

ЖЕНЕ У ОРУЖАНИМ СНАГАМА РЕПУБЛИКЕ МАЂАРСКЕ – ИСКУСТВА И ПОУКЕ*

Klara Spinosé Kecskeméthy

Универзитет националне одбране „Зрињи Миклош“,
Будимпешта, Република Мађарска

У Мађарској су промене наступиле не само услед придруживања Северноатлантском савезу, већ је променом режима и променама у структури и систему вредновања у војсци морало да дође до спровођења принципа пружања једнаких могућности. Већина војних руководилаца признала је да запошљавање жена у војсци, у појединим областима, има своје предности, тако да се може дозволити женама да обављају традиционално мушке дужности. У поређењу са другим земљама НАТО-а, у Мађарским одбрамбеним снагама релативно је висок проценат учешћа жена професионалних војника (официри, подофицири или војници по уговору) у многим областима. Укупан проценат жена професионалних припадника и војника по уговору је 19,6% и чини високу стопу у појединим чиновима. Иако још нема жена команданата (са чином адмирала или комодора), жене су заступљене у свим другим официрским чиновима.

Кључне речи: *жене у војсци, Мађарска, равноправност полова, НАТО.*

„...Они који говоре о женама увек лепо, не познају их добро; они који о њима увек лоше говоре, уопште их не познају...“
(Графит на Интернету)

Историјски преглед

У прошлим вековима улога жена често је била ограничена оним што је друштво у којем доминирају мушкарци од њих очекивало или желело да оне буду. То се већином није заснивало на јасној процени њихових ин-

* Текст „Women in the Armed Forces of Republic of Hungary – Experiences and Lessons Learned“ by Prof. Col. Klara Spinosé Kecskeméthy са енглеског језика превела је Љиљана Брчић.

дивидуалних могућности и способности. Након што су жене индивидуално или као група покушале да скрену пажњу на *status quo* њихове улоге се проширују, тако да данас могу слободно да изаберу нетрадиционална занимања и професије којима су некад доминирали мушкарци.

Можда ни у једној другој области није постојао такав отпор према учењу жена као у војсци. Ту, као ни у једном другом подручју рада, устаљене идеје о особинама и способностима полова учиниле су војску претежно мушком и под командом мушкараца све до почетка 20. века.

Од прошлих времена улога жена у војној служби се постепено ширила. О доприносима жена није се писало нити су оне биле награђиване. Историчари су више волели да пишу о женама чије су се активности уклапале у друштвени модел „женственог“ понашања.

Ако су сви људи створени једнаки зашто то не важи за жене? Амерички и британски покрети за стицање права гласа су иницирали борбу за еманципацију жена међу елитом образованих жена (али и неких мушкараца) широм света. Пошто су образоване жене у свету покренуле захтев за добијање права гласа, мушка популација у свим земљама се снажно одупирала, што се завршило тиме да је већина жена у свету добила то основно грађанско право тек у последњих 60 година.

Жене су почеле да стичу право гласа на изборима и право да се кандидују откад је Нови Зеланд постао прва земља у којој је женама признато право да гласају, 1893. године, а до 1920. године већ десет земаља је дало женама бирачко право. У многим европским земљама женама није било дозвољено да гласају све до окончања Другог светског рата, укључујући Француску, Грчку, Италију и Швајцарску. У Латинској Америци женска политичка права прво су призната у Еквадору, 1929. године, док у Мексику жене нису могле да гласају све до 1953. године. У Азији су прво стекле право на гласање у Монголији, 1923, а 1945. осигурале су право гласа у Јапану и Јужној Кореји. У бившим европским колонијама у Африци и Азији жене су добиле бирачко право када су државе стекле независност.

У позадини тих позитивних промена стоји успон женских покрета широм света, који су учврстили женску свест о властитом политичком потенцијалу и довели до нових решења која су жене спремне да покрену. Ту је и спремност политичких партија и држава, којом се женама олакшава приступ политици, као и политичко окружење после хладног рата, које је пружило прилике за нове стилове руковођења и које је преуредило политичке приоритете.

