

# Место и положај жене у реформи система одбране

УДК: 355.45-055.2

мр *Весела Радовић*<sup>1</sup>

*У чланку је настојано да се компарацијом међународне нормативно-правне регулативе која регулише положај жене у савременом друштву и реалног стања у појединим деловима система одбране скрене пажња на потребу истраживања овог проблема и уграђивања савремених решења у будући систем одбране. Само на тај начин, овај сложени систем друштва одговориће свеукупним обавезама у међународним активностима на плану одбране. Савременим и праведним приступом овом озбиљном питању наша земља ће се равноправно укључити у међународне токове, а свако од запослених па и жена, нашао место у њему које заслужује по професионалним способностима.*

*Кључне речи: род, родна равноправност, дискриминација, систем одбране, елементи система одбране.*

## **Увод**

Упркос бројним настојањима да се наше друштво што пре приближи међународним безбедносним интеграцијама, неки проблеми неминовно остају историјско наслеђе које се не може преко ноћи изменити. У реформи система одбране, првенствено Војске СЦГ, питање које се односи на положај жена као да се свесно занемарује и оставља за нека боља времена. У сложеном систему одбране, оптерећеном наслеђем прошлости, материјалном ситуацијом у којој се налази, одговорни „женско питање“ као да сматрају недовољно важним у односу на сва остала. Готово да се сматра табу темом. Док се у свим областима друштва води полемика о месту жене у њему, у систему одбране где се мушкарци налазе на месту одлучивања ово питање се не поставља, боље речено оно „не егзистира“. Дискусију о томе је тешко покренути. Ипак, о овој теми мора се разговарати на свим нивоима и уз учешће сваког појединца. „Није моменат када има много важнијих проблема“, по правилу значи да прави тренутак неће ни доћи, иако постоји могућност да се положај жена у предстојећој реформи систематски занемари. Сведоци смо наслова у дневним листовима<sup>2</sup> да је реализованим поступком смањења професионалних припадника МО

<sup>1</sup> Аутор је самостални стручни сарадник Одсека за ЦЗ у Управи за одбрану РС.

<sup>2</sup> Отказ на ВМА-Курир 11. април 2005. Дневни листови март-април 2005.

велики број жена остао без радног места. У својим званичним извештајима МО је јавности изнело податак да је почетком априла из МО због реформе система отпуштено 4200 цивила, да ће укупан број отпуштених до краја 2005. износити 9300 лица, али није наведено колико је жена међу отпуштенима.

Ипак, неки наговештаји о побољшању положаја жена чују се од високих званичника Министарства одбране. Потребно је нагласити да и традиционалне институције, као што су верске заједнице у којима, је место жене вековима дефинисано строгим правилима попут, Српске Православне Цркве трага за објашњењем места жене у савременом свету<sup>3</sup>. Данас трећину студенткиња Богословског факултета чине жене, којима иако не могу бити свештеници, нико не оспорава право на образовање које желе. У образовним установама Војске не постоје могућности жена за изучавање војних вештина. Војне школе и академије су забрањено подручје за жену. Експериментални програм обуке жена у касарнама који се спроводио средином деведесетих је напуштен, наводно из економских разлога. Такође, и многе жене које су раније постале професори ОНО и ДСЗ и након студија произведене у чин потпоручника – нису имале могућности за даље усавршавање у струци а самим тим ни могућности за унапређење у виши чин, осим пар спорадичних случајева. За разлику од војне структуре полиција је, иако и сама елемент система одбране у овој области учинила, много више. У структурама МУП-а постоје могућности да се жене образују, раде на одговарајућим радним местима и за тај рад буду награђене унапређивањем у највише чинове. Данас се оне налазе на одговорним местима официра (пуковника, чак и генерал-мајора). Евидентније промене се очекују доношењем новог Закона о полицији. Када је реч о МО не постоје никакви наговештаји да се предузимају кораци да се положај жене регулише на нов начин, или је то јавности непознато.

---

### ***Питање родне равноправности***

---

Термин „род“ (гендер), као и на њему засноване именице и придеви, користи се да означи поделу на жене и мушкарце која је друштвеног карактера, друштвено условљена. За природне разлике које су непроменљиве користи се термин „пол“ (сец), док све оно што је променљиво и друштвено условљено потпада под термин „род“.

Улога жене и мушкарца у друштву није ни на који начин биолошки условљена и зато спада у домен „родних“ разлика, па се зато говори о „родној равноправности“.

Неоспорно је да у односу на укупно бројно стање, у структури система одбране постоји занемарљив број жена, али баш зато се про-

---

<sup>3</sup> Православље - Новине Српске Патријашије бр. 911 од 01.05.2005.

блем родне равноправности који се поставља у читавом друштву не би смео занемарити у овој традиционално мушкој средини. Из ових разлога и специфичности саме делатности система потребно је јасно идентификовати питање положаја жена у структури система одбране. Жене се не смеју у њему посматрати као декор већ треба да се оспособе да у сваком могућем сегменту, адекватно својим професионалним способностима заузму место које им припада. Сам систем мора дефинисати механизме заштите и не дозволити било какав вид дискриминације већине над мањином. Многи „сматрају да се тамо где се у групи укида право мањине, укида се право уопште”<sup>4</sup>.

Једно од многобројних истраживања које је спровео Амерички истраживачки институт за медицину доказао је да жене уз правилну обуку могу одговорити војним обавезама попут мушкараца<sup>5</sup>. У том смислу неопходно је најпре идентификовати проблем и опсежним истраживањем, различитим истраживачким методама, обрадити ову тему. Проучавању ове теме до сада није поклоњена довољна пажња како би се дошло до репрезентативних података. Распрострањено је схватање да је систем одбране још увек недовољно транспарентан и да не постоје адекватни обавезујући механизми за вршење истраживања ове врсте. Објективни резултати истраживања допринели би да надлежни и сви заинтересовани креирају реалну слику о положају жене у систему одбране која би им омогућила да делују у правом смеру.

