава Западног Балкана (студија), UNDP/SEESAC, Београд, 2013.

Предлог Извештаја Политичког савета о спровођењу Националног акционог плана за примену Резолуције 1325 Савета безбедности Уједињених нација – Жене, мир и безбедност у Републици Србији (2010-2015) за период од 2011. до 2013. године.

Препорука Генералштабу Војске Србије и Министарству одбране Републике Србије за увођење родно диференцираних назива чиновна Војске Србије и стварања услова за употребу родно диференцираног језика у службеној комуникацији (2011, 2. септембар), дел. бр. 1279/2011, Повереник за заштиту равноправности Републике Србије.

Wohlschak, C., Flag Officer Seminar, SWEDINT/NCGM, 2013. године, цитирано из презентације мајорице која је на позицији родне саветнице команданта КФОР-а од октобра 2012. године.

Univerzitet Rey Juan Carlos, Komisija za ljudska prava Australije I Odbrambene snage Australije, UNSCR 1325 Reload, 2015., s. 33, www.nato.int/issues/nogp/meeting-records/2015/UNSCR1325-Reload_Report.pdf

Војна енциклопедија, књига 10, Београд 1975.

Службени лист Министарства народне одбране ДФЈ, бр. 4-7/1945.

Службени лист Министарства народне одбране ДФЈ, бр 10-11/1945.

Службени лист СФРЈ, бр. 52/1964

Службени војни лист, бр. 1/1965.

Службени војни лист, бр. 24/1960.

Службени лист СФРЈ, бр. 22/1974.

Службени војни лист, бр. 9/1974.

Службени лист СФРЈ, бр. 32/1978.

Службени лист СФРЈ, бр. 7/1985.

Службени војни лист, бр. 5, 1983.

Службени војни лист, бр. 16, 1983.

<http://www.un.org/en/peacekeeping/issues/women/recentwork.shtml> приступљено 02.07.2014.

<http://www.worldvaluessurvey.org/WVSOnline.jsp> приступљено 05.05.2016.

ПРИЛОЗИ

Прилог бр. 1: *Ангажовање жена у оружаним снагама земаља чланица НАТО-а, 2013*

Жене у оружаним снагама земаља чланица НАТО, 2013	
Земља	%
Албанија	14.4
Белгија	7.6
Бугарска	14.6
Канада	14.1
Хрватска	9.4
Чешка	13.9
Данска	5.9
Естонија	11.2
Француска	13.5
Немачка	10.1
Грчка	11.1
Мађарска	20.3
Италија	4.0
Латвија	16.5
Литванија	9.8
Луксембург	5.3
Холандија	9.0
Норвешка	9.7
Пољска	2.8
Португал	12.0
Румунија	5.2
Словачка	9.2
Словенија	13.6
Шпанија	12.4
Турска	0.9
Уједињено Краљевство	9.7
Сједињене Државе	18.0

Извор: Rey Juan Carlos University, Australian Human Rights Commission & Australian Defence Force. 2015. UNSCR 1325 Reload, p. 26.

Прилог бр. 2: Предлог задатака „особа од поверења“

ПРЕДЛОГ ЗАДАТАКА И АКТИВНОСТИ „ОСОБА ОД ПОВЕРЕЊА“ у Министарству одбране и Војсци Србије (МО и ВС), као механизма за остваривање родне равноправности

Нормативни оквир за обављање задатака:

- Устав Републике Србије
- Закон о равноправности полова
- Закон о забрани дискриминације
- Резолуција СБ УН 1325 – Жене, мир и безбедност
- Национални акциони план за примену Резолуције 1325 СБ УН – жене, мир и безбедност у Републици Србији (2010-2015)
- Инструкција о избору и функцији „особа од поверења“ као механизма родне равноправности у МО и ВС, „Службени војни лист“ број 25/13 од 22.11.2013. године
- Акт надлежног руководиоца којим се потврђује избор лица за обављање функције „особе од поверења“ у организационој јединици МО и ВС