Делокруг послова које жене могу да обављају у војсци мењао се деценијама, и наставља да се развија откад су земље које припадају Северноатлантском савезу зашле у 21. век. Међутим, у појединим земљама постоје разлике. Вођена је жива расправа о одговарајућој улози за жене у војсци. Иако је присуство жена у свим видовима војске променило стајалишта о томе шта жена-војник може да ради, неколико питања још остаје отворено. Да

ли би све војне дужности требало да буду без ограничења у погледу полне припадности? Да ли жене треба да се суочавају са истим ризицима, узимајући у обзир последице по здравље? Да ли жене треба да служе у борбеним јединицама или специјалним снагама као што су маринци или подморничари? Треба ли жене распоређивати у мировне мисије или војне операције? Током осамдесетих година 20. века у Сједињеним Америчким Државама популарни војни регрутни слоган за потенцијалне војнике гласио је „Буди све оно што можеш да будеш – у војсци“. Током прошлих времена у многим земљама женама је пружена могућност да ступе у војну службу.

До 2000. године женама је пружено више прилика као никад пре тога. У току мање од једног века жене војна лица начиниле су велики корак у односу на друге далекосежне промене што се тиче женских права, политичке моћи и приступа професијама и активностима које им некада нису биле доступне. Жене у војсци, у оквиру сваког рода и службе, срушиле су митове и ставове о томе шта могу и треба да раде.

Жене које су биле потпуно незадовољне конвенционалним улогама бориле су се за службу у војсци као медицинске сестре, војници, лекари, новинари, психолози, контролори лета или наставници у војним академијама и колеџима.

Као и у многим другима областима живота, улога жена у војсци се мењала постепено, као што су се мењала схватања о њиховим менталним и физичким способностима. У неким случајевима промене су биле изнуђене у судовима, доношењем нових законских прописа који промовишу једнака права на образовање и запослење, као и новим законима и политиком управљања у самој војсци.

Расправе о одговарајућим улогама за жене у војсци често су престављале „врुће теме“, о којима су и мушкарци и жене заузимали различите ставове. Жене које се нису слагале са конвенционалним стереотипима бориле су се за место у војсци. Оне су се бориле, како за место на бојном пољу, тако и за право да руководе другима. У својој књизи *Жене у војсци: незавршена револуција (Women in the Military: An Unfinished Revolution)* (1992), генерал-мајор Џин Хоулм (*Major General Jeanne Holm*) каже: „Прихватање жена као пуноправних и једнаких учесника у овом мушком миљеу многи виде као коначну проверу друштвене воље да се постигне компромис са дубоко усађеним традиционалним мишљењима“.

Уласком у 21. век преостало је неколико нерешених питања. Да ли жене и мушкарци треба да служе војску под условима који су потпуно неутрални у погледу полне припадности, тако да се и суочавају са једнаким ризицима? Како држава може да одржава ефикасну војску која добија талентоване људе да успешно обављају војне послове? Какви стандарди се могу користити да се изабере прави људи за праве послове, без обзира на пол?

Жене у НАТО снагама

У Копенхагену је 1961. године одржана Прва НАТО конференција жена, виших официра у Северноатлантском савезу (Данска, Холандија, Норвешка, Уједињено краљевство и САД). Главне теме конференције биле су статус, организација, услови запошљавања и професионалне могућности жена у оружаним снагама НАТО-а. Оне су једногласно изразиле наду да ће НАТО и државне власти размотрити питање већег пријема жена у војну службу.

Значајан догађај десео се за време конференције у седишту НАТО-а у Бриселу, у новембру 1973. године. Усвојена је резолуција у којој је усаглашен став да женама треба да се пружи могућност да служе у свим врстама специјалности, осим борбених, и да њихов пријем у службу треба да буде регулисан националном политиком. Војни комитет НАТО-а подржао је формирање Војног комитета жена у саставу НАТО снага (*the Committee on Women in the NATO Forces – CWINF*) 19. јула 1976. године у документу Војног комитета НАТО-а, број 249.

Марта 1997. године Стални војни комитет НАТО-а одобрио је оснивање консултативне канцеларије за жене припаднице снага НАТО-а у оквиру Међународног војног штаба. Намера је била да канцеларија буде огледна за период од три године. У децембру 2000. Војни комитет НАТО-а усвојио је резолуцију и потврдио сталну Канцеларију за жене у саставу НАТО снага (*the Office on Women in the NATO Forces OWINF*) у оквиру Међународног војног штаба.