Министарство одбране, нарочито ВСЦГ као његов део, чини специфичну организацију. До сада јавности није презентован ниједан званичан извештај о броју, положају и месту жена у њој, наравно ни о каквом облику и стању женских права није ни било говора или плану на побољшању њиховог положаја уколико за то постоји потреба. Поставља се питање колико у једном од сегмента свеукупних друштвених односа постоји разлог за занемаривање основних права и слобода човека, рецимо, основног права човека на слободан избор занимања. Оправдано је захтевати, с обзиром на специфичност одређених активности да их обављају искључиво мушкарци, али се поставља једноставно питање: зашто жена не може похађати школу која би јој омогућила да постане официр? Без негирања биолошких разлика између мушкараца и жена потребно је избегавати било какву дискриминацију засновану на идеји мушке супериорности над женским полом.

Кроз различите степене културних и религијских вредности настојало се да се мање-више круто, специфичне улоге и задаци жена ограниче. Чак је оправдано рећи да запрепашћује да се и у делу МО који, углавном, обавља послове у сарадњи са цивилним структурама, који је у сваком смислу орган државне управе, налази занемарљив број жена. Овај број је несразмеран, како у самом односу мушкараца

<sup>4</sup> Ч. Чупић, Политика и зло, Чигоја штампа и ФПН, Београд, 1997. стр.156.

<sup>5</sup> The Research Institute of Environmental Medicine at Natick, by senior analyst, Everett Harman.

и жена, тако је још израженији у броју жена на руководећим местима. Тако, на пример, Управи за одбрану Републике Србије, Центар за одбрану Нови Сад, однос запослених је 79% : 21% у корист мушкараца. Од укупно седам одељења на територији Војводине само је једна жена начелник одељења, што процентуално износи 14%, а од 38 шефова одсека само је у једном одсеку шеф жена или 2,6%. У Војном одсеку Нови Сад, који регулише послове војне обавезе становника јужнобачког округа, од 12 одељака само се у једном на челу налазила жена (формално постављена на послове које није обављала) значи 8%<sup>6</sup>. Чак и када су одговарајуће стручне спреме идентичне стручној спреми колега, често се жене маргинализују у односу на мушкарце, а све у складу и духу закона, правила и прописа из давних времена где се распоређивање ради искључиво „формациски“.

Истраживање о школској спреми и степену професионализма жена није тема овог рада. Њиме би требало да се позабаве одговорни у служби за људске ресурсе.

Жене у систему одбране зато се задовољавају малим стварима. Срећне су када се за њих отворе просторије Спортског центра Војне академије за спортско-рекреативне активности<sup>7</sup>. Како помирити у овако постављеном систему основно цивилизацијско право свих субјеката на равноправност? Како осавременити ВСЦГ као део друштва, ради приближавања стандардима оних армија које јој служе као узор? Питање проналажења решења може бити обесхрабрујуће, али се први корак може и мора учинити заједничким снагама свих субјеката а првенствено самих жена.

---

## **Међународна документа која регулишу положај жена**

---

Уједињене нације су организација која већ четири деценије развија идеју о институционалним механизмима за постизање родне равноправности. Године 1962. основана је Комисија за статус жена, од које се очекивала саветодавна улога, тј. да формулише предлоге за побољшање положаја жена у својим земљама.

Зачетак основне идеје потекао је кроз успешну вишедеценијску праксу скандинавских земаља које су у националним оквирима развиле успешне елементе за постизање родне равноправности. Прва Светска конференција о женама у Мексико Ситију која је усвојила Светски план акције дефинисала је тзв. УН декаду жена.

У периоду од 1975. до 1985. 90% земаља света је основало националне механизме за жене. Две деценије касније, 1995, Пекиншка декла-

<sup>6</sup> Сви подаци су узети пре одлуке МО о смањењу броја запослених.

<sup>7</sup> Лист Војска 30.12.2004.

рација, усвојена на конференцији УН о положају жене, означила је националне механизме за постизање родне равноправности као кључне факторе. Владе су позване да побољшају постојеће механизме или започну са њиховим формирањем ако их немају. У систему државних органа решавање овог питања захтева трајно решење. Државе чланице постале су у великом броју потписнице међународне конвенције која се односи на жене, као и осталих које се тичу људских права.

Основни инструменти који дају основа за постојање успостављања родног партнерства у политичком животу између жена и мушкараца су:

- Универзална декларација о људским правима – Генерална скупштина УН (10.12.1948)<sup>8</sup>,
- Конвенција о политичким правима жена (1952),
- Декларација о елиминацији свих облика дискриминације према женама (1967),
- Декларација о заштити жена и деце у случају опасности и оружаном сукобу (1974),
- Конвенција о елиминацији свих облика дискриминације жена (1979),
- Декларација о елиминацији злостављања жена (1993),
- Универзална декларација о демократији (1997),
- Опциони протокол за Конвенцију о елиминацији свих облика дискриминације над женама (1999).

Готово је непознато да је чак и Међународни дан жена – 8. март увела Генерална скупштина УН 1997. од стране на основу резолуције у којој се наводи потреба одавања почаста доприносу жена у јачању међународног мира и сигурности.

**Универзална Декларација о демократији** претпоставља постојање стварног партнерства између мушкараца и жена у вођењу послова друштва у коме они заједно раде у условима једнакости и комплементарности, узајамно се обогаћујући у својим разликама<sup>9</sup>.

**Конвенција о елиминацији свих облика дискриминације жена**<sup>10</sup> основни је међународни документ који гарантује женска права међу чланицама Уједињених нација. Њеним ратификовањем наша се држава обавезала да:

- штити и унапређује женска права и равноправност, без обзира на националне, верске или културне чиниоце;
- прихвати мере за елиминацију дискриминације жена;
- предузме афирмативне мере у правцу равноправности полова;
- периодично подноси извештај Комитету Уједињених нација о стању женских људских права.

<sup>8</sup> A/RES/217A(III)

<sup>9</sup> Усвојена у Каиру на Савету Међупарламентарне уније септембра 1997. члан 4 декларације.

