

PRIPADNICE SLOVENSKE VOJSKE NA POVELJNIŠKIH DOLŽNOSTIH NA MEDNARODNIH OPERACIJAH IN MISIJAH**

Povzetek. Članek kritično obravnava problematiko ženskih častnic Slovenske vojske s poveljniškimi dolžnostmi na mednarodnih operacijah in misijah. Statistična analiza na eni strani nakazuje precejšnjo vrzel v ravneh poveljevanja, saj se večina teh poveljniških dolžnosti nanaša na začetne častniške poveljniške dolžnosti, medtem ko se višje ravni poveljevanja v ženskih vlogah pojavljajo zelo redko. Rezultati anketne raziskave na vzorcu poveljnic Slovenske vojske s poveljniško dolžnostjo na mednarodnih operacijah in misijah na drugi strani izpostavljajo odločitve žensk za prevzemanje poveljniških dolžnosti na mednarodnih operacijah in misijah kot kompromis med formalnimi (uresničevanje karijerne poti) in neformalnimi (vpetost v socialno okolje) socializacijskimi dejavniki; slednji jim z leti vse bolj otežujejo uresničevanje lastnih ambicij.

Ključni pojmi: Slovenska vojska, ženske poveljnice, mednarodne operacije in misije

Uvod

Prisotnost obeh spolov v poveljniških vlogah v sodobnem varnostnem okolju ni novost; pomembnejše je spoznanje, da njuna sinergična prisotnost pomembno prispeva k udejanjanju širokega spektra izzivov oboroženih sil tudi na področju mednarodnih operacij in misij (MOM), ki za razliko od domačega okolja največkrat potekajo v zelo svojevrstnem družbenem in kulturnem okolju. Slovenija sodi med tiste države, v katerih so oborožene sile popolnoma odprte za oba spola, kar velja brez izjem tudi za vključevanje žensk na MOM. Od napotitve prvega slovenskega kontingenta na MOM leta 1997 do danes delež žensk predvsem na višjih poveljniških dolžnostih na MOM ne dosega deleža žensk na poveljniških dolžnostih v Slovenski vojski.

* Pavel Vuk, doktorski kandidat na Fakulteti za družbene vede, Univerza v Ljubljani, Ministrstvo za obrambo, Generalštab Slovenske vojske; Ela Tonin Mali, majorka Slovenske vojske, Ministrstvo za obrambo, Generalštab Slovenske vojske, Slovenija.

** Izvirni znanstveni članek.

Pravzaprav je ta delež skozi celotno opazovano obdobje zelo skromen. Z raziskovalnega vidika gre za zanimiv pojav, saj je Slovenija med državami članicami Nata v samem vrhu po deležu vključenosti žensk v oborožene sile (v letu 2019 16,5%). Vzroki so v tuji in domači literaturi zelo ohlapno raziskani in se v večji meri posplošujejo na problematiko vključenosti žensk na MOM.

V članku na podlagi opredeljenih formalnih (vpliv vodstvenih/poveljniških kompetenc, preteklih izkušenj iz MOM, znanja tujega jezika, kadrovskega manjka, lastne želje, zdravstvene ocene, napotitve v okviru matične enote, ocene gibalnih sposobnosti) in neformalnih (vpliv poveljnika kontingenta pri oblikovanju poveljniškega kadra za MOM, sociokulturnega okolja, v katerem se izvaja MOM, in socialnega položaja) socializacijskih dejavnikov¹ te vzroke podrobneje raziskujemo z osredotočenostjo na ženske v Slovenski vojski na poveljniških dolžnosti na MOM. Poleg odgovora na temeljno vprašanje, v kolikšni meri formalni in neformalni socializacijski dejavniki vplivajo na izbor in odločitev žensk za poveljniške dolžnosti na MOM, pojasnujemo tudi vzroke za neuravnotežen delež žensk na poveljniških dolžnosti na MOM v primerjavi z ženskim poveljniškim kadrovskim obsegom v Slovenski vojski. Zanimalo pa nas je tudi, zakaj se kljub prepoznavni prednosti poveljnic na MOM to ne kaže v njihovem večjem interesu za poveljniške dolžnosti na MOM. Analiza temelji na kvantitativnih metodah, statistični analizi kadrovskega potenciala ženskih poveljnic v Slovenski vojski in na MOM ter anketni raziskavi. V razpravi odgovarjamo na zastavljena vprašanja ter predstavimo tudi predloge, ki bi lahko pripomogli k diskurzu o perspektivi poveljnic v Slovenski vojski, pa tudi k večjemu zanimanju in ambicioznejšemu odločanju žensk za poveljniške dolžnosti na MOM. Obravnavana tematika v slovenskem prostoru še ni bila raziskana, kar je za raziskovalca pomenilo svojevrsten in hkrati zanimiv izziv pri snovanju njene izvirnosti.

Teoretični vidik socializacijskih dejavnikov in spreminjanje ženske vloge v oboroženih silah

Ne glede na materialni, intelektualni, kulturni in moralni razvoj civilizacije, do katerega se je družba dokopala skozi zgodovino, ter ne glede na

¹ *Procesi socializacije omogočajo človeku vključevanje v družbo in sprejemanje njene kulture. V teh družbenih interakcijah obstaja vrsta norm, ki vplivajo na proces socializacije. Norme v prispevku delimo na formalne in neformalne. Formalni socializacijski dejavniki se nanašajo na pravne, institucionalizirane norme, ki opredeljujejo pravila obnašanja v državi, delovnih organizacijah. Mednje vključujemo tudi poklicno specifične kompetence, ki se načrtno razvijajo znotraj organizacije. Neformalni socializacijski dejavniki so dejavniki, ki nastanejo spontano v usakdanjem delovnem oziroma življenjskem okolju (družina, kultura okolja ipd.).*

tradicionalne pomisleke moških so se ženske skozi celotno človeško zgodovino dejavno vključevale v oborožene sile in vojskovanje (Kotnik, 1995: 67). Moskos et al. (2000: 2) vidno spreminjanje položaja žensk v oboroženih silah prepoznavajo šele po koncu hladne vojne kot rezultat socialnih sprememb v družbah in v organizacijskih strukturah oboroženih sil. Dandanes se tradicionalni pogledi na lik vojaka (fizična agresivnost, dominantnost, avanturizem, tekmovalnost, težnja po lastni neodvisnosti, drznost) (na primer Smith et al., 2018) vse bolj prepletajo z drugimi socializacijskimi dejavniki, pri katerih prihaja do izraza vloga ženske in njeno zanimanje za vključevanje v oborožene sile. Segal (1995: 758) (podobno tudi Kotnik, 1995; Sunde in Kristiansen, 2018) vključevanje žensk v oborožene sile po koncu hladne vojne na splošno povezuje s tremi socializacijskimi dejavniki, in sicer s kulturnim (spreminjanje družbenih vrednot, povezanih z vlogo spola in družine, krepitev enakopravnih vlog v družini, širjenje idej o vlogi spola prek javnih diskurzov), socialnim (spreminjanje demografske podobe, trga dela, zaposlovalnih možnosti) in z institucionalnim (reforma vojaških organizacij, razvoj sodobnega koncepta nacionalne varnosti in vojaške tehnologije). Kotnik Dvojmoč (2002: 39) ob tem poudarja še pomen psiholoških dejavnikov, kot so toplina, prijaznost, odprtost, plahost, zaupljivost, čustvenost, odvisnost, pasivnost, submisivnost, ranljivost, introvertiranost, depresivnost, (fizična) neagresivnost. Prepoznavanja teh dejavnikov v teoriji pa Egnell (2016: 74) ne povezuje le z uveljavljanjem in izboljšanjem položaja žensk pri opravljanju vojaškega poklica, ampak predvsem z večjo učinkovitostjo oboroženih sil pri opravljanju vse zahtevnejših, še posebej poveljniških nalog v sodobnem varnostnem okolju. V praksah držav se ta teoretična predpostavka srečuje še z dejstvom, da je v strukturah oboroženih sil v povprečju le ena od desetih pripadnikov ženska (na primer v državah članicah Nata in EU). Razumljivo je, da se ob prepletanju teoretičnih in praktičnih spoznanj – kljub pozitivnemu širjenju socializacijskih dejavnikov – vseskozi poraja vprašanje, ali ne bi več žensk, vključenih v oborožene sile, samo omililo krize pri njihovem popolnjevanju (Kotnik, 1995), ampak tudi okrepilo sile na poveljniških dolžnostih.

