

Pomen vključevanja vidika spola v Slovenski vojski

The importance of gender integration in the Slovenian Armed Forces

Povzetek

Prispevek usmerja razmišljanje k vključevanju vidika spola v delovne procese in krizne razmere za doseganje višje ravni odzivnosti, usposobljenosti, učinkovitosti in povezljivosti sil, ki bodo v prihodnosti krepile sodelovanje Slovenske vojske (SV) z vojaškimi zaveznitvi z vključevanjem v mednarodne operacije in na misije (MOM), v odzivne sile Severnoatlantske zveze (angl. *North Atlantic Treaty Organization*, Nato) in Evropsko unijo (EU). Tako Slovenska vojska prispeva k varnosti v Republiki Sloveniji (RS) in mednarodnem prostoru. Vključevanje vidika spola v vojski smo raziskovali prek različnih dejavnikov izobraževanja, vodenja in poveljevanja, organizacijske kulture in klime, ki soustvarjajo okolje enakovredne obravnave spolov za doseganje nacionalne in tudi mednarodne učinkovitosti. Ugotovili smo, da uravnotežene skupine prek izhodišča vidika spola zmorejo ustvariti učinkovitejše in trajnostno vzdržnejše rešitve delovanja. Poleg tega smo zaznali tudi dvom anketiranih, da poveljniška struktura v Slovenski vojski vidika spola ne vključuje dovolj v naloge poveljstev in enot, kar se kaže kot težava organizacije. Svetovalci za vidik spola tudi niso vedno vključeni v podporo in svetovanje poveljnikom, s čimer se znižuje učinkovitost delovanja enot. Ugotovljen delež anketiranih ne pozna svetovalca za vidik spola v enoti zadnje razporeditve, kar je poziv poveljujočim v Slovenski vojski in tudi svetovalcem za vidik spola, da v enotah zaživijo.

Ključne besede: vidik spola, vključevanje, svetovalec, poveljnik, Slovenska vojska.

Abstract

This paper discusses the integration of gender perspective in work processes and crisis situations in order to achieve a higher level of responsiveness, training, efficiency and interoperability of the forces, which will strengthen the SAF's cooperation with military alliances in the future, and their involvement in international operations and missions, in the NATO Response Forces, and in the European Union. In this way, the SAF contributes to security in the Republic of Slovenia and internationally. The paper explores gender integration in the SAF through various factors of education, command and control, and the organizational culture and climate, which co-create an environment of gender equality in order to achieve both national and international efficiency. The authors determined that balanced groups (through the prism of gender perspective) are able to

create more efficient and sustainable solutions. The respondents expressed their doubts about the SAF's command structure sufficiently integrating the gender perspective into the tasks of commands and units, which is reflected as a problem in the organization. Gender advisors are not always involved in supporting and advising commanders, thus reducing the efficiency of units. A share of respondents was not familiar with a gender advisor in units. This is an appeal to the Slovenian Armed Forces' commanders and gender advisors to include the latter in the lower units.

Key words: *gender perspective, integration, advisor, commander, Slovenian Armed Forces.*

1 Uvod

Slovenska vojska se je prisiljena nenehno spreminjati in prilagajati vplivom iz okolja, če želi uspešno uresničevati postavljene cilje organizacije. Poleg tega deluje v različnih okoljih, v katerih je nemogoče predvideti vse spremembe. Glavni namen obravnave vključevanja vidika spola v prispevku je ugotoviti zaznavanje vključitve vidika spola v Slovenski vojski, ki omogoča, da lahko ocenimo učinke vsakodnevnih odločitev na »ženske« in »moške«. Vključitev vidika spola nam omogoča prepoznavanje vlog med spoloma in vedenj, ki jih družba pripisuje spoloma, ki pogosto stvari vidita drugače. To pa nam pomaga, da okoliščine vidimo z različnih zornih kotov. Primerna delovna klima in ustrezen sistem izobraževanja in usposabljanja, ki temelji na visokih standardih, pripomoreta k razvoju in oblikovanju sodobne, profesionalne in učinkovite vojske, ki je primerljiva in sposobna sodelovanja s partnericami v zavezništvu. Zanimalo nas je vključevanje Agende 1325 o ženskah miru in varnosti (ŽMV) in vidika spola v programe, učne načrte in opravljanje vojaškega izobraževanja in usposabljanja (VIU) poveljujočega častniškega potenciala. Poleg odgovorov na vprašanje, kako vključevanje vidika spola vpliva na opravljanje nalog v delovnih procesih in kriznih razmerah v Slovenski vojski, pojasnimo tudi vlogo svetovalcev za vidik spola glede vodenja s poslanstvom za načrtno doseganje ciljev.

Vključevanje vidika spola prek usposobljenih vodij in vodenja v urejeni organizacijski kulturi in klimi krepi smisel vojaške organizacije ter spoštovanje skupno sprejetih načel zavezništva z mednarodnimi organizacijami. Največji izziv današnjega časa izhaja prav iz kulture organizacije, saj ta lahko ustvarja klimo harmoničnega sodelovanja v enakovrednih odnosih med spoloma oziroma jo ruši. Veliko potenciala žensk lahko ostaja neizpolnjenega zaradi morebitnih stereotipnih neenakosti med ženskami in moškimi. Če želimo ustvariti pravičnejše okolje v vojaški organizaciji, moramo neenakosti v množici predsodkov med spoloma odpraviti in si prizadevati za učinkovito delovno okolje, v katerem bodo vsi zaposleni enako cenjeni in obravnavani ne glede na spol. Težišče vključevanja vidika spola se kaže v razvoju, načrtovanju, izobraževanju in usposabljanju, analizah in evalvacijah, opravljanju vojaških operacij ter drugih vojaških nalog. Vse bolj se razume, kako sta vključevanje vidika spola in vključevanje žensk v vse izzive Natovega dela bistvenega pomena za mir in varnost. Načelo vključevanja izraža pomen enakosti spolov v Natovih politikah, programih in projektih (NATO, 2021).

Raziskovanje je usmerjeno k povezovanju pomembnih vsebinskih spoznanj s primerjalno metodo zbiranja različnih virov in literature, ki obravnava raziskovalno področje. Metodo sinteze in metodo kompilacije uporabimo pri združevanju in povzemanju ugotovitev in oblikovanju sklepov z metodo uporabe izpiskov, citatov in navedb drugih avtorjev. Z metodo analize in primerjave zbranih podatkov proučujemo medsebojna razmerja primarnih in sekundarnih virov, kot so knjige, študije, zborniki, strokovna publikacija, normativni dokumenti, medmrežni zapisi svetovnega spleta in druga strokovna dela ter objavljene raziskave s področja zanimanja. Z deskriptivno metodo opišemo osnovne pojme teoretičnega dela naloge, izpostavimo analizo vsebine obstoječih pisnih virov in proučevanja ugotovitev ter spoznanj o pomenu vključevanja vidika spola v Slovenski vojski tako v nacionalno kot mednarodno strukturo. Metodološki konglomerat sestavlja vsebina iz podane literature in virov, anketne analize s poudarkom na prejetem znanju, osebnem razmišljanju ter izkušnjah.

Z raziskovalnega vidika na ciljnem prebivalstvu proučujemo kritično oceno o prepoznavnosti pomena vključevanja vidika spola v Slovenski vojski, kjer zaznamo razlike pri obravnavi med spoloma. Izbor utemeljujemo s tem, da so predlagani anketirani primeren vzorec, čeprav ta ni reprezentativen, predvsem zato, ker bo večina izmed njih po uspešno končanem kariernem višjem štabnem tečaju opravljala dela in naloge na različnih štabnih oziroma predvsem poveljniških položajih v Slovenski vojski. Koristnost prispevka se navsezadnje kaže tudi v tem, da je to področje v Slovenski vojski še dokaj neraziskano oziroma je ena izmed prvih raziskav s tega področja, kar je bil precejšen izziv.

2 Teoretični vidik vključevanja vidika spola v Slovenski vojski

2.1 Vključevanje vidika spola

Ko govorimo o pomenu vključevanja vidika spola v Slovenski vojski, moramo najprej razumeti, kako raznovrstnosti in značilnosti med spoloma vodijo do sprejemanja celovitih odločitev in k doseganju večje učinkovitosti opravljanja nalog ter doseganja ciljev znotraj nacionalnega in mednarodnega sodelovanja. Nespametni, naivni in lahkomiselni sodobni človek danes ne tekmuje le proti drugim narodom in naravi, temveč že proti nasprotnemu spolu. Znanost nas uči, da pri moških hkrati delujeta bodisi leva polovica možganov (čustvena) bodisi desna (razumska), kar pomeni, da lahko obenem uporabljajo samo razum ali pa samo čutila in čustva ali le ego. Pri ženskah pa so okoliščine drugačne, saj pri njih ves čas sočasno delujejo tako čustva in čutila kot inteligenca ter ego (Pešec, 2020, str. 3–9). Enakost žensk in moških v sozvočju pomena vidika spola opredeljuje, da morajo biti ženske in moški ne le zakonsko, temveč tudi v praksi enako prepoznavni, razpolagati morajo z enako družbeno močjo, biti enako udeleženi na vseh področjih javnega in zasebnega življenja ter imeti enako korist od rezultatov družbenega napredka. Nikakor pa enakost žensk in moških ne pomeni zanikanja razlik med spoloma (Hays Gilpin, Whitley, 2000, str. 12–13). V 60. in 70. letih se je po Hays Gilpin in Whitleyju

(2000, str. 16) večina akademikov začela zanimati za spolne stereotipe in preučevati vpliv predsodkov ter predpostavk na znanost. Moški so prikazani kot močnejši, agresivnejši, dominantnejši, aktivnejši in na splošno pomembnejši od žensk. Nasprotno pa so ženske predstavljene kot šibke, pasivne in odvisne.