<sup>10</sup> Конвенција о елиминацији свих облика дискриминације жена, СЛ СФРЈ – Међународни уговори, бр.11/1981.

## **Национално законодавство којим се регулише положај жена**

Уставна повеља државне заједнице Србија и Црна Гора<sup>11</sup> признаје примат међународног права над националним и у том смислу се дефиниција „дискриминације жена” према Конвенцији прихвата и у Србији и Црној Гори.

У Повељи о људским и мањинским правима<sup>12</sup> прокламован је принцип забране дискриминације, непосредне и посредне, по било ком основу, па и по основу пола. Повеља омогућава увођење посебних мера неопходних за остварење равноправности лица која се налазе у неравноправном положају.

У Закону о раду<sup>13</sup> забрањена је непосредна и посредна дискриминација лица која траже запослење, као и запослених без обзира на пол...

У Закону о избору народних посланика<sup>14</sup>, као и Закону о локалним изборима<sup>15</sup> инкорпорирани су одређени чланови по којима су лица мање заступљеног пола обавезна да чине 30% кандидата на изборним листама.

Законодавац је прецизно дефинисао и узнемиравање и сексуално узнемиравање, као и свако вербално, невербално или физичко понашање које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и запосленог, у сфери полног живота, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење<sup>16</sup>.

У складу са Директивом ЕУ бр.200/43, у закону је предвиђена могућност да се ради дискриминације пред надлежним судом покрене поступак за накнаду штете њом изазване<sup>17</sup>.

На територији Војводине група правника припремила је Одлуку о равноправности полова у којој се јасно дефинише дискриминација на основу пола. Дискриминација жена је свако правно или физичко, непосредно или посредно разликовање, привилеговање, искључивање или ограничавање засновано на полу, које има за циљ или последицу да појединкама/цима отежа, угрози, онемогући или негира признање, уживање или остваривање људских права у породичном, образовном, културном, економском, социјалном, спортском, грађанском и сваком другом подручју. Непосредна дискриминација на основу пола постоји када се према лицу неоправдано поступа неповољније него што

<sup>11</sup> „Службени лист Србије и Црне Горе“ бр.1/2003, чл. 10.

<sup>12</sup> „Службени лист Србије и Црне Горе“, бр.6/2003.

<sup>13</sup> Поглавље бр.9 Закона о раду, чл.18.

<sup>14</sup> Ступио на снагу 26.02.2004., члан 40а.

<sup>15</sup> Ступио на снагу 01.01.2004.

<sup>16</sup> Члан 21 Закона о раду.

<sup>17</sup> Члан 23 Закона о раду.

се поступа или би се поступало или могло поступати у односу на лице другог пола у истој или сличној ситуацији<sup>18</sup>.

На републичком нивоу, у оквиру Владе Републике Србије, 2003. формиран је Савет за равноправност полова као стручно саветодавно тело. Ово радно тело има задатак да предлаже мере за унапређење политике постизања равноправности полова у Републици Србији.

У оквиру Народне Скупштине РС формиран је Одбор за равноправност полова<sup>19</sup> чији је задатак да разматра предлог закона, другог прописа и општег акта са становишта унапређивања и постизања равноправности полова. На нивоу Војводине 2002. основан је Секретаријат за рад, запошљавање и равноправност полова<sup>20</sup>, а при њему и Савет за равноправност полова као експертско тело за родну равноправност. У Војводини је, такође, установљен Покрајински омбудсман у коме је један од заменика задужен за равноправност полова<sup>21</sup>. У Србији и Црној Гори не постоји институционални оквир који би обезбедио заштиту женских права у складу са Конвенцијом<sup>22</sup>. Самим тим, ни у МО не постоји овлашћено лице које би се овом темом бавило.

Оно што је охрабрујуће јесте израђен нацрт закона о равноправности полова, први такве врсте у нашој земљи. Очекује се да ће предлог овог закона бити усвојен у Народној скупштини у наредним месецима<sup>23</sup>. Може се јасно рећи да у структурама министарства нису развијени механизми који би дефиницију дискриминације жена учинили општепознатом и јасно препознатљивом.

У време интензивирања интегративних процеса и приступа међународној организацији прави је моменат да се родна једнакост спроводи и у нашој земљи<sup>24</sup> у сваком сегменту друштвених активности.

---

## ***Систем одбране и његови елементи***

---

Интерес сваке државе јесте да изгради поуздан, флексибилан и целовит систем одбране од свих облика војних и невојних претњи. Појмовно дефинисање система одбране је различито, а једно од могућих било би да: систем одбране представља својеврсну материјализа-

<sup>18</sup> Пајванчић, М. С. Пихлер, А. Картаг Одри, С. Јашаревић (2004), Одлука о равноправности полова, Секретаријат за рад, запошљавање и равноправност полова, Нови Сад. Члан 3.

<sup>19</sup> Пословник Народне скупштине РС. „СГ РС“ бр.32/2002.

<sup>20</sup> Одлука о покрајинској управи, члан 33, „Службени лист АПВ“, бр.21/2002.

<sup>21</sup> „СЛ АПВ“ бр.23/2002.

<sup>22</sup> Конференција „Перспективе жена у новом политичком контексту“ (22.06.2001) донела је закључке у виду захтева за успостављање механизма за родну једнакост, формирање владиног тела на нивоу савезне државе.

<sup>23</sup> Дневни лист Вечерње новости дана 12. априла 2005.

<sup>24</sup> за све чланице UN Resolution 1325/2000.g. , Adopted by the Security Council at its 4213<sup>th</sup> meeting, on 31 October 2000.

цију уставно-законских норми о начину и облику остваривања одбране земље у непосредној ратној опасности, ванредном стању и рату.

Стратегија одбране је документ који садржи заједничке ставове држава чланица о најважнијим питањима безбедности и одбране. Јединственост се изражава уставно-законодавним нормама које су у надлежности Скупштине СЦГ, Савета министара, ВСО, МО и влада и скупштина република чланица.

