



Др Јованка Шарановић,

# За ве

Увођење механизма саветнице за родну равноправност требало би да уведе принцип родне перспективе у све политике и програме Министарства одбране и Војске Србије. Не постоји окружење које је добро уколико у њему нема родне избалансираности, посебно имајући у виду тенденцију повећања броја жена у систему одбране.

Србија је остварила напредак у примени Резолуције 1325 Савета безбедности Уједињених нација – Жене, мир и безбедност на политичком и институционалном плану, али мора више да се ради на примени резолуције у пракси и остваривању њених основних циљева, закључак је недавне конференције о овом питању коју су организовали Београдски центар за безбедносну политику и Агенција УН за родну равноправност и оснаживање жена.

У области безбедности основни циљеви су повећање заступљености жена и њиховог утицаја на питања која се односе на положај жена и повећање њиховог утицаја на одлучивање у одбрани и безбедности.

Влада Србије је 2010. године усвојила Национални акциони план (НАП) за примену Резолуције 1325

# Њихов утицај жена

Савета безбедности Уједињених нација – Жене, мир и безбедност у Србији, а у Управи за стратегијско планирање Министарства одбране успостављена је и редовно се ажурира евиденција о свим активностима у вези са спровођењем НАП-а у Министарству одбране и Војсци Србије.

Докле се стигло са применом Резолуције 1325 и спровођењем НАП-а у Министарству и Војсци разговарали смо са др Јованком Шарановић, директорком Института за стратегијска истраживања и саветницом министра одбране за родну равноправност.

■ *Које су активности обележиле период од доношења НАП-а?*

– Налазимо се на средини пута имплементације НАП-а који је облик средњорочног акционог планирања орочен на пет година. Током његовог спровођења дошло је до повећања заступљености жена у Војној академији, Војномедицинском факултету и у мултинационалним операцијама, нарочито у категоријама официра, подофицира и професионалних војника, као и до симболичног повећања заступљености жена у одлучивању (0,4 %). Уведени су одговарајући садржаји у редовној настави на свим нивоима школовања и усавршавања и родно сензибилно ословљавање, прописано изменама и допунама Правила службе Војске Србије.

Издвојила бих и учешће у регионалном пројекту „Подршка интеграцији начела родне равноправности у реформу сектора безбедности на западном Балкану“ који финансијски подржава UNDP/SEESAC, којим се доприноси јачању сарадње у региону

Западног Балкана и стварају услови за његово проширење и на друге земље из окружења. Циљ овог пројекта је да се питања родне равноправности интегришу у процесе реформе сектора безбедности и да се тиме доприне се већој ефикасности сектора безбедности на Западном Балкану. Пројекат пружа подршку министарствима у унапређивању услова за ефикасније привлачење, запошљавање и задржавање жена у војној служби.

Што се формирања и функционисања институционалних тела и механизма родне равноправности тиче остварен је помак на националном нивоу где је формирана Комисија за праћење спровођења НАП за примену Резолуције 1325, као облик демократске контроле Народне скупштине Србије и именована су нова лица у састав Политичког савета Владе за спровођење НАП. Именовано је овлашћено лице за обављање послова саветнице за родну равноправност министра одбране, а у процедури је доношење Инструкције за избор „особе од поверења“.

■ *Шта доноси „институција особе од поверења“?*

– Механизам „особе од поверења“, предвиђен НАП-ом, представља важан елемент у институционалној структури заштите родне равноправности, зато што ће те особе бити прве на које ће припадници бити упућени уколико имају проблеме који проистичу из кршења њихових права на основу пола, без обзира да ли су у питању жене или мушкарци.

То значи да је „особа од поверења“ лице које пружа примарну колегијалну помоћ, а његова функција је да

саветује, посредује и предузима мере ради решавања конкретних спорних питања из области родне равноправности и дискриминације, за шта ће бити посебно обучена и припремљена. То ће бити лица која уживају углед и поверење својих колега и који ће их сами бирати, директним избором, на нивоу одређене јединице, установе или организационе целине.

Битно је нагласити да овај механизам не представља замену за постојеће механизме контроле законитости на раду и заштите права запослених унутар система, нити замену за пружање заштите од злостављања, као ни замену за психолошку подршку. „Особа од поверења“ треба да буде подршка постојећем унутрашњем систему контроле законитости на раду и заштите од кршења људских права свих припадника.