Sodobne vojske potrebujejo v svoji sestavi tako pripadnice kot pripadnike na vseh ravneh in na različnih dolžnostih. Kot sta že navedli Jelušič in Pešec (2002, str. 7–8), se v oboroženih silah 21. stoletja zrcali nova družbena, politična in varnostna podoba sveta. Sodobne oborožene sile se spoprijemajo z novimi izzivi v temeljito spremenjenem mednarodnem varnostnem okolju in hitrim razvojem sodobnih oborožitvenih sistemov ter načinom popolnjevanja vojske glede na spolno razlikovanje. Zastopanost žensk v oboroženih silah je predvsem odvisna od splošnega položaja in vlog v sodobni družbi. Ženske kot pripadnice vojsk v zgodovini zasledimo v nekaterih gverilskih enotah in pozneje v drugi svetovni vojni kot pomožno in tehnično osebje v medicinskih, sanitetnih in prometnih službah ter službah zvez. Do konca hladne vojne so pridobivale pomen. V 21. stoletju pa so vključene v opravljanje vojaških vlog in nalog, ki niso tradicionalne za ženske. Kljub napredku vključevanja žensk v bojne enote ostaja še vedno odprto vprašanje o njihovi aktivni prisotnosti pri krepitvi obrambe na nacionalni in/ali mednarodni ravni. Vključenost po spolu se kaže v kakovostnem in ne v količinskem smislu. Pripadnice so kot pripadniki Slovenske vojske v bojnem delovanju danes zastopane v vseh vrstah sil Slovenske vojske za bojevanje, bojno podporo, zagotovitev delovanja in podporo poveljevanja (Furlan in dr., 2006, str. 27). Pri vse pogostejši zapletenosti civilno-vojaškega sodelovanja, odnosov z javnostmi in pridobivanja obveščevalnih podatkov so dopolnilne zmogljivosti moškega in ženskega kadra bistvene.

2.2 Nato, Agenda 1325 o ženskah, miru in varnosti (ŽMV) ter normativna izhodišča v Slovenski vojski

Od sprejetja Resolucije Varnostnega sveta Organizacije Združenih narodov št. 1325 (2000) (Resolucija 1325) je bilo sprejetih še deset (10) resolucij: št. 1820 (2008), 1888 (2009), 1898 (2009), 1960 (2010), 2106 (2013), 2122 (2013), 2242 (2015), 2467 (2019), 2493 (2019) in 2538 (2020). Resolucija 1325 in vse z njo povezane resolucije skupaj tvorijo Agendo 1325 o ženskah, miru in varnosti, ki v mednarodnem prostoru pomeni vse večji poudarek na sprejemanju zavez, novih ukrepov, uvajanju sistemskih rešitev in razvoju področja vidika spola (Slovenska vojska, 2020, str. 2). Od sprejetja Resolucije 1325 naprej je vloga žensk pri zagotavljanju miru in varnosti na nacionalni in svetovni ravni deležna vedno večje pozornosti (NATO, 2020b). Leta 2007 sta Nato in Evroatlantski partnerski svet (EAPC) sprejela svojo prvo politiko o uresničevanju Agende 1325 o ženskah, miru in varnosti. Ta politika je utrla pot nadaljnjemu vključevanju vidika spola in uravnoveženosti spolov v Natovo vojaško in civilno strukturo in vključevanju načela enakosti spolov v politike in programe Nata. Natova direktiva Bi-strateškega poveljstva 40-1 (Bi-SCD 40-1) od leta 2009 naprej zagotavlja uresničevanje Resolucije 1325, povezanih resolucij in vključitev vidika spola v Nato. Prvo Direktivo za uresničevanje

Resolucij Varnostnega sveta Združenih narodov št. 1325 in št. 1820 o ženskah, miru in varnosti je Generalštab Slovenske vojske (GŠSV) izdal leta 2009 (Slovenska vojska, 2020, str. 2). Leta 2010 je Nato sprejel prvi akcijski načrt, usmerjen k rezultatom, za uresničevanje politike Nata/Evroatlantskega partnerskega sveta o ženskah, miru in varnosti, ki se pregleduje vsaki dve leti. Nato opredeljuje spol kot družbeno lastnost, ki se je moški in ženske naučijo s socializacijo in ki določijo položaj ter vrednost osebe v trenutnih okoliščinah. Oboroženi konflikti in krizne razmere ustvarjajo različne spolne izkušnje za moške, ženske, dečke in deklice. Nato vključitev vidika spola uporablja kot način ocenjevanja razlik med spoloma med ženskami in moškimi, ki se kažejo v družbenih vlogah in medsebojnem vplivanju, v razdelitvi moči in dostopu do virov (NATO, 2021). Deleži v Natu niso določeni, ker zaposlovanje temelji na usposobljenosti. Pripravijo se letna poročila o napredku in poročila o spremljanju, da se opišejo dosežki in trendi ter da se izdelajo priporočila (NATO, 2020a). Prvi Nacionalni akcijski načrt (NAP) za uresničevanje Resolucij 1325 in 1820 o ženskah, miru in varnosti je Republika Slovenija sprejela leta 2010 in drugega za obdobje od leta 2018 do 2020. V Strategiji sodelovanja Republike Slovenije v mednarodnih operacijah in misijah (2010) tudi zasledimo uresničevanje resolucij 1325 in 1820 o ženskah, miru in varnosti. Normativna izhodišča v Slovenski vojski za vključitev vidika spola v delovne procese in krizne razmere, ki vplivajo na učinkovito opravljanje nalog, določa Direktiva št. 01-08 za uresničevanje Agende 1325 o ženskah, miru in varnosti ter vključevanje vidika spola v SV (v nadaljevanju Direktiva št. 01-08) z dne 27. maja 2020. Uresničevanje Agende 1325 o ženskah, miru in varnosti v Slovenski vojski poteka na nacionalni ravni prek Ministrstva za zunanje zadeve (Slovenska vojska, 2020, str. 2).

2.3 Vloga svetovalcev za vidik spola

Vloga svetovalcev za vidik spola na vseh ravneh poveljevanja je svetovati poveljniškemu kadru, da vidik spola vključuje v procese dela sistematično za opravljanje nalog doma in v tujini, s poudarkom na razvoju, načrtovanju, opravljanju izobraževanj in usposabljanj, analizah in evalvacijah, opravljanju vojaških operacij ter drugih vojaških nalog (Slovenska vojska, 2020, str. 3). Svetovalci za vidik spola na ravni Generalštaba Slovenske vojske, Poveljstva sil SV (PSSV), Centra vojaških šol (CVŠ) in brigad Slovenske vojske (BR SV) so temeljno strokovno posvetovalno telo. Namen je proučevanje in oblikovanje konceptov skozi strokovno diskusijo in združitvijo teorije s prakso. Posvetovalno skupino vodi svetovalac na Generalštabu Slovenske vojske, ki strokovno usmerja, načrtuje in predlaga napotitve svetovalcev iz enot Slovenske vojske na strokovna izobraževanja in usposabljanja (Slovenska vojska, 2020, str. 8). Nadomešča ga namestnik, svetovalac za vidik spola iz Poveljstva sil Slovenske vojske (prvi namestnik) in/ali svetovalac na ravni Centra vojaških šol (drugi namestnik) oziroma iz brigad. Štabni organi in funkcijska področja upoštevajo usmeritve, ki jih uskladijo neposredno s kontaktno točko, po potrebi pa tudi neposredno s svetovalcem za vidik spola (Slovenska vojska, 2020). Čeprav obstajajo ti strokovnjaki, ki v strukturi poveljevanja sil delajo na področju za

vidik spola, je poveljnik vedno odgovoren, da zagotovi pravilno vključitev vidika spola (NATO, 2021). Junija 2015 se je ustanovila prva dolžnost svetovalca za vidik spola za polni delovni čas v Slovenski vojski, na Generalštabu Slovenske vojske in v brigadah ter Centru vojaških šol (Tkavc, 2016d, str. 58).

2.4 Vojaško izobraževanje in usposabljanje častnikov o vidiku spola

Slovenska vojska razvija sodobno organiziran, celovit in enovit sistem vojaškega izobraževanja in usposabljanja (Furlan in dr., 2006, str. 35). Programi vojaškega izobraževanja in usposabljanja izobrazijo in usposobijo častnico ali častnika za poveljniške dolžnosti, s katerimi pridobijo pristojnosti za poveljevanje in kontrolo, usmerjanje in koordinacijo vojaških sil ali kontrolo nad njimi. Center vojaških šol je nosilec nadaljevalnega vojaškega izobraževanja in usposabljanja častnic in častnikov Slovenske vojske. Poveljniško-štabna šola (PŠŠ) je z vsebinami programov primerljiva s šolami držav članic Nata, na zahtevnostni ravni pa s programom podiplomskega študija v javnem izobraževalnem sistemu (MORS, 2021b).