Државна заједница Србија и Црна Гора потврђује опредељење за чланство у међународним безбедносним структурама, првенствено за прикључење Програму „Партнерство за мир“ Северноатланског савеза (НАТО) и другим европским и евроатлантским интеграцијама.

Традиционални системи безбедности и одбране постали су превазиђени у савременим међународним односима. Стратегијски концепт одбране је основа за пројектовање одбране Србије и Црне Горе.

Систем одбране Србије и Црне Горе<sup>25</sup> чине међусобно повезани елементи држава чланица и Србије и Црне Горе који се на организован начин ангажују ради заштите и одбране њихових заједничких интереса. Систем одбране је под демократском и цивилном контролом.

---

### ***Елементи система одбране***

---

Систем одбране представља целовитост елемената и сваки од елемената система је подједнако битан за функционисање система. Без постојања било ког од њих систем не би могао бити целовит.

Елементи система одбране су: одбрамбене активности, одбрамбене мере, послови одбране, субјекти одбране и снаге одбране.

Прва три елемента чине акциони аспект система, а друга два организациони аспект. Институције Србије и Црне Горе, у складу са Уставном повељом ДЗ СЦГ, као и Војска СЦГ и институције држава чланица, установљене уставима држава чланица, чине субјекте одбране.

Одбрамбене снаге чине: Војска Србије и Црне Горе, снаге МУП-а и снаге цивилне одбране и цивилне заштите. Снаге цивилне одбране су снаге за осматрање и обавештавање и заштиту цивилног становништва. Цивилну заштиту спроводе државни органи, предузећа и друга правна лица у складу са Планом одбране земље, а јединице ЦЗ могу образовати и грађани на добровољном принципу. Јединице су намењене заштити и спасавању становништва и материјалних добара.

У реализацији циљева и задатака одбране елементи система одбране придржавају се одредаба Универзалне декларације о људским правима, Женевске конвенције, кодекса Међународног хуманитарног права и унутрашњег законодавства.<sup>26</sup>

<sup>25</sup> Део 5 Стратегије одбране ДЗ СЦГ.

<sup>26</sup> Члан 5.3. Стратегије одбране ДЗ СЦГ.



Закон о одбрани<sup>27</sup> регулише да војну обавезу имају сви грађани од 18 до 60 година старости (мушкарци), односно жене<sup>28</sup> до 55 година.

Међу професионалним припадницима Војске највише жена се налази међу цивилним лицима<sup>29</sup>. Од 21 официра жена само се 12 налазило на дужности начелника појединих организационих јединица, и то углавном у домену административно-управног ресора.

БРОЈ ЖЕНА У ВСЦГ			
Официра	21	0,21%	9804
Подофицира	13	0,11%	12038
ПВ по уговору	251	2,93%	8558
ЦЛ	8738	42,60%	20514
Укупан број		17,72%	50914

### Јединице ЦЗ

Јединице ЦЗ су посебно организоване, опремљене и оспособљене снаге намењене за заштиту и спасавање становништва, материјалних и културних добара од ратних разарања, елементарних непогода, техничко-технолошких несрећа и других опасности у миру и рату које делују на територији за коју су образоване<sup>30</sup>.

Јединице ЦЗ образују се у складу са законом, проценом угрожености и могућности за заштиту и спасавање и личном и материјалном формацијом. Ове јединице могу се образовати као јединице ЦЗ, као универзалне јединице и специјализоване јединице<sup>31</sup>.

Учешће жена у јединицама ЦЗ у нашој земљи је занемарљиво. Оно износи<sup>32</sup>:

у јединицама прве медицинске помоћи 2,97%; у јединицама везе 0,37%; у јединицама за уништавање неексплодираних убојних средстава 0,00%; у јединицама за РХБ заштиту 0,80%; у јединицама за спасавање из рушевина 0,28%; у позадинским јединицама 0,79%; у јединицама за идентификацију 0,45%; у командама одреда ЦЗ 1,16%.

Наведени подаци јасно указују на постојање веће могућности ангажовања жена у јединицама ЦЗ ради повећања ефикасности осталих војних јединица. У Финској где 30% чланства организација које се баве цивилном заштитом чине жене надлежни нису задовољни овим процентом. У пракси се показало да жене својим ангажовањем могу

<sup>27</sup>н СЛ СРЈ“ бр. 43 од 27.05.1994.

<sup>28</sup> Члан 22 став 2 Закона о одбрани СРЈ.

<sup>29</sup> Подаци су коришћени пре доношења наредбе МО о смањењу броја запослених.

<sup>30</sup> Члан 59 став 2 Закона о одбрани СРЈ.

<sup>31</sup> Уредба о организовању и функционисању ЦЗ, „СГ РС“ бр.21/92.

<sup>32</sup> На основу података ранијег Сектора за ЦО МО СЦГ.

бити ненаметљиви носиоци едукативних активности које се медијски презентују.

У законским одредбама не постоје посебна ограничења за ангажовање жена, али се оне и не стимулишу и не охрабрују да заузму чак и места на којима није нужно да захтеване дужности обављају мушкарци.

---

### ***Положај жене у армијама других земаља***

---

У многим земљама жене чине важан део система одбране. Њихово ангажовање је разноврсно. Неке од њих налазе се на најодговорнијим дужностима, негде и на челу Министарства одбране. У политици одбране превазилази се конзерватизам према активном ангажовању жена, па су им многе раније недоступне дужности у разним родовима постале доступне.

Хрватска је у овој области постигла значајан напредак. На челу МО 2003. се налазила жена, а данас се у Хрватској Војсци налази 2007 жена професионалних војника и то: подофицири – 945, профес. вој. – 561, нижих официра 467, официра – 37, што укупно износи 2007.

У мировним мисијама у оквиру немачког контингента у Авганистану биле су укључене четири жене официра, припадника Хрватске Војске као посматрачи, а капетан хрватске армије прва је жена официр која је била укључена у посматрачку мисију за очување мира у Индији и Пакистану.

У Македонији данас има 60 жена официра и 120 жена подофицира. Женама је омогућено похађање војних школа.