За доследно извршавање ових задатака, поред саме „особе од поверења“, одговоран је и надлежни старешина у организационој јединици МО и ВС у којој је особа изабрана:

- обезбеђивањем услова за несметани рад „особе од поверења“,
- обезбеђивањем директног приступа руководиоцу организационе јединице МО и ВС у којој је особа изабрана по питању родне равноправности,
- консултовањем „особе од поверења“ у спровођењу активности у вези са родном перспективом у МО и ВС и
- омогућавањем „особама од поверења“ да присуствују оним обукама које су намењене оснаживању овог механизма заштите родне равноправности у МО и ВС.

1. Примарни задатак „особа од поверења“ је континуирано превентивно деловање у функцији подизања свести о питањима родне равноправности (у међусобној комуникацији са старешинама и колегама/колегиницама) кроз указивање на потребу и значај поштовања родне равноправности и наглашавања неопходности обезбеђења једнаких права, могућности и одговорности за све запослене.

2. Саветује, посредује и предузима мере ради обезбеђивања једнаких радних услова, на захтев лица које се обрати за помоћ или на сопствену иницијативу:

- уколико запослени у јединици или организационој целини обавља послове који нису у опису њеног/његовог радног места или не обавља послове који су

- у опису радног места, а по основу припадности одређеном полу,
- уколико се избор учесника на обуке, едукације, семинаре и конференције не врши у складу са способностима, знањима и карактеристикама које директно упућују на подобност кандидата за одређено усавршавање већ у односу на припадност одређеном полу,
 - уколико постојећа инфраструктура, опрема и униформа не обезбеђују једнаке радне услове за све запослене; обавештава надлежног старешину о евентуалним злоупотребама у обезбеђивању услова за рад у односу на пол и
 - уколико приметити да у годишњим плановима за обуке и/или у образовном процесу у војношколским установама нису уврштене теме из области родне равноправности.

3. Ради на превенцији и сузбијању сексуалног узнемиравања

- кроз разговоре (посебно са руководиоцима), на предавањима, на интерним информисањима колектива и у другим одговарајућим ситуацијама информише састав о значају заштите запослених од било ког облика дискриминације, упознаје их са важећом законском регулативом о забрани родне дискриминације, подсећа на значај родне равноправности, истиче позитивне примере из праксе и сугерише одређена решења у складу са Инструкцијом,
- сугерише и демонстрира став којим недвосмислено показује да се било који вид сексуалног узнемиравања не толерише,
- са припадницима своје организационе целине обавља разговоре, саветује и посредује у вези нарушавања родне равноправности (на њихову или сопствену иницијативу),
- поступа у складу са знањима и вештинама добијеним на обуци када му се запослени обрати за помоћ,
- обраћа се, по потреби, за помоћ у раду саветнику/ци за родну равноправност министра одбране и
- упућује припадника своје организационе целине на одговарајуће стручне службе (психолошка, правна, кадровска и друге) или на друге механизме заштите у складу са законом, уколико не може да реши проблем или уколико проблем није из његове надлежности.

4. Помаже у обезбеђивању услова за бољу усклађеност посла и породице:

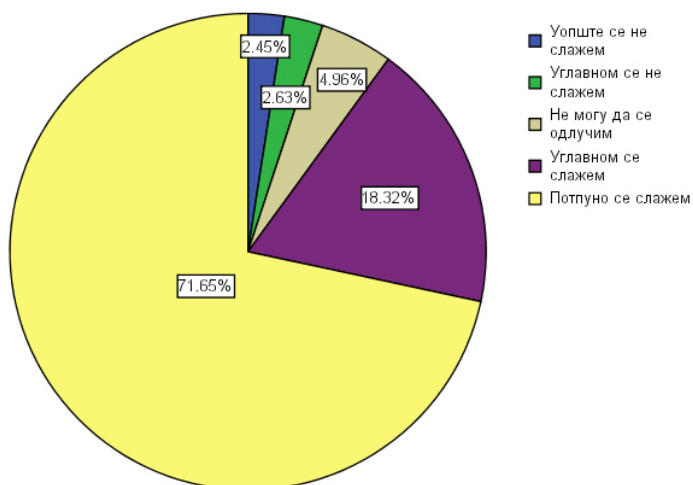
- на захтев лица које се обрати за помоћ или на сопствену иницијативу уколико запослени, у организационој јединици у којој је „особа од поверења“ изабрана, има потешкоћа везаних за усклађивање приватних и пословних обавеза и
- промовише право и обавезу оба родитеља за старање о деци, као и да користе законима прописане могућности.