Vidik spola je vključen v vojaško izobraževanje in usposabljanje v Centru vojaških šol:

- V programu splošnega vojaškega izobraževanja in usposabljanja kandidatov v Šoli za častnike (ŠČ) pridobivajo in razvijajo specifične kompetence s poudarki na načelu enakosti in enakopravnosti (MORS, 2015a, str. 2–3).
- V programu štabnega šolanja (ŠŠ) častnic in častnikov Slovenske vojske, predmetno področje Modul 2 (M2) – Poveljevanje, voditeljstvo in etika podaja znanja iz procesa sprejemanja odločitev na ravni neposrednega in posrednega vodenja enot. Slušateljice in slušatelji so po uspešno opravljenem Modulu 2 sposobni sprejeti in upoštevati spolno enakost (MORS, 2015b, str. 3).
- Program višjega štabnega tečaja (VŠT) zagotavlja dopolnilno strokovno vojaško izobraževanje in usposabljanje slušateljicam in slušateljem za opravljanje dolžnosti v činu majorja v enotah in poveljstvih Slovenske vojske. Predmetno-specifična zmožnost (kompetenca) podaja razumevanje in analiziranje vojaške organizacije in družbe ter pomen poznavanja večkulturnosti, posebnosti spola, ideologije ter medkulturne komunikacije za ustreznejše odzivanje voditelja (poveljujočega) na organizacijski ravni (Slovenska vojska, 2019, str. 10).

2.5 Interno vključevanje vidika spola v Slovenski vojski in eksterno na primeru Kosovskih sil (KFOR)

Z interno smerjo se uresničujejo načela enakosti spolov s težiščem na načrtovanju, gradnji zmogljivosti in zagotavljanju uravnotežene strukture po spolu na vseh ravneh ter na položajih odločanja za zagotovitev pogojev uresničevanja Agende 1325 o ženskah, miru in varnosti v mednarodnem prostoru in doma (Slovenska vojska, 2020, str. 3).

Za dolgoročen sistemski razvoj Slovenske vojske, vzpostavljanje in ohranjanje pripravljenosti ter učinkovitost gradnje njenih zmogljivosti se vidik spola vključuje v (Slovenska vojska, 2020):

- razvoj sil in vojaških zmogljivosti Slovenske vojske,
- kadrovsko politiko,
- načrtovanje, analize in evalvacije, poročanja in opravljanje nalog na vseh ravneh poveljevanja,
- štabne procese, funkcijska področja, rodove in službe Slovenske vojske,
- procese odločanja, vodenje in poveljevanje,
- vojaška izobraževanja in usposabljanja posameznika in kolektivnega usposabljanja štabov, poveljstev in enot Slovenske vojske,
- sistemske rešitve: vzpostavitev svetovalcev za vidik spola na vseh ravneh strukture Slovenske vojske (na strateški, operativni in taktični ravni),
- dejavnosti na nacionalni in mednarodni ravni,
- druge procese in naloge Slovenske vojske.

Naslednja opredelitev deluje v eksterni smeri vključevanja vidika spola v vojaške operacije in druge oblike vojaškega delovanja v kriznih razmerah. Naloge se opravljajo v Republiki Sloveniji, v mednarodnih operacijah in na misijah (MOM) ter v Mednarodni strukturi Slovenske vojske v tujini (MSSVT) skladno s koncepti in usmeritvami mednarodnih in regularnih organizacij ter nacionalnimi zavezami (Slovenska vojska, 2020, str. 3).

Sodelovanje v mednarodnih operacijah in na misijah, kot navajata Jelušič in Pešec (2002, str. 12 in 14), pripadnikom Slovenske vojske poleg pridobitve delovnih izkušenj in novih znanj pomeni vir hitrega in precejšnjega zaslužka, zato se jih veliko prijavlja za tako delo zunaj države, ob tem pa morajo vse več vojaških nalog v domovini prevzeti pripadnice. Delo v mirovnih operacijah ne izpostavlja nasilja, temveč ravno nasprotno, teži k vzdrževanju miru in humanitarni dejavnosti, kar omogoča pripadnicam večjo številčnost na območju delovanja. Prisotnost žensk verjetno še dodatno znižuje bojovniške namere, kar pripomore k nižanju povičevanja nasilja v vojski kot tudi širše v družbi.

Skupine za nadzor in povezavo (LMT), ki jih Republika Slovenija napoti v Kosovske sile mednarodno oboroženih sil pod Natovim poveljstvom (KFOR) na Kosovo, delujejo od leta 2008 na območjih Leposavić, Vučitrn, Istok, Klina, Gračanica in Srbica. Skupinam za nadzor in povezavo je skupen koncept delovanja »začutiti utrip prebivalstva« s sodelovanjem z vsemi lokalnimi skupnostmi, ekonomskimi, socialnimi in verskimi predstavniki na območju delovanja kot tudi navezovanje stikov z mednarodnimi in vladnimi ter nevladnimi organizacijami. Zaradi kulturnih raznovrstnosti morajo biti tako ženske kot moški, ki delujejo na terenu, usposobljeni za marsikatero odzive. Po spolu mešana sestava skupin za nadzor in povezavo prispeva k višji učinkovitosti pri opravljanju nalog v mednarodnih operacijah in na misijah (Slovenska vojska, 2020). Direktiva št. 01-08 navaja, da poveljniška struktura zagotavlja pripadnike in pripadnice

na vseh ravneh in dolžnostih v strukturi Slovenske vojske in z napotitvami v Mednarodno strukturo Slovenske vojske v tujini in v mednarodne operacije in na misije upošteva po spolu mešane sestave skupin na področjih in dolžnostih, pri katerih je stik z lokalnim prebivalstvom neposreden. Ne moremo pa vedno le posploševati po spolu in napotiti žensko k ženski ali moškega k moškemu sogovorniku. Upoštevati je treba tudi in predvsem visoko usposobljenost ter značilne kompetence delovanja, ki ne izpostavljajo večje ustreznosti pri delitvi na spol. Celostne informacije o dogajanju na območjih delovanja na Kosovu učinkovito prispevajo k odločitvam poveljnika Kosovskih sil, ki pa jih lahko pridobi samo, če jih skupine za nadzor in povezavo zagotovijo.

2.6 Častniški kader kot človeški viri

Medtem ko je uravnoteženost spolov v kateri koli organizaciji le del enačbe glede vključenosti, so statistike o uravnoteženosti spolov dragocene. Na vključevanje vidika spola v delovne procese in krizne razmere pomembno vpliva poveljujoči kader. Statistika podatkov po spolu Sektorja za kadre Generalštaba Slovenske vojske na dan 5. 11. 2020 prikazuje skupno število 6.358 vseh zaposlenih v Slovenski vojski, skupaj z vojaškimi osebami, ki delo opravljajo na Ministrstvu za obrambo. V kadru je 5.317 (83,6 %) moških in 1.041 (16,4 %) žensk. Delež častnic je 1,93 %, delež častnikov pa 14,52 %.

Nato se zavezuje, da bo vsako leto spremljal in objavljal svoje statistične podatke o uravnoteženosti spolov. V Natovem mednarodnem vojaškem štabu delež vseh žensk pomeni 17 % osebja (NATO, 2019, str. 93). Slovenska vojska se s 16,5 % približuje Natovemu povprečju zastopanosti skupnega ženskega deleža prebivalstva v svojih strukturah.

2.7 Situacijsko zavedanje in vloga poveljnika

Direktiva št. 01-08 opredeljuje poveljujočim v Slovenski vojski, da morajo opraviti postopke in ukrepe, ki bodo zagotavljali neprestano uresničevanje Agende 1325 o ženskah, miru in varnosti in vključevanje vidika spola na vseh ravneh poveljevanja doma ter na misijah. Poveljniki Slovenske vojske na podlagi direktive določijo izvedbo nalog štabom in drugim organom v sestavi, ki so dolžni vključiti vsebino direktive v svoje delo in naloge ter redno vključevati vidik spola. Redno morajo spremljati vključevanje vidika spola v podrejenih enotah in poročati po liniji vodenja in poveljevanja (PINK). Poveljniki slovenskih kontingentov (SVNKON) v mednarodnih operacijah in na misijah so odgovorni za uresničevanje Agende 1325 o ženskah, miru in varnosti ter vključevanje vidika spola v opravljanje nalog v mednarodnih operacijah in na misijah (Slovenska vojska, 2020, str. 3 in 8). Po Kaliču (2019, str. 95) je vojaška organizacija zaradi svojih konformističnih lastnosti nagnjena k prepričanju, da vzgaja, izobražuje in karierno razvija dobre voditelje, zato na tem področju težko razvija samokritičnost. Uspešni poveljniki so gradniki učinkovite in uspešne organizacije. Organizacijska kultura mora preprečevati nastajanje in razvijanje slabih poveljnikov, ki ne bi zaznavali ter preprečevali

nezaželenih ravnanj, navezujočih na diskriminacijo spola (Kalič, 2019, str. 96), in ki v delovne procese ne bi vključevali vidika spola.