Јануара 1990. Велика Британија омогућила је женама да заузму позиције на борбеним бродовима у Британској Краљевској Морнарици. Од априла 1998. 70% дужности у Копненој Армији им је доступно. У Краљевском ваздухопловству Велике Британије жене се налазе на местима пилота и навигатора од 1. јануара 2001. Њихово учешће се у периоду од 1999. до 2000. са 7,2% повећало на 9,6%.

У Аустрији се жене налазе у војној служби на добровољној основи на основу споразума потписаног марта 1996. У многим државама данас се води полемика о учешћу жена у самој оружаном борби. Пет НАТО држава немају посебан закон који регулише ово питање. То су: Канада, Данска, Луксембург, Норвешка и Португалија. Грчка, Холандија и Турска немају законску регулативу, али спроводе селективну политику у приступу овом питању.

Жене Канаде и Данске обучавају се и као пилоти на борбеним авионима. Обука се врши у САД. Жене Израела обавезне су да учествују у одбрани земље. Њихова улога у оружаним снагама је искључиво неборбена.

Италија и Шпанија су једине европске земље које искључују жене из војне службе.

Жене су саставни део армије САД од 1973, а од 1975. доступно им је школовање на војним академијама. Оне су инкорпориране у различите облике службе, зависно од њихових способности. Тачније, 50% војних послова доступно је женама, али су велике разлике од једног до другог вида оружаних снага.

Жене у обалској стражи обављају све врсте послова (100%), а најмање жена налази се у јединицама маринаца (20%)<sup>33</sup>.

До 1991. жене су чиниле 12% људства у оружаним снагама САД. Данас их у РВ има 14%, КВ 11,5%, морнарици 10%. Укупно 229 000 жена обавља војничке дужности у Министарству одбране САД, од којих је 15% официра. Највећи медицински центар за прихват повређених војника ангажованих у мисијама америчке војске који се налази у Немачкој је у модерни траума-центар трансформисан под вођством Ронде Корнум, пуковника Војске САД<sup>34</sup>, познате по томе што је као мајор, доктор америчке војске, била заробљена у Ираку након рушења хеликоптера у коме се налазила.

Око 6000 жена обавља пратеће послове у Јапанским одбрамбеним снагама. У Армији Новог Зеланда жене заузимају 14,5% од укупног састава, а оне чине значајан број и у Аустралијским одбрамбеним снагама.

Од 1976. у НАТО-у је установљен Комитет жена у НАТО снагама<sup>35</sup>. Основни задатак овог комитета је да предлаже стандарде обуке, одлучује о учешћу жена у хуманитарним мисијама и мисијама за одржавање мира, усклађивању породичних и професионалних обавеза и прокламовању спремности да се прихвате промене и учине интеграциони напори који би омогућили постизање родне равноправности у НАТО снагама. У раду овог комитета учествује 18 земаља, као и 27 земаља које су укључене у Партнерство за мир, а од 2002. и 7 земаља Медитеранског дијалога.

Заступљеност жена у систему одбране је, по правилу, израженија у земљама вишег економског стандарда, тако да је и са тог становишта јасан положај жене у нашем систему одбране, који се налази у незавидној материјалној ситуацији.

---

### ***Принципи односа у Војсци и њихова примена у пракси***

Војска је карактеристичан део система одбране, јер су њени припадници у сталном нескладу између свести о слободи и равноправности појединаца и друштвених група, самим тим и жена у њеном саста-

---

<sup>33</sup> Facts About Women in the Militar, 1980–1990., Women s Research and Educational Institut (WREI).

<sup>34</sup> БЛИЦ недеља 10. април 2005.

<sup>35</sup> CWINF-Committee on Women in the NATO Forces.

ну, с једне стране, и аутократских и хијерархијских принципа унутрашње организације и деловања, с друге стране<sup>36</sup>.

Појам Војске (армије) може се различито дефинисати, али се најчешће односи на означавање тоталитета оружаних снага једне државе. Она је и својеврстан државни орган, који је, као такав, саставни део апарата јавне власти. Војска као институција има дугу и богату историју. Због специфичне улоге коју остварује у друштву у њој владају посебна правила унутрашњег устројства и организације. Односи у ВСЦГ засновани су на уставним опредељењима, законским одредбама, правилима и прописима, али неоспорна је и улога традиционалних односа у претходном периоду и свеукупни национални менталитет.

Припадници Војске немају развијену комуникацију са осталим субјектима друштва, ради чега се нарушава процес реципрочне размене порука, идеја и хтења између њених припадника и друштва у целини, што често доводи до неприхватања одређених погледа на поједине друштвене појаве. Појам транспарентности, промена односа између мушкарца и жене готово да се и не примећује за разлику од целокупне државне заједнице која се ипак на један сасвим другачији начин бави овим питањем. У оваквој организацији унутрашњи односи су хијерархијски, у великој мери затворени и поред јавног прокламовања транспарентности, нетолерантни и осуђени на чврсту формалну дисциплину. Демократски настројени појединци налазе се и у таквој организацији, покушавајући да очувају свој идентитет користећи се дијалогом и споразумевањем.

Моћ коју у појединим случајевима спроводе „моћници“ жене често добровољно прихватају (наглашавање потребе за беспоговорном послушношћу, дисциплином). Када се нека од припадница жена побуни и јавно изнесе свој став бива изложена подсмеху и одмазди. Неретко се основни захтеви равноправности идентификују са феминизмом. Измучене теретом наметнутих породичних и професионалних захтева, у сталном страху од губитка радног места, жене готово да немају снаге да се супротставе појавама нехуманог поступања. Први услов за јавно изношење различитог мишљења је свест и сигурност појединца да права која поседује може и остваривати, а они који им та права ограничавају разним поступцима могу бити санкционисани, што у овако организованом систему одбране изгледа футуристички. Докле год је жена егзистенцијално зависна, биће и принуђена да буде „послушна“ и „подобна“. Оправдања за овакво понашање су различита. Апсолутно стање немоћи довело је до прихватања често у нормалним ситуацијама недопустивог понашања као нормалног. Жене ни данас нису у стању да артикулишу своје интересе и ставове и смогну снаге

<sup>36</sup> М. Младеновић, Демократизација друштва и развој војске, Војни информатор, бр.5-6,2001.