Ženske na poveljniški dolžnosti v oboroženih silah in na MOM

Naloge poveljevanja opravlja – v primerjavi z moškimi – le manjši delež žensk, vključenih v oborožene sile. Lipe (2017) takšen delež povezuje z »ženstvenimi« lastnostmi, kot so čustvenost, skrbnost, servilnost, ki na poveljniških dolžnostih ne prihajajo do izraza. Smith (et al., 2018) izbiro med moškim ali žensko ponazarja skozi retorično vprašanje o tem, komu dati prednost pri zasedbi poveljniške dolžnosti – tistemu, ki je v službeni oceni opisan kot analitična oseba ali tistemu, ki je sočuten? Ti stereotipi o

spolih pogosto povzročajo, da organizacije podcenjujejo in ne uporabljajo ženske nadarjenosti za vodstvo. Kariera žensk v oboroženih silah je tako zaradi odsotnosti poveljniških dolžnosti v bojnih enotah, kot ugotavljata Brožičeva in Peščeva (2017: 115), navadno preusmerjena v podporne dele vojske; posledično je tudi napredovanje, kot en izmed pomembnejših motivacijskih dejavnikov (Kovačič, 2010: 34), počasnejše. Pri tem je treba pogledati tudi drugo, pozitivno stran prisotnosti ženskih poveljnic. Ables (2019) na primer navaja, da lahko ženske prinesejo v vojaški kolektiv drugačne spretnosti in poglede ter pogosto različno pristopajo k težavam kot moški. V veliki meri se je ta različnost v pristopih žensk prepoznala v oboroženih silah kot pomembna dodana vrednost, ženske pa s tem izkazujejo svoje sposobnosti tudi kot uspešne poveljnice. Podobno pravi tudi Kovačič (2010: 37), da zdrava tekmovalnost prinese boljše rezultate oboroženim silam samim, saj večini moških kolegov pomeni ženska poveljnica svojevrsten izziv: če zmore ona, zmorem tudi jaz.

Povsem razumljivo je, da se ženske in moški razlikujejo po določenih sposobnostih in osebnostnih značilnostih – ženske so običajno vztrajnejše, bolj motivirane za uspeh in tudi bolj čustvene od moških (Pešec v Brožič, 2013: 6). Zaradi teh značilnosti so ženske po trditvah Peščeve (v Brožič, prav tam) bolj dosledne pri poveljniških odločitvah kot tudi pri presojanju posledic svojih odločitev. Poleg tega so ženske tudi bolj empatične, lažje razumejo stiske podrejenih in kolegov in so bolj potrpežljive. V tem kontekstu Peščeva (v Brožič, prav tam) izpostavlja pomemben doktrinarni element, tj. zahtevo po neokrnjeni integriteti in etičnem ravnanju vsakega vojaka, podčastnika, častnika ter upoštevanje načela enakosti oziroma enake obravnave, kar bi moralo veljati tudi pri zasedanju poveljniških dolžnosti. Oborožene sile zaradi svojega značaja, ustroja in delovanja vseskozi potrebujejo poveljniški kader ne glede na spol. Odločilnega pomena pri tem je izvajanje uspešnega vodenja, ki je povezano s tremi razsežnostmi, in sicer z osebno značilnostjo vodje (emocionalnost, inteligentnost in avtoritativnost), odnosom s podrejenimi in nadrejenimi (sposobnost dajanja zgleda, spoštovanja, enakopravne in pravične obravnave, komuniciranja ter razumevanja poklicnih in zasebnih težav) ter odnosom vodje do strukture in ciljev organizacije (odgovorno opravljanje nalog, lojalnost, sposobnost sprejemanja odločitev in profesionalna kompetentnost) (Ammendola, 2004: 73–75; Vuga Beršnak, 2014: 562–563).

Vse to kaže, da sodobne oborožene sile za uspešno opravljanje svojega poslanstva tudi v mednarodnem okolju potrebujejo novo podobo (Grizold, 1999: 179–180). V tem okolju, ki ga znotraj MOM determinira večnacionalna sestava, zunaj nje pa raznolika družbena kultura, poveljniku uspešno vodenje predstavlja precej večji izziv kot v nacionalnem okolju, še posebej na področjih medosebne komunikacije, upravljanja s kulturno raznolikostjo

in odločanja v večnacionalnem okolju (Winslow in Soeters, 2003: 311; Yanakiev, 2007: 210; Seiler, 2007: 219; Vuga Beršnak, 2014: 558). K tej novi podobi oboroženih sil v interaktivnem operativnem okolju spadajo tudi ženske, še bolj pa razumevanje pomena komplementarnosti obeh spolov ter posledične maksimizacije učinkov pri izvajanju vse bolj zahtevnih in raznolikih varnostnih nalog na MOM. Spolno mešana popolnitev poveljniških dolžnosti kontingentov na MOM ni več redkost, ampak realnost, ki jo vse bolj spodbujata sodobno razumevanje ženske vloge v oboroženih silah v vojaško-sociološkem smislu in varnostno okolje v vojaško-organizacijskem smislu.²

MOM pomeni za vsakega pripadnika oboroženih sil velik izziv, preizkus lastne kompetentnosti, usposobljenosti, temelječe na vojaškem izobraževanju in usposabljanju, psihofizične pripravljenosti, pa tudi priložnost za dokazovanje sposobnosti poveljevanja v mednarodnem okolju. Pri izpostavljanju kariernih priložnosti na poveljniških dolžnosti je literatura zelo šibka, bolj je usmerjena na vlogo žensk v MOM v splošnem smislu. Zaradi teh omejitev smo nabor kariernih priložnosti izluščili iz konteksta različnih poudarkov literature (Kotnik, 1995; Jelušič, 1995; Battistelli, 1997; Šteiner, 2014; Vuga Beršnak, 2014; Egnell, 2016; Brožič in Pešec, 2017; Sunde in Kristiansen, 2018; United Nations Peacekeeping, 2020; Irish Defence Forces, 2020) in jih pretehtali z vidika lastnih izkušenj opravljanja poveljniških dolžnosti na MOM. V nadaljevanju izpostavljamo možne perspektive oziroma priložnosti častnice na poveljniški dolžnosti na MOM:

- nadgraditev voditeljskih znanj in veščin s poveljevanjem v mednarodnim okolju – izboljšanje sposobnosti kritičnega, ustvarjalnega, etičnega in reflektivnega mišljenja,
- sposobnost načrtovanja operacij in sprejemanja kompleksnih odločitev,
- utrditev suverenosti, odločnosti v poveljevanju,
- primerljivost poveljniških kompetenc z zavezniškimi vojskami,
- ohranitev strpnosti, razumnosti pri sprejemanju odločitev v stresnih situacijah,
- sposobnost izgradnje in krepitev kohezivnosti vojaške enote,
- prispevanje k ugledu vojaške enote in države v mednarodnem okolju.

Pri tem pa ne smemo zapostaviti številnih interakcij med vojaškimi strukturami (navznoter) in lokalnim okoljem (navzven) pri doseganju ciljev

² Dandanes praktično vse oborožene sile držav članic Nata in EU prepoznava pomen in se zavzemajo za enakost med spoloma, perspektivo spola pa uveljavljajo v vseh politikah in normativnih predpisih. Perspektiva spola pomeni pripoznanje, da lahko vsaka situacija različno vpliva na moške in ženske; nanjo pa se lahko individualno ali skupaj ustrezno odzoveta (Irish Defence Forces, 2020). Zavedanje o pomenu in vlogi žensk pri uresničevanju nalog MOM izpostavljajo tudi Združeni narodi v okviru resolucije VS ZN 1325. S sprejetjem in uresničevanjem resolucije pozivajo države h krepitevi enakovredne udeležbe žensk v vse segmente mednarodnih operacij, vključujoč poveljniške dolžnosti (Neuwirth, 2002).