- 5. Учествоје у изради и реализацији годишњег плана обуке у својој организационој јединици, на основу Инструкције за обуку у МО и ВС за дату годину, у оквиру тема везаних за родну равноправност.**
- 6. Припрема и сачињава извештаје о раду у складу са тачком 3. и 9. Инструкције о избору и функцији „особа од поверења“ као механизма родне равноправности у МО и ВС, „Службени војни лист“ број 25/13 од 22.11.2013. године**

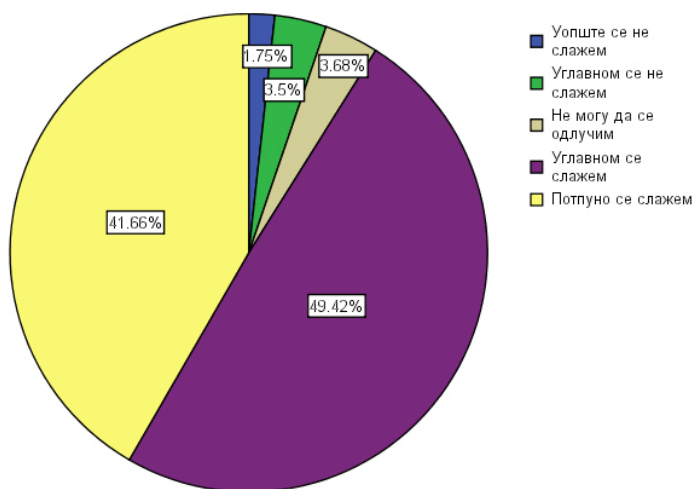
„Особа од поверења“ је примарни ослонац и подршка руководиоцу и свим припадницима организационе целине у којој је изабран/а за послове заштите родне равноправности, као једне од основа за обезбеђивање ефикасности и задовољства послом.

Прилог бр. 3: Графички прикази одговора испитаника на пет селектованих тврдњи (из пројекта „Вредносни систем..“)

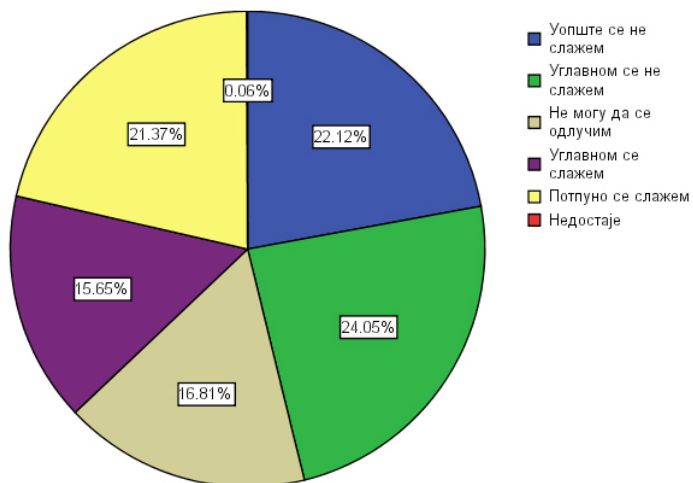
Веома се поносим што припадам управо својој нацији