да унесу "женско питање" у програм реформе. Жалосно је да супруге пензионисаних припадника Војске демонстрирају тражећи решавање стамбеног питања уместо њихових мужева.

У садашњим условима постоје само нормативне претпоставке за равноправност полова. Још је у седамнаестом веку Макијавелијев ученик Клапмаријус објашњавао да је превара најпоузданије средство владавине, стварањем привида поседовања права која реално не постоје<sup>37</sup>. Министарство одбране никада није поставило ово питање ни на интерном нивоу, оно никада није било тема ниједне дискусије, округлог стола или јавног саопштења виђења места жене у систему одбране или било ком његовом сегменту. Како је реална неравноправност жена детектована у многим сегментима друштва, готово је немогуће да у оваквој средини, традиционално мушкој, и ратничкој, овај проблем не постоји. Из тих разлога потребно је предузети мере које ће савремену Војску СЦГ, али и читав систем одбране реформисати у смислу новог приступа овом питању, и већем уважавању жена, првенствено на основу реално оцењених професионалних способности.

Урођена женска интуитивност и способност да се лакше од мушкарца прилагоди новонасталим околностима занемарује се у систему одбране. Да ли би у прошлости много тога било другачије да су жене активније учествовале у дешавањима на простору раније заједничке државе? Да ли би се у ратним дешавањима десили сви они догађаји чији смо данас сведоци?

---

### ***Место жене у предстојећим мировним мисијама***

---

Укључивање у савремене економске, политичке и војне интеграције неминовно укључује и реформу система безбедности. У сфери одбране неопходно је много тога реорганизовати и ускладити са одговарајућим међународним стандардима. У основним опредељењима<sup>38</sup> СЦГ је спремна да своје одбрамбене потенцијале ангажује на основу Уставне повеље, а према Повељи УН и принципима међународног права којима се регулише употреба силе. Војска СЦГ, поред осталих задатака, има и задатак да учествује у Међународној војној сарадњи и мировним операцијама под окриљем ОУН и у осталим системима колективне безбедности.

Закон о упућивању професионалних припадника Војске Србије и Црне Горе, особља ЦЗ и запослених у органима Управе Савета министара у мировним операцијама и другим активностима у иностранству<sup>39</sup> основа је будућег деловања.

<sup>37</sup> Arnold Clapmarius – tzv. prazna prava (jura inania).

<sup>38</sup> Члан 4.1 Стратегије одбране ДЗ СЦГ.

<sup>39</sup> „СВЛ“ бр.34, четвртак 30.12.2004. објављен и у „СЛ СЦГ“ бр.61 од 24.12.2004.

Овим законом уређује се припремање, упућивање и повлачење професионалних припадника Војске, особља ЦЗ и других запослених у органима управе Савета министара у мировним операцијама и другим активностима у иностранству и права и обавезе лица које се упућује.

Мировним операцијама и другим активностима у иностранству сматрају се активности за очување међународног мира и безбедности у складу са Повешом УН и закљученим међународним уговорима и то: у оквиру мировних снага у мировним операцијама; у оквиру пружања хуманитарне помоћи и у хуманитарним организацијама; у другим активностима на које се Србија и Црна Гора обавезала на основу посебно закљученог међународног уговора.

Активностима у смислу члана 1.овог закона сматрају се вежбе и обуке које се изводе на основу закључених међународних уговора.

Под пружањем хуманитарне помоћи подразумева се ангажовање на отклањању и ублажавању последица природних катастрофа, техничко-технолошких несрећа и других несрећа које обимом и интензитетом угрожавају здравље и животе људи, материјална добра и животну средину, а није их могуће отклонити ангажовањем надлежних органа државе на чијој је територији догађај настао.

Такође, донет је и Правилник о припреми и упућивању професионалних припадника Војске Србије и Црне Горе, особља цивилне заштите и запослених у органима управе Савета министара у мировне операције и друге активности у иностранство<sup>40</sup>. Овим правилником прописује се избор, опремање, припрема, управљање и статус професионалних припадника ВСЦГ, особља ЦЗ и запослених у органима Управе Савета министара у мировне операције и друге активности у иностранство, као и делокруг, ради тих активности основаног Центра за мировне операције.

Обука појединца и јединица за учешће у мировним операцијама и другим активностима врши се на основу планова и програма које одобрава начелник Генералштаба Војске, а који су у складу са моделима за обуку ОУН и специфичним потребама професионалних припадника Војске и лица из других структура која се упућују у мировне мисије и др. активности у иностранство.

Тренинг за сав персонал мора укључити тему заштите, специјалних потреба и људских права жена и деце у конфликтним ситуацијама. Персонал који се укључује у активности успостављања или одређавања мира треба да прође сву одговарајућу обуку на тему људских права, укључујући одредбе везане за проблематику равноправности<sup>41</sup>. Самим тим подразумева се да је и овај део обуке инкорпориран у предвиђену обуку припадника наше Војске, чије се ангажовање очекује, иако су сами планови обуке непознати јавности.

<sup>40</sup> „СВЛ“ бр.20, понедељак 23.08.2004.

<sup>41</sup> Резолуција УН 1265 о заштити цивила у оружаном конфликту од 17.09.1999. а нарочито параграф 14.

Центар за мировне операције надлежан је да професионалним припадницима Војске и лицима из других структура издаје сертификате о оспособљености за обављање дужности, као и да верификује сертификате из иностраних центара за обуку и оспособљавање припадника нашег система одбране.