MOM, pri katerih imajo lahko zlasti ženske poveljnice glede na omenjene sposobnosti in značilnosti izrazito prednost pri ustvarjanju socialne mreže z različnimi vojskami in lokalno javnostjo.³

Analiza ženskih poveljnic v Slovenski vojski in na MOM

Metodološki pristop

Na podlagi kvantitativnih podatkov kadrovske evidence Slovenske vojske smo s statistično analizo najprej ugotavljali stanje popolnjenosti enot s poveljnicami v Slovenski vojski in na MOM v obdobju 1997–2019. V drugem delu raziskave smo izvedli anketno raziskavo. Anketno raziskavo s 15 vprašanji smo izvedli na vzorcu, ki je hkrati obsegal celotno populacijo častnic, ki so v proučevanem obdobju opravljale poveljniške dolžnosti na MOM.⁴ Od 59 takšnih častnic Slovenske vojske je anketo izpolnilo 48 oziroma 81,35 % vseh poveljnic na MOM. Iz ugotovitev na podlagi vzorca smo sklepali na celotno populacijo poveljnic v Slovenski vojski na MOM. Anketa je bila razdeljena na tri sklope: prva dva sta bila namenjena vrednotenju stališč anketirank do izbora in odločitev za poveljniško dolžnost na MOM na podlagi opredeljenih formalnih in neformalnih socializacijskih dejavnikov, tretji pa se je nanašal na stališča anketirank do vprašanja o perspektivi poveljnic na MOM.

Ženski potencial Slovenske vojske za poveljniške dolžnosti na MOM

Potencial častnic in častnikov Slovenske vojske za opravljanje poveljniških dolžnosti na MOM predstavlja pomemben pokazatelj učinkovitosti delovanja Slovenske vojske v tujini, sposobnosti opravljanja nalog skupaj z zavezniki in uspešnega sodelovanja z lokalno skupnostjo. V tem poglavju nas bo zanimalo stanje na tem področju po 22 letih, odkar smo prvič napotili kontingent Slovenske vojske v tujino.

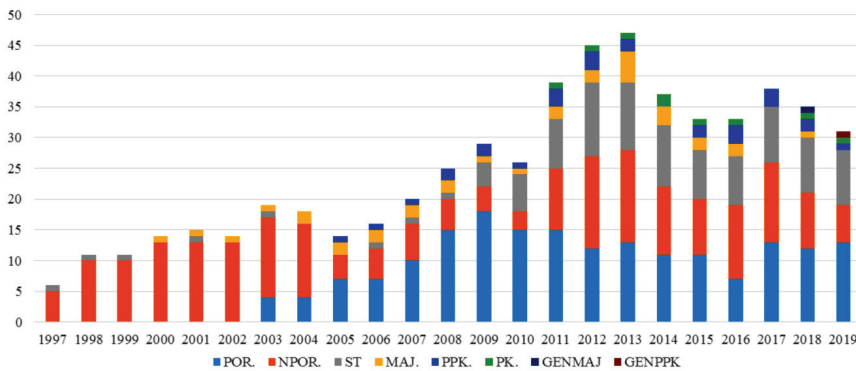
V obdobju od 1997 do 2019 je bila poveljniška dolžnost 576-krat popolnjena s časticami; največ na nižjih poveljniških dolžnostih poveljnice vodov ter namestnice poveljnika čete v nazivu poročnik ter nadporočnik.

³ Sunde in Kristiansen (2018) pravita, da so oborožene sile, napotene v muslimansko državo, prikrajšane za polovico možnosti navezovanja stikov, če v svoji sestavi nimajo žensk.

⁴ Vzorec smo oblikovali na podlagi izpisa iz kadrovske evidence Slovenske vojske, ki je bil osnova za luščenje poveljniških dolžnosti na MOM in sortiranje tistih, ki so jih v proučevanem obdobju popolnjevale ženske (od ravni poveljnice voda do ravni poveljnice kontingenta). Vsem anketirankam je bila po elektronski pošti posredovana internetna povezava do spletne ankete, distribuirano 25. 11. 2019 prek aplikacije 1KA. Izvedbo statistične analize ankete smo opravili v orodju 1KA, preostale pridobljene statistične podatke iz kadrovske evidence smo obdelali s pomočjo programa Microsoft Excel.

Pri poveljevanju pehotnih vodov, popolnjenih s poklicnimi vojaki, jih zasledimo po letu 2004, medtem ko poveljevanje pehotne čete ostaja za ženske v Slovenski vojski prava redkost.⁵ Trend naraščanja ženskih poveljnic, ki ga prikazuje Graf 1, je sicer moč zaznati vse od leta 1997, čeprav je bistveni premik v obsegu ženskih poveljnic viden šele po letu 2007; v zadnjih petih letih opazimo, da se je raven njihovega skupnega obsega ustalila.⁶ V obdobju 1997–2019 je Slovenska vojska v povprečju pridobila šest novih častnic na leto.

Graf 1: KATEGORIZACIJA IN OBSEG ŽENSKIH POVELJNIC (1997–2019)⁷



Vir: lastni prikaz.

Pri prevzemanju poveljniških dolžnosti na višjih ravneh (od čina majorja naprej) je ženski poveljniški kader precej bolj fragmentiran, brez zaznavanja njihovega načrtnega razvoja,⁸ – kljub jasno opredeljenim postopkom vodenja karierne poti. Zato lahko sklepamo, da je ta odločitev v veliki meri prepuščena interesu in ambicijam posameznice. Največ ženskih poveljnic

⁵ V ponazoritev naj navedemo 10. pehotni polk, ki deluje v okviru 1. brigade Slovenske vojske. V tem največjem pehotnem polku Slovenske vojske, v katerem delujejo pehotno-motorizirane čete ter poveljniško logistična četa, v vsej njegovi zgodovini obstoja še niso imeli poveljnice, ki bi poveljevala pehotno-motorizirani četi, beležijo pa poveljnico učne ter poveljniško logistične čete. Medtem ko so bile v ostalih polkih poveljnice prisotne le za vzorec, so v 74. pehotnem polku imeli eno poveljnico učne čete, v 132. gorskem polku poveljnico gorske čete, v 20. pehotnem polku pa poveljnico minometne čete.

⁶ Največ ženskih poveljnic je beležila Slovenska vojska leta 2013, skupaj 47, sledi leto 2012 s 45 poveljnicami, leto 2011 s 39 poveljnicami ter leto 2017 z 38 poveljnicami, leta 2014 je bilo le-teh 37, v letu 2018 beleži Slovenska vojska 35 poveljnic, v letih 2015 in 2016 pa 33 poveljnic.

⁷ Vsi vojaški čini, prikazani v grafu 1, kažejo razporeditev poveljnic Slovenske vojske v uradniških nazivih, zato ni nujno, da tudi dejansko predstavljajo njihov osebni čin, ki lahko za en čin nižje odstopa od uradniškega naziva.

⁸ Ta ugotovitev še zlasti velja po letu 2013, ko Slovenska vojska ni imela več ženske poveljnice, ki bi poveljevala polku oziroma bataljonu (razen treh izjem – poveljnice Veščinskega centra in Šole za častnike ter načelnice Generalštaba Slovenske vojske) (glej tudi opombo 9).

s činom majorja in višje je bilo leta 2013, in sicer je bilo takšnih poveljnic kar 8. Sledijo leta 2011, 2012 ter 2016 s šestimi poveljnicami ter leta 2014, 2015 in 2018 s petimi poveljnicami. Na ta upad ženskih poveljnic je izrazito vplivalo preoblikovanje Slovenske vojske leta 2013, povezano z ukinjanjem bataljonov ter združevanjem nepehotnih rodov v skupni t.i. rodovski bataljon. Ta sprememba je imela precejšen učinek na zmanjševanje poveljniških mest in posledično tudi priložnosti za poveljevanje na ravni bataljona. Po tem letu tako ne beležimo več razporeditve žensk na mesto poveljnice bataljona oziroma polka. Podobno sliko ženskih poveljnic dobimo ob pregledu strukture poveljniških dolžnosti v Slovenski vojski v proučevanem obdobju. Tudi s te perspektive je glede na nižje poveljniške dolžnosti (poveljnice voda, čete) zaznati izrazito nesorazmerno zastopanost žensk na višjih poveljniških dolžnostih (od poveljnice bataljona naprej). Pri zasedanju višjih poveljniških dolžnosti je treba izpostaviti še to, da se na teh dolžnosti največkrat izmenjuje majhna skupina istih žensk, kar ne širi nabora poveljnic.⁹ Čeprav je bilo, zlasti od leta 2000 naprej, nekaj redkih primerov poveljnic bataljonov/polkov in izvršilnih častnic, ki so opravljale dolžnost namestnice poveljnikov bataljonov/polkov, se veliko pogostejše ženska karierna pot nadaljuje v štabnih organih taktične, operativne ali strateške ravni, iz katerih se ne vračajo več na višje poveljniške dolžnosti. En izmed razlogov za to fragmentacijo ženskega poveljniškega kadra na višjih poveljniških dolžnosti je število delovnih mest; na tej ravni je veliko več štabnih kot poveljniških dolžnosti. Temu primerna je tudi večja konkurenca za poveljniške dolžnosti tako znotraj posameznega spola kot tudi med spoloma.