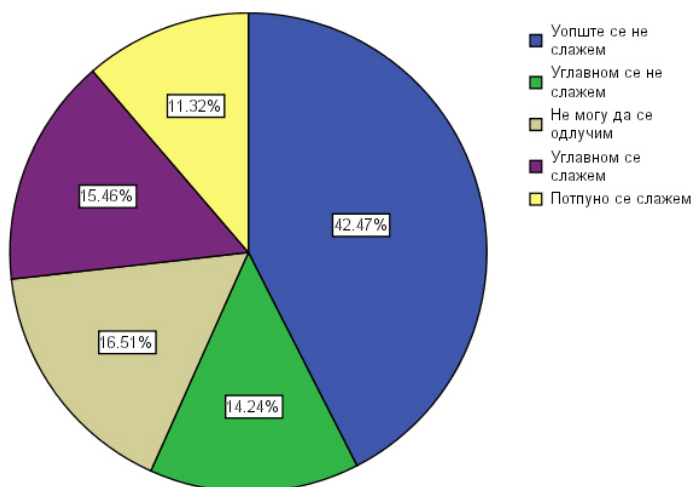
Млади би требало да слушају и поштују старије



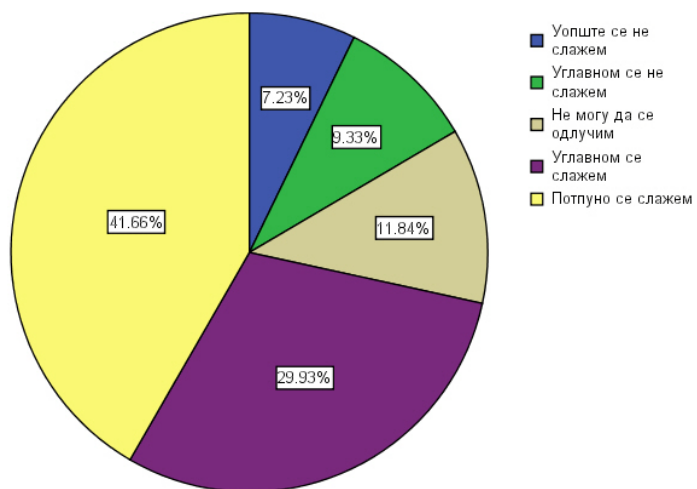
Абортус никад није оправдан



Не бих имао ништа против да ми комшија буде особа која је хомосексуалац



Вера у Бога је веома важна у мом животу



Прилог бр. 4
 Социо-демографска обележја испитаника/ца

	Категорија	Фреквенца	Процент
Пол	мушки	821	77.6
	женски	237	22.3
Године	до 25	79	7.5
	26 до 35	473	44.7
	36 до 45	302	28.5
	46 до 55	168	15.9
	преко 56	34	3.2
Брачни статус	неожењен/неудата	257	24.3
	ожењен/удата	724	68.4
	разведен/разведена	59	5.6
	удовац/удовица	9	0.9
Ниво образовања	средња школа	618	58.4
	више образовање	84	7.9
	високо образовање	268	25.3
	магистарске студије	49	4.6
	докторске студије	6	0.6
Чин	официр	261	24.7
	професионални војник	278	26.3
	подофицир	288	27.2
	цивилно лице	166	15.7
	војни намештеник	25	2.4
Радни стаж	мање од 5	293	27.7
	6 до 10	114	10.8
	11 до 20	378	35.7
	21 до 30	233	22.0

Прилог бр. 5: Коефицијент интракласне корелације

Estimates of Covariance Parameters^a

Parameter		Estimate	Std. Error
Residual		.189345	.008331
Intercept [subject = pol]	Variance	.000683	.001699

Молимо Вас да попуњавањем овог Упитника узмете учешће у истраживању које је део пројекта „Родни аспект у војној професији“ у реализацији Института за стратегијска истраживања, Сектора за политику одбране, Министарства одбране.

Ваши одговори су нам значајни због процене ефеката спровођења реформе вазано за родну равноправност и сазнања на који начин се, активности предузете за ефикаснију интеграцију жена у систему одбране, одражавају на Ваше виђење војне организације и задовољство послом.