Главни задатак Војног комитета жена у саставу НАТО снага јесте да пружа савете војном руководству НАТО-а и земљама чланицама у вези са кључним питањима и политиком која се односи на службу жена у оквиру НАТО-а. То је савремено тело које има за циљ да промовише највећу корист од употребе способности жена-војника у оружаним снагама у читавом Северноатлантском савезу. Поред тога, он пружа информативну подршку земљама чланицама НАТО-а о интеграцији полова, даје информативне водиче о питањима која се тичу полова, специфичности везаних за операције које се темеље на искуствима жена на служби и војсци. Од 2002. године постоји активна сарадња између Комитета и земаља чланица Програма „Партнерство за мир“. Године 2003. Комитет је ступио у контакт са седам земаља Медитеранске иницијативе, како би и оне могле да учествују у активностима и како би се придружиле заједници.

Међусобно информисање, проток информација, учешће на међународним форумима и конференцијама су веома важни. Редовно учешће на конференцијама Северноатлантске алијансе може да буде од велике помоћи за стицање међународног војног искуства. Свака конференција, експертска дискусија, извештај, интервју или чланак у новинама веома су корисни како би се схватила стварна идеја о положају, улози, професионалним могућностима, радним обавезама и животним околностима жена у оружаним снагама.

Жене ће, као неодвојиви део војске, наставити да заузимају активну улогу у обликовању политике, давањем сталног доприноса националној одбрани.

Мађарска искуства

У прошлости је улога жена у мађарској војсци била је веома ограничена. Иако се у дугој историји Мађарске наилази на примере жена–хероја, као што је нпр. Илона Зринђи (*Ilona Zrínyi*), која је учествовала у одбрани замка Егер, њиховом доприносу није одато признање на прави начин. Историчари су ретко помињали њихову улогу на бојном пољу. Мушкарцима су више одговарале оне жене чије активности су се уклапале у друштвена очекивања, као што је брига о породици и кући. Као и у другим областима живота, улога жена у војсци се споро мењала.

Ангажовање жена у војсци датира од доба револуције и борбе за независност од 1848. до 1849. године. Жене су биле у служби као медицинске сестре током ратова и у већем делу 20. века. После Другог светског рата, жене, углавном супруге официра, могле су да ступе у војну службу. Обављале су медицинске, административне, персоналне или послове у служби везе, у складу са својим цивилним занимањем, без праве војне обуке, јер су их мушкарци сматрали женским особљем, а не војницима. Накнадна војна обука за жене које су биле у војној служби дуго није била адекватна, будући да се њихова радна средина и захтеви радног места нису изменили.

У претходном периоду жене војници су постајале професионални припадници војске на један од четири начина:

1. Жене које су завршиле факултете или колеџе могле су да аплицирају за службу у војсци као професионална војна лица за место лекара (војног лекара), наставника, психолога, инжењера, правника, финансијског стручњака и сл.

2. Студенти на цивилним факултетима и колеџима добијали би стипендије од мађарске војске за завршну фазу студија. Они би (првенствено лекари, инжењери, правници, економисти и др.) након завршетка студија ступали на посао сходно условима уговора о стипендирању.

3. Жене су радиле као цивилна лица на служби у војсци, али њихово радно место би било у међувремену преименовано у официрско, тако да су оне тражиле да уђу у професионални састав како би задржале своје радно место.

4. Жене које су обављале подофицирске дужности биле су премештане на официрске дужности. Поред цивилних квалификација оне су полагале официрски испит или су стицале дипломе на факултетима или колеџима.

У складу са новим утицајима и политичким променама, 1994. године војне школе – Подофицирска школа, колеџи и Војна академија – коначно су били отворени за жене, иако је њихов пријем ограничен на логистику, финансије, радио-извиђање и област информатике. Године 1998. дошло је до квалитативне промене, јер је по први пут 29 жена-официра завршило своје студије у роду везе, финансијској служби и радио-електронском извиђању на Војнотехничком факултету „Јанош Болај“ (*Bolyai János Military Technical College*). Од 2005. године сви факултети и програми обуке доступни су и женама.