Ženske poveljnice na MOM v obdobju 1997–2019

Podatki, prikazani v Tabeli 1, kažejo, da so v proučevanem obdobju ženske 79-krat prevzele različne poveljniške dolžnosti na MOM. Zanimiv je tudi podatek, da se je na teh poveljniških dolžnostih zvrstilo 59 častnic Slovenske vojske, kar pomeni, da so nekatere častnice večkrat opravljale poveljniške dolžnosti na MOM.¹⁰ Takšnih častnic je bilo 11: devet z dvema,

⁹ V 28 letih delovanja Slovenske vojske lahko izpostavimo le nekaj takšnih visokih poveljniških dolžnosti, ki so jih opravljale ženske, in sicer namestnica poveljnika brigade, dve poveljnici šole za častnike, poveljnica veščinskega centra, poveljnica šole za tuje jezike, tri poveljnice bataljonov (obveščevalno izvidniškega, motoriziranega in bataljona za radiološko, kemično in biološko obrambo). Prvo brigadirko je dobila Slovenska vojska šele leta 2011, opravljala je delo direktorice štaba v Generalštabu Slovenske vojske in kasneje še dolžnost namestnice načelnika Generalštaba Slovenske vojske. Ta ista oseba je z imenovanjem na položaj načelnice Generalštaba Slovenske vojske leta 2018 postala tudi prva ženska s činom generalmajor. Omeniti velja še leto 2013, ko je bila prva ženska imenovana za obrambno atašejo in ko je prva ženska postala nacionalna predstavica za povezavo pri Natovem strateškem poveljstvu.

¹⁰ Izpostaviti je treba še en izziv pri analiziranju ženskega častniškega kadra v Slovenski vojski. V letu 2019 je bilo v Slovenski vojski 124 častnic oziroma 11,74 % vseh žensk, ki so zasedale 13 % vseh povelj-

dve pa s tremi napotitvami na poveljniške dolžnosti. Zgolj pri petih častnikah z večkratno udeležbo ugotavljamo, da so v primerjavi s prvo napotitvijo na MOM ob naslednjih napotitvah poveljevale na višji poveljniški dolžnosti. Ostalih šest častnic z večkratno napotitvijo je poveljevalo na MOM na isti dolžnosti (tri častnice so dvakrat opravljale dolžnost poveljnika voda in prav tako tri častnice, ki so dvakrat opravljale naloge poveljnice skupine za povezavo (ang. Liaison and Monitoring Team – LMT)). Slednji primeri bi morali biti zgolj izjeme, ki ne bi smeli prerasti v prakso Slovenske vojske, če se želi načrtno graditi spolno mešani častniški poveljniški kader skladno z zastavljenimi smernicami vodenja kariernih poti¹¹.

Tabela 1: POVELJNICE NA MOM (1997–2019)

Leto	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	SKUPAJ
napotitve	0	0	1	1	1	0	1	2	0	0	5	4	10	4	5	9	10	2	4	4	7	3	6	79

Vir: lastni prikaz.

Častnice prevzemajo največ poveljniških dolžnosti na misiji Kfor (ang. Kosovo Force), kjer je Slovenska vojska najštevilčnejše zastopana, tudi s širokim spektrom poveljniških dolžnosti, zlasti v razponu od poveljnice voda do čete. V tej misiji so ženske od leta 2000 popolnjevale poveljniške dolžnosti kar 57-krat, dve izmed njih tudi mesto poveljnika kontingentov leta 2003 ter 2009. Misija Kfor je nasploh odlična priložnost za opravljanje prve poveljniške dolžnosti na MOM, največkrat v okviru matične napotitve z generično enoto, v kateri že opravljajo dolžnosti poveljnice voda ali namestnice oziroma poveljnice čete. V okviru misije EUFOR (ang. European Union Force) so ženske prevzemale poveljniške dolžnosti šestkrat, od teh je ena leta 2007 poveljevala tudi kontingentu. Ostalih pet poveljniških dolžnosti je bilo povezanih s poveljevanjem nacionalnemu podpornemu elementu (NPE). Misija Isaf (ang. International Security Assistance Force) je bila štirikrat popolnjena z dvema namestnicama poveljnika kontingenta ter dvema poveljnicama voda. V UNFICYP-u (ang. The United Nations Peacekeeping Force in Cyprus) so ženske trikrat opravljale poveljniško dolžnost. Na tej

niških dolžnosti v Slovenski vojski. Od skupnega obsega častnic je bilo kar 40 takšnih (5 podpolkovnic, 7 majork, 12 stotnic, 9 nadporočnic ter 7 poročnic) oziroma 32,25 % častnic Slovenske vojske, ki sploh še niso imele zabeležene udeležbe na MOM.

¹¹ Največje število ženskih poveljnic na MOM beležimo v letih 2009 in 2013 s po desetimi poveljnicami, sledi leto 2012 z devetimi poveljnicami. V letu 2013 beležimo največje število poveljnic tako v Slovenski vojski kot tudi na dolžnostih na MOM.

misiji je Slovenska vojska leta 2001 imela prvič poveljnico kontingenta ter dvakrat namestnico poveljnika kontingenta. Pri opravljanju nalog Natove okrepljene prednje prisotnosti (ang. Enhanced Forward Presence) v Latviji je leta 2018 slovenskemu kontingentu poveljevala častnica; v okviru tega kontingenta so ženske v vlogi poveljnice voda sodelovale še dvakrat. V Sforju (ang. The Stabilisation Force) so ženske poveljnice po enkrat prevzele dolžnost namestnice poveljnika bataljona ter poveljnice voda. Na misiji UNTSO (ang. United Nations Truce Supervision Organization) beležimo dvakrat (leta 2011 ter 2013), medtem ko na misijah UNIFIL (ang. The United Nations Interim Force in Lebanon) (leta 2017) in NATO Skopje po enkrat poveljnico kontingenta.

Poveljnice, ki bi poveljevale četi na MOM, v Slovenski vojski ne beležimo, bile pa so štirikrat napotene kot namestnice poveljnika motorizirane čete (dve v letu 2013 ter po ena v letu 2014 in 2019). V proučevanih obdobjih ne beležimo ženske poveljnice, ki bi poveljevala na MOM OIR Irak (ang. Operation Inherent Resolve) in EUTM Mali (ang. European Union Training Mission), kjer glavnino kontingentov popolnjuje Enota za specialno delovanje Slovenske vojske. Poveljnic prav tako ni bilo na MOM, kot so EUFOR TCHAD/CAR (ang. European Union Force Chad/CAR), NTM-I (ang. NATO Training Mission in Iraq) in operacija Atalanta (ang. European Union Naval Force Operation Atalanta). V proučevanem obdobju je tudi pet takšnih let, v katerih Slovenska vojska ni imela ženskih poveljnic na MOM, in sicer se je to zgodilo v letih 1997, 1998, 2002, 2005 in 2006. Tudi ob pogledu na Graf 2 zaznamo, da ženske kot poveljnice opravijo največ napotitev na MOM kot poveljnice vodov ali poveljnice LMT (ang. Liaison and Monitoring Team).¹² Čeprav ta odklon lahko povežemo z veliko manjšim številom poveljniških dolžnosti na MOM, kot jih je na voljo v Slovenski vojski,¹³ jih prav tako pretežno popolnjujejo ženske v činih od poročnika do stotnika.