2.8 Vojaška organizacijska kultura in klima

Poveljniki so odgovorni za stanje organizacijske kulture, njenih lastnosti in uveljavljanje vojaških vrednot, zato mora biti vsak poveljujoči izobražen, da na dolžnosti poveljnika enote združuje smisel, smer, cilje in motivacijo za profesionalno vodenje posameznikov in enot. Ključno vlogo imajo tudi pri ustvarjanju organizacijske klime, ki se mora kazati v transparentnih kadrovskih postopkih z vključevanjem poštenega in pravičnega obravnavanja obeh spolov enako. Učinkovito delovno okolje svojih poveljujočih ne postavlja pred vprašanja o pomenu vključevanja vidika spola v delovne procese in krizne razmere. Izhajamo iz stališča, da je pomen vključevanja vidika spola v Slovenski vojski neizogibnega pomena za uspešno opravljene naloge in doseganje ciljev. Izziv za vodstvo organizacije je ustvariti uspešno delovno okolje, ki ne bo vključevalo predsodkov in neenakosti. Če organizacija nima svoje identitete, se posamezniki nimajo z ničemer identificirati (Kalič, 2019, str. 96). Pomembno je, da se pripadnice in pripadniki Slovenske vojske na vseh ravneh zavedajo pomena enakosti spola ter vidika spola. Poveljnik kot posameznik s svojimi osebnostnimi lastnostmi, izkušnjami, strokovnimi kompetencami, etičnostjo, vrednotami in slogom vodenja odločilno vpliva na oblikovanje organizacijske kulture (Kalič, 2019, str. 97).

Vprašanje večje zastopanosti žensk v vojaški organizaciji navajata Jelušič in Pešec (2002, str. 10), kar lahko razumemo tudi kot dokaz povečane pravičnosti v delitvi družbenih bremen. Slovenska vojska v svoji organizaciji še ni sprejela cilja o določitvi ženskega deleža, se pa približuje odstotku pripadnic, ki je dosežen v Natu. Ženske bodo morale prehoditi še dolgo pot do tedaj, ko bodo v vojaških organizacijah zastopane podobno, kot so v drugih dejavnostih oziroma skladno z dejstvom, da pomenijo polovico svetovne delovne sile. Z izgubljanjem družbenega ugleda pa obstaja možnost, da se feminizira tudi Slovenska vojska, saj bo prisiljena, da popolni svoje vrste z razpoložljivim kadrom na trgu dela. S prihodom pripadnic v organizacijsko klimo se pogled na pogum spremeni, saj prisotnost ženskega spola vodi v racionalizacijo nekaterih utečenih, vendar emocionalnih načinov urjenja (npr. moške je v družbi sprejemljivo uriti tako, da so pripravljeni na smrt, kar je za pripadnice v civilni javnosti težje sprejemljivo). Posledice feminizacije vojske lahko motijo posamezne vojaške poveljnike, v smislu, da ženske zmanjšujejo učinkovitost vojske, zato bi jih bilo treba izločiti iz bojnih nalog. Po Jelušič in Pešec (2002, str. 12–13) povzemamo mnenje Blacka (2001, str. 10), ki trdi, da v spopadih vsepovsod izključevanje žensk lahko vodi v popolno izključitev iz vojaške organizacije, ker ni mogoče natančno določiti, kje se opravljajo bojne naloge in kje je zaledje. Tkavc (2016a, str. 17) navaja, da med spoloma obstaja različnost, ki bi morala biti prepoznana kot prednost in ne kot slabost. V smislu opravljanja vojaških nalog pa opredeljuje, da je vključevanje vidika spola za doseganje operativne učinkovitosti bistvenega pomena (Tkavc, 2016b, str. 8).

3 Raziskovalna analiza vključevanja vidika spola v Slovenski vojski

Zaradi spoštovanja ukrepov Vlade Republike Slovenije za zaježitev širjenja okužb s covidom-19, ozirajoč se na epidemiološke razmere v državi in časovno omejitev vojaškega izobraževanja in usposabljanja v 25. višjem štabnem tečaju, prispevek v raziskavo vključuje nereprezentativno ciljno prebivalstvo častniškega potenciala Slovenske vojske kot nosilca strokovnega znanja, visoko specializiranih teoretičnih znanj, veščin in praktičnih znanj. To so tisti človeški viri, ki so ustrezno izobraženi in usposobljeni za učinkovito opravljanje del in nalog ter ključni intelektualni kapital vojaške organizacije, ki s svojimi znanji, izkušnjami, veščinami, lastnostmi, osebnostmi, zanosom, ustvarjalnostjo, odzivnimi možnostmi ter sposobnostmi prinašajo vrednost organizaciji. Anketna raziskava je bila opravljena na vzorcu ciljnega prebivalstva slušateljic in slušateljev 25. višjega štabnega tečaja, ki so obiskovali Poveljniško-štabno šolo, ki deluje v sestavi Centra vojaških šol. Anketirani so opravljali dela in naloge na različnih štabnih oziroma poveljniških dolžnostih v Slovenski vojski. Po uspešno končanem tečaju bo večina izmed njih opravljala nove zadolžitve na višjih majorskih in podpolkovniških formacijskih dolžnostih, lahko tudi v vlogi poveljnikov polkov in bataljonov. V anketi je sodelovalo in odgovorilo na vse trditve trideset od enaintrideset slušateljic in slušateljev. V anonimni anketi, ki je bila opravljena med 8. 1. 2021 in 8. 2. 2021, avtorica prispevka ni sodelovala.

Analiza izbranih trditev temelji predvsem na pridobljenih dosedanjih izkušnjah anketirank in anketirancev ter znanju, ki so ga pridobili na vojaškem izobraževanju in usposabljanju v Centru vojaških šol. Zato smo oblikovali polstrukturiran anketni vzorec trditev, ki je sestavljen iz zaprtih izbirnih trditev ter mogočih odprtih mnenj anketiranih. Zaprti tip trditev nam omogoča lažjo obdelavo podatkov, odprti tip pa je omogočal, da so anketirani lahko napisali dodatno mnenje, svoje prepričanje in izkušnje. V tem delu vprašalnika smo torej ponudili možnost, da se pri trditvah dodajo mnenja, vendar večina vprašanih te možnosti ni izkoristila. Pri statistični analizi izbranih trditev so bile uporabljene tako kvalitativne kot kvantitativne metode raziskovanja, saj se lahko samo s kombinacijo obeh obdržijo prednosti in zmanjšajo slabosti obeh načinov raziskovanja. Vprašalnik je bil enak za oba spola.

Anketo sestavljajo štirje sklopi, ki si sledijo v zaporedju obravnave vidika spola, izobraževanja, vodenja in poveljevanja, organizacijske kulture in klime ter sociodemografskih podatkov. Z analizo sklopov štiriindvajsetih trditev je bilo mogoče odgovoriti z lestvico stopnje strinjanja od ena (1) do pet (5). Trditve so ovrednotene z ordinalno mersko lestvico oziroma ordinalnimi spremenljivkami, ki vrednosti podatkov uredijo od najmanjše do največje (v naši anketi od 1 do 5: od 1 – sploh se ne strinjam, do 5 – popolnoma se strinjam), pri čemer je sredinska vrednost nevtralna (neopredeljeni). Mnenja so obdelana z opisno statistiko.

Analiza sociodemografskih spremenljivk s pomočjo osnovne statistike prikazuje profil največjega deleža sodelujočih v anketi glede:

- Spola – 27 anketiranih (90 %) je moških.
- Stana – 27 anketiranih (90 %) je poročenih oziroma imajo partnerje.
- Starostnega obdobja – 19 anketiranih (63 %) je v starostni skupini od 45 do 54 let.
- Stopnje splošne izobrazbe – 12 anketiranih (40 %) ima opravljen študijski program prve bolonjske stopnje (strokovni in univerzitetni).
- Zadnje formacijske dolžnosti – 18 anketiranih (60 %) je opravljalo poveljniške dolžnosti.
- Podrejenih – 12 anketiranih (40 %) je poveljevalo 21 ali več podrejenim.
- Delovne dobe – 15 anketiranih (50 %) ima 20 let ali več delovne dobe.

3.1 Vidik spola

V prvem in hkrati najpomembnejšem sklopu raziskave enajstih trditev smo ugotavljali razumevanje vidika spola, v katerem so anketirani izrazili izkušnje s trditvami pri vključevanju uresničevanja Agende 1325 o ženskah, miru in varnosti žensk iz lokalnega okolja in tudi pripadnic Slovenske vojske v mednarodnih operacijah ali na misijah za zagotavljanje miru in varnosti. Potem smo ugotavljali pomen po spolu mešane sestave skupin za nadzor in povezavo in prispevek k večji učinkovitosti pri opravljanju nalog. Omenjamo tudi pomembne trditve, ki se nanašajo na vključevanje moških v Agendo 1325 o ženskah, miru in varnosti in vključitev vidika spola v delovne procese ter krizne razmere za načrtno doseganje ciljev. Prav tako ugotavljamo, ali se svetovalci za vidik spola udeležujejo na vseh ravneh poveljevanja in če so prepoznavni v enotah. Kot zadnje izpostavimo trditev pomena enakovrednega obravnavanja spolov.