У војном законодавству једнака права на рад и запошљавање су загарантована, на основу одредби из *Устава Републике Мађарске, Закона о радним односима* и сродних међународних докумената. За жене и мушкарце на служби у Мађарским одбрамбеним снагама (*Hungarian Defence Forces*) важе једнака правила, једнака обука, исти задаци и исте одговорности.

У Мађарској су промене наступиле не само у вези са чињеницом о придруживању Северноатлантском пакту, већ је променом режима и променама у структури и систему вредновања у војсци морало да дође до спровођења принципа пружања једнаких могућности. Већина војних руководилаца је признала да запошљавање жена у војсци, у појединим областима, има своје предности, тако да се може дозволити женама да обављају традиционално мушке дужности. У том погледу најспорије се спроводе промене у пракси у најконзервативнијим копненим снагама у погледу командних дужности. Пријем жена у војску сматра се коначном провером друштвене воље да се жене прихвате као пуноправни и једнаки учесници у том мушком миљеу.

Табела 1 – Процент заступљености жена-војника у оружаним снагама земаља чланица НАТО-а

| ДРЖАВА | 2001. | 2002. | 2003. | 2004. | 2005. | 2006. |
|------------------|------------|-------------|-------------|-----------|-------------|--------------|
| Белгија | 7,6 | 7,9 | 8,2 | 8,26 | 8,3 | 8,3 |
| Бугарска | – | – | – | 4,2 | 6,0 | 6 |
| Канада | 11,4 | 11,8 | 12,4 | 12,3 | 12,6 | 12,8 |
| Република Чешка | 3,7 | 10,0 | 10,0 | 12,3 | 12,21 | 12,21 |
| Данска | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 5,3 |
| Француска | 8,5 | 10,8 | 11,2 | 12,79 | 12,8 | 13,28 |
| Немачка | 2,8 | 3,7 | 4,4 | 5,2 | 6,0 | 6 |
| Грчка | 3,8 | 3,8 | 3,8 | 4,2 | 16,0 | 5,4 |
| Мађарска | 9,6 | 16,0 | 10,0 | 10 | 14,3 | 17,56 |
| Италија | 0,1 | 0,1 | 0,5 | 0,53 | 1,0 | 1,6 |
| Летонија | – | – | – | 13,5 | 20,0 | – |
| Литванија | – | – | – | 6,04 | 9,07 | 12,5 |
| Луксенбург | – | – | – | – | – | 5,71 |
| Холандија | 8,0 | 8,4 | 8,5 | 8,65 | 9,0 | 9 |
| Норвешка | 3,2 | 3,3 | 5,7 | 6,3 | 6,3 | 7 |
| Пољска | 0,1 | 0,3 | 0,3 | 0,47 | 0,47 | 0,52 |
| Португал | 6,6 | 6,6 | 8,4 | 8,4 | 8,4 | 12 |
| Румунија | – | – | – | 3,99 | 5,0 | 5 |
| Словачка | – | – | – | 6,1 | 7,06 | 7,7 |
| Словенија | – | – | – | 19,2 | 15,38 | – |
| Шпанија | 5,8 | 9,0 | 10,0 | 10,5 | 10,7 | 13,47 |
| Турска | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 3,95 | 3,95 | 3,1 |
| Ујед. Краљевство | 8,1 | 8,3 | 8,6 | 8,8 | 9,0 | 9,1 |
| САД | 14,0 | 14,0 | 15,0 | 15,0 | 15,5 | 10,49 |

(Уредила: пук. Клара Сипозни Кечкемети)

(Извор: http://www.nato.int/issues/women_nato/perc_fem_soldiers_2001_2006.pdf)

У поређењу са другим земљама чланицама НАТО, у мађарским одбрамбеним снагама релативно је висок проценат учешћа жена професионалних војника (официри, подофицири или војници по уговору) у многим областима (табела 1). Укупан проценат жена професионалних припадника и војника по уговору (19,6%) чини високу стопу у појединим чиновима. Иако још нема жена команданата (са чином адмирала или комодора) жене су заступљене у свим другим официрским чиновима. Међу млађим официрима жене чине преко 20%, док је код војника по уговору удео још већи, сваки други официр у чину OF-2, и сваки трећи у OF-1 је жена. То показује да, поред жена које су стекле професионално војно образовање, високо образоване жене из цивилства желе да ступе у војну службу, да пруже своја стручна знања и прихвате обавезе које намеће униформа (табела 2).