Пред Вама се налази сет упитника конструисаних у сврху овог истраживања. Молимо Вас прочитајте свако питање пажљиво и одговорите на основу Вашег става и личног искуства. Истраживање је анонимно и сви подаци добијени овим путем користиће се искључиво у истраживачке сврхе.

Ваши појединачни одговори биће доступни само истраживачу.

Уколико ипак не желите да учествујете у овом истраживању слободни сте да напустите просторију у којој се истраживање реализује.

Хвала Вам!

Упитник социодемографских података

1. Године старости:

а) до 25

б) од 26 до 35

в) од 36 до 45

г) од 46 до 55

д) преко 56

2. Пол:

М

Ж

3. Брачни статус:

а) неожењен/неудата

б) ожењен/удата

в) разведен/а

г) удовац/удовица

д) друго _____

4. Који је највиши ниво образовања који поседујете?

а) средња школа

б) више образовање

в) високо образовање

г) магистарске/мастер студије

д) докторске студије

ђ) КШУ

е) ГШУ

5. Колико дуго радите у Војсци/ Министарству одбране?

а) од 1 до 5 год.

б) од 6 до 10 год.

в) од 11 до 20 год.

г) од 21 до 30 год.

д) преко 30 год.

6. Чин/статус _____

Задовољство послом

Овај део Упитника садржи 19 ставки које се односе на различите аспекте посла који обављате. Поред сваке ставке налази се скала са оценама од 1 до 7, на којима треба да означите интензитет, степен свог задовољства тим аспектом посла.

У потпуности сам незадовољан	Веома сам незадовољан	Незадовољан сам	Неодлучан сам	Задовољан сам	Веома сам задовољан	У потпуности сам задовољан
1-----	2-----	3-----	4-----	5-----	6-----	7-----

КОЛИКО СТЕ ЗАДОВОЉНИ:

1.Комуникацијом у Вашем радном окружењу	1-----2-----3-----4-----5-----6-----7
2.Послом који обављате	1-----2-----3-----4-----5-----6-----7
3.Начином вредновања Вас и Вашег труда од стране колега	1-----2-----3-----4-----5-----6-----7
4.Начином вредновања Вас и Вашег труда од стране претпостављених	1-----2-----3-----4-----5-----6-----7
5.Тиме колико Вас Ваш посао мотивише за рад	1-----2-----3-----4-----5-----6-----7
6.Могућношћу напредовања у свом послу	1-----2-----3-----4-----5-----6-----7
7.Степенем у којем можете да се поистоветите са циљевима и вредностима своје организације	1-----2-----3-----4-----5-----6-----7
8.Врстом посла или задацима на којима сте ангажовани	1-----2-----3-----4-----5-----6-----7
9.Односима које имате са колегама/колегиницама	1-----2-----3-----4-----5-----6-----7
10.Односом који имате са Вашим првим претпостављеним	1-----2-----3-----4-----5-----6-----7
11.Могућношћу усавршавања и личног напредовања	1-----2-----3-----4-----5-----6-----7
12.Начином решавања конфликта у радној средини	1-----2-----3-----4-----5-----6-----7
13.Могућностима за учествовање у доношењу одлука	1-----2-----3-----4-----5-----6-----7
14.Степенем у коме посао који обављате захтева особине које сматрате да поседујете	1-----2-----3-----4-----5-----6-----7
15.Степенем слободе и флексибилности који имате у обављању свог посла	1-----2-----3-----4-----5-----6-----7
16.Психолошком климом и атмосфером у својој радној средини	1-----2-----3-----4-----5-----6-----7
17.Висином плате у односу на Ваше радно искуство	1-----2-----3-----4-----5-----6-----7
18.Начином организације Ваше радне јединице	1-----2-----3-----4-----5-----6-----7
19.Количином посла коју обављате (без обзира да ли је то много или мало)	1-----2-----3-----4-----5-----6-----7

Механизми подршке

Пред Вама се налази сет мера институционалне подршке.