3.2 Izobraževanje

V drugem sklopu treh trditev smo ugotavljali povezavo glede ustreznosti vojaško izobraženih in usposobljenih pripadnic in pripadnikov Slovenske vojske, pri katerem je ključni namen ugotoviti, ali je ozaveščanje o pomenu uresničevanja Agende 1325 o ženskah, miru in varnosti skozi vojaški izobraževalni sistem za učinkovito opravljanje nalog implementirano v praksi.

3.3 Vodenje in poveljevanje

Tretji sklop petih trditev raziskave smo posvetili pomenu vključevanja vidika spola, vključevanju svetovalcev za vidik spola ter zagotavljanju po spolu mešanih skupin za uresničevanje Agende 1325 o ženskah, miru in varnosti po poveljniški strukturi v nacionalnem in mednarodnem okolju. Hkrati smo oblikovali trditev o popolnitvi pripadnic na poveljniških dolžnostih v Slovenski vojski.

3.4 Organizacijska kultura in klima

V nadaljevanju četrtega sklopa petih trditev so morali anketirani oceniti oziroma izbrati stopnjo trditve glede zagotavljanja enakovredne obravnave spola na karierni poti, ki temelji na upoštevanju usposobljenosti za delo. Nadaljevali smo z razmišljanjem o ustvarjanju učinkovite soodvisnosti vključevanja vidika spola v procese dela. Na kratko smo poskušali obravnavati tudi področja razumevanja predsodkov in stereotipov, ki bi lahko negativno vplivali na medsebojne odnose, kar pa bi lahko spreminjalo organizacijsko kulturo in klimo.

3.5 Pregled analize anketiranih

Analiza odgovorov na prvo trditev (*Uspešno uresničevanje Agende 1325 ŽMV je pomembno v zagotavljanju varnega in stabilnega okolja*) je pokazala, da 86 % anketiranih to potrjuje. Z drugo trditvijo (*Aktivno vključevanje žensk iz lokalnega okolja v MOM vpliva na bolj celovito doseganje miru in varnosti*) se strinja 77 % anketiranih. Analiza odgovorov pri tretji trditvi (*Napotitev pripadnic SV v MOM povečuje uspešnost vključevanja lokalnih žensk v zagotavljanje mirnega in stabilnega okolja*) kaže na pozitivno mnenje 66 % anketiranih. Ugotovili smo, da 60 % anketiranih meni, da je za učinkovitost smiselna po spolu mešana sestava skupine za nadzor in povezavo, kar se nanaša na četrto trditev (*Po spolu mešana sestava skupine za nadzor in povezavo (LMT) v SVNKON KFOR prispeva k večji učinkovitosti v izvedbi nalog LMT*). Analiza odgovorov pri peti trditvi (*Za uspešno uresničevanje Agende 1325 ŽMV in integracije vidika spola je pomembna tudi vključenost moških*) kaže, da 87 % anketiranih meni, da morajo biti moški in tudi ženske del uresničevanja Agende in vključevanja vidika spola. Šesto trditev (*Integracija vidika spola je vodena s poslanstvom za načrtno doseganje ciljev*) pozitivno zagovarja 77 % anketiranih. Sedma trditev (*Seznanjen/a sem kdo je svetovalec/ka za vidik spola v enoti kjer sem nazadnje delal/a*) s 67 % odgovori anketiranih razkriva mnenje, da preostali anketirani niso seznanjeni, kdo je oseba v enoti, ki je svetovalec/-ka za vidik spola. Z osmo trditvijo (*Svetovalci za vidik spola delujejo na vseh ravneh poveljevanja in so podpora poveljniku*) se 47 % anketiranih strinja, kar je odstopajoč podatek. V deveti trditvi (*Enakovredna obravnava pripadnikov in pripadnic SV, je pomembna na vašem področju dela*) kar 86 % anketiranih opredeljuje, da jim je pomembna enakovredna obravnava spola na področju dela zadnje razporeditve. Anketirani se strinjajo tudi z deseto trditvijo (*Integracija vidika spola v delovne procese (interni vidik), vpliva na izvajanje nalog v SV*), ki jo potrjujejo s 57 %. Podobno anketirani (64 %) razmišljajo pri enajsti trditvi (*Integracija vidika spola v krizne razmere (eksterni vidik), vpliva na izvajanje nalog v SV*). Glede dvanajste trditve (*Ustrezno vojaško izobraženi in usposobljeni pripadniki in pripadnice SV so pogoj za učinkovito izvajanje nalog v SV*) 90 % anketiranih meni, da je pomembno ustrezno vojaško izobraževanje in usposabljanje, kamor sodi tudi pomen vidika spola. Da izobraževanja pomembno prispevajo h ključnemu ozaveščanju pomena uresničevanja Agende, meni 70 % anketiranih ob trinajsti trditvi (*Vojaška izobraževanja in usposabljanja igrajo ključno vlogo pri ozaveščanju o pomenu uresničevanja Agende 1325 ŽMV*). Pomembno je

mnenje o štirinajsti trditvi (*Na vojaških izobraževanjih in usposabljanjih sem pridobil/a zadostna znanja o vidiku spola za implementacijo Agende 1325 ŽMV v praksi*), pri kateri samo 43 % anketiranih meni, da so na vojaškem izobraževanju in usposabljanju prejeli dovolj znanj o vidiku spola za implementacijo Agende v prakso. Ugotovitev je v tem pogledu zaskrbljujoča. S petnajsto trditvijo (*Poveljniška struktura SV uspešno integrira vidik spola v delo poveljstev in enot (PE) SV*) se samo 27 % anketiranih strinja, da se vidik spola uspešno vključuje v poveljstva in enote po poveljniški strukturi v SV, kar je prav tako zaskrbljujoča ugotovitev. Samo 13 % anketiranih pri šestnajsti trditvi (*Poveljniki v strukturi SV redno vključujejo svetovalce za vidik spola v podporo in svetovanje*) navaja, da poveljniki redno vključujejo svetovalce za vidik spola v podporo in svetovanje, temu nasprotuje 47 % anketiranih, ki pa se s to trditvijo ne strinjajo oziroma vanjo niso tako prepričani. Pri sedemnajsti trditvi (*Poveljniki SVNKON se zavedajo pomena integracije vidika spola in uresničevanja Agende 1325 ŽMV v MOM*) le 40 % anketiranih meni, da se poveljniki slovenskih kontingentov zavedajo pomena vključevanja vidika spola v mednarodnih operacijah in na misijah, kar kaže na to, da se nekateri poveljniki tega ne zavedajo. Anketirani se ob osemnajsti trditvi (*Poveljnik SVNKON KFOR ima vpliv na nabor sil za zagotavljanje po spolu mešane sestave LMT*) samo s 44 % strinjajo, da ima poveljnik slovenskega kontingenta vpliv na izbor kadra po spolu. Devetnajsto trditev (*Na poveljniških dolžnostih v SV je razporejenih dovolj pripadnic SV*) potrjuje 50 % anketiranih, kar pa je lahko zavajajoče, saj je najvišji delež anketirancev moškega spola. Z dvajseto trditvijo (*V SV se zagotavlja enakovredno obravnavo v kariernih poteh pripadnic in pripadnikov*) se strinja 37 % anketiranih, skoraj enak delež (36 % anketiranih) pa se z njo ne strinja. Enaindvajseti trditvi (*Edini kriterij za oba spola pri zasedbi odgovornejšega formacijskega delovnega mesta v SV, je upoštevanje usposobljenosti za delo*) nasprotuje 60 % anketiranih, z njo pa se strinja le 13 %, kar kaže na to, da usposobljenost za delo oziroma vrednost organizacije ni pravilno ovrednotena. Vpliv na organizacijsko kulturo in klimo ima tudi pomen uresničevanja vidika spola, kar potrjuje 56 % anketiranih v dvaindvajseti trditvi (*Vključevanje vidika spola v procese in delo vpliva na ustvarjanje dobre organizacijske kulture in klime v SV*). Da stereotipi ostajajo prisotni v Slovenski vojski, meni 67 % anketiranih pri triindvajseti trditvi (*V SV so še vedno prisotni predsodki in stereotipi, ki vodijo do neenake obravnave v praksi*). Ob zadnji, štiriindvajseti trditvi (*Uvedba kvot po spolu v SV bi lahko negativno vplivala na medsebojne odnose*) se 73 % anketiranih strinja, da delež ne bo prispeval k uspešnejši implementaciji vidika spola v delovne procese.

V sklopih odprtihih mnenj, ki so jih anketirani dodajali k trditvam, ni mogoče najti prevladujočih ali enotnih mnenj. Večinoma gre za precej osebne odgovore. Pomembno je, da anketirani izrazijo svoje mnenje, ki lahko pripomore k izboljšanju organizacijske kulture in klime. Ti pa posledično vplivata tako na izobraževalne procese kot na vodenje in poveljevanje, ki naj bi imelo enake učinke na oba spola. Precej visok odstotek anketiranih pri anketnih trditvah ni izrazilo mnenja, ostajajo neopredeljeni. Najvišji delež se kaže s 40 % glede trditev vodenja in poveljevanja, sledita mu sklopa organizacijske kulture in

klime ter izobraževanja, ki sta s 27 % enaka. Skupni delež neopredeljenih anketiranih se glede na zgornje sklope trditev giblje v povprečju od 15 % do 31 %.