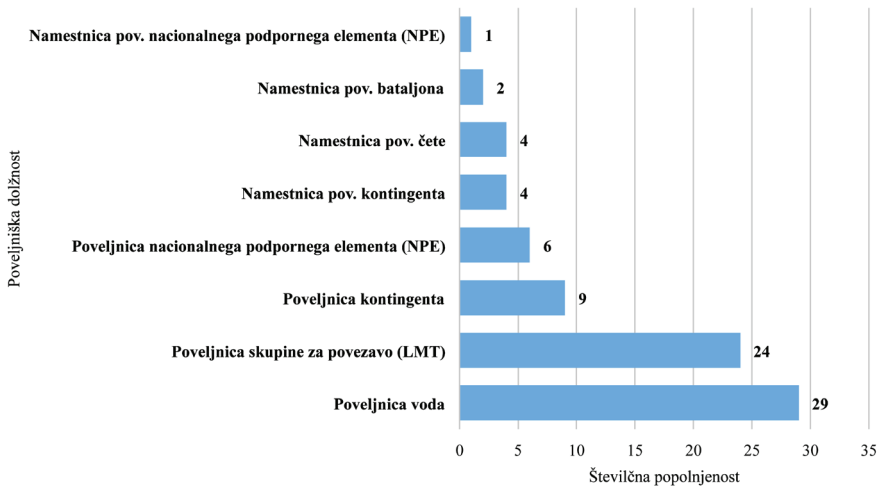
Nizek delež žensk na višjih poveljniških dolžnostih bi bilo smiselno natančneje proučiti v smislu zagotavljanja možnosti za sistematično izgrajevanje sorazmernega deleža ženskih poveljnic na vseh ravneh Slovenske vojske: taktični, operativni in strateški. S tem bi lahko kadrovskega potencial Slovenske vojske veliko bolje usmerjali v doseganje sinergičnih učinkov mešanih sestavov tudi na višjih poveljniških dolžnostih tako doma kot v tujini. Slovenska vojska bi s takšno kadrovske politiko lahko dosegla pomembno dodano vrednost. Glede na opravljeno statistično analizo ugotavljamo, da ima Slovenska vojska dober ženski poveljniški potencial v činih

¹² Naloge LMT-ja je opravljal večina ženskih poveljnic s činom stotnice ali majorke, ki so sicer poveljniška dolžnost, vendar na ravni oddelka, ki je razdeljen v tri skupine. Pri tem je treba izpostaviti tudi to, da za opravljanje te dolžnosti ni nujno, da častnik ali častnica opravlja poveljniško dolžnost v Slovenski vojski.

¹³ V Slovenski vojski je bilo na primer leta 2019 233 poveljniških dolžnosti (od poveljnika voda do načelnika Generalštaba Slovenske vojske), medtem ko je na MOM popolnjevala le 29 poveljniških dolžnosti.

od poročnice do stotnice, medtem ko se pri višjih častnicah (od majorke naprej) ta potencial diverzificira najpogosteje v štabnih oblikah dela.

Graf 2: POPOLNJENOST POVELJNIC NA MOM GLEDE NA DOLŽNOSTI (1997–2019)



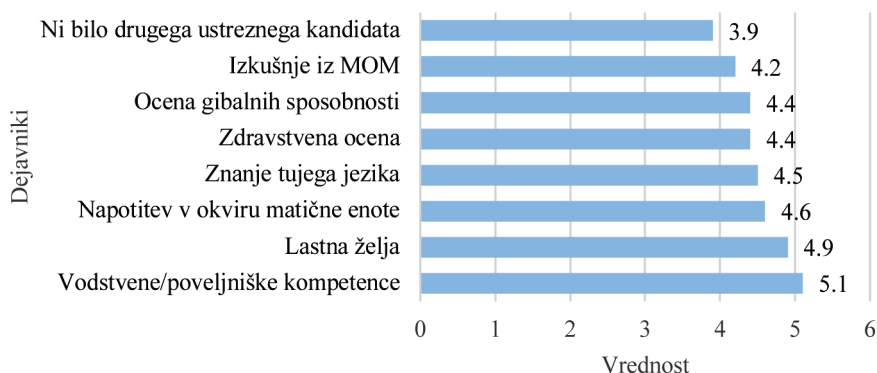
Vir: lastni prikaz.

Vpliv formalnih socializacijskih dejavnikov na odločitev za poveljniške dolžnosti na MOM

Merjenje vpliva formalnih socializacijskih dejavnikov na izbor poveljnic na MOM je bilo izvedeno v okviru anketne raziskave. Vprašanje z Likertovo mersko lestvico – z možnostjo odgovora med najmanj in najbolj odločilnim dejavnikom – se je glasilo: »Kateri dejavnik je bil po vašem mnenju odločilen, da ste bili izbrani za poveljniško dolžnost na MOM?« Glede na vrednosti, ki so jih dosegli posamezni dejavniki (Graf 3), ugotavljamo, da so vodstvene oziroma poveljniške kompetence in lastna želja tisti dejavniki, ki s perspektive ženskih poveljnic odločilno vplivajo na izbor za poveljniško dolžnost na MOM. Te dejavnike lahko povežemo tudi s skrbjo za načrtovanje in uresničevanje karijerne poti. Sledita dejavnika, ki glede na dosežene vrednosti ne zaostajata dosti za prvima dvema, to sta napotitev v okviru matične enote in znanje tujega jezika. Vpliv matične enote pri odločanju žensk za opravljanje poveljniške dolžnosti na MOM je največkrat v sorazmerju z veliko odgovornostjo, ki jo čuti poveljnica do svoje enote, skupinsko povezanostjo oziroma kohezivnostjo enote in nenazadnje tudi z občutkom pripadnosti enoti, ki v tujem okolju še močnejše stopi v ospredje. Z moralnega vidika in lika poveljnika, ki ga gradi Slovenska vojska, je zelo pomembno, da je ta dejavnik tako

v ospredju. Pomenljiv je podatek, da je skoraj polovica anketirank (48 %) poveljevala na MOM svoji enoti v celoti ali v okviru sestavljene enote. Delo v mednarodnem okolju zahteva povezljivost, zato je znanje tujega jezika, ki obsega ustno in pisno komuniciranje na MOM, nujno potrebno. To še posebej velja za častnike na poveljniških dolžnostih, saj so njihove naloge vsakodnevno povezane z ukazi, s sestanki, poročanji ipd.

Graf 3: VPLIV FORMALNIH SOCIALIZACIJSKIH DEJAVNIKOV NA IZBIRO POVELJNIŠKEGA KADRA NA MOM



Vir: lastni prikaz.

Dejavnika zdravstvena ocena in ocena gibalnih sposobnosti po mnenju anketirank zavzemata osrednje mesto med vsemi dejavniki. Nista ključna za izbor, a sta vendarle pomembna pri celostnem oblikovanju in delovanju kontingenta. Vsi pripadniki, ki so poslani na MOM, morajo biti brez psiho-fizičnih in zdravstvenih težav (ali omejitev) ter normalno gibalno sposobni, da lahko kontingent kot celota uspešno izvaja dodeljene naloge. Tega se izbrani poveljniški kader za napotitev na MOM močno zaveda, zato sta ta dva dejavnika med anketirankami tudi s profesionalnega vidika vedno prisotna. Na koncu seznama dejavnikov, razporejenih po pomembnosti pri izboru poveljniških dolžnosti na MOM, ostajajo izkušnje in »ni bilo drugega ustreznega kandidata«. Glede izkušenj lahko rečemo, da je do neke mere razumljivo, da pri izboru nimajo tako velikega pomena kot na primer vodstvene oziroma poveljniške kompetence, saj je, kot smo že ugotavljali, zelo malo žensk dvakrat ali večkrat opravljalo poveljniško dolžnost na MOM. V večini primerov so se ženske za poveljniško dolžnost na MOM odločale prvič, zato tudi pri njihovem izboru izkušnje iz MOM ne morejo prevladovati. Dejavnik »ni bilo drugega ustreznega kandidata« po mnenju anketirank prav tako ne sodi med pomembne, čeprav zaradi (pre)obremenjenosti stalne sestave Slovenske vojske z mednarodnimi dolžnostmi in slabe

kadrovske popolnjenosti Slovenske vojske v zadnjih letih pogosteje prihaja tudi do iskanja drugega kandidata.