Табела 2 – Заступљеност жена у оружаним снагама Мађарске према чиновима, 2008.

| Мађарска | Укупно % | Генерали % | Виши официри % | Млађи официри % | Подофицири % | Чинови нижи од подофицира % |
|-------------------------|----------|------------|----------------|-----------------|--------------|-----------------------------|
| Команда здружених снага | 15 | – | 3 | 14 | 22 | 10 |
| Министарство одбране | 32 | – | 11 | 41 | 74 | – |
| Приштабске јединице | 27 | – | 9 | 29 | 38 | 17 |
| Укупно | 20 | – | 8 | 21 | 29 | 11 |

(Извор: Национални извештај – Мађарска 2008 у <http://www.nato.int/ims/2008/win/reports/hungary-2008.pdf>)

Учешће жена подофицира од OR-6 до OR-9 креће се између 22 и 42%, што је прилично велик удео. Један од разлога је и тај што су оне жене које су ступиле у војску раније, било као војници, било као цивилна лица на служби у оружаним снагама, до сада напредовале до виших чиновова.

Исто тако, жене-намештеници имају дипломе средње или стручне школе пре него што ступе на службу у војсци, и велика већина долази да служи у позадинске јединице и установе за опслуживање борбених јединица. На тактичким местима преовлађују мушкарци, па због структуре војске тај број одређује свеукупно већи удео мушкараца и укупно мањи број жена-војника.

Постоје специјалистичке области и послови у којима жене представљају већину. У области медицине, административних послова и образовања и социјалне заштите удео жена намештеника је преко 60% (табела 3). Супротне тенденције могу се запазити код послова и места који су везани за борбене задатке, као и у традиционално мушким пословима. Нема жена међу официрима за основну пешадијску обуку, оклопне јединице и у служби војних свештеника.

Табела 3 – Заступљеност жена према пословима у оружаним снагама Мађарске, 2008.

| Организација | Женски персонал (%) |
|--|---------------------|
| Државни медицински центар | 63 |
| Војномедицински центар „Dr. Radó György“ | 58 |
| Министарство одбране – Агенција за економију и финансије | 47 |
| Центар за логистичку подршку | 30 |
| Министарство одбране – Агенција за инфраструктуру | 29 |
| Мађарске одбрамбене снаге – Команда здружених снага | 21 |
| Мађарске одбрамбене снаге – Центар за обуке за мировне операције | 20 |

(Уредила: пук. Клара Сипозни Кечкемети)

Регрутација

Нови припадници по уговору могу да ступе у војну службу само након завршене основне војне обуке. Услови су исти и за мушкарце и за жене, на свим нивоима, без икакве дискриминације. Минимум захтева чини: завршена осмогодишња основна школа, старосна доб од 18 до 47 година и одговарајућа физичка спремност.

Професионална каријера започиње у војној академији. Услови за упис су: старост од 18 до 24 године, мађарско држављанство, завршена средња школа, ментална, психичка и физичка способност. Од 1997. године сви професионални припадници и војници по уговору треба да прођу систематски преглед пре ступања у војну службу. Жене, баш као и мушкарци, морају да прођу сложене тестове како би добиле дозволу да постану професионални војници. Тест се састоји од три дела: здравствени преглед, тест физичке спремности и детаљан психо-тест. Жене-кадети пролазе исту војну обуку као и мушкарци током свог школовања. За оне које добију официрски чин, а пре тога су биле у цивилству, обавезна је тромесечна војна обука.