3.6 Predlogi in izzivi glede ugotovitev iz analize raziskave

- V Slovenski vojski je treba iskati in razvijati izvirne rešitve in ukrepe proti spolnim stereotipom in diskriminaciji za razvoj zmožnosti ter večšin obeh spolov. Predlagani cilj je prevetriti dosedanje analize in izboljšati kakovost raziskovanja z ozaveščanjem o nujnosti vključevanja vidika spola v različne raziskave, ki bodo spodbujale k enakosti spolov v nacionalnem in mednarodnem delovnem okolju pripadnic in pripadnikov Slovenske vojske.
- Pomanjkanje upoštevanja pomena vidika spola je tesno povezano z manjkajočo prisotnostjo žensk na vseh ravneh poveljevanja v Slovenski vojski.
- V obdobja poročila kot letni poslovni načrt umestiti delovno področje o vključevanju vidika spola v Slovenski vojski.
- S Stratkomom (Strateško komuniciranje, angl. *Strategic Communication*) je treba v medijih stalno prikazovati oziroma objavljati dobre prakse o vidiku spola v Slovenski vojski v mednarodnem in tudi v nacionalnem okolju.
- Uvesti spodbude in enakovredno obravnavo obeh spolov pri prijavi na novo delovno dolžnost, ki mora biti ovrednotena z zahtevo o usposobljenosti kandidata/-ke.
- Poziv vojaški organizaciji, ki jo večinoma zastopa moško prebivalstvo, da razmisli o počutju žensk, ki vstopajo v patriarhalno okolje.
- V delovne naloge je treba vključiti dimenzijo vidika spola.
- V Sloveniji se pri pisanju in v izgovorjavi večinoma uporablja oblika za moški spol za nagovarjanje tako moških kot žensk. Z izmenično uporabo moških kot ženskih jezikovnih oblik v Slovenski vojski bo vloga žensk v delovnem okolju opaznejša.
- Infrastruktura v Slovenski vojski ni povsod prilagojena vidiku spola (skupne sanitarije in tuši). Ugotovitev izhaja tudi iz Resolucije VS OZN 2538 (2020), ki pravi, da v državah članicah Nata primanjkuje pozornosti do ustrezne infrastrukture in objektov za ženski spol ob upoštevanju posebnih potreb in zahtev glede varnosti in zasebnosti.
- Uvajanje novih oborožitvenih sistemov, tehnologije, uniform in drugega v Slovenski vojski zahteva premislek, na kakšen način jih bodo uporabljali pripadniki in na kakšen pripadnice in tudi, kako bo upoštevanje vidika spola prispevalo k učinkovitosti opravljanja nalog in doseganja ciljev organizacije, ker sta sposobnost ter telesna konstrukcija spolov različna.
- Skupine za nadzor in povezavo se na terenu dnevno srečujejo s pomembnimi sogovorniki s področja gospodarstva, kjer pridobivajo ogromno lokalno pomembnih informacij, ki jih Republika Slovenija ne izkoristi za interese svojega gospodarstva.

- V Republiki Sloveniji o učinku vojaških spopadov glede mešanih ekip po spolu ni ne dokazov ne analiz. Proučiti je treba druge države, ki te izkušnje že imajo in ključne ugotovitve vključiti v vojaška izobraževanja in usposabljanja, kar bi pripomoglo k ozaveščanju novih veščin bojevanja za utrjevanje obrambe Republike Slovenije.
- Pri izbiri med enako dobrimi kandidatkami in kandidati v Slovenski vojski imajo načeloma prednost moški. Okrepiti je treba transparentnost kadrovskih postopkov in preveriti usposobljenost kadrovskih delavcev in dvigniti zavedanje organizacijske kulture in klime pri odvrčanju stereotipov. Morda bi bilo lažje, če bi se začeli pogovarjati o pravičnosti med spoloma in ne o enakosti.
- V učne načrte vojaškega izobraževalnega sistema je treba implementirati vidik spola kot samostojni splošni predmet.
- V Centru za elektronsko izobraževanje (CEI), učilnici Ministrstva za obrambo, pri samostojnem izobraževanju priprav na delovanje v silah KFOR najdemo aplikacijo Vidik spola v MOM. Pred napotitvijo v mednarodno operacijo in na misijo morajo kandidatke in kandidati v sklopu priprav na napotitev med individualnimi vojaškimi veščinami (IVV) izpolniti tudi omenjeno. Pri izpolnitvi aplikacije lahko zasledimo, da ni ažurna glede novih oziroma spreminjajočih se dogodkov. Naslednja pomanjkljivosti je, da reševalka oziroma reševalec pridobi potrdilo samo s preletom aplikacije. Na koncu predstavitve vidika spola v mednarodnih operacijah in na misijah ni izbirnih vprašanj za ponovitev in utrditev znanja.
- V Center za elektronsko izobraževanje bi lahko bila dodana tudi aplikacija o vidiku spola, ki vpliva na delo v nacionalnem okolju oziroma celovita aplikacija vidika spola, ki bi vključevala tako interni kot eksterni vidik o vključevanje vidika spola v Slovenski vojski. Obvezno bi morala biti vključena v individualne vojaške veščine in bi jo morali kot vsakoletni obvezni predmet izpolniti vsi zaposleni v Slovenski vojski, ne samo napoteni v mednarodno operacijo in na misijo. Aktivnost bi pripomogla k dvigu osveščenosti o pomenu vključevanja vidika spola v Slovenski vojski.
- Center za elektronsko izobraževanje naj na seznam obveznih predmetov individualnih vojaških veščin uvrsti tudi Natov e-tečaj o vidiku spola ADL 169 o izboljšanju operativne učinkovitosti glede na spol (angl. *Improving Operational Effectiveness by Gender Perspective*) in druge e-tečaje po presoji in predlogih svetovalca za vidik spola pri Centru vojaških šol, kot izhaja iz Direktive št. 01-08 (Slovenska vojska, 2020, str. 6).
- Dolžnost svetovalke ali svetovalca za vidik spola (izvzet je Generalštab Slovenske vojske) bi morala biti opredeljena kot samostojna formacijska dolžnost, ne le dodatek nekaterim vojaškim dolžnostim. S tem bi dolžnost pridobila polni pomen in namen.

4 Sklep

V prispevku nas je zanimala kritična ocena prepoznavnosti pomena vključevanja vidika spola v interno in eksterno delovno okolje. Za doseganje višje učinkovitosti delovanja v Slovenski vojski smo v raziskavi ciljnega prebivalstva analizirali, ali primerna delovna klima in ustrezen sistem vojaškega izobraževanja in usposabljanja pripomoreta k razvoju zavedanja ter oblikovanju vključevanja vidika spola v Slovenski vojski. Analiza raziskave je opravljena na podlagi ponavljajočega se deleža sodelujočih v anketi, ki je prikazal izobraženega častnika s VII. stopnjo splošne izobrazbe v zrelih petdesetih letih na poveljniški dolžnosti poveljnika čete, zaposlenega več kot 20 let in v zakonskem oziroma partnerskem razmerju.

V prispevku smo hkrati preverjali, ali vključevanje vidika spola v delovne procese in krizne razmere vpliva na opravljanje nalog v Slovenski vojski. Rezultati raziskave so pokazali, da je uspešno uresničevanje Agende 1325 o ženskah, miru in varnosti pomembno pri zagotavljanju varnega in stabilnega okolja. K celovitemu doseganju miru in varnosti pripomore aktivno vključevanje žensk iz lokalnega okolja v mednarodne operacije in na misije. Hkrati napotitev pripadnic Slovenske vojske v mednarodne operacije in na misije povečuje uspešnost vključevanja lokalnih žensk v zagotavljanje mirnega in stabilnega okolja. K višji učinkovitosti vključevanja vidika spola pri opravljanju nalog pripomore po spolu mešana sestava skupine za nadzor in povezavo. Vključevanje vidika spola tako v interne kot eksterne procese mora slediti razumevanju vidika spola, ki upošteva in vključuje družbeno pogojene vloge enakovredne obravnave med ženskami in moškimi, kar vodi do celostnejših rešitev in večje učinkovitosti pri opravljanju nalog in doseganju ciljev v Slovenski vojski. Družba kot celota ima koristi od njenega napredka. Ženske in moški bi morali enakovredno sodelovati na vseh ravneh mirovnega procesa, zato morajo biti v agendo vključeni tudi moški. Anketirani se strinjajo, da je enakovredna obravnava pripadnikov in pripadnic Slovenske vojske pomembna za učinkovitejše opravljanje nalog in doseganje ciljev organizacije. Vključevanje vidika spola nam omogoča vpogled v vsakodnevne odločitve moških in žensk. Ne le zakonsko, temveč tudi v praksi morata biti spola enako prepoznavna, razpolagati morata z enako družbeno močjo, biti enako udeležena na vseh področjih javnega in zasebnega življenja ter imeti enako korist od rezultatov družbenega napredka. Kot velja v delovnih procesih v internem okolju, je treba uvesti vse več ukrepov, da bi zagotovili enakovredne obravnave vidika spola tudi z delovanjem v kriznih procesih. Pomembno sporočilo povzamemo tudi iz odprtih mnenj, ki so bila podana v tem primeru, in sicer, ne drži, da se v Slovenski vojski enakovredno obravnavata oba spola ter da se bosta verjetno takrat, ko bosta zastopana v enakem številu. Anketirani so mnenja, da je vojaško izobraževanje in usposabljanje neobhodni pogoj za učinkovito opravljanje nalog v Slovenski vojski, kamor sodi tudi pomen vidika spola, kot tudi, da imajo vojaška izobraževanja in usposabljanja ključno vlogo pri ozaveščanju o pomenu uresničevanja Agende 1325 o ženskah, miru in varnosti. Preseneča rezultat analize pri ugotovitvi, da anketirani niso enotnega mnenja, da so na vojaškem izobraževanju in usposabljanju pridobili zadostna znanja o vidiku