Молимо Вас да нам одговорите да ли сматрате да је понуђена мера корисна за Вас и да ли сматрате да је корисна за Ваше радно окружење?

	за Вас		за Ваше радно окружење	
	да	не	да	не
1. Могућност клизног радног времена	да	не	да	не
2. Организовање специјалистичких здравствених прегледа	да	не	да	не
3. Здравствене едукације	да	не	да	не
4. Предавања на тему васпитања деце	да	не	да	не
5. Организација приредби за децу	да	не	да	не
6. Организација културно-уметничких садржаја за запослене	да	не	да	не
7. Организација спортских такмичења за жене у оквиру већ постојећих такмичења у Војсци	да	не	да	не
8. Пробне вожње нових модела аутомобила у сарадњи са НАВК-ом	да	не	да	не
9. Доступне брошуре и публикације о правној заштити жена	да	не	да	не
10. СОС линије – могућност добијања савета путем телефона	да	не	да	не
11. Увођење тема о родним питањима у све видове обука и усавршавања	да	не	да	не
12. Формирање секција жена у синдикалним организацијама запослених у МО и ВС	да	не	да	не
13. Курс за рад на рачунару и полагање по стандарду ECDL	да	не	да	не
14. Курс страних језика	да	не	да	не
15. Дневни боравак за децу запослених на гарнизону принципу	да	не	да	не
16. _____				

Нека друга мера која није наведена а била би корисна за Вас или Ваше радно окружење

Од наведених мера молимо Вас да изаберете **три** које би за **Вас** имале највећи значај:

1. _____
2. _____
3. _____

Родна равноправност

1. Молимо Вас да процените положај жена у систему одбране у односу на факторе наведене у табели.

	повлашћен	равноправан	дискриминисан
запошљавање	x	x	x
радни задаци који се додељују	x	x	x
оцењивање	x	x	x
награђивање	x	x	x
упућивање на едукације	x	x	x
упућивање на службена путовања	x	x	x
обезбеђивање услова у радном простору	x	x	x
одређивање за дежурство	x	x	x
коришћење годишњег одмора	x	x	x

2. Да ли сте чули:

- за Резолуцију 1325 Савета безбедности Уједињених нација – Жене, мир и безбедност да не
- за Национални акциони план (НАП) за примену Резолуције 1325 СБ УН у Републици Србији да не
- да је формирана Аналитичка група МО и ВС за анализу спровођења НАП-а за примену Резолуције 1325 СБ УН да не
- за избор саветника/це за родну равноправност министра одбране да не
- за покретање процеса антидискриминационог механизма „особе од поверења“ да не

3. За мене је питање родне равноправности:

- а. веома значајно б. значајно в. небитно

4. Питању родне равноправности у систему одбране посвећује се:

- а. мало пажње б. управо онолико пажње колико је потребно в. превише пажње

Schine Descriptive Index, Copyright Schein (1973)

На следећим странама налази се низ дескриптивних термина најчешће коришћених за описивање људи. Неки термини су по свом значењу позитивни, неки негативни а наведени су и они термини који су неутрални.

Молимо Вас да нам, користећи листу која следи, кажете које од наведених карактеристика су **типичне за женску особу/ успешног официра на руководећој позицији/ мушку особу**. У току вашег процењивања, можда би могло помоћи да замислите да треба да упознате неку особу о којој знате само једну једину ствар а то је да је то одрасла особа женског пола / успешан официр на руководећој позицији/ мушког пола. На скали од 1 до 5 изразите Ваше мишљење у којој мери наведена карактеристика описује ту особу.

Молимо Вас да рангирање вршите на следећи начин:

5 - у потпуности је карактеристично за жену

4 - карактеристично је за жену

3 - и јесте и није карактеристично за жену

2 – није карактеристично за жену

1 – уопште није карактеристично за жену

Поред наведеног придева ставите број који, по Вашем мишљењу, највише одговара.