Поред регрутних команди, одсека за цивилно-војну сарадњу, информације из свакодневне праксе могу се добити у току тзв. „Дана отворених врата“ или „Војних сајмова“ које имају велику улогу у професионалној оријентацији. Такви програми пружају прилику војним образовним институцијама и војним установама да представе себе, своје јединице, свој рад, свакодневни живот, своје активности и своје пословање. Покренуте су иницијативе за стицање већег публицитета у друштву путем медијске покривености (ТВ, радио-програми), како би се Мађарске одбрамбене снаге популарисале и учиниле атрактивнијим за цивилно становништво.

У Мађарској су жене мотивисане за ступање у војну службу због неколико разлога: незапосленост у цивилству, боља финансијска и социјална примања, жеља за изазовом и авантуром, позитивна искуства пријатељица које су већ на служби у војсци, жеља да се припада групи и да се докаже да су жене способне за тај посао.

Мотивација жена-војника је изузетно велика. Оне се труде да недостатак физичке снаге надокнаде својом истрајношћу, изузетном марљивошћу, флексибилношћу, толеранцијом и упорношћу да се реши проблем.

Обука и напредовање у служби

Жене у војној служби могу да похађају исте специјалистичке курсеве и завршавају све врсте обуке и школа које су неопходне за унапређење у виши чин. Не постоје ограничења пријема жена у војне школе. Универзитет националне одбране „Зрињи Миклош“ и Подофицирска школа „Пал Кинизи“ опремљени су тако да омогућавају обуку мушкараца и жена према изабраним областима. Војне академије (Војнотехнички факултет „Јанош Болај“ и Факултет војних наука „Лајош Кошут“) омогућавају слободан приступ и мушкарцима и женама, без икаквог ограничења приликом уписа или студирања.

Програми обуке (основна, војноспецијалистичка и др.) за жене идентични су програмима за мушкарце и организују се у истим институцијама и центрима за обуку.

Војна лица по уговору могу да постану професионална војна лица, уколико су подофицири (OR7-OR8), имају препоруку својих команданата, радно искуство и ако положи тест физичке способности. Они, такође, могу да постану официри након што заврше колеџ или стекну универзитетску диплому.

Сви полазници морају на основној обуци да испуне исте захтеве. Не постоје значајне разлике у основној обуци мушкараца и жена, али стандарди физичке спремности се разликују по полу, узимају се у обзир дати физички параметри и способности према полу, старосној доби и будућем занимању.

Провера физичке способности спроводи се једном годишње за све. Сваки војник мора да испуни те захтеве како би био способан за војну службу. Провера физичке спремности садржи једнаке елементе (трчање на 3.200 м, склекови, издржљивост), али постоје разлике према полу и старосној доби.

Годишња провера физичке способности се степенује по старосној доби и врсти физичког посла. Постоје четири категорије којима се одређују физички захтеви и оптерећење пословима: Т1 – основна способност за сталан посао на једном месту; Т2 – средњи ниво способности за лакше физичке послове; Т3 – виши ниво способности за средње тежак физички рад и Т4 – повећан ниво спремности за тежак физички рад.

Ангажовање

Значај женског особља постао је наглашен приликом доскорашњег ангажовања у иностранству последњих неколико година, посебно у областима где разлика у полу може да утиче на исход мисије. У муслиманским земљама постоје извесна културна и верска правила ангажовања која се морају поштовати. У области цивилно-војног програма и рада, односи с јавношћу у местима где су војне јединице морале да сарађују са локалним становништвом или организацијама показало се веома корисним имати жене-војнике у операцијама чији исход може да зависи од тога.

Сви положаји у мисијама су отворени за жене, али се дешава слично као што је у целој војној организацији, пошто је већина жена на служби у санитарској служби, информисању јавности, вези, администрацији или у логистици, а само мало жена се налази на служби у пешадијским одељењима или другим борбеним положајима. Учесће Мађарица у мултинационалним операцијама је успешно. Ту су жене официри, подофицири и војници по уговору у свим мисијама где учествују Мађарске одбрамбене снаге. Оне се морају суочити са једнаким захтевима и морају да живе у истим условима као и мушкарци.

Иако по Закону о војсци командант има право да пошаље своје потчињене (мушкарце и жене на служби) у шестомесечне мисије у иностранству без њихове сагласности, има довољно добровољаца за те мисије, тако да се, у пракси, учешће у мисијама у иностранству заснива на добровољној бази.