spola za implementacijo Agende 1325 o ženskah, miru in varnosti v praksi. Nizek odstotek strinjanja s trditvijo kaže, da morda anketirani izhajajo iz predpostavke, da je bilo na vojaškem izobraževanju in usposabljanju tako v Šoli za častnike kot na štabnem šolanju in tudi morda na višjem štabnem tečaju premalo poudarka oziroma premalo ur namenjenih vidiku spola. Poraja se vprašanje, ali je bila vsebina vidika spola skozi vojaški izobraževalni sistem podana v zadostni količini glede vsebine in na razumljiv način. To pomeni, da je vsebini vidika spola treba še naprej posvečati več pozornosti. Anketirani pri svojem delu potrebujejo znanja o vidiku spola, da jih bodo lahko implementirali v cilje Slovenske vojske. Raziskava je pokazala, da se anketirani ponovno ne strinjajo, da poveljniška struktura Slovenske vojske uspešno vključuje vidik spola v delo poveljstev in enot Slovenske vojske, kar je prav tako zaskrbljujoče in posredno vpliva na učinkovitost vključevanja vidika spola v delovne procese ter opravljanje nalog. Malo strinjanja kaže na pomanjkanje znanja in na to, da je treba še več pozornosti nameniti vključitvi vidika spola v vojaško izobraževanje in usposabljanje. Manjši odstotek anketiranih se strinja s trditvijo o zavedanju poveljnikov slovenskih kontingentov pomena vključevanja vidika spola in uresničevanju Agende 1325 o ženskah, miru in varnosti v mednarodnih operacijah in na misijah. To pomeni, da bi morali poveljniki v mednarodnih operacijah in na misijah področju vidika spola nameniti večjo pozornost. Sodelujoči v anketi niso prepričani, da ima poveljnik slovenskega kontingenta v Kosovskih silah vpliv na nabor sil za zagotavljanje po spolu mešane sestave skupine za nadzor in povezavo. Morda anketirani menijo, da se poveljnikov vpliv lahko izrazi že v fazi priprav načrtovanja sil, kjer lahko spremlja odzive na naloge kandidatov za napotitev v mednarodne operacije in na misije. Vpliva na nabor po spolu mešane sestave skupin poveljnik ob pomanjkanju kadra v Slovenski vojski zagotovo nima. Poveljnika poleg navedenega lahko ovirajo pri izboru spola tudi zahteve oziroma pogoji, ki jih kandidatke in kandidati morajo izpolnjevati za napotitev v mednarodno operacijo in na misijo ter tudi na območje delovanja. Največji delež anketiranih v raziskavi je moškega spola, zato so lahko prisotna zavajajoča mnenja, da je na poveljniških dolžnostih v Slovenski vojski razporejenih dovolj pripadnic. Nasprotni spol morda opredeljuje ženske kot konkurenco oziroma kot oviro pri svojem napredovanju na višje poveljniške dolžnosti. Kateri častniški profili po spolu bodo imeli možnost napredovanja, bo pokazal čas v sožitju z zahtevami in cilji delovnih procesov ter pri premagovanju stereotipov. Je pa tako vznemirljivo mnenje polovice anketiranih zagotovo zaskrbljujoče. Organizacijska kultura in klima v Slovenski vojski, ki ne zagotavljata enakovredne obravnave na kariernih poteh pripadnic in pripadnikov, negativno vplivata na vključevanje vidika spola v delovne procese in krizne razmere. Morda so anketirani izhajali iz lastnih izkušenj. Da usposobljenost za delo ni edini kriterij, ki omogoča napredovanje, kaže nezadovoljstvo anketiranih, kjer organizacijska kultura dopušča odklone, da morda neusposobljeni kadri lahko zasedejo odgovornejša delovna mesta. Stanje ruši klimo, kar lahko posledično vpliva na opravljanje nalog obeh spolov. Tematika enakovrednega obravnavanja spolov na kariernih poteh je v anketi prikazala skoraj enako mnenje med prepričanimi in manj prepričanimi. Anketirani slušateljci se s 7 % ne strinjata s trditvijo, neopredeljena pa je ena pripadnica s 3 %.

Slušatelji, sodelujoči v anketi, se strinjajo s trditvijo v 37 %, 30 % se jih ne strinja, 23 % pa je neopredeljenih. Razberemo lahko, da usposobljenost za delo pri anketiranih ni ovrednoteno kot prava vrednota organizacije, je pa zagotovo pomembno izhodišče ob zavedanju, da je enakovredna obravnava v sistemu še kako pomembna za učinkovito opravljanje nalog tako v nacionalnem kot mednarodnem okolju. V nadaljevanju spoznavamo, da dobra polovica anketiranih meni, da vključevanje vidika spola v procese in delo vpliva na ustvarjanje dobre organizacijske kulture in klime v Slovenski vojski. Večina anketiranih meni, da stereotipi ostajajo prisotni v Slovenski vojski. Na samo vključevanje spola v delovne procese vplivajo tudi stereotipi, ki jih anketirani zaznavajo v delovnih procesih. Višji odstotek anketiranih meni, da so v Slovenski vojski še vedno prisotni predsodki in stereotipi, ki vodijo do neenake obravnave v praksi. Stereotipi so prisotni tudi danes, na primer, da so moški rojeni vodje, da ženske nočejo biti vodje ali ženske ne znajo brati zemljevidov. Pri izbiri med enako dobrimi kandidati imajo prednost moški, kar je lahko stereotip ali dejstvo. Uvedba deleža po spolu v Slovenski vojski bi lahko negativno vplivala na medsebojne odnose. Anketirani menijo, da deleži ne bodo prispevali k uspešnejši implementaciji vidika spola v delovne procese. Pri deležih ne gre za zagotavljanje enakih možnosti in vprašanje enakopravnosti, temveč za doseganje meril pripravljenosti in usposobljenosti za opravljanje nalog. Raziskava je pokazala, da vključevanje vidika spola v delovne procese in krizne razmere vpliva na opravljanje nalog v Slovenski vojski.

V nadaljevanju raziskave smo v prispevku analizirali, ali je vloga svetovalcev za vidik spola vodena s poslanstvom za načrtno doseganje ciljev. Analiza je pokazala, da se anketirani strinjajo s trditvijo, da je vključevanje vidika spola vodeno s poslanstvom za načrtno doseganje ciljev, svojo vlogo svetovalci za vidik spola kažejo v delovnih procesih doma in v tujini. Pričakovani rezultat, da so vsi anketirani seznanjeni o tem, kdo ima vlogo svetovalca za vidik spola v enoti, v katero so bili nazadnje razporejeni, bi moral pokazati, da to potrdijo vsi sodelujoči v anketi. Vendar to ni bilo tako. V odprtih mnenjih svojih odločitev niso komentirali sodelujoči, ki menijo drugače. Negativno mnenje lahko pomeni, da niso seznanjeni s svetovalcem za vidik spola v njihovi enoti ali pa lahko povzamemo, da svetovalca v njihovi enoti ni bilo, saj so funkcijsko umeščeni le od ravni brigade do Generalštaba Slovenske vojske. Podobno so se odločali anketirani pri trditvi, da svetovalci za vidik spola delujejo na vseh ravneh poveljevanja svetovalno in da so podpora poveljniku. Nižji delež od polovice anketiranih se strinja s to trditvijo. Skoraj polovica jih meni, da poveljniki svetovalcev za vidik spola v delo ne vključujejo redno, kar je zaskrbljujoče. V odprtih mnenjih zasledimo razmišljanje, da poveljniki vključijo svetovalce za vidik spola šele takrat, ko pride do sporov (ko je že prepozno). Iz komentarjev lahko razumemo, da se vloga svetovalcev razume predvsem v smislu internega reševanja sporov, kot bi na primer lahko bilo nadlegovanje. To je lahko skrb vzbujajoče ali pa je še vedno prisotno pomanjkanje zavedanja in znanj o vlogi svetovalcev. Prva funkcija svetovalca za vidik spola je bila ustanovljena na Generalštabu Slovenske vojske leta 2015. Direktiva št. 01-08 z opredelitvijo vloge in nalog svetovalcev pa je bila izdana šele v letu 2020, kar pomeni, da je vključevanje vidika spola še v razvoju.