Schine Descriptive Index, Copyright Schein (1973)

- 5 - у потпуности је карактеристично
4 - карактеристично је
3 - и јесте и није карактеристично
2 – није карактеристично
1 – уопште није карактеристично

1. знатижељна _____
2. доследна _____
3. изражена потреба да има моћ _____
4. саосећајна _____
5. плашљива _____
6. авантуриста _____
7. изражене лидерске способности _____
8. цени стимулативно окружење _____
9. уредна _____
10. несигурна _____
11. креативна _____
12. избегава неслагања _____
13. покорна _____
14. искрена _____
15. пристојна _____
16. емотивно стабилна _____
17. дволична _____
18. води рачуна о утиску који оставља _____
19. независна _____
20. дружељубива _____
21. раскалашна _____
22. интелигентна _____
23. истрајна _____
24. ентузијаста _____
25. повучена _____
26. префињена _____
27. причљива _____
28. изражена потреба за сигурношћу _____
29. енергичана _____
30. поседује аналитичке способности _____
31. такмичарског духа _____
32. колебљива у одлукама _____
33. ведрога духа _____
34. има потребу за самосталношћу _____
35. способна да раздвоји осећања и посао _____
36. компетентна _____
37. способна да разуме проблем _____
38. проста _____
39. друштвена _____
40. агресивна _____
41. има високо мишљење о себи _____
42. захвална _____
43. поводљива _____
44. воли да импресионира друге _____
45. разуме туђа осећања _____
46. пасивна _____
47. објективна _____
48. лако се опоравља после емоционалног шока _____
49. стидљива _____
50. чврста _____
51. држи се обећања _____
52. интуитивна _____
53. поседује праве људске вредности _____
54. зна како свет функционише _____
55. докона _____
56. свадљива _____
57. марљива _____
58. добро информисана _____
59. не либи се да буде и агресивна _____
60. резервисана _____
61. амбициозна _____
62. није сујетна _____
63. има снажну потребу за социјалним прихватањем _____
64. нагла _____
65. послушна _____
66. захтева од других да се одговорно понашају _____
67. поседује добру моћ самоконтроле _____
68. скромна _____
69. одлучна _____

Schine Descriptive Index, Copyright Schein (1973)

- | | |
|---|--|
| 70. нервозна _____ | 82. има снажну потребу за постигнућем _____ |
| 71. директна _____ | 83. лако обмањива _____ |
| 72. сакрива емоције _____ | 84. великодушна _____ |
| 73. ауторитативна _____ | 85. огорчена _____ |
| 74. самоуверена _____ | 86. поседује логично мишљење _____ |
| 75. сентиментална _____ | 87. поседује пословне вештине _____ |
| 76. непоколебљива _____ | 88. себична _____ |
| 77. уме да се избори за своје а да при том не повреди друге _____ | 89. смерна _____ |
| 78. емотивно није лако повредљива _____ | 90. љубазна _____ |
| 79. доминантна _____ | 91. има снажну потребу да буде новчано награђена _____ |
| 80. тактична _____ | 92. самостална _____ |
| 81. корисна _____ | |