Vpliv neformalnih socializacijskih dejavnikov na odločitev za poveljniške dolžnosti na MOM

Vpliv neformalnih socializacijskih dejavnikov na izbor poveljnic na MOM smo preverjali z anketo na podlagi treh vprašanj. Prvo vprašanje z Likertovo lestvico, z možnostjo odgovora med »nima vpliva« in »ima popoln vpliv«, se je glasilo: »Ali ima po vašem mnenju poveljnik kontingenta vpliv na postavitve ženskega ali moškega poveljniškega kadra v kontingentu?« Zanimivo je, da je kar polovica anketirank ta vpliv potrdila. Vsekakor je treba upoštevati dejstvo, da poveljnik kontingenta na pripravah spozna dobre in slabe plati delovanja kontingenta kot celote in da je njegova odgovornost velika, če na teh pripravah ne odstrani vsaj ključnih šibkosti, med katerimi so lahko tudi podrejeni poveljniki. Ključni interes poveljnika kontingenta bi moral biti usmerjen v kakovost usposobljenosti in pripravljenosti kontingenta in posameznikov za izvedbo dogovorjenih nalog na MOM. Drugi izziv, s katerim se poveljniki kontingenta srečujejo v času oblikovanja kontingenta in priprav na MOM, je kadrovska omejenost nabora sil. Zaradi kadrovske omejenosti, ki smo jih že omenili v prejšnjem poglavju, morajo biti poveljniki še posebej preudarni pri izbiri, saj morajo pogosto pretehtati svojo odločitev po načelu »dovolj dobro.« Tretji izziv pa jim v zadnjih letih pomeni težavna popolnitev kontingenta nasploh, zato mora osnovno kadrovske listo spremljati še rezervna. Vprašanje pa je, kako so te liste uravnotežene s kakovostnimi kadri. Glede na to da je povprečna starost častnic in častnikov v Slovenski vojski narasla na 46 let (podatek za leto 2019), je velika verjetnost, da se nabor kakovostnega častniškega kadra za opravljanje poveljniških dolžnosti lahko dodatno zmanjša tudi zaradi tega demografskega dejavnika, ki pomembno vpliva zlasti na izpolnjevanje zdravstvenih in gibalnih kriterijev. Poveljniki kontingentov – glede na vse izzive, s katerimi se srečujejo – nimajo prav veliko možnosti pri izbiri kakovostnega kadra oziroma alternativnih oblikah kadrovskega popolnjevanja kontingenta.

Drugo vprašanje je bilo povezano z vplivom sociokulturnega okolja na izbiro spola pri popolnjevanju poveljniških dolžnosti na MOM. Vprašanje z Likertovo lestvico, z možnostjo odgovora med »nima vpliva« in »ima popoln vpliv«, se je glasilo: »Kako velik vpliv ima kulturno okolje, v katerem se izvaja MOM, na izbiro spola pri popolnjevanju poveljniških dolžnosti na MOM?« Mnenje anketirank je bilo v precejšnji meri enotno, saj jih je kar 59 % menilo, da ima to okolje vpliv na izbiro spola pri popolnjevanju poveljniških dolžnosti na MOM. Neopredeljenih je bilo 29 %, 12 % pa jih je menilo, da ne vpliva na izbiro. V islamskem svetu je lahko na primer ženska poveljnica

zaradi tradicionalnih družbenih norm veliko bolj izpostavljena tveganju. Posledično se pri tem pojavlja vprašanje varnega opravljanja naloge enote, ki ji poveljuje. S tega vidika je analiza varnostnega okolja delovanja kontingenta na MOM in povezanih kulturnih posebnosti, pri čemer se izpostavijo tudi morebitne omejitve glede spola, za anketiranke pomembna. Te informacije vplivajo tako na posamezno častnico, ki se odloča za poveljniško dolžnost na MOM kot tudi na kadrovske sestavo celotnega kontingenta. V okviru zadnjega vprašanja nas je zanimal še vpliv socialne vloge ženske (kot partnerke, žene ali matere) na odločitve za odhod na MOM. Vprašanje z Likertovo lestvico, z možnostjo odgovora med »nima vpliva« in »ima popoln vpliv«, se je glasilo: *»Kako velik vpliv ima socialna vloga ženske (kot partnerka, žena ali mati) na odločitev za odhod na MOM?«* Vprašanje je anketiranke zelo poenotilo v odgovoru. Kar 77 % jih je menilo, da je ta odločitev povezana s socialnim dejavnikom, 13 % jih je ostalo neopredeljenih, 10 % anketirank pa meni, da socialna vloga ženske ne vpliva na odločitev za odhod na MOM. Usklajevanje družinskega življenja in vojaške kariere pomeni za vsakega vojaka velik izziv. Obe vlogi sta zahtevni, obe sta prežeti z veliko energije, lojalnosti, predanosti in časa. Razpetost med vojsko in zasebnim življenjem je povezana z obremenitvami, nemalokrat tudi z zdravstvenimi težavami, ki so še toliko izrazitejše pri ženskah z materinsko ali drugo socialno vlogo v družini. Razsežnost socialnega dejavnika je velika, pa tudi njegov vpliv na posameznika je zelo različen, ko mora sprejeti odločitve. Glede na rezultate anketirank spada odločitev za napotitev in prevzem poveljniške dolžnosti na MOM v povezavi s socialnim dejavnikom med najtežje.

Perspektiva poveljnic na MOM

Perspektivo poveljnic na MOM in vrednotenje teh poveljniških izkušenj v Slovenski vojski smo preverjali pri anketirankah skozi štiri vprašanja. Prvo vprašanje z Likertovo lestvico, z možnostjo odgovora med »se strinjam« in »povsem se strinjam«, se je glasilo: *»Ali se strinjate, da pridobljene izkušnje na poveljniških dolžnostih na MOM prispevajo k večji prepoznavnosti in uveljavljenosti žensk na poveljniških dolžnostih v Slovenski vojski?«* Anketiranke so v 73 % odgovorile pritrdilno, 19 % je ostalo neopredeljenih, 8 % pa jih meni, da izkušnje ne prispevajo k spodbujanju žensk za prevzemanje poveljniških dolžnosti. Večina anketirank daje pomen pridobljenim izkušnjam, ki ob medsebojnih (neformalnih) stikih z drugimi častnicami in častniki uspešno pomagajo ustvarjati pozitivno podobo ženske poveljnice tako na MOM kot v Slovenski vojski. Vprašanje je, ali te izkušnje tudi Slovenska vojska kot institucija prepozna in izkorišča v smislu večjega zanimanja žensk za prevzemanje poveljniških dolžnosti.

Drugo vprašanje zaprtega tipa, z možnostjo odgovora »da« in »ne«, se je glasilo: »Ali menite, da bi se povečalo zanimanje žensk za poveljniške dolžnosti na MOM, če bi ob vsakem oblikovanju kontingenta bilo za določene poveljniške dolžnosti zaželeno, da jih popolnijo ženske?« Odgovor anketirank je bil skoraj neodločen: 44 % jih je menilo, da bi bilo zanimanje žensk večje za poveljniške dolžnosti na MOM, za katero bi bilo zaželeno, da jih popolnijo ženske, medtem ko se 56 % anketirank s tem ni strinjalo. Čeprav za popolnjevanje poveljniških dolžnosti na MOM ne bi smel biti pomemben spol, ampak kompetence, bi glede na odziv anketirank vendarle bilo smiselno razmisliti o možnostih, pri katerih bi bilo za določene poveljniške dolžnosti zaželeno, da jih popolnijo ženske. Te možnosti bi bilo smiselno preučiti predvsem pri tistih poveljniških mestih, ki niso povezana z napotitvijo v okviru matičnih enot. Takšne poveljniške dolžnosti predstavljajo na MOM posebne, namensko oblikovane enote, kot so na primer skupine LMT. S tem bi se lahko bolj načrtno in sorazmerno gradila kariera ženskega poveljniškega kadra tudi na višjih poveljniških dolžnostih.

Tretje vprašanje kombiniranega tipa se je nanašalo na napredovanje poveljnic z opravljeno poveljniško dolžnostjo na MOM, in sicer se je glasilo: »Ali menite, da opravljena poveljniška dolžnost na MOM omogoča hitrejšo napredovanje na zahtevnejše dolžnosti v SV?« Pri tem vprašanju smo ponudili možnost, da se pri odgovorih dodajo komentarji, vendar večina anketirank te možnosti ni izkoristila. Kljub smernicam za vodenje kariernih poti,¹⁴ na podlagi katerih bi morali imeti pripadniki z opravljeno misijo ali drugo mednarodno dolžnostjo in ob izpolnjevanju vseh ostalih zahtevanih pogojev prednost pri napotitvi na vojaško izobraževanje oziroma razporeditvi na višjo dolžnost pred tistimi, ki na MOM še niso bili, večinsko negativno mnenje oziroma 65 % anketirank pravi drugače. Prvo vprašanje, ki se pri tem postavlja, je, kako odločevalci v Slovenski vojski upoštevajo usmeritve. Drugo vprašanje se nanaša na to, kako nadrejeni skrbijo za karierni razvoj podrejenih. Naloga nadrejenega poveljnika je, da podrejenemu poveljniku zagotovi ustrezne delovne razmere, ga motivira ter usmerja njegov razvoj in karierno pot. Normativni akti ne razlikujejo med moškim in žensko pri napredovanju v čin ali višji vojaški položaj, vprašanje pa je, ali je tudi v praksi tako. Dve tretjini anketirank s poveljniškimi izkušnjami prakso napredovanj na zahtevnejše dolžnosti v Slovenski vojski postavlja pod vprašaj. Pri tem je treba pojasniti, da opravljanje dolžnosti na MOM ali mirnodobni strukturi Slovenske vojske v tujini (MSSVT) skladno z obveznimi usmeritvami in kadrovskim načrtom vpliva predvsem na hitrost povišanja višjih častnikov in s tem posledično na hitrost njihovega napredovanja. Le v določenih