Natančnejših opredelitev nimamo, zato ne moremo z gotovostjo trditi o vrsti incidentov. Z gotovostjo pa lahko trdimo, da odzivnost poveljnikov ni pravočasna, kar kaže na potrebo po okrepitvi odgovornosti funkcije poveljnika. Pri tej trditvi ugotavljamo, da ni skladna z Direktivo št. 01-08 (Slovenska vojska, 2020, str. 3 in 8), ki poveljujočim nalaga, da morajo opraviti postopke in ukrepe, ki bodo zagotavljali neprestano uresničevanje Agende 1325 o ženskah, miru in varnosti in vključevanje vidika spola na vseh ravneh poveljevanja v Slovenski vojski in na misijah. Poveljniki v Slovenski vojski na podlagi direktive določijo naloge štabom in drugim organom v sestavi, ki so dolžni vključiti vsebino direktive v svoje delo in naloge ter redno vključevati vidik spola. Anketirani so se pri izbiri števila na lestvici strinjanja ali nestrinjanja verjetno odločali na podlagi svojih lastnih izkušenj ali prenosa izkušenj. Vključevanje vidika spola v delovne procese (interni vidik) in tudi v krizne razmere (eksterni vidik) po izboru anketiranih vpliva na opravljanje nalog v Slovenski vojski. Vloga svetovalcev za vidik spola oba vidika usmerja k načrtnemu doseganju ciljev.

Vloga svetovalcev za vidik spola se kaže skozi vojaško izobraževanje in usposabljanje poveljniške strukture Slovenske vojske kot tudi skozi lastna funkcionalna izobraževanja, tečaje, seminarje in konference, na katerih posamezniki in posameznice pridobivajo nove izkušnje in utrjujejo že pridobljena znanja. Spreminjajoče se sodobno varnostno okolje in vojaške grožnje postavljajo vedno nove izzive, v katere je treba učinkovito umestiti oba spola. Anketirani se v celoti ne strinjajo, da poveljniška struktura Slovenske vojske uspešno vključuje vidik spola v delo poveljstev in enot Slovenske vojske, kar ne kaže v korist vloži svetovalcev za vidik spola, da je vodena s poslanstvom za načrtno doseganje ciljev. Če svetovalcev za vidik spola poveljujoči ne vključijo v koncepte nalog enot, vključevanje vidika spola ne doseže učinka. Izstopa ugotovitev v analizi, da je vloga svetovalcev za vidik spola prepoznana kot želena pri vključevanju vidika spola v delovne procese. To priznanje svetovalcem za vidik spola ustvarja dobra izhodišča za gradnjo ustrezne organizacijske kulture in klime v Slovenski vojski in plemeniti poslanstvo.

V prispevku prikazani primeri dobrih praks vodenja s poslanstvom za načrtno doseganje ciljev so primer učinkovitosti Slovenske vojske pri opravljanju nalog in doseganju ciljev s ključnim upoštevanjem sestave mešanih skupin za nadzor in povezavo po spolu. Hkrati Direktiva št. 01-08 opredeljuje pomen vključevanja vidika spola v Slovensko vojsko in vlogo svetovalcev za vidik spola, ki je vodena za načrtno doseganje ciljev (Slovenska vojska, 2020, str. 2). Iz analize raziskave ugotavljamo, da je vloga svetovalcev za vidik spola vodena s poslanstvom, vendar še ne dosega vseh načrtovanih ciljev. Pridobljene ugotovitve bi lahko prispevale k bolj organiziranemu vodenju, k uspešnosti in učinkovitosti vodstvene strukture Slovenske vojske za vključevanje vidika spola v interne ter eksterne procese dela. Nedvomno je za doseganje učinkovitosti vidika spola pri opravljanju nalog in doseganju ciljev organizacije prednost človeški dejavnik, ne zaradi deleža, temveč zaradi pomena usposobljenosti. Dognanja, do katerih smo prišli pri pripravi in izdelavi tega prispevka, nedvoumno potrjujejo, da bodo potrebna nadaljnja raziskovanja kot tudi stalna spremljanja stanja o vključevanju vidika spola in uresničevanju Agende 1325 o ženskah, miru in varnosti v nacionalnem in mednarodnem okolju glede na

učinkovitost opravljanja nalog in doseganje ciljev Slovenske vojske. Število domače strokovne literature in znanstvenih člankov na temo pomena vključevanja vidika spola v Slovenski vojski je zelo malo. Dostopnost virov, ki opisujejo in analizirajo delovanje vidika spola je zato omejena. Kljub nekaterim pomanjkljivostim in omejitvam imajo izsledki te raziskave neko vrednost, predvsem za prakso. Prav tako raziskava kaže neko področje zaznavanja razlik pri obravnavi med spoloma v Slovenski vojski. Koristnost te raziskave se navsezadnje kaže tudi v tem, da je to področje v Slovenski vojski še dokaj neraziskano oziroma je ta naloga ena prvih raziskav s tega področja. Hitreje se širi zavest o vidiku spola, hitreje bo dosegla ustrezno mesto v organizacijski kulturi in klimi, ki bo omogočala njeno poglobljeno vključitev v praksi.

Pridobljene ugotovitve bi lahko prispevale k višjemu zavedanju vodstvene častniške strukture pri vključevanju vidika spola v Slovenski vojski, kot tudi pri uveljavitvi mogočih sprememb, ki bi v ospredje postavile pomembnosti raznovrstnosti obeh spolov za učinkovitejše opravljanje nalog in doseganje ciljev organizacije. Obravnava tematike v prispevku o vidiku spola je podlaga za nadaljevanje raziskovalnega dela o proučevanju vključevanja vidika spola v Slovenski vojski.

5 Literatura in viri

1. Black, J. 2001. *War in the New Century*. London and New York. Continuum, str. 10.
2. Furlan, B., Rečnik, D., Vrabič, R., Maraš, V., Cerkovnik, J., Špur, B., Šonc, M., Tušak, M., Ivanuša, M., Gorjup, B., Kojadin, M., Lasič, K., Unger, M. 2006. *Vojaška doktrina*. Ljubljana. Poveljstvo za doktrino, razvoj, izobraževanje in usposabljanje, str. 27 in 35.
3. Hays Gilpin, K., Whitley, D. S. 2000. *Arheologija spolov*. Ljubljana: Škuc, str. 12–16.
4. Jelušič, L., Pešec, M. 2002. *Seksizem v vojaški uniformi*. Ljubljana. Fakulteta za družbene vede, str. 7–14.
5. Kalič, F. 2019. *Deformirana organizacijska kultura in nezaželeni pojavi voditeljstva v vojski*. Sodobni vojaški izzivi, letnik 21(4), str. 95–97.
6. MORS. 2015a. *Program splošnega vojaškega izobraževanja in usposabljanja kandidatov za častnike Slovenske vojske št. 603-55/2015-21 z dne 30. 10. 2015*. Dokument MORS, str. 2–3.
7. MORS. 2015b. *Program štabnega šolanja častnikov Slovenske vojske št. 603-55/2015-16 z dne 23. 7. 2015*. Dokument MORS, str. 3.
8. MORS. 2021b. Poveljniško-štabna šola. Dostopno na: <http://www.slovenskavojska.si/struktura/center-vojaskih-sol/poveljnisko-stabna-sola/> [26.1.2021]. Dokument SV.
9. NATO. 2019. *The Secretary General's Annual Report 2019. NATO Public Diplomacy Division*. Dostopno na: https://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/2020/3/pdf_publications/sgar19-en.pdf [26.1.2021], str. 93.
10. NATO. 2020a. *Gender balance and diversity in NATO*. Dostopno na: https://www.nato.int/cps/en/natolive/topics_64099.htm?selectedLocale=en [26.1.2021].

11. NATO. 2020b. *NATO PARLIAMENTARY ASSEMBLY. UNSCR 1325 AT 20: Achievements and remaining challenges in Implementing the Women, Peace and Security Agenda*. Dostopno na: https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_50080.htm [26.1.2021].
12. NATO. 2021. *HQSACTOffice of the Gender Advisor*. Allied Command Transformation. Dostopno na: <https://www.act.nato.int/gender-advisor> [26. 1. 2021].
13. Pešec, A. 2020. *Ženske in moški: odnosi, komunikacija in harmonija*. Ljubljana. Narodna univerzitetna knjižnica, str. 3–9.
14. Slovenska vojska. 2020. *Direktiva št. 01-08 za uresničevanje Agende 1325 o ženskah, miru in varnosti ter vključevanje vidika spola v Slovenski vojski*, št. 804-114/2020-1 z dne 27. 5. 2020. Dokument SV, str. 2–8.
15. Slovenska vojska. 2019. *Učni načrt programa višjega štabnega tečaja častnikov SV št. 603-61/2019-26 z dne 12. 8. 2019*. Dokument SV, str. 10.
16. Tkavc, S. 2016a. *Uvodnik. Resolucija 1325 in vloga vidika spola*. Sodobni vojaški izzivi, letnik 18 (3). Znanstveno-strokovna publikacija Slovenske vojske, str. 17.
17. Tkavc, S. 2016b. *Za doseganje operativne učinkovitosti je vključevanje vidika spola bistvenega pomena*. Revija Slovenska vojska. 24 (10), str. 8.
18. Tkavc, S. 2016d. *Nekatere dobre prakse na področju vidika spola ter izvajanja resolucije VS OZN 1325 v 25 letih Slovenskih oboroženih sil. Some of the best practices in gender perspective and the implementation of UNSCR 1325 in the 25 years of Slovenian Armed Forces*. Sodobni vojaški izzivi, letnik 18 (3). Znanstveno-strokovna publikacija Slovenske vojske, str. 58.