Значај улоге жена у спречавању и решавању конфликта и успостављању мира након деценије ратова и сукоба у региону потребно је јасно истаћи. Цивили, нарочито жене и деца, поднели су већи део негативних последица оружаног сукоба. Зато је неопходно омогућити потпуно укључивање жена у будуће напоре за одржавање и унапређење мира и стабилности. Ова евидентна потреба да се повећа улога жена у процесу доношења одлука у вези са спречавањем и решавањем конфликта потврђена је чињеницом да четири петине избеглица у свету чине жене и деца и да су 90% жртава рата цивили, такође углавном жене и деца.

Равноправност полова укључује се у операције мировних мисија, позивајући се на Windhoek декларацију<sup>42</sup> и Намибијски план активности на укључивању гледишта равноправности у вишезначне мировне операције.

Савет безбедности позвао је земље чланице да омогуће већу заступљеност жена у свим нивоима процеса доношења одлука у националним, регионалним и интернационалним институцијама и механизмима за заштиту, управљање и решавање оружаных конфликта. Генерални секретар преузео је улогу да идентификује начине за повећање улоге и доприноса жена у мисијама УН на самом терену, а нарочито у улози војних посматрача, жандармерије и персонала који је задужен за људска права и хуманитарне акције.

Све то је инкорпорирано у Повељи европске безбедности<sup>43</sup>, Резолуцији Европског парламента о заступљености жена у мисијама мировног решења конфликта<sup>44</sup>, Спречавања оружаног конфликта са аспекта равноправности полова<sup>45</sup>, Иницијативе састанка групе Г8 у Риму о спречавању конфликта, Закључцима састанка Министара спољних послова групе Г8<sup>46</sup> и Намибијски план активности на укључивању гледишта равноправности полова у вишезначне мировне мировне операције<sup>47</sup>.

У припреми ангажовања професионалних припадника Војске Србије и Црне Горе, особља цивилне заштите и запослених у органима управе Савета министара за мировне операције и друге активности у

<sup>42</sup> 162. седница Међупарламентарног Савета, Windhoek 11.04.1998.

<sup>43</sup> Одлука бр. 353 Сталног савета, одржаног 1.06.2000.

<sup>44</sup> 2000/2025(INI) последња верзија 30/11/2000.

<sup>45</sup> А5-0308/2000.

<sup>46</sup> Рим, 18–19.јули 2001, Документ Групе Г8, Прилог бр.2.

<sup>47</sup> (S/2000/693).

иностранству жене треба да нађу своје место на листи кандидата, рецимо за војне посматраче и друге дужности, уколико већ због непоседовања ускостручног образовања не могу заузимати командно-штабне дужности.

Да би се наведени предлог остварио одговорни се морају ангажовати да би се створили услови за веће ангажовање жена у будућим мировним мисијама у иностранству, што сада није случај, односно мало је примера који њихово ангажовање потврђују.

---

## ***Предлози и мере за постизање родне равноправности у систему одбране***

---

Главни предуслов за постизање родне једнакости у систему одбране је постојање воље за службено заснивање механизма равноправности.

У свакодневном раду потребно је указивати на примере учешћа жена у борбама за национално ослобођење и њиховом ангажовању на очувању мира и залагању за мирољубиво решавање конфликта. Жена мора да буде презентована са свим својим потенцијалима и достигнућима.

Подизање нивоа информисања о карактеристикама и начинима постизања равноправности *де факто*, а не *де јуре*, допринео би и бржој професионализацији сложеног система одбране. Информативна улога мора прерасти и у едукативну јер онде где се механизми за постизање родне равноправности не налазе сви могу и треба да уче.

Из свега наведеног изводи се закључак да је у Министарству одбране потребно формирати **Одељење за постизање родне равноправности**, чији би основни задаци били:

- акција промовисања свести да жене сазнају своја права и постању свесне способности које их чине корисним у систему одбране;
- елиминација сваке нормативно-правне одредбе која допринеси или оправдава дискриминацију жена;
- предузимање мера које дају једнако квалификованим женама и мушкарцима једнаке могућности да буду чланови тела за доношење одлука на свим нивоима структуре министарства и ВСЦГ (балансирано учешће жена поштовањем женских квалификација);
- обезбеђење једнаких програма обуке, укључујући и специјалне курсеве обуке за жене и мушкарце запослене по истом основу и сталан рад на унапређењу свести међу кадровима, који би били обучени на пољу једнаких прилика, посебно руководећи кадар;
- сакупљање и редовно ажурирање родно заснованих статистичких података који се односе на све индикаторе, који треба да се користе за перманентан преглед компаративне ситуације између жена и мушкараца, нарочито у структурама које се не тичу трупе директно;



- препоручивање начина за унапређење и поправљање положаја жена;
- идентификација потреба развитка новог законодавства (правила службе) које ефикасно штити жене, и омогућује им да професионалне обавезе ускладе са породичним;
- предлагање широког програма акције која треба да буде предузета као и објављивање упутстава и кодекса понашања и радњи на превенцији полних стереотипа;
- припрема планова са конкретним циљевима, обезбеђење средстава, утврђивање временских рокова и система надгледања и израда свеобухватног прегледа оцене улоге жене у процесу реформе система одбране;
- санкционисање свих облика дискриминације од одговорних лица и руководилаца;
- омогућавање простора за укључивање жена на све позиције у будућим мисијама успостављања, одржавања и наметања мира у којима земља учествује.

Уколико не постоји могућност или воља за формирањем оваквог тела или одељења могуће је именовати појединца који би се бавио овом проблематиком.

Дефинисани привремени комплет мера временом би постао трајно решење и неопходан елемент читавог система. У реализацији овог концепта неопходан је, првенствено, континуиран рад психолога и органа морала, али и сваког појединца.

---

### *Закључак*

---

Будућа решења у функционисању целовитог система одбране, првенствено у Министарству одбране, треба да буду усмерена ка потпуној демократизацији друштвених односа. Министарство одбране треба да прихвати обавезу да у наредном периоду предузме све стручне, управне и друге мере и активности на примени свих међународно признатих обавеза наше земље у области равноправности и самим тим покаже своју заинтересованост за побољшање положаја жене у систему и прецизно одређење њеног места у њему.