¹⁴ Te smernice so opredeljene v dveh dokumentih Generalštaba Slovenske vojske: *Obveznih usmeritvah za vodenje kariernih poti vojaških oseb in Kadrovskem načrtu Slovenske vojske*.

primerih vpliva to tudi na napredovanje nižjih častnikov. Opravljena dolžnost na MOM skladno z Obveznimi usmeritvami za vodenje kariernih poti vojaških oseb prinaša prednost pri razporeditvah v višji naziv (zlasti od čina major naprej) ter napotitve na vojaška izobraževanja in usposabljanja tako doma kot v tujini. Opravljena dolžnost na MOM je zelo zaželena in ob doseženih enakih ostalih pogojih za napredovanje posamezniku prinese prednost pred drugimi, ki te dolžnosti nimajo opravljene. Zadnje vprašanje kombiniranega tipa se je glasilo: »Ali menite, da so poveljnice Slovenske vojske v zadostni meri zastopane tudi na poveljniških dolžnostih na MOM?« Odgovor anketirank je ostal na tehtnici: 54 % jih je menilo, da so poveljnice v zadostni meri zastopane na poveljniških dolžnostih na MOM, 46 % jih je menilo drugače. Anketiranke, ki so menile drugače, so lahko v anketi izpostavile tudi razloge. Med najpogostejšimi so navedle šibko ambicijo žensk, samoomejevanje pri sprejemanju poveljniških dolžnosti, bojazen pred sprejetjem odgovorne poveljniške dolžnosti. Te razloge je navedla polovica anketirank, zato so pomembni za razpravo.

Razprava

746

1. Odločati se med zasebnim in poklicnim življenjem in pri tem sklepati dobre in manj dobre kompromise je svojevrsten izziv. Pri anketirankah se je izkazalo, da so bile sposobne sprejeti to odločitev in skleniti kompromis, vendar pri večini ne več kot enkrat. Največkrat v procesu tehtanja pomena dejavnikov in sprejemanja odločitve za poveljniško dolžnost na MOM prihaja do kombinacije oziroma sovpadanja njihovih učinkov, ki so v veliki meri odvisni tudi od časa in kraja napotitve. Pri odločanju častnic za poveljniško dolžnost na MOM ugotavljamo, da v ospredju formalnih socializacijskih dejavnikov izstopajo predvsem vodstvene oziroma poveljniške kompetence, napotitev v okviru matične enote in znanje tujega jezika. Gre za dejavnike, ki ženske poveljnice povezuje z načrtovanjem kariere poti, s skrbjo za kohezivnost enote in posledično zavzetostjo za doseganje visoke ravni njene usposobljenosti, kar je izjemnega pomena za učinkovito delovanje poveljnika in enote tudi v mednarodnem okolju. Med neformalnimi socializacijskimi dejavniki izrazito izstopa vpliv socialnega statusa, ki po drugi strani v veliki meri zadržuje lastno ambicioznost pri odločanju za prevzemanje poveljniške dolžnosti, pri tem pa je vprašljiva tudi zadostna institucionalna podpora vojaškim družinam. Postavlja se pomenljivo vojaško sociološko vprašanje za Slovensko vojsko, ali znamo dovolj ceniti napore pripadnic Slovenske vojske na MOM oziroma ali je to delo v interesu države postalo »rutina«. Še pomembnejše vprašanje pri tem pa je, ali smo pripravljeni to ceno deliti tudi s pričakovanji vojaških družin.

2. Vprašanje ženskega potenciala v Slovenski vojski za poveljniške dolžnosti na MOM močno korelira z njihovim vstopom v šolo za častnike in posledično njihovo prvo napotitvijo na MOM.¹⁵ V proučevanem obdobju je na letni ravni v povprečju vstopilo v Slovensko vojsko šest častnic, kar je še vzdržno, vendar hkrati opažamo, da se je v primerjavi z dolgoletnim povprečjem njihovo zanimanje za častniški poklic v zadnjih treh letih na letni ravni še prepolovilo. To lahko v srednjeročnem obdobju privede do vprašanja kontinuitete in razmerja ženskega poveljniškega potenciala na vseh ravneh delovanja Slovenske vojske. Ugotovitve raziskave kažejo, da je ta vrzel že danes prisotna med ugodnim ženskim poveljniškim potencialom doma in na MOM od čina poročnik do stotnik in neugodnim poveljniškim potencialom višjih častnic od majorja naprej, ki se porazgubi v štabnih oblikah dela. Ta že tako skromen obseg nabora poveljnic na višjih poveljniških dolžnostih je v praksi po vrhu vsega še bolj skrčen, saj se v njem običajno izmenjuje majhna skupina istih posameznic. To vrzel med nižjimi in višjimi poveljniškimi dolžnostmi bi bilo smiselno v Slovenski vojski podrobneje proučiti ter poiskati rešitve, ki bi omogočale bolj načrtno izgrajevanje sorazmernega deleža ženskih poveljnic v Slovenski vojski od taktične do strateške ravni. Kadrovski načrt Slovenske vojske za leti 2019 in 2020 sicer veliko bolj sistematično kot pretekli podobni dokumenti pristopa k opredelitvi kriterijev za povišanje višjih častnikov, pri čemer je za napredovanje potrebno opraviti tudi ustrezno dolžnost na MOM ali MSSVT, ne rešuje pa izpostavljene poveljniške problematike, ker te dolžnosti niso nujno tudi poveljniške. Kakovostni častniški potencial je, ne glede na spol, pomemben pokazatelj učinkovitega delovanja Slovenske vojske in sposobnosti opravljanja nalog skupaj z zavezniki.
3. Pri iskanju vzrokov, zakaj se prepoznavne prednosti žensk poveljnic na MOM ne kažejo v njihovem večjem interesu za poveljniške dolžnosti na MOM, je raziskava pokazala, da so ti vzroki bolj kot z institucijo povezani s socialnim vidikom in občutkom lastne vrednosti: šibko ambicijo, samoomejevanjem pri sprejemanju poveljniških dolžnosti in bojznijo pred sprejetjem odgovorne poveljniške dolžnosti. Glede na teoretična in empirična spoznanja raziskave ocenjujemo, da je treba to vprašanje dopolniti še z institucionalnim vidikom, v katerem se prepoznavajo izkušnje žensk iz poveljniških dolžnosti na MOM kot tudi možnosti za ureničevanje njihove karijerne poti. S takšnega, celostnega pogleda na problematiko ženskih poveljnic na MOM ugotavljamo, da so lahko izkušnje

¹⁵ V obdobju od 2007 do 2011 je na primer končalo Šolo za častnike skupaj kar 36 novih častnic, kar se je v letih 2009, 2012 in 2013 (Tabela 1), čeprav neperiodično, kazalo tudi v njihovi povečani prisotnosti na poveljniških dolžnostih na MOM.

iz poveljniških dolžnosti na MOM prav tako pomemben spodbujevalec preseganja osebnega samoomejevanja; še več, vplivajo lahko tudi na ustvarjanje pozitivne podobe ženske poveljnice v družbi. Slednje bi lahko Slovenska vojska s pridom izkoriščala pri promociji vojaškega poklica z vidika žensk. Povečanju interesa žensk za prevzemanje poveljniške dolžnosti na MOM bi lahko pripomogle tudi vnaprej določene dolžnosti, za katere bi bilo zaželeno, da jih popolnijo ženske (omenili smo primer LMT-jev). S takšnim proaktivnim pristopom bi lahko Slovenska vojska vzpodbujala interes žensk ter hkrati zapolnjevala vrzel pri prevzemanju višjih poveljniških dolžnosti.