„Особе од поверења“ би биле непосредно упућене на своје руководиоце, али и на саветницу за родну равноправност министра одбране, која је задужена да им помогне у решавању проблема. Имајући у виду да је адекватно радно окружење, односно задовољство људи својим непосредним радним окружењем важан елемент ефикасности и ефикативности рада, јасно је да адекватна заштита људских права и обезбеђивање равноправности свих припадника позитивно утичу на оперативну способност система одбране.

■ *Какво је искуство са истраживања које сте заочели у Коиненој војсци?*

– Квалитет пројекта „Родни аспект у војној професији“ је да уочи





проблеме, изврши анализу потреба и предложи мере за које ћемо се трудити да буду примењиве, корисне и изводљиве. Искуство мојих сарадника и моје из јединица, разговор с командантима и припадницима вој-

веома важно јер се она не може једноставно игнорисати. Управо у јединицама, јавне политике директно утичу на свакодневни живот људи, а квалитет задовољавања потреба и мушкараца и жена обликује квалитет живота у целини, а утиче и на оперативну способност Војске Србије.

У команди Копнене војске у Нишу отворено се говорило о проблемима који прате процес интегрисања жена у систем одбране, али нисам осетила да има примедби без основа. Оно што се показало као искуство са терена јесте да, какав став има руководилац имају и његови најближи сарадници.

■ *Шта је циљ овог истраживања?*

– Најпре да кажем да је научни приступ нешто што нам је било од помоћи свих ових година, па ћемо се и у будућности ослонити на њега. Циљ овог истраживања, које смо до сада обавили у Нишу, Лесковцу, Вра-

реотипа оба пола везаних за војно лидерство.

Истраживање користимо и за промовисање достигнутог степена родне равноправности у систему одбране, на чему тренутно радимо и наставићемо. Упознали смо учеснике у истраживању и са надлежностима родне саветнице министра одбране као и отвореним корисничким налозима за електронску пошту на Интернету и РАМКО у Војсци Србије (rodna.savetnica@mod.gov.rs и rodna.savetnica@isi.spo.mo).

■ *Какве су измене у ословљавањима у Министарству и Војсци?*

– У Правилу службе Војске Србије, усвојеном 23. априла 2012. године, уважена је препорука која је потекла од Поверенице за заштиту равноправности др Невене Петрушић, али се стиче утисак да то није у потпуности разрешило дилему припадника/припадница на који начин треба да ословљавају припаднице министарства и војске.

Из истраживања спроведеног на узорку од 970 испитаника из система одбране, сазнали смо да, не тако мали број, сматра да је увођење родно осетљивих назива чиновна небитно, јер постоје много важнија питања која прво треба решити, као што су социјални положај, природа војничког живота, напредовање у служби, примања и слично. Са друге стране, ни све припаднице система одбране нису једногласне у ставу да њихове чинове треба стављати у женски граматички род, што свакако доприноси још већој конфузији.

Промена није могућа без развијене свести припадника и припадница о њеној неопходности што захтева и проток времена. Поједине форме за женски род, које су често и једине које се користе у српском језику (наставница, васпитачица, спремачица), иду у прилог тврдњи да је могуће „одомаћити“ и капетаницу, водницу и генералицу. ■

Раденко МУТАВЦИЋ

## ЗАДАЦИ САВЕТНИЦЕ МИНИСТРА ОДБРАНЕ ЗА РОДНУ РАВНОПРАВНОСТ

Увођење механизма саветнице за родну равноправност требало би да уведе принцип родне перспективе у све политике и програме Министарства одбране и Војске Србије. Не постоји окружење које је добро уколико у њему нема родне избалансираниости, посебно имајући у виду тенденцију повећања броја жена у систему одбране.

Она има задатак да подигне свест, пре свега највишем руководству, о економским и социјалним

користима које може имати увођење родних перспектива у систем одбране, да пружи савет и подршку онда када негде систем не функционише по неком од родних питања и да својим активностима утиче на подизање нивоа функционалних и оперативних способности свих припадника система одбране. Најважнији предуслов за успех у раду саветнице је подршка, пре свега доносилаца одлука, од чијег размјевања зависи и напредак.

ске, драгоцено је, јер перспектива „одоздо“, перспектива људи из трупе и њихове свакодневнице, нешто је на чему треба радити. Ако хоћеш да произведеш промену, то је могуће једино у складу са реалношћу, односно потребама и могућностима система. Разумети и поштовати предности и ограничења микро перспективе је

њу, Пожаревцу, Новом Саду, Панчеву, Крушевцу и другим местима, са сетом припремљених инструмената, јесте испитивање задовољства послом припадника/ца система одбране, усклађеност војне организације и припадника/ца министарства и војске и процене родних сте-