5 - у потпуности је карактеристично

4 - карактеристично је

3 - и јесте и није карактеристично

2 – није карактеристично

1 – уопште није карактеристично

Биографија ауторке

Татјана Вишацки рођена је 17. јануара 1980. године у Београду, Република Србија. Филозофски факултет, Одсек за психологију, завршила је 2004. године. Радилa је на месту стручног секретара пројекта *Активно учење*, на Институту за психологију Филозофског факултета у Београду (децембар 2003 – септембар 2004). Од септембра 2004. године прелази у Министарство одбране и Војску Србије. Ради најпре у Управи средње стручне војне школе (задаци које је обављала били су: селекција кандидата и реализација предавања на дидактичко – методичком курсу старешинама који се укључују у процес наставе и обуке) а затим од 2006. године у Институту за стратегијска истраживања. Последипломске студије на Одељењу за психологију Филозофског факултета у Београду, уписала је 2004. године. Магистарски рад „Усклађеност индивидуалних вредности запослених и организационе културе као предиктор задовољства послом у војној средини“ одбранила је 2009. године (менторка: проф. др Светлана Чизмић). Школске 2010/2011. године завршила је Дипломатску академију Министарства спољних послова Републике Србије. Пројекти Института на којима је била ангажована су: *„Вредносни систем Војске Србије – препорука или препрека за безбедносне интеграције?“*, *„Ставови припадника Војске Србије и Министарства одбране о реформи Војске и безбедносним интеграцијама“*, *„Утицај информисаности о војном позиву на мотивацију ученика средњих школа за студирање на Војној академији“* и *„Родни аспект у војној професији“*. Има звање истраживач-сарадник. У функцији инструкторке за родну равноправност у систему одбране има трогодишње искуство у организацији и реализацији обука за различите циљне групе у систему одбране. Учествовала је у реализацији два међународна тренинга за тренере (у сарадњи са Шведским оружаним снагама и организацијом UNDP SEESAC). Координаторка је инструктора за родну равноправност у МО и ВС. Удата је и има двоје деце.

Прилог 1.

Изјава о ауторству

Потписани-а ТАТЈАНА Р. ВИШАЦКИ

број уписа 945

Изјављујем

да је докторска дисертација под насловом

„Социјално психолошки аспекти процеса остваривања родне равноправности у Војсци Србије“

- резултат сопственог истраживачког рада,
- да предложена дисертација у целини ни у деловима није била предложена за добијање било које дипломе према студијским програмима других високошколских установа,
- да су резултати коректно наведени и
- да нисам кршио/ла ауторска права и користио интелектуалну својину других лица.

Потпис докторанда

У Београду, 08. јун 2016. године

Татјана Вишакчи

Прилог 2.

Изјава о истоветности штампане и електронске верзије докторског рада

Име и презиме аутора _____ Татјана Вишацки _____

Број уписа _____ 945 _____

Студијски програм _____

Наслов рада : „Социјално психолошки аспекти процеса остваривања родне
равноправности у Војсци Србије“

Ментор проф др Мирјана Васовић

Потписани мр Татјана Вишацки

изјављујем да је штампана верзија мог докторског рада истоветна електронској
верзији коју сам предао/ла за објављивање на порталу **Дигиталног
репозиторијума Универзитета у Београду**.

Дозвољавам да се објаве моји лични подаци везани за добијање академског
звања доктора наука, као што су име и презиме, година и место рођења и датум
одбране рада.

Ови лични подаци могу се објавити на мрежним страницама дигиталне
библиотеке, у електронском каталогу и у публикацијама Универзитета у Београду.

Потпис докторанда

У Београду, _____ 08. јун 2016. године _____

Татјана Вишацки

Прилог 3.

Изјава о коришћењу

Овлашћујем Универзитетску библиотеку „Светозар Марковић“ да у Дигитални репозиторијум Универзитета у Београду унесе моју докторску дисертацију под насловом:

„Социјално психолошки аспекти процеса остваривања родне равноправности у Војсци Србије“

која је моје ауторско дело.

Дисертацију са свим прилозима предао/ла сам у електронском формату погодном за трајно архивирање.

Моју докторску дисертацију похрањену у Дигитални репозиторијум Универзитета у Београду могу да користе сви који поштују одредбе садржане у одабраном типу лиценце Креативне заједнице (Creative Commons) за коју сам се одлучио/ла.

1. Ауторство

2. Ауторство - некомерцијално

3. Ауторство – некомерцијално – без прераде

4. Ауторство – некомерцијално – делити под истим условима

5. Ауторство – без прераде

6. Ауторство – делити под истим условима

(Молимо да заокружите само једну од шест понуђених лиценци, кратак опис лиценци дат је на полеђини листа).

Потпис докторанда

У Београду, _____08. јун 2016. године_____

Ивањана Зивацки