Sklep

Z uveljavljanjem prednosti žensk pri izvajanju vojaških nalog oborožene sile dobivajo novo razvojno dimenzijo tudi na poveljniških dolžnostih. Perspektiva žensk na poveljniških dolžnostih v Slovenski vojski in na MOM še vedno vzbuja veliko dilem, ki se kažejo tako v pozitivnih kot negativnih izkušnjah, kar je pokazala tudi naša raziskava. Čeprav je lahko njihova perspektiva dobro urejena na normativni ravni, še vedno prihaja do prevlade tistih neformalnih socializacijskih vplivov, ki ustvarjajo dileme o izpolnitvi pričakovanj in posledično tudi o tem, ali se sploh odločiti za poveljniško dolžnost. Te dileme, ki jih sprožata po eni strani vojaška institucija s svojim pogledom na položaj ženskih poveljnic, po drugi pa posameznice same z dojemanjem dimenzije poveljniške funkcije, v precejšnji meri ovirajo uravnavanje vpliva socializacijskih dejavnikov in spodbujanje dobrih praks. Slovenska vojska bi morala biti na področju vodenja in poveljevanja usmerjena v doseganje večje učinkovitosti. K tej učinkovitosti pa, kot smo ugotovili v prispevku, lahko pomembno prispevajo tudi ženske poveljnice. S tega vidika metodološka zasnova prispevka pomeni tudi izhodišče za morebitno nadaljevanje vojaškega sociološkega raziskovanja v literaturi skromno raziskane problematike ženskih poveljnic, ki lahko z izkoriščanjem sinergije spolov pomembno prispeva k uspešnejšemu vodenju in poveljevanju oboroženih sil v sodobnem varnostnem okolju.

LITERATURA

- Ables, Micah (2019): Women Aren't the Problem. Standards Are. Dostopno prek <https://mwi.usma.edu/women-arent-problem-standards/>, 1. 2. 2020.
- Ammendola, Teresa (2004): *La Rappresentazione della Leadership nelle Forze Armate Italiane*. V: Teresa Ammendola (ur.), *Guidare il cambiamento: la leadership nelle forze armate italiane*, 69–94. Rim: RubbettinoEditore, Soveria Mannelli.
- Battistelli, Fabrizio (1997): *Peacekeeping and the Postmodern Soldier*. *Armed Forces & Society* 23 (3): 467–484.

- Brožič, Liliana (2013): Vojaško izobraževanje in usposabljanje ključni za razvoj vojske (intervju s pk. Mojco Pešec). *Revija Obramba* 6: 4–7.
- Brožič, Liliana in Mojca Pešec (2017): Ženske v oboroženih silah – primer Slovenske vojske. *Teorija in praksa* 54 (1): 112–128.
- Egnell, Robert (2016): Gender Perspectives and Military Effectiveness: Implementing UNSCR 1325 and the National Action Plan on Women, Peace and Security. *PRISM* 6 (1): 72–89.
- Grizold, Anton (1999): *Evropska varnost*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Irish Defence Forces (2020): Gender, Diversity and Equality. Dostopno prek <https://www.military.ie/en/public-information/defence-forces-families/gender-diversity-equality/>, 30. 1. 2020.
- Jelušič, Ljubica (1995): Ženske vojakinje – emancipacija ali muhavost. V: Vinko Vegič (ur.), *Zbornik študij: Ženske in oborožene sile*, 5–15. Ljubljana: Ministrstvo za obrambo.
- Kotnik Dvojmoč, Igor (2002): Omejevalni dejavniki pri vključevanju žensk v oborožene sile. V: Ljubica Jelušič in Mojca Pešec (ur.), *Seksizem v vojaški uni-formi*, 28–63. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Kotnik, Igor (1995): Nekateri vidiki vključevanja žensk v sodobne oborožene sile. V: Vinko Vegič (ur.), *Zbornik študij: Ženske in oborožene sile*, 67–92. Ljubljana: Ministrstvo za obrambo.
- Kovačič, Urška (2010): *Vprašanje kohezivnosti vojaških enot z vidika vključevanja žensk*. Diplomsko delo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Lipe, Demis (2017): The Double Bind – Women Leaders in the Military. Dostopno prek <https://feminem.org/2017/06/22/double-bind-women-leaders-military/>, 8. 1. 2020.
- Moskos, C. Charles, Williams, A. John in Segal, R. David R. (ur.) (2000): *The Post-modern Military: Armed Forces after Cold War*. New York: Oxford University Press.
- Musek, Janek (1995): Ženske in moški: preobrazba tradicionalnih spolnih vlog. V: Vinko Vegič (ur.), *Zbornik študij: Ženske in oborožene sile*, 27–39. Ljubljana: Ministrstvo za obrambo.
- Neuwirth, Jessica (2002): Women and Peace and Security: The Implementation of U.N. Security Council Resolution 1325. *Duke Journal of Gender Law & Policy* 9 (2): 253–260.
- Segal, Mady Wechsler (1995): Women's Military Roles Cross-Nationally: Past, Present, and Future. *Gender and Society* 9 (6): 757–775.
- Seiler, Stephen (2007): Determining Factors of Intercultural Leadership – A Theoretical Framework. Conference Paper: Cultural Challenges in Military Operations, 217–233. Rim: Nato Defence College.
- Smith, G. David, Rosenstein, E. Judith in Nikolov, C. Margaret (2018): The Different Words We Use to Describe Male and Female Leaders. Dostopno prek <https://hbr.org/2018/05/the-different-words-we-use-to-describe-male-and-female-leaders>, 8. 1. 2020.
- Sunde, Fredrik in Kristiansen, Marius (2018): Defying Stereotypes: The Untapped Potential of Integrating Female Reconnaissance Operators Into Small State

- NATO SOF. Dostopno prek <https://smallwarsjournal.com/index.php/jrnl/art/defying-stereotypes-untapped-potential-integrating-female-reconnaissance-operators-small>, 1. 2. 2020.
- Swick, Andrew in Emma Moore (2018): The (Mostly) Good News on Women in Combat. Dostopno prek <https://www.cnas.org/publications/reports/an-update-on-the-status-of-women-in-combat>, 30. 12. 2019.
- Šteiner, Alojz (2014): Transformacija oboroženih sil po koncu hladne vojne: primer Slovenske vojske. Doktorska disertacija. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- United Nations Peacekeeping (2020): Female Military. Dostopno prek <https://peacekeeping.un.org/en/female-military>, 30. 1. 2020.
- Vuga Beršnak, Janja (2014): Transition to contemporary peace operations' military leaders: a comparative study of slovenian and italian armed forces. *The Journal of Slavic Military Studies* 27 (4): 553–573.
- Winslow, J. Donna in Joseph L. Soeters (2003): Diversity in the Armed Forces. V Giuseppe Caforio (ur.), *Handbook of the Sociology of the Military*, 299–310. New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers.
- Yanakiev, Yantsislav (2007): Education Adaptable Military Leaders and Training of Teams for Coalition Operations. Conference Paper: Cultural Challenges in Military Operations, 203–216. Rim: Nato Defence College.

VIRI

- Direktiva za sodelovanje Slovenske vojske v mednarodnih operacijah in misijah (št. 13–10, št. 804–389/2017-1 z dne 5. 1. 2018). Ljubljana: Slovenska vojska, 2018.
- Kadrovski načrt Slovenske vojske za leti 2019 in 2020 (št. 100-72/2019-1 z dne 1. 3. 2019). Ljubljana: Slovenska vojska, 2019.
- Koncept vojaškega voditeljstva v Slovenski vojski (št. 603-65/2006-2 z dne 26. 1. 2007). Ljubljana: Slovenska vojska, 2007.
- Obvezne usmeritve za vodenje kariernih poti vojaških oseb (št. 100-194/2015-5 z dne 5. 7. 2017). Ljubljana: Ministrstvo za obrambo, 2017.
- Poslovni plan Slovenske vojske za leti 2019 in 2020 (št. 0100-97/2018-71 z dne 28. 2. 2019). Ljubljana: Slovenska vojska, 2019.
- Pravilnik o načrtovanju in izvedbi sodelovanja v mednarodnih operacijah in misijah (št. 0070-29/2013-1 z dne 9. 10. 2013). Ljubljana: Ministrstvo za obrambo, 2013.
- Strategija sodelovanja Republike Slovenije v mednarodnih operacijah in misijah. Uradni list RS 19/10. Ljubljana: Uradni list, 2010.
- Zakon o službi v Slovenski vojski. Uradni list RS, št. 68/07. Ljubljana: Uradni list, 2007.