Анализирањем и модификовањем докумената и праксе који постоје у оквиру процедура запошљавања, распоређивању на радна места у оквиру колектива, понудама промена посла (преквалификацији), селекцији кандидата, идентичним програмима обуке у политици људских ресурса за све запослене, обезбедио би се механизам за постизање родне равноправности. Да би се систем фундаментално изменио, неопходно је да се догоде суштинске промене у односима међу половима. Заједничким напорима, градећи односе на универзалним људским вредностима, изграђују се и остале претпоставке успешног остварења дефинисаних задатака свих структура система одбране.

## Литература:

1. Уставна повеља СЦГ „СЛ СЦГ“ бр. 1/2003.
2. Уредба о вршењу војне обавезе, „СЛ СРЈ“, бр. 36/94 и 7/98, и „СЛ СЦГ“, бр. 37/03.
3. Закон о Војсци Југославије, „СЛ СРЈ“ 43/94, измене и допуне „СЛ СРЈ“ бр. 28/96, 22/99, 44/99, 74/99, 3/02, 37/02, 1/03, 3/03.
4. Закон о одбрани, „СЛ СРЈ“, 43/94, измене и допуне „СЛ СРЈ“ 44/99, 1/03, 3/03.
5. Закон о одбрани Републике Србије, „СГ РС“ 45/91 и 58/91.
6. Уредба о обучавању грађана за одбрану земље, „СЛ СРЈ“, бр. 36/94, исправка 44/94, „СВЛ“ 16/94.
7. Упутство о планирању одбране, „СГ РС“ 10/92,
8. Одлука о организовању припрема за одбрану земље, „СЛ СРЈ“ бр.35/97, „СВЛ“11/97.
9. Повеља о људским и мањинским правима и грађанским слободама, „СВЛ“, бр.6/03,
10. Радомир Лукић, Социологија морала, Научна књига, Београд,1976.
11. Милка Пузигаћа, истраживање“Жене то могу 2”, 2002.
12. Пекиншка декларација и платформа за деловање. Четврта светска конференција о женама, Пекинг, Кина 14–15.09.1995. А/CONF.177/20 (1995), Поглавље Д, став 112.
13. Завршна декларација Другог самита Савета Европе.
14. Универзална декларација о људским правима. Генерална скупштина УН 10.12-1948. А/RES/217А (III)1948, члан 1.
15. Бечка декларација о људским правима 25.06. А/CONF.157/24(1993), Одељак II, став 38.
16. Европска конвенција о људским правима. Конвенција за заштиту људских права и фундаменталних слобода, допуњено Протоколом бр.11 (ETS No. 155) Савјет Европе, 11.05.1994., члан 14.
17. „ПЕРЈАНИК“- Часопис за теорију и праксу из области полиције, безбедности, криминалистике и права. Година 3, број 7. Подгорица, Црна Гора.
18. Војни информатор (ВИ), број 5–6, децембар 2001.
19. Војни информатор (ВИ), број 2–3, март-јуни 2001.
20. 2005 Жене у оружаним снагама Women in the Armed Forces, A Report by the Employment of Women in the Armed Forces Steering Group, Ministry of Defense of the United Kingdom, may 2000.
21. Joshua S. Goldstein, War and Gender. Cambridge, University Press, 2001.
22. Kay McPherson, Women in NATO, Peace Magazine, Aug./Sep.1987.
23. Роберт Дидни, Жене у копненој војсци-крај медуног месеца, ЦВНДИ, Информативни билтен превода, 4/1985. стр. 387.
24. И. Косиков, Жене у војној служби у страним армијама ЦВНДИ, Информативни билтен превода, 4/1985. стр. 382.
25. Ангажовање жена у функцији рационалнијег располагања људским ресурсима у одбрани-докторска теза Јованка Шарановић, ФЦО Београд, 2005.
26. Одлука број 353 Сталног савета Организације за безбедност и сарадњу у Европи од 01.06.2000.
27. Резолуција 1325 (2000) UN S/RES/1325(2000) Усвојена од стране Савета безбедности на 4213. састанку одржаном 31.10.2000.г., Australian Defence Force.
28. А/S-23/10/Rev.1,нарочито закључака у вези женских права и оружаног конфликта. Специјална седница Скупштине УН под називом Жене 2000. равноправност полова, развој и мир у 21.ом веку,.
29. Резолуција УН 1265 о заштити цивила у оружаном конфликту од 17.09.1999. г.
30. Резолуција Европског парламента о затупљености жена у мисијама мировног решавања конфликта (2000/2025(INI); Усвојени документ Европског парламента Последња верзија 30.11.2000. Спречавања оружаног конфликта са аспекта равноправности полова А5–0308/2000.

31. Иницијативе састанка групе Г8 у Риму о спречавању конфликта, Закључци састанка Министара спољних послова групе Г8 Рим, 18–19.јули 2001. Документ Групе Г8, Прилог бр. 2.
32. Зорица Мршевић, Стандарди и механизми за постизање родне равноправности у демократским земљама, ОЕБС, Београд 2002.
33. Vicki Nielson Women in uniform NATO Review, summer, 2001 No2, 2001.
34. Garcia, Sarah. 'Military women in the NATO armed forces' in Spurling, Kathryn & Greenhalgh, Elizabeth (eds). *Women in uniform: perceptions and pathways*. ŠCanberaĆ, School of History, Australian Defence Force Academy, 2000. P.229. efence annual report op cit, p.83. International Institute for Strategic Studies. *The military balance 2000–2001*. London, Oxford University Press, 2000. p.209–210.
35. Annual Review of Women in NATO's Armed Forces (стање).
36. Проф. Лиз Кели(Liz Kelly) ВИП-ј-Визија, иновација и професионализам у раду полиције у вези са насиљем над женама и дјецом, стр 11–16.
37. Универзална декларација о људским правима, члан 18.
38. Интернет сајтови о питању родне равноправности:  
 : a part of the Australian Department of Defence.  
 : United States Defense Advisory Committee on Women in the Services.  
 : women in the military, women and war discussion network. <http://www.mod.uk/index.php3?page=532>.