Главни мотив за војнике, жене и мушкарце је финансијска добит, пошто је разлика између редовне зараде и зараде која се остварује у мисијама велика. Други мотив је систем евалуације; искуство стечено у мисијама доноси предност у стицању вишег положаја. Трећи мотив представља изазов са којим се суочавају у мисијама радећи у мултинационалним, мултикултуралним, разноврсним јединицама, у цивилно-војном окружењу радећи са локалним становништвом и организацијама и сарађујући са припадницима других нација.

Предузете су многе мере да се подржи систем бриге о породици. Ако су супружници који имају децу на служби у војсци, а један од њих је у мисији у иностранству, други члан породице је ослобођен двадесетчетворочасовног дежурства уколико има дете млађе од 6 година.

У војсци вреди цивилни закон о породилском одсуству, према којем жене на служби у војсци имају право на породилско одсуство у трајању од 6 месеци. Након тог периода могу да буду распоређене у статус лица у резерви још једну годину. Међутим, наставак њихове војне каријере је много компликованији када у току њиховог одсуства јединица у којој оне служе буде расформирана због реформе одбране. Неке жене су се морале вратити на посао након порођаја и прекинути дојење када су бебе имале 6 месеци. Као део бриге о деци самохране мајке (или очеви) не могу се ангажовати за 24-часовна дежурства док дете не напуни 6 година.

Поуке

Данас су могућности жена у мађарској војсци знатно проширене; оне могу да буду носиоци свих, а не само традиционално женских послова. Усаглашавање материнства и улоге жене на служби у војсци представља неку врсту изазова, нарочито са социолошке тачке гледишта.

У мађарским одбрамбеним снагама пружају се једнаке могућности и права женама и мушкарцима и успостављају једнаки стандарди и захтеви. Би-ти на служби у одбрамбеним снагама је веома атрактивно занимање за жене у мађарском друштву. С једне тачке гледишта кохезија јединице и тимски рад, као један од главних елемената моралне снаге војске, не може да наруши уврштавање жена у борбене јединице. С друге стране, војна организација мора осигурати да право на материнство жена у војсци не може да буде угрожено због специфичности војне каријере.

Разрешење потенцијалних конфликтних ситуација захтева билатерални компромис, јер на жене које су део тога требало би гледати са позитивним осећањем, како би се решили организациони проблеми који заступају мушке вредности.

Мерило за прихватања жена у војсци могуће је само на основу једнаких перформанси и једнаког третмана. Другим речима, жене с правом очекују објективно вредновање на основу својих особина, али траже и прихватање резултата које постижу.

Литература

1. Holm, Jeanne: *Women in the Military: An Unfinished Revolution*. Revised Edition. Published by Presidio Press, 1992. p. 363.
2. Stanley, Sandra Carson- Segal, Mady Wechsler: *Military Women in NATO: An update*. *Armed Forces and Society*, 1988. Summer, Vol. 14. No. 4. p. 559–585.
3. Klára Siposné Kecskeméthy: *Did the joining NATO mean a change the role of military women in the Hungarian Army?* Lecture at the Women and Armed Forces NATO/PfP Symposium, 1999, October 11–15. Vienna Austria.
4. Tiffany Wallin: *Background paper on Women in the military*, 1999. p. 1–4. manuscript.
5. Sarah Garcia- Siposné Kecskeméthy Klára: *Katonanők a NATO-tagállamok fegyveres erőiben (Women in the NATO Armed Forces)*, *Hadtudomány*, 2000. 1. szám. p. 107–114.
6. Gelsei András-Siposné Kecskeméthy Klára: *Az esélyegyenlőség megteremtésének intézményei az USA szárazföldi haderejében (Equal opportunity in the US Army)*, *Humán Szemle*, 2003. 4. szám.
7. Boros Magdolna–Siposné Kecskeméthy Klára: *Nemzetközi tapasztalatok a katonanők – integráció témakörben*, *Humán Szemle* 2004. 3. szám p. 3–15.
8. *Hungary National Report*, Committee on Women in NATO Forces Conference, 2008, Brussels, NATO HQ, p. 9. <http://www.nato.int/ims/2008/win/reports/hungary-2008.